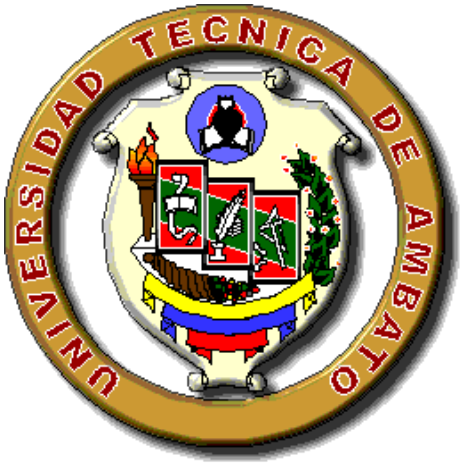


UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

“LAS RELACIONES FAMILIARES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA BODEGA ZONA 1 DE MEGAPROFER S.A.”

Trabajo de Graduación previa a la obtención del Título de Licenciado en Trabajo Social.

AUTOR:

Edison Stalin Medina Arias

TUTOR:

Abg. Mg. Pablo Gualberto Poveda Mora

Ambato – Ecuador
2017

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema **LAS RELACIONES FAMILIARES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA BODEGA ZONA 1 DE MEGAPROFER S.A.** del Señor EDISON STALIN MEDINA ARIAS, Egresado de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

25 de Agosto de 2016

.....

Abg. Mg. Pablo Gualberto Poveda Mora

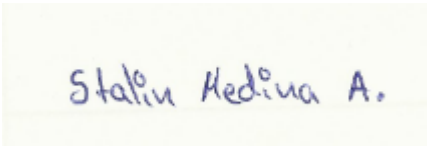
TUTOR

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación **LAS RELACIONES FAMILIARES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA BODEGA ZONA 1 DE MEGAPROFER S.A.** como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad del autor.

Ambato, 17 de Enero del 2017

EL AUTOR



…….

Edison Stalin Medina Arias

CI. 1600464067

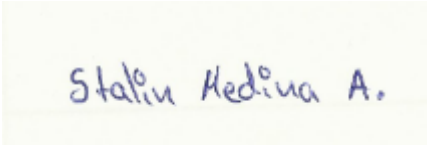
DERECHOS DEL AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de ésta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 17 de Enero del 2017

EL AUTOR



…….

Edison Stalin Medina Arias

CI. 1600464067

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado, APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema: **LAS RELACIONES FAMILIARES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA BODEGA ZONA 1 DE MEGAPROFER S.A. DE LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA**, presentado por el Señor **EDISON STALIN MEDINA ARIAS**, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato,……..

Para constancia firman:

……

Presidente del Tribunal

…… ….....

Miembro del Tribunal Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

A LA VIDA, por darme la oportunidad y por permitirme llegar a este momento tan especial, que marca el inicio de metas y propósitos más ambiciosos.

A mis padres BILMITA y BOLITO, quienes me han apoyado incondicionalmente durante este trayecto de mi vida, por brindarme sus consejos, su motivación constante, sus valores que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada por todo su esfuerzo y sacrificio, su Amor verdadero y confianza en todo momento mi gratitud y amor con ustedes.

A mis hermanas, JESSY, KATTY y MARY por apoyarme y motivarme siempre.

A mi compañera de vida July que con su amor y apoyo incondicional me ha dado ánimos cuando las cosas se ponían difíciles.

A mis enanos, quienes fueron mi motivo de inspiración para terminar con este sueño anhelado y que vean en mí un ejemplo a seguir.

Mis triunfos y éxitos les pertenecen gracias por la inspiración.

Stalin Medina Arias

AGRADECIMIENTO

A LA VIDA, permitirme vencer todos los obstáculos presentados en este caminar.

A mi tutor de Tesis Pablo Poveda gran maestro y amigo**,** por ser una guía en la realización de mi trabajo de investigación y en mi formación profesional.

Gracias a la empresa MEGAPROFER S.A. por brindarme su valioso tiempo y la oportunidad de realizar mi trabajo de investigación, además de ser mi primera escuela en el inicio de mí desarrollo profesional.

Mi gratitud eterna desde el fondo de mi ser.

Stalin Medina Arias

ÍNDICE GENERAL

Portada: i
Certificación del tutor ii
Autoría..... iii
Derechos del autor..... iv
Aprobación del tribunal de grado..... v
Dedicatoria vi
Agradecimiento vii
Índice general viii
Resumen ejecutivo xv
Abstract xvi
Introducción 1

CAPITULO I

El problema 3
Tema..... 3
Planteamiento del Problema..... 3
Contextualización..... 4
Macro 5
Micro 11
Árbol de Problemas..... 13
Análisis Crítico 14
Prognosis 15
Formulación del Problema 17
Interrogantes de la investigación..... 17
Delimitación del objeto de investigación 17
Justificación..... 17
Objetivos 19
Objetivo general 19
Objetivos específicos 19

CAPITULO II

Marco teórico 20
Antecedentes Investigativos 20
Fundamentación Filosófica 24
Fundamentación Legal 25
Categorías Fundamentales 29
Constelación de Ideas de la Variable Independiente 30
Constelación de Ideas de la variable dependiente 31
Conceptualización de la Variable Independiente. 32
Conceptualización de la Variable Dependiente 38
Hipótesis 46
Determinación de Variables 47

CAPITULO III

Metodología 48
Enfoque de la investigación 48
Modalidad de la investigación 48
Investigación bibliográfica 49
Investigación de Campo 49
Métodos de investigación 49
Nivel o Tipo de Investigación 50
Investigación Exploratoria 50
Investigación Descriptiva 50
Observación y Encuestas 50
Población y Muestra 51
Operacionalización variable independiente: Las Relaciones Familiares 52
Operacionalización variable dependiente: Desempeño Laboral 53
Recolección de la información 54
Recolección de Información 54
Procesamiento y análisis de datos 55

CAPÍTULO IV

Análisis e interpretación de resultados 56
Verificación de hipótesis 78

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 81
Conclusiones 81
Recomendaciones 82

CAPÍTULO VI

Propuesta 83
Datos Informativos 83
Antecedentes de la Propuesta 84
Justificación estadística 84
Objetivos 85
Objetivo General 85
Objetivos Específicos 85
Análisis de factibilidad 86
Fundamentación 86
Organizacional 86
Socio Cultural 87
Legal 87
Beneficios del Plan de fortalecimiento e integración familiar para los trabajadores. 88
Metodología 89
Plan Operativo 90
Nuestra familia es importante 92
Cronograma 117
Presupuesto 118
Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta 119
Bibliografía 122
Anexos
Paper

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro # 1: Operacionalización de Variable Independiente……49
Cuadro # 2: Operacionalización de Variable Dependiente……..50
Cuadro # 3: Recolección de la información…….51
Cuadro # 4: Estado civil de la persona encuestada (p1)……...53
Cuadro # 5: ¿Es usted quien mantiene su hogar? (p2)……..54
Cuadro # 6: ¿Tiene hijos/as? (p3)……55
Cuadro # 7: ¿Cómo califica la relación con su pareja (p4)……..56
Cuadro # 8: ¿Cómo califica las relaciones con sus hijos/as? (p5)……...58
Cuadro # 9: ¿Con que frecuencia asiste a reuniones familiares? (p6)…….59
Cuadro # 10: ¿Con que frecuencia asiste a reuniones escolares de sus hijos/as? (p7)……...60
Cuadro # 11: ¿Qué actividades realiza para recrearse? (p8)……62
Cuadro # 12: ¿Cómo considera usted que es su trato hacia los demás? (p9)……63
Cuadro # 13: ¿Cómo calificaría las relaciones con sus vecinos? (p10)……..64
Cuadro # 14: ¿Cómo considera que son las relaciones con sus amigos/as? (p11)……..66
Cuadro # 15: ¿Por lo general, en qué estado de ánimo acude a su lugar de trabajo? (p12)……..67
Cuadro # 16: ¿Cómo califica las relaciones entre sus compañeros de trabajo? (p13)…….68
Cuadro # 17: ¿Cuál es el promedio mensual de horas extra que genera? (p14)……..69
Cuadro # 18: ¿Al salir del trabajo cómo se siente? (p15)…….71
Cuadro # 19: Desempeño laboral trabajadores de la bodega zona 1 (Matriz)…….72
Cuadro # 20: Promedio de horas extra generadas por trabajadores de la bodega zona 1 (Matriz)……...73

Cuadro # 21: Índice de rotación de personal en la bodega matriz, zona 1……..73
Cuadro # 22: Modelo Operativo…….85
Cuadro # 23: Cronograma de actividades de la Propuesta…….109

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico # 1: Árbol de Problemas……11
Gráfico # 2: Red de Categorías Fundamentales…….27
Gráfico # 3: Constelación de Ideas de la Variable Independiente…….28
Gráfico # 4: Constelación de Ideas de la variable dependiente ……29
Gráfico # 5: Estado civil de las personas encuestadas (p1)…….53
Gráfico # 6: ¿Es usted quien mantiene su hogar? (p2)……....54
Gráfico # 7: ¿Tiene hijos/as? (p3)……...55
Gráfico # 8: ¿Cómo califica la relación con su pareja? (p4)……...57
Gráfico # 9: ¿Cómo califica las relaciones con sus hijos/as? (p5)……..58
Gráfico # 10: ¿Con que frecuencia asiste a reuniones familiares? (p6)……..59
Gráfico # 11: ¿Con que frecuencia asiste a reuniones escolares de sus hijos/as? (p7)……61
Gráfico # 12: ¿Qué actividades realiza para recrearse? (p8)……62
Gráfico # 13: ¿Cómo considera usted que es su trato hacia los demás? (p9)……63
Gráfico # 14: ¿Cómo calificaría las relaciones con sus vecinos? (p10)…….65
Gráfico # 15: ¿Cómo considera que son las relaciones con sus amigos/as? (p11)…….66
Gráfico # 16: ¿Por lo general, en qué estado de ánimo acude a su lugar de trabajo? (p12)……67
Gráfico # 17: ¿Cómo califica las relaciones entre sus compañeros de trabajo? (p13)……68
Gráfico # 18: ¿Cuál es el promedio mensual de horas extra que genera? (p14)……70
Gráfico # 19: ¿Al salir del trabajo cómo se siente? (p15)……..71

ÍNDICE TABLAS

Tabla # 1:
Presupuesto……110
Tabla # 2: Evaluación de la Propuesta……...111

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tiene como propósito determinar las relaciones familiares y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa MEGAPROFER S.A., de la ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua, ya que en la actualidad es un factor social, que puede afectar empresas a nivel local y nacional, si no se busca una conciliación entre las relaciones familiares y las relaciones laborales, se generan situaciones conflictivas, que tienen como resultado el deficiente rendimiento de sus trabajadores e inestabilidad laboral, a la vez tiene como efecto relaciones familiares inadecuadas donde se generan varios conflictos provocando condiciones inseguras en vida familiar.

La metodología que se utilizó centralmente en el proceso investigativo fue el paradigma Critico-Propositivo, para ellos se aplicaron técnicas de observación permitiendo ver de cerca, comportamientos de todos los trabajadores de la bodega matriz de MEGAPROFER S.A., se aplicó la encuesta con el propósito de conocer las realidades de los trabajadores, con el método estadístico se pudo identificar los factores negativos y positivos del desempeño laboral y las relaciones familiares.

La propuesta resultante posterior a la investigación es la creación de un Plan de fortalecimiento e integración familiar para trabajadores de la empresa MEGAPROFER S.A, de esta manera se estaría vinculando a las familias de los trabajadores en pos de fortalecer y estrechar lazos entre los trabajadores y sus familias, generando el manejo del liderazgo que ayude en la armonización del trabajo, que sean más cooperativos y responsables en sus actividades laborales y familiares. Al mejorar las relaciones familiares y laborales se permitirá asumir mayor responsabilidades institucionales y familiares a la vez sentirse motivados a mejorar su estilo de vida dentro y fuera de la empresa.

Por medio de la aplicación de un cuestionario se pudo obtener información necesaria para llevar a efecto la mencionada propuesta y conocer el tipo de relaciones familiares de cada trabajador que ayudará a incrementar el desempeño laboral y lazos afectivos familiares.

PALABRAS CLAVES: Desempeño laboral, relaciones familiares, familia.

ABSTRACT

The current research aims to determine family relationships and the impact on job performance of workers at MEGAPROFER SA company, in Ambato, at Tungurahua Province, given to the fact that nowadays it is a social factor, that may affect local and national companies if there is not a conciliation between family and labor relationship, conflictive situations, which result in a poor workers' performance and labor instability, while it has the effect of inadequate family relationships in which several conflicts occur, causing unsafe conditions in family life.

The methodology centrally used during the research process was the critical-propositive paradigm, in which observation techniques were applied, having a close look of the behaviors of all employees at the principal store in MEGAPROFER SA. A survey was applied with the purpose of knowing the realities of the workers, with the statistical method it was identified negative and positive factors of job performance and family relationships.

The resulting proposal after the research is the creation of a plan to strengthen and integrate family relationships for the employees at MEGAPROFER SA company; hence, workers' families would be linked towards strengthening and joining ties between workers and their families, generating management leadership to help in the harmonization of labor, and being more cooperative and responsible in their work and family. By improving family and labor relationships it will be allowed to take more institutional and family responsibilities, at the same time workers will feel motivated to improve their lifestyle inside and outside the company.

Through the application of a questionnaire, it could be obtained the necessary information to carry the proposal that was previously mentioned and know the kind of family relationships that will help each worker to increase their job performance and family ties.

KEYWORDS: job performance, family relationships, fami

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, se encuentra estructurado por capítulos.

El Capítulo I denominado: EL PROBLEMA, contiene: El Planteamiento del Problema, Contextualización: Macro, Meso y Micro que hace relación al origen de la problemática, Árbol de Problemas, Análisis Crítico, Prognosis, Formulación del Problema, Interrogantes de la Investigación, Delimitación del Objeto, Unidades de Observación, Justificación, Objetivos: General, y Específicos.

El Capítulo II denominado: MARCO TEÓRICO consta de: Antecedentes Investigativos, se fundamenta en una visión Filosófica, Legal, Categorías Fundamentales, Constelación de ideas de las Variables Independiente y Dependiente, Hipótesis y Determinación de Variables.

El Capítulo III titulado: METODOLOGÍA plantea que la investigación se realizará desde el enfoque de carácter Cuantitativo y Cualitativo, Modalidad de la Investigación, Tipo de la Investigación, Población y Muestra, Operacionalización de Variables, Técnicas e Instrumentos, Plan para la recolección de Información, Plan de procesamiento de Información.

El Capítulo IV denominado: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADO consta de: el análisis de los resultados producto de las encuestas y entrevistas aplicadas a las unidades de observación, interpretación de datos emprendo métodos estadísticos, y; la correspondiente verificación de la hipótesis.

El Capítulo V titulado: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES contiene: las conclusiones referentes al problema propuesto obtenidas del análisis de resultados y las recomendaciones pertinentes formuladas para cada conclusión.

El Capítulo VI denominado: LA PROPUESTA plantea la solución más concreta al problema de investigación y que contiene los datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, modelo operativo, administración y previsión de la evaluación.

Sin dejar de lado en su parte pertinente la referencia de material bibliográfico y anexos que sustentan el trabajo investigativo.

Línea de Investigación: Trabajo Social y Familia.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Tema

¨LAS RELACIONES FAMILIARES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA BODEGA ZONA 1 DE MEGAPROFER S.A. ¨

Planteamiento del Problema

La sociedad ha experimentado un incremento sostenido de la fuerza de trabajo, a partir de la segunda mitad del s. XX, asociado al incremento de las necesidades de la sociedad de consumo y el modelo de mercado instituido desde la revolución industrial que ha generado las exigencias comerciales de producción, consumo y comercialización.

Esta exigencia generada en el modelo económico tiene un mercado laboral muy competitivo, en parte resultado del incremento de mano de obra por el acceso al empleo de las mujeres, lo que genera más postulantes a las plazas de empleo, cada vez más calificados, con mayores exigencias y costos en la vida personal y familiar de quienes están en el mercado laboral.

En el contexto socioeconómico del país se postula la tesis que a medida que aumenta el producto interno bruto (PIB), se incrementa en forma directa el suicidio entre los adultos económicamente activos, donde de una tasa de suicidio de 5,7 en 1990, se ha pasado a una de 10,8 en 2004 (Moyano Diaz, 2007).

El bienestar, y más concretamente, la satisfacción, son conceptos que aportan una visión global de la calidad de vida de las personas. Se ha entendido que ésta puede ser medida de una manera global o en relación a dominios específicos, entre los cuales se considera que la familia y el trabajo ocupan un lugar importante para explicar la satisfacción global y el bienestar global del individuo. (Infante & Sunkel, 2004, Citado en Moyano Díaz 2007)

(Comisión Económica para América Latina y el Caribe., 2013) , menciona la mayoría de los países en América Latina y el Caribe promedian 42 horas en su jornada laboral semanal, que contrastados con las 37 horas laborales a la semana en países europeos y en comparación a los salarios percibidos, la OIT plantea que la media del horario de trabajo en la región es extenso. Dicho informe resalta que las extensas horas laborales tienen una estrecha relación con los altos niveles de trabajo informal existentes en Latinoamérica, pues según estudios que mostrados por el organismo, se calcula que los trabajadores informales laboran un 6% más que los del sector formal.

(Goldsmith., 1989) Señala que trabajo y familia se constituyen en las dos esferas fundamentales que sirven de "nicho ecológico" básico donde actúa el ser humano, reconocidos como mutuamente interdependientes y que no pueden ser estudiados ni comprendidos de manera independiente.

La jornada laboral es uno de los factores que incurre en la calidad de vida de las personas. A un empleado, indistintamente profesional u obrero, percibe una remuneración por dedicar varias horas diarias a formar parte del proceso de producción y crecimiento de una organización.

Esta interdependencia se asume en base a distintas teorías y estudios que parten desde percepciones emocionales que están ligadas al concepto de calidad de vida entendido en la actualidad, por lo tanto no brinda un enfoque integral que dé cuenta de las relaciones espaciales, temporales, sociales y conductuales dadas por las características de las personas y se visualizan en las relaciones trabajo - familia como resultado de estas.

Contextualización

El propósito del ser humano a lo largo de la historia de la humanidad ha sido la búsqueda de la felicidad, definida desde la época del florecimiento griego por Aristóteles como el “Sumo Bien” o la “Felicidad suma” que a la postre con los cambios socio culturales se la mira como el equilibrio de todos los ámbitos vinculados al desarrollo psico social de las personas, y que hoy en día se lo vincula mucho a un concepto etéreo como es la calidad de vida, concepto que aún tiene

varios puntos de discusión, antes ponerse de acuerdo en el entendimiento de dicha conceptualización, pero que en países más desarrollados económicamente se busca formas de medición.

En Europa, varios países aplican encuestas periódicas de calidad de vida, que se presentan luego en indicadores socio culturales de uso y acceso a necesidades básicas o en sociedades con mayores recursos vinculados a temas de bienes suntuarios como recreación, sin embargo en esta construcción de ideales de teneres y comodidades son productos vinculados a resultados económicos que son en muchas ocasiones resultado de muchas horas de trabajo, generando con esto también sistemas intrínsecos de relaciones trabajo – familia.

Macro

El núcleo familiar dentro de cualquier contexto de los seres humanos es la parte fundamental, presente en cada momento del crecimiento de todo individuo, enfocándonos desde la parte social, los lazos familiares juegan un factor primordial de amparo de derechos en la sociedad ecuatoriana, la alianza de varias personas, que estrechan lazos de consanguíneos, que apoyan al desarrollo con cada uno de sus miembros en sistema interrelacionado entre si y de igual manera influyente en la sociedad; la familia es comprendida y respaldada por el estado ecuatoriano, para que cada uno de sus miembros, pueda ejercer plenamente sus derechos y asumir sus responsabilidades.

Según (El Telegráfo., 2011), "la investigación realizada a 9 744 personas en las ciudades de Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala y Ambato determinó que el 83 % de los ecuatorianos están en el estrato medio. Mientras que en el estrato alto está el 1,9 %, y en el estrato bajo el 14,9 %".

Porcentaje que nos lleva a pensar que mantener este nivel de vida o a su vez buscar la superación, consiste en sacrificar tiempo familiar por mantener un estatus económico derivado de la mayor dedicación a la parte laboral.

Según el (Instituto Ecuatoriano de Estadisticas y Censo., 2015) determinó en un estudio que un alto porcentaje de la población ecuatoriana está en estrato medio. Mediante este resultado se determina una clasificación distinta de pobreza o pobreza extrema, con metodologías totalmente distintas.

Dentro de la investigación se analizaron categorías como: características de la vivienda, el nivel de educación de los cabezas de hogar, acceso a la tecnología, hábitos de consumo en el hogar.

Se determina que las familias ecuatorianas se encuentran en el estrato social medio, es decir no viven en extrema pobreza, tienen acceso a recursos que ayudan a satisfacer necesidades básicas dentro de sus hogares, a pesar de ello este ingreso no es suficiente para acceder a otro tipo de actividades o adquirir servicios complementarios, la remuneración percibida apenas alcanza, debido a este impedimento económico un elevado porcentaje de familias no ahorran para el futuro y así mejorar el nivel de vida de sus familias.

Según (ZAPATA RIVAS, 2013) existe un 69% de familias desintegradas por el factor económico, transformándose en uno de los más grandes problemas sociales en el Ecuador, genera de manera inmediata otros sub problemas atados entre ellos tenemos: Abandono del hogar por parte de la madre o padre, migración a otro país o ciudad, desacuerdos con familia, adulterio, adicciones. Adicional a ello existen componentes sociales y de índole cultural que sobrevalora el factor economico como un elemento altamente importante dentro de la colectividad consumista en la que vivimos.

De manera constante la sociedad se encuentran bombardeada a través de los medios de comunicación, para adquirir un sin número de bienes de consumo que aparentemente nos posicionan en un estatus social, seguridad, belleza, reconocimiento público, etc. Al no poseer en la cantidad suficiente de dinero, nos hace creer que ninguno de los objetivos mencionados anteriormente son alcanzables.

El poder adquisitivo derivado de una buena remuneración, es relacionado como un factor de estatus y poder, que favorece a la consecución de todos los fines de una conyugales.

Según (GÓMEZ., 2014.) la desintegración familiar afecta a los miembros de su núcleo. El sistema familiar influye de manera importante en el desempeño laboral, la motivación dada por el impulso familiar, hace que los trabajadores de las empresas tengan un mayor desempeño en sus labores, caso contrario si los trabajadores se encuentran desmotivados su desempeño se verá afectado y esto por ende afectaría su situación económica.

Un adecuado desempeño laboral dentro de las empresas es preciso para la consecución de objetivos de generar procesos productivos de calidad con eficiencia y eficacia, esto como una corriente a nivel general en donde se han desarrollado procesos de producción óptimos que ahorren como se dijo tiempo y recursos.

En todas las sociedades la producción está relacionada con un "status" dado por el uso y acceso a recursos, "te trato como te veo" interpersonales.

Dentro del ámbito laboral tanto en la empresa pública como en la privada el desempeño es la forma en la que los lideres dentro de las organizaciones miden el rendimiento, el cumplimiento de objetivos y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones establecidas para los diferentes cargos ocupados dentro de la organización, este desempeño se evalúa permanentemente con indicadores de productividad, eficacia y eficiencia, también vinculado a la predisposición al cumplimiento, con el aporte significativo en horas extras que obviamente es también en correlación de cómo esta personalmente respondiendo a factores externos.

Los diferentes factores que afectan el desempeño laboral, desde el análisis psicosocial se considera que las relaciones familiares influyen en el mismo, basado en la percepción que es un proceso en el que las personas relacionan su entorno y le dan significado dependiendo que varias variables dadas por su personalidad, a esto se adiciona parámetros de competencia y exigibilidad marcada por la desocupación y la crisis económica que influyen directamente en estas dos variables.

Las relaciones familiares están dadas en función que la familia es un grupo de personas unidas por parentesco sanguíneo o civil de acuerdo a las leyes de cada país, en el nuestro se destaca las familias nucleares o conyugales; con unos deber ser tanto del hombre y la mujer en el cumplimiento de roles impuestos por la sociedad; estos deber "ser" y deber "tener" están marcados también por un sistema económico de consumo y globalización que ejercen presión directamente en los niveles de endeudamiento y por lo tanto de presiones en los ámbitos laboral (exigencia) familiar (exigencia).

Las familias y los cambios en relación a la asociación de Ecuador a una economía globalizada, modernización se tornan relativamente desconocidos. Las transformaciones atadas al sistema global se interrelacionan con las conversiones socio demográficas, las afectaciones de las crisis económicas y sus influencias sociales, así como con los constantes cambios en el ámbito cultural y de las representaciones en razón de la familia.

En Ecuador varios espacios de la globalización generado una transformación en las familias: el brusco giro de los valores que lleva a la modernidad, la discusión al referirnos a la familia, y los efectos migratorios, para luego evidenciar los cambios de las estructuras familiares, influyendo de manera directa e inmediata en sus relaciones. Adicional a estos golpes a la familia, como elemento relevante se encuentran la mutaciones en el papel económico-social, desempeñado por los padres tanto el hombre como la mujer, quienes han ingresado en estos últimos años al mercado laboral y con ello han modificado los papeles tradicionales, en la sociedad desde el núcleo familias.

Al analizar el estado de las relaciones familiares encontramos que factores como el tiempo, el dinero, el uso y acceso a bienes y recursos que determinan un "status" social, o calidad de vida medida por satisfacción de necesidades y práctica de derechos como salud, educación, vestimenta, vivienda que tienen un gran peso en el desempeño laboral como respuesta a estas presiones sociales, pero que necesariamente generan también una relación de ida y vuelta con la actitud y resultado en las relaciones familiares.

Para Ecuador la realidad socioeconómica de sus habitantes no es muy diferente al contexto latinoamericano, pues nos encontramos con los mismos criterios de medición de la calidad de vida en función del uso y acceso a recursos, relacionando los factores de relaciones familiares y rendimiento laboral como parámetros que miden el bienestar personal y familiar.

La (Organización Internacional del Trabajo., 2013) muestra la tasa de desempleo urbano de las mujeres registro una baja de 0.3 punto porcentual pasando de 7.9% en el 2012 a 7.6% en el 2013, mientras que la de los hombres sólo descendió en 0.1 punto porcentual al variar de 5.7% a 5.6%". Factor de presión en la relación familia desempeño laboral está la necesidad de cuidado de los lugares de trabajo, pues hay una tendencia creciente al desempleo y la desocupación especialmente para los hombres

Según (Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)., 2016) dentro de su la última Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo Ecuador registró una tasa de desempleo nacional de 4,77% en diciembre de 2015 en comparación al 3,80% que alcanzó en diciembre del 2014, un incremento 0,97 puntos porcentuales, lo que representa una diferencia estadísticamente significativa. Además El empleo adecuado disminuyó 2,8 puntos al pasar de 49,28% en diciembre de 2014 a 46,50% en el mismo mes del 2015, variación estadísticamente significativa.

Factores que inyectan altos niveles de tensión en las relaciones intrafamiliares, transformándose en principales generadores de violencia dentro de la familia.

El objetivo del desempeño laboral y un buen desarrollo se torna cambiante dependiendo del entorno en el que se ve inmiscuido el trabajador que sin lugar a duda es constante cuando este logra tener estabilidad con actividades que fueron obteniendo según el transcurso de tiempo en sus labores en el trabajo.

Meso

En la provincia de Tungurahua en la ciudad de Ambato, según información que conseguida en el INEC (2014) de su rendición de cuentas, en las empresas de esta

ciudad, se abre la posibilidad de establecer si las relaciones familiares ayudan o perjudican al desempeño laboral en nuestra sociedad.

Por lo cual es necesario que se tomen en cuenta ciertos parámetros técnicos para determinar si existen buenas relaciones familiares en los empleados de las diferentes empresas de la ciudad de Ambato.

En donde se evidencia que en la Provincia de Tungurahua un 40% de Las empresas están bajando su rendimiento laboral ya que sus trabajadores se ven afectados por la mala relación familiar que tiene en sus hogares así como un 25%, por la desmotivación que les genera esta problema ya que incluso son agredidos física y sicológicamente y el 35% son los que aparentemente realizan bien sus funciones y no se ven afectados con esta problemática existente. INEC (2014)

En la ciudad de Ambato se ve muchas empresas que a diario luchan con esta problemática la que no deja avanzar en la economía del país ya el rendimiento laboral es importante y mueve muchos mercados es afectada por que sus trabajadores no rinden lo necesario y que además se ven afectados por que en su familia las relaciones no son buena y genera malestar y un desequilibrio emocional en los directamente afectados.

El factor económico permite la consecución de fines una pareja y familia, al costo de dedicar mayor tiempo al trabajo, naturalmente la vida afectiva se ve afectada porque gradualmente va siendo desplazada por necesidades adquiridas mediante el incremento del poder adquisitivo, donde el factor económico cada vez cobra más importancia.

La institución familiar es indispensable en la formación holística de todo ser humano, la estimulación en él individuo de sentimiento de confianza y seguridad, debe transmitirse y aplicarse en el ambiente educativo, laboral, familiar y social. Debido a situaciones afectivas, sociales, actitudinales y sobre todo en el ámbito económico hace que la atmósfera afectiva sufra resquebrajamiento y en muchos casos termina en desintegración familiar; donde los principales afectados son los hijos, que terminan en hogares incompletos, en su mayoría viven con la madre y en otros casos con la

ausencia de ambos provocando esto, un desequilibrio emocional en el comportamiento y en sus relaciones sociales dentro y fuera del hogar.

Micro

Los seres humanos contamos números recursos biológicos que nos permiten adaptarnos a un medio externo muy variable. (Méndez., 2016.), a pesar de ello no todas las personas han logrado el desarrollo de estas habilidades indispensables al momento de ajustar la demanda del entorno socio cultural, especialmente en los espacios familiares y laborales que ocupan la mayor parte de tiempo de las personas paralelamente el uno con el otro, por lo tanto la búsqueda del equilibrio emocional en estos campos es fundamental ya que se relacionan y correlacionan en los estado psicosociales de los trabajadores.

Las empresas en la ciudad de Ambato ven disminuido en sus trabajadores su desempeño laboral ya que se ven afectados por las malas relaciones familiares que tienen en sus hogares, por la desmotivación que les genera este problema ya que el índice de violencia de género es de 70.8% en la provincia ubicándonos segundos a nivel nacional. (Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos., 2013)

Muchas empresas en la ciudad de Ambato batallan día a día con esta problemática la que no deja que el avance económico del país se incremente, tomando siempre en cuenta que el desempeño laboral es un factor determinante ya que si los trabajadores no rinden lo necesario y que además se ven afectados por que en su familia las relaciones no son buenas y genera malestar y un desequilibrio emocional en los directamente afectados.

MEGAPROFER S.A. en el 2013 se realizó una evaluación a sus colaboradores direccionada a clima laboral donde se obtuvo los siguientes resultados: el 47.87% de funcionarios considera físicamente poco favorable su lugar de trabajo, de igual manera un 40.84% manifestaron que sus superiores usan las normas solo para generar presión en la tareas, siendo estas una de las causas por el cual existe un inadecuado ambiente laboral. La empresa MEGAPROFER S.A. está controlada por la Superintendencia de Compañías organismo técnico y con autonomía

administrativa, económica y financiera, que vigila y controla la organización, actividades, funcionamiento, disolución y liquidación de las compañías y otras entidades, en las circunstancias y condiciones establecidas por la ley. (Camacho Rosero, 2014)

Las relaciones laborales individuales se reflejan directamente en el desempeño que tiene cada uno de los trabajadores y se dan por temas de ausentismo, presentismo que es resultado del manejo de la presión laboral y terminan en pérdidas para la empresa, y para Megaprofer S.A. que es un proveedor ferretero, el buen desempeño laboral es necesario y se marca como meta permanente el lograr mejor cobertura con sus 4.148 (hasta Julio 2016) clientes a nivel nacional y marcan como reto de exigencia subir en la percepción de calidad de sus clientes. (Jordan Vaca., 2016)

Árbol de Problemas

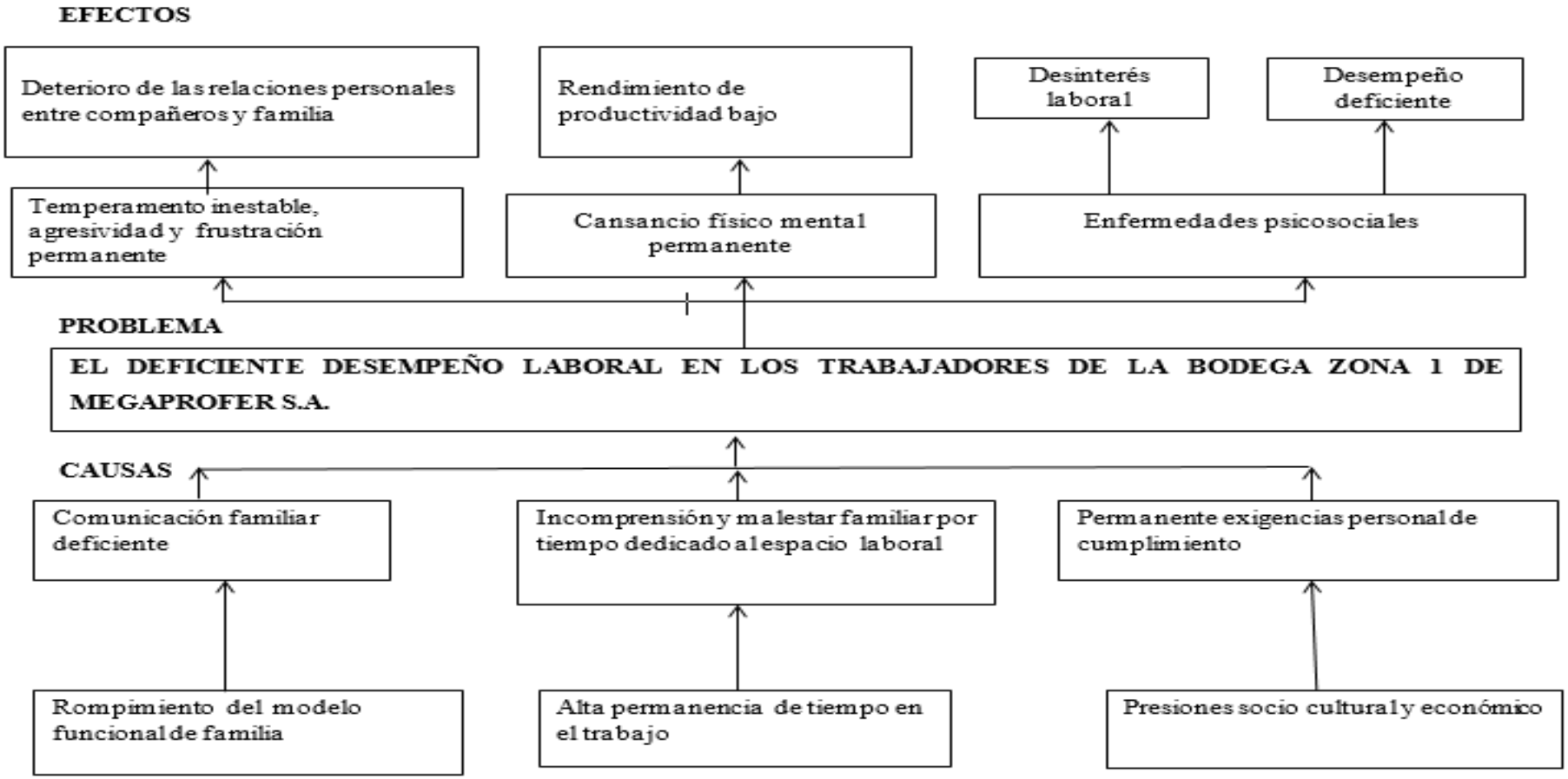


Gráfico # 1: Árbol de Problemas
Fuente: Bibliográfica
Elaborado por: Medina S. (2016)

Análisis Crítico

La calidad de vida nos conlleva a buscar un equilibrio entre todos los aspectos personales, sociales, culturales y económicos de las personas, aspectos que se relacionan de manera directa los unos con los otros y el desequilibrio en alguno de ellos desencadena una cascada de causa efecto en el cumplimiento de este objetivo.

La ruptura del modelo familiar tradicional que en nuestro país es la familia nuclear, padre, madre e hijos, cada uno cumpliendo roles de género determinados, nos lleva a tener una deficiente comunicación familiar y produce como efecto un temperamento inestable con rasgos de agresividad, frustración permanentes que se reflejan en un deterioro de las relaciones familiares y laborales, lo que incide en la productividad y el desempeño laboral ya que las energías están concentradas en subsanar el temperamento que se convierte poco a poco en personalidad.

El constante incremento de las horas de permanencia en el trabajo, tiene una repercusión directa en las relaciones familiares que muestran inconformidad por la menor cantidad de tiempo que las personas dedican a las familias y que muchas veces no compensan económicamente lo que se espera y en el estado físico de las y los trabajadores generan un estado de cansancio permanente que afecta directamente a la eficacia, eficiencia y productividad.

El deber ser o deber tener de la sociedad, generan presiones socioculturales y económicas más allá de cubrir necesidades básicas, lo que nos lleva también a laborar más allá de lo previsto o buscar opciones de cumplimiento con estos parámetros, lo que causa enfermedades psicosociales como el estrés, la diabetes, baja de defensas entre otras, y con ello también se incrementa el deficiente desempeño laboral y el desinterés mismo por realizar los trabajos a las personas encomendadas.

De ahí la necesidad de saber sobre llevar y sinergizar estos dos aspectos de la vida tanto el hogar como la vida laboral, relacionándose inevitablemente los dos mundos, por lo que pasa en casa repercute en el trabajo y viceversa.

Prognosis

El fin último de las personas es la felicidad, concepto etéreo que en nuestra cultura está ligado a satisfacción, aceptación y éxito, mirado este desde el cumplimiento de las exigencias sociales, más en esta desesperada búsqueda de la felicidad, por lo general los aspectos que ocupan la mayor parte de nuestro tiempo y energía son el laboral y el familiar, con esta relación directa marcan también los mayores desequilibrios personales que de no tratarse tienen una alta repercusión en los mismos.

Si esta relación no se equilibra pueden existir manifestaciones desde la violencia intrafamiliar incrementada por las reacciones inestables generadas por el cansancio de los padres que dedican mucho tiempo a su trabajo, con lo que agravan los conflictos entre marido y mujer ampliando este modelo de relacionamiento a los hijos, lo que produce como efecto el desinterés académico, las emociones y sentimientos hacia sus padres.

De ser el caso en el que no se realice una investigación previa de la influencia de las relaciones familiares en el desempeño laboral y viceversa para precautelar el integral desarrollo de los colaboradores de la Empresa Megaprofer S.A. en un futuro tendría que afrontar problemáticas, como conflictos intrafamiliares y conyugales de un gran número trabajadores, resultando de ello estados depresivos en los hijos y como una consecuencia más grave la desintegración del núcleo familiar.

Como una consecuencia inmediata la empresa tendrá una baja en el rendimiento laboral del personal de la bodega provocando un déficit económico y un alto riesgo de desvinculación, debido al incumplimiento de metas establecidas y objetivos; si el personal no tienes el desempeño esperado, puede afectar en a la empresa y sus objetivos macro instituciones.

El deterioro del poder adquisitivo ya acostumbrado, es causante de una disminución en el autoestima por parte de los miembros de la familia, una baja autoestima a las problemas que pueden generarse a raíz de esto, como la depresión, adicciones; distanciamiento por parte de las cabezas del hogar evidenciado en el descuido y/o

abandono de las relaciones filiares, inciden emocionalmente y desembocan en difíciles problemáticas en la interacción e integración social.

A los padres no disponer de los recursos económicos suficientes para satisfacer las necesidades de cada uno de los miembros de la familia, las parejas no podrán resolver sus diferencias mediante la comunicación, aparecerá una incomprensión de los hijos, las discusiones constantes y continuas se convertirán en maltrato psicológico muchas veces llegando a violencia físico, ya que se prioriza lo económico sobre el valor del núcleo familiar.

Al evidenciar que estas circunstancias afectan a los trabajadores, también se visibiliza que los mismos no tienen motivación suficiente para desempeñar su trabajo como debe ser y el desinterés en el control y atención de los padres hacia sus hijos, fomentando también en ellos una mala relación hacía con sus padres.

No solo el desempeño laboral se ve afectado por la motivación sino que tenemos físicamente el aparecimiento de enfermedades psico sociales como las producidas por el estrés generado en la preocupación excesiva, la incapacidad para tomar decisiones, la sensación de confusión, la incapacidad para concentrarse, la dificultad para mantener la atención, mentales, la los sentimientos de falta de control, la sensación de desorientación, los frecuentes olvidos, los bloqueos hipersensibilidad a las críticas, el mal humor, la mayor susceptibilidad a sufrir accidentes y el consumo de tóxicos, que se vuelven una bomba de tiempo que afecta directamente a la salud del trabajadora, sin descuidar la baja plausible pero sostenida del desempeño laboral y con ello de la productividad.

Por lo tanto el ajuste entre los ámbitos laboral y familiar está compuesto por la combinación de cuatro dimensiones: el conflicto trabajo-familia, el conflicto familia-, trabajo, la facilitación trabajo-familia y la facilitación familia-trabajo. Las experiencias laborales positivas pueden enriquecer la vida familiar, facilitando el ajuste familia-trabajo para lograr el equilibrio emocional y físico de los trabajadores, como dice en la ley.

Formulación del Problema

¿Las relaciones familiares disfuncionales generan un deficiente desempeño laboral en los trabajadores de la Bodega Zona 1 de MEGAPROFER S.A., en la ciudad de Ambato en la provincia de Tungurahua el año 2016?

Interrogantes de la investigación

- ¿Cómo son las relaciones familiares de los trabajadores de la Bodega Zona 1 de MEGAPROFER S.A.?
- ¿Cómo se desempeñan laboralmente los trabajadores de la Bodega Zona 1 de MEGAPROFER S.A.?
- ¿Cuál es la mejor alternativa para solucionar el problema de la presente investigación?

Delimitación del objeto de investigación

Campo: Social
Área: Familiar - Laboral
Aspectos: Relaciones familiares y rendimiento laboral

Esta investigación se desarrolló en la empresa de distribución ferretera MEGAPROFER S.A. que está ubicada en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua – Ecuador, en el periodo semestral de marzo – julio del año 2016.

Justificación

La presente investigación, abrió una relación entre la concepción de que la influencia de las relaciones familiares afecta a las personas en su desenvolvimiento en el ámbito laboral y viceversa, que influyen en el desarrollo integral de las personas, especialmente de los trabajadores de la Bodega Zona 1 de MEGAPROFER S.A.

El ser humano en la secuencia evolutiva de su desarrollo bio-sico-social encuentra el tiempo y el espacio para asumir nuevas responsabilidades personales y comunitarias, en las mismas que cotidianamente debe demostrar su madurez intelectual y emocional que aplicando esto en las relaciones familiares y su rendimiento laboral; premisa de la que se desprendió la presente investigación, pues se intenta conocer

como las relaciones intrafamiliares influyen en el comportamiento institucional del trabajador de la Bodega Zona 1 de MEGAPROFER S.A.

La expectativa por observar el comportamiento de las y los trabajadores frente a estímulos de estrés y presión en el ambiente laboral y familiar, tiene un valor sustantivo al conocer con mayor amplitud las respuestas a estos factores internos y externos de las competencias humanas de los trabajadores de la Bodega Zona 1 de MEGAPROFER S.A.

Al ser nuestra Constitución garantista de derechos, conceptualiza a través del Buen Vivir formas de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, en una sociedad que respeta, en todas sus dimensiones, la dignidad de las personas y las colectividades; sin embargo no necesariamente la política cuenta con el instrumento necesario para ello por ejemplo cuando abordamos la importancia de tener ambientes saludables marcan hitos importantes en la política pública, pero carecen de mecanismos de cumplimiento en temas que se vuelven culturales en la sociedad.

En la (Constitución de la República del Ecuador., 2008.), se dispone de manera concreta que es "obligación del Estado proteger a la Familia", a sus miembros y proporcionarles una vida digna, propugnando principios como el de la paternidad y maternidad responsable, el patrimonio familiar y las garantías de educación y salud gratuita. Así como también, el Estado a través de la Constitución política del Ecuador, en el Titulo II, Capítulo segundo, sección octava refiere "…garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas,…".

Por otro lado la proliferación de mano de obra calificada: intelectual y técnica, facilitan el cambio de funcionarios en las instituciones estatales y privadas, este solo hecho conlleva la necesidad de optimizar los recursos humanos existentes mediante una estabilización y mejoramiento de las relaciones intrafamiliares e interinstitucionales, procurando hacer de cada núcleo social un semillero de valores y competencias, comprometidos en la consecución de un mismo objetivo.

Objetivos

Objetivo general

Establecer la influencia de las relaciones familiares en el desempeño laboral de los trabajadores de la Bodega Zona 1 de MEGAPROFER S.A., con el fin de mejorar las condiciones de vida laboral de los trabajadores.

Objetivos específicos

- Diagnosticar la situación actual de las relaciones familiares de los trabajadores de la Bodega Zona 1 de MEGAPROFER S.A.
- Determinar las condiciones actuales en las que se encuentra el desempeño laboral de los trabajadores de la Bodega Zona 1 de MEGAPROFER S.A.
- Proponer una alternativa de solución al problema de investigación, para fortalecer las condiciones de vida de los trabajadores de la Bodega Zona 1 de MEGAPROFER S.A.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

En este proyecto investigativo se toma como base tesis elaboradas sobre temáticas relacionadas en la Biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato, que se considera como base para el antecedente investigativo:

En el trabajo investigativo de (Jiménez Figueroa. & Moyano Díaz., 2008), denominado "FACTORES LABORALES DE EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA: MEDIOS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA", se concluye que:

a) Dado el enfoque y las características que asume el trabajo en el mundo globalizado, se genera un récord en efectos negativos ostentado por Chile:

- Un alto número de horas de permanencia de las personas en sus trabajos,
- La exigencia, de las y los trabajadores hacia las empresas y viceversa
- La presión que ejerce la incorporación sostenida de las mujeres al sistema laboral, con acceso a puestos y responsabilidades altamente demandantes que anteriormente estaban reservados sólo a los hombres.
- Las largas ausencias de los hogares en personas de ambos sexos incrementan las posibilidades de conflicto entre los miembros de la familia.

Los investigadores han desarrollado y propuesto modelos causales y no causales sobre este conflicto creciente, proveyéndose de evidencia de que sí es posible que las instancias productivas se puedan dar en una estructura operacional de trabajo que posibilite o ayude a lograr un adecuado equilibrio entre estos dos ámbitos -trabajo y familia manteniendo o generando beneficios, tanto para la producción o empresa, como para el trabajador y su familia.

b) Con esta realidad producida por los cambios laborales en Chile se observan los siguientes resultados:

- Disminución del tamaño medio de las familias.
- Mayor crecimiento de familias monoparentales.
- Incremento en la depresión, el estrés y el suicidio.

Frente a esto se propone hacer una revisión en la agenda pública y en las organizaciones para orientar políticas que fomenten el equilibrio trabajo-familia, en beneficio de la calidad de vida laboral y general de los trabajadores y sus familias manteniendo el logro de los objetivos de las organizaciones.

c) Internacionalmente se ha avanzado en identificar algunos factores de los que depende el equilibrio trabajo-familia y la existencia de algunas metodologías para intervenir y modificar la forma de organizar el trabajo en pos del bienestar de los trabajadores y de los beneficios de la producción simultáneamente, y ello debiera ser utilizado en nuestras organizaciones productivas.

d) Es un desafío para gerentes generales, gerentes de recursos humanos o psicólogos de la organización y del trabajo, introducir este conocimiento en las políticas organizacionales y en los métodos de trabajo, en beneficio del equilibrio trabajo familia en las organizaciones laborales del y para el siglo XXI.

Trabajo investigativo de (Balseca Basantes., 2010) sirvió de soporte para el presente proyecto de investigación en el cual realiza un análisis profundo de las relaciones familiares, titulado "LAS RELACIONES FAMILIARES INCIDEN EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL OCTAVO A DÉCIMO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA DEL LICEO MILITAR CAPITÁN GIOVANNI CALLES DE LA CIUDAD DE PELILEO, EN EL AÑO LECTIVO 2009- 2010.". Como resultado de dicha investigación se concluyó que:

a) Los padres de familia de acuerdo al tiempo y calidad de dialogo que mantienen con la familia califican las relaciones como:

- Relación considerada como muy buena y buena, cuando tienen tiempo para compartir y mantienen un dialogo permanente con sus hijos.

- Relación considerada estable, cuando tienen espacios esporádicos de tiempo para compartir y un diálogo libre y con respeto con sus hijos.
- Relación considerada regular y mala, cuando la actividad laboral que desempeñan durante el día no les permiten compartir mucho tiempo en familia.

b) En la relación entre pareja (padre - madre) mencionan las siguientes categorías de acuerdo al tiempo y dialogo existente en su relacionamiento:

- Relación considerada buena cuando existe compromiso, respeto y dialogo permanente en la pareja, por lo general se da cuando comparten grandes períodos juntos a través de la actividad laboral a la que se dedican, siendo esta la confección de prendas jeans, es así que laboran entre seis a siete días a la semana en esta actividad, por lo que pueden compartir mucho más tiempo junto
- Relación considerada como regular cuando no existe un diálogo permanente, hay ciertos periodos de tiempo para compartir y realizar pocas actividades como familia.
- Relación considerada como mala, cuando no hay tiempo para compartir y cuando lo hacen no hay respeto, consideración o dialogo, no comparten actividades laborales juntos y tienen actividades que absorben mucho tiempo de los miembros de la pareja, con estados emocionales siempre inestables.

c) Los estudiantes en su gran mayoría realizan las tareas escolares solos, por cuanto sus padres trabajan en grandes períodos (de seis a siete días), y el tiempo que comparten en familia únicamente es con sus hermanos, siendo una cooperación mutua en el área de desarrollo académico; además entre el estudiante y sus hermanos mantienen una relación calificada como muy buena, considerando que mucho más tiempo con ellos que con sus padres.

d) Los conflictos familiares en los hogares de los estudiantes del Liceo Militar Capitán Giovanni Calles se generan principalmente por el exceso trabajo de los padres, razón por la cual los problemas no se resuelven a su debido tiempo y más bien se opta por dejar pasar por alto, a su vez al trabajar entre seis y siete días a la semana los padres de familia e hijos manifiestan la necesidad de compartir tiempo de

recreación, el mismo que no existe por lo expuesto anteriormente (tiempo dedicado al trabajo); sin embargo consideran que cuentan con los recursos económicos necesarios para solventar las necesidades materiales de sus hijos, ya que la confección de prendas de vestir jeans es un negocio rentable.

e) El rango de calificaciones sobre el cual se evalúa a los estudiantes en el Liceo Militar Giovanni Calles se encuentra entre 1 y 10 puntos, destacándose como calificaciones del grupo investigado las que se encuentran entre 5 y 10 puntos; de esta manera los estudiantes manifiestan no sentirse satisfechos cuando obtienen calificaciones entre seis y ocho puntos, sin embargo, los padres de familia demuestran su cariño o motivación hacia los estudios de sus hijos a través de obsequios como manera de compensación de los días que no dedican tiempo para la crianza de sus hijos.

Trabajo investigativo de (Sisa Chida., 2014) en el cual realiza un análisis entre las relaciones familiares y el clima organizacional siendo precedente de beneficio de la presente investigación, llamado "LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SU INCIDENCIA EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL GRUPO CORPORATIVO MARY CARMEN EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA EN LA CIUDAD DE AMBATO"; investigación que concluye en:

a) Debido a los horarios, la presión y competencia en los cargos el nivel de relaciones interpersonales en el Grupo Corporativo Mary Carmen es bajo y deficiente, por lo cual actualmente existe inconformidad por parte de los trabajadores, lo que genera un bajo nivel de rendimiento empresarial.
b) El bajo nivel de relaciones interpersonales en el Grupo Corporativo Mary Carmen muestra afecta directamente al clima organizacional, el mismo que está afectando directamente al bienestar de la empresa.
c) En cuanto al clima laboral del Grupo Corporativo Mary Carmen se deduce que se encuentra afectado a causa de las malas relaciones reflejado en logros interpersonales, trabajo en equipo, comunicación y motivación laboral, en un bajo nivel de rendimiento.

Trabajo investigativo de (Guevara Noboa., 2015) en el cual realiza un análisis entre las relaciones familiares y el rendimiento laboral siendo referencia para la presente investigación, llamado "LAS RELACIONES FAMILIARES Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA CONFECCIONES LÓPEZ" de la ciudad de Ambato; dicha investigación concluyo que:

a) En la empresa confecciones López de la ciudad de Ambato el Rendimiento Laboral se ve afectado principalmente por las relaciones familiares, generando que el ambiente de hogar-empresa proyecte influencia negativa lo cual repercute en su vida personal y profesional y sobre todo su desempeño laboral como consecuencia de la falta de capacitación y mala comunicación familiar.
b) En la empresa confecciones López de la ciudad de Ambato la cultura empresarial adoptada, hace mención a la falta de información ya que los problemas familiares afectan a las actividades empresariales y perjudican la estabilidad, desarrollo personal y profesional del trabajador, bajando su rendimiento laboral de cada una de sus integrantes.
c) Esta empresa carece de una evaluación del rendimiento laboral, es decir que no se considera una capacitación e información adecuada a las trabajadoras, lo que influye en las relaciones familiares y el rendimiento laboral, influyendo negativamente en las posibilidades para desarrollar un buen trabajo en equipo, afectando en el cumplimiento de objetivos y metas de la empresa.

Los trabajos antes mencionados sirvieron de soporte para el presente proyecto de investigación especialmente lo referente a conclusiones por lo que se efectuó un estudio sobre las relacione familiares y su incidencia en el rendimiento laboral.

Fundamentación Filosófica

Esta investigación está planteada desde los paradigmas crítico propositivo y hermenéutica - dialéctica; ya que el comportamiento es parte estructural de la sociedad en permanente cambio, ajustado al deber ser social por lo que no se ajusta al rigor lógico metodológico del enfoque neo positivista.

El carácter hermenéutico nos permite abordar las relaciones entre un hecho y el contexto en el que se desarrolla, con ello se busca entender a qué construcción social y cultural se desarrollan las prácticas tratando que la interpretación de las mismas no contengan juicios marcados por preceptos y paradigmas sino que respondan a respuestas reales en un contexto definido.

La dialéctica nos permite dilucidar los espirales de la construcción social, las transformaciones en cantidad, calidad; como que los impulsos internos de estas transformaciones están dadas por las contradicciones mismas de la cultura y el desarrollo, cómo estos choques de las diversas fuerzas y tendencias actúan sobre un determinado contexto social, cultural y la incidencia en el comportamiento de las personas con ello determinar cuáles son los límites que marcan sobre un fenómeno en concreto, o en el seno de una sociedad.

El enfoque crítico propositivista propone una visión más amplia de comportamiento social en este ciclo dialectico en permanente construcción, determinar cuáles son los asteriscos que desencadenan los meollos de determinados comportamientos y como desde lo individual se transforma en un ítem generalizado para que pueda tomarse como una verdad dentro del contexto social y que tenga modos de comprobación desde lo teórico.

Este enfoque se lo utiliza en el trabajo social ya que parte de la interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos sociales, para contextualizar y adaptar a las teorías sociales existentes, además se valora:

- ✓ Crítico porque cuestiona desde el conocimiento empírico los cambios socio culturales
- ✓ Propositivo porque platea alternativas de solución construidas en un clima de sinergia y pro actividad.

Fundamentación Legal

En la (Constitución de la República del Ecuador., 2008.) En el artículo: **Art. 35.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y se contempla en los principios del buen

vivir la calidad de vida inherente a la satisfacción de necesidades de las personas, para lo cual propone como principio el trabajo por sobre el capital y la acumulación, sino más bien la solidaridad para lo cual hay un marco jurídico que propicia estos principios.

En el Capítulo 4 De los derechos económicos, sociales y culturales; Sección segunda Del trabajo; dice que este gozará de la protección del Estado, y es este el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.

La relación del trabajo con la familia también se contempla en la Constitución la República del Ecuador (2008) que en la sección tercera dice:

Art. 37.- "El Estado reconocerá y protegerá a la familia como célula fundamental de la sociedad y garantizará las condiciones que favorezcan integralmente la consecución de sus fines. Esta se constituirá por vínculos jurídicos o de hecho y se basará en la igualdad de derechos y oportunidades de sus integrantes. Protegerá el matrimonio, la maternidad y el haber familiar. Igualmente apoyará a las mujeres jefas de hogar".

En Ecuador al ser un estado de derechos contempla el Código Del Trabajo regula las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo, así como lo eleva a derecho fundamental de libertad de trabajo y contratación, enmarcando también los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del empleador:

Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: 1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código; 2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad; 3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes

que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código; 4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana; 5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos; 6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus 18 familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros Código de Convivencia. (Código del Trabajo., 2015, pág. 5. art 42)

Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: 1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código; 2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad; 3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales. (Código del Trabajo., 2015, pág. 6. art.42)

Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador: a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos; b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción; c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de

descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley; d) Observar buena conducta durante el trabajo; e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal; f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo; g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores; 25 h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta; i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y, j) Las demás establecidas en este Código.

Art. 76.- Subsistema de evaluación del desempeño.- Es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto. La evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley.

También en la Ley orgánica de salud se establece la necesidad de ambientes de trabajo libres de estrés o contaminación con lo que se cierra el círculo de acceso y ejercicio de derechos para las y los trabajadores así como la garantía de un entorno familiar saludable que se considera en esta como en otras legislaciones donde se considera al ser humano y la familia el centro y objeto de los derechos y el desarrollo.

Las leyes anteriormente citadas son de utilidad como soporte de conocimiento para conocer que amparos tienen los trabajadores, la familia y el gerente general. Al desempeñar sus actividades cotidianas.

Categorías Fundamentales

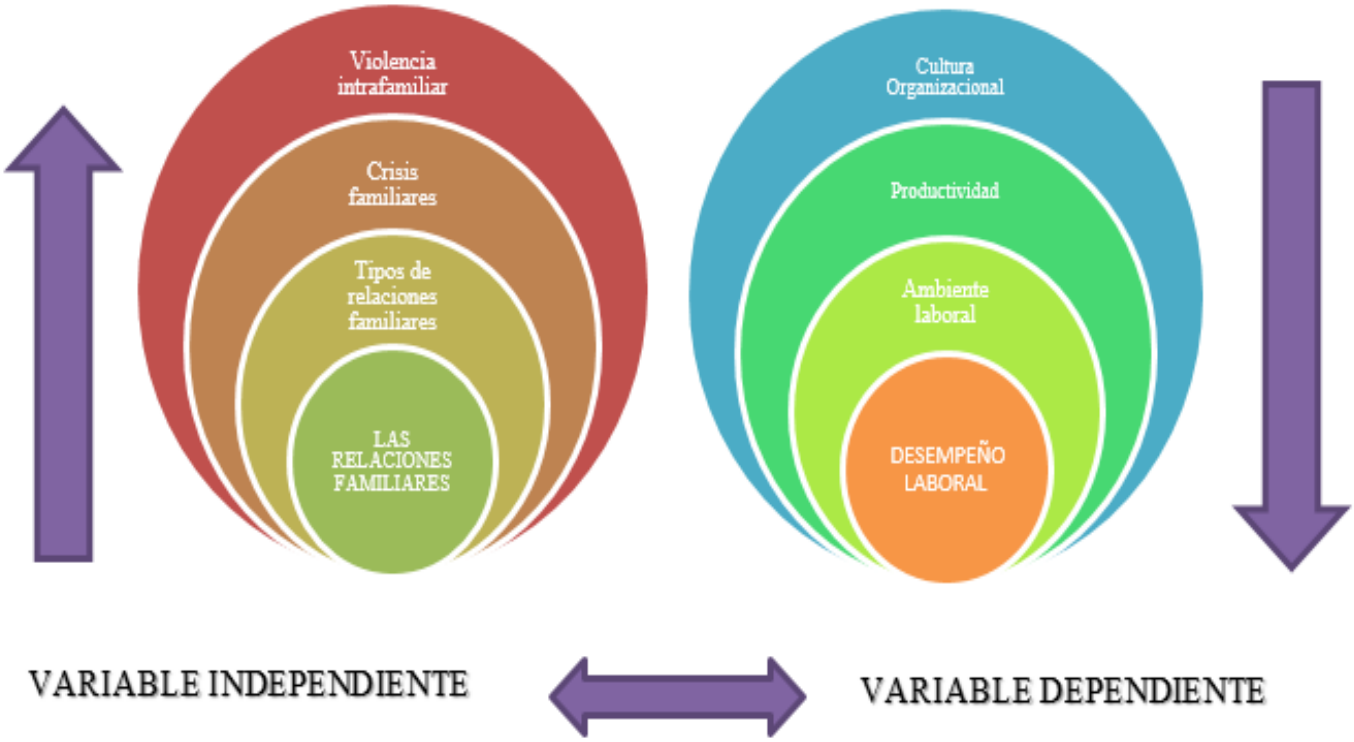


Gráfico # 2: Red de Categorías Fundamentales
Fuente: Bibliográfica
Elaborado por: Medina S. (2016)

Constelación de Ideas de la Variable Independiente.

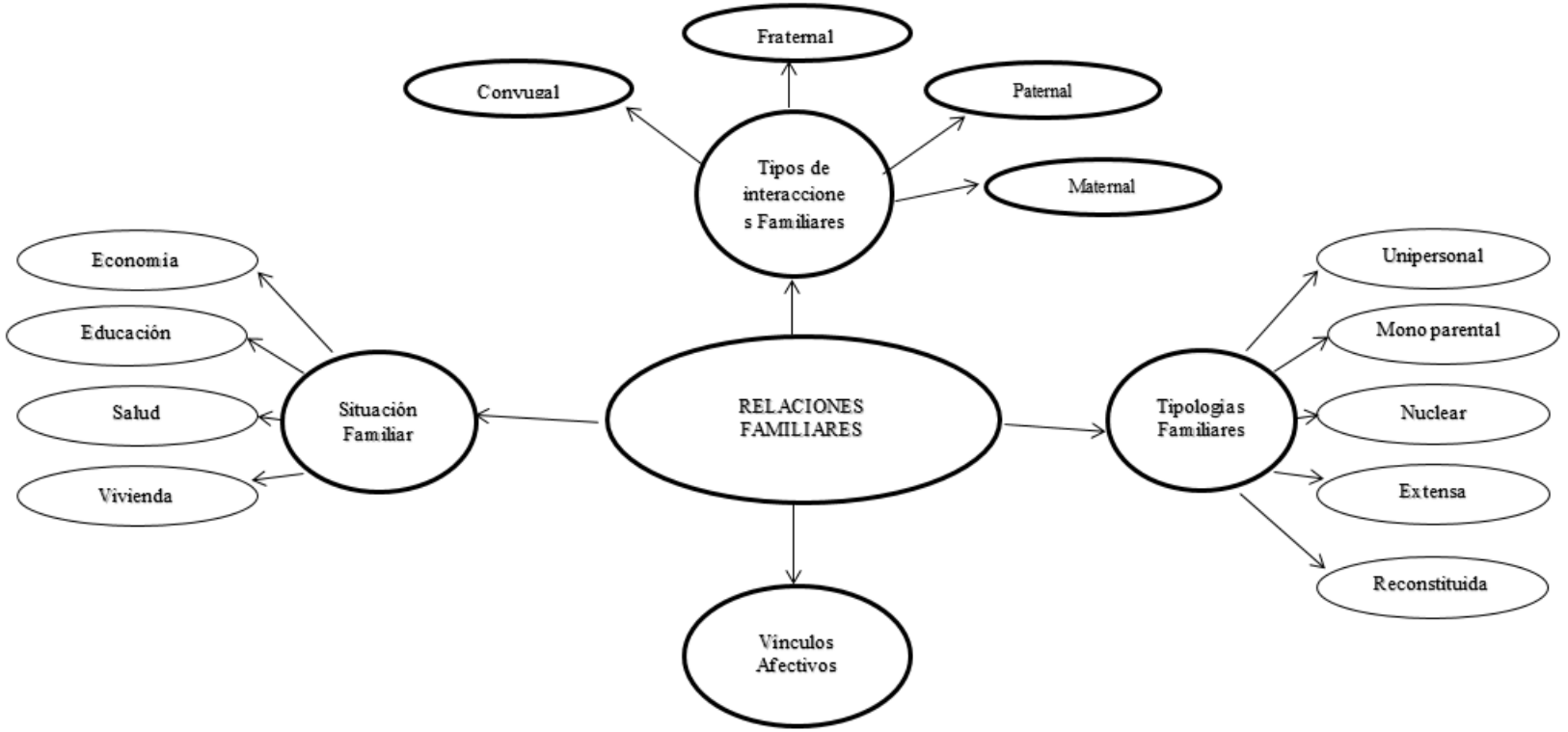


Gráfico # 3: Constelación de Ideas de la Variable Independiente.
Fuente: Bibliográfica
Elaborado por: Medina S. (2016)

Constelación de Ideas de la variable dependiente

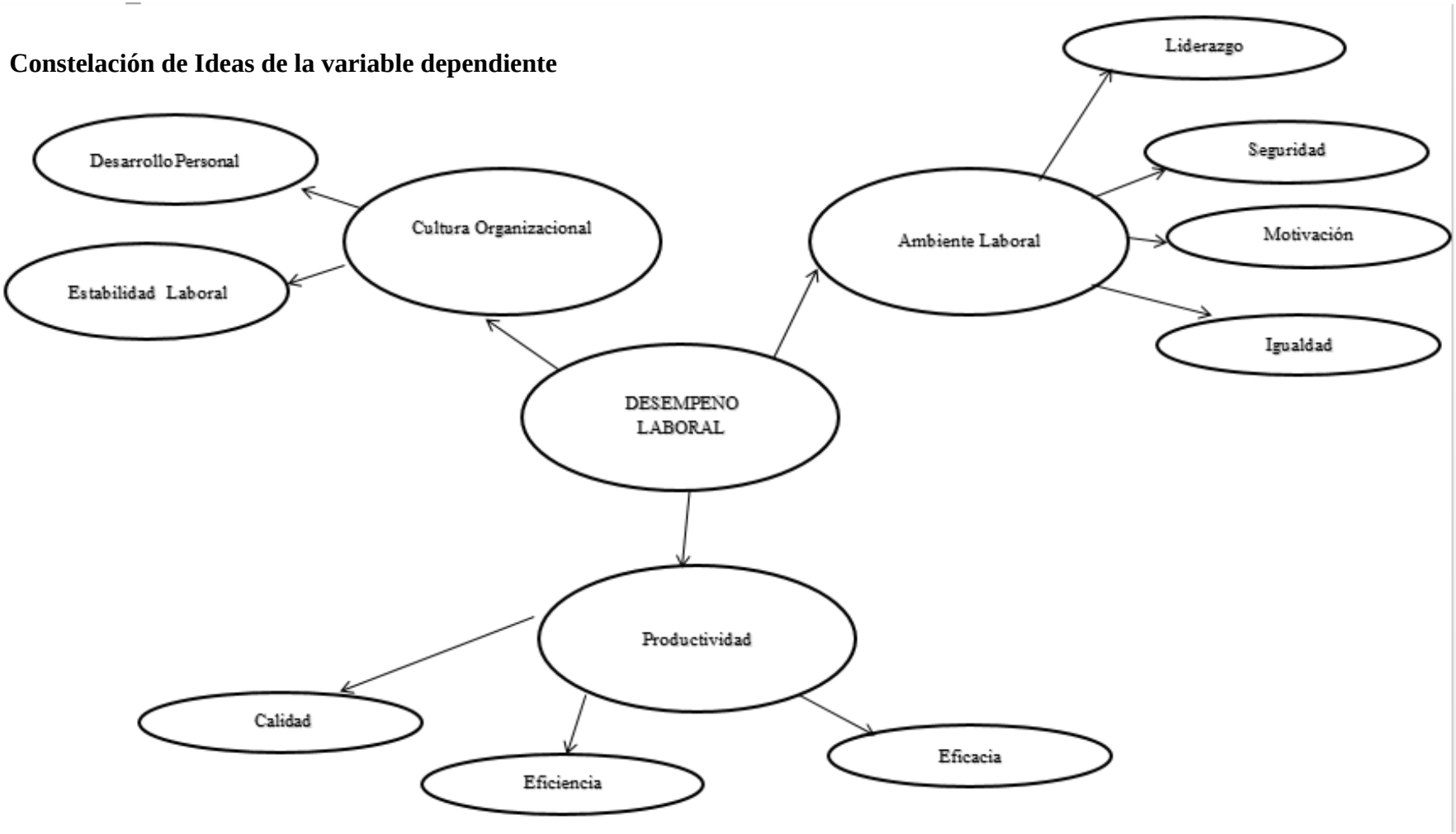


Gráfico # 4: Constelación de Ideas de la variable dependiente
Fuente: Bibliográfica
Elaborado por: Medina S. (2016)

Conceptualización de la Variable Independiente.

Relaciones Familiares

En su página web oficial (Naciones Unidas.) Menciona que la familia es uno de los pilares de la sociedad. Desde la segunda mitad del siglo XX, las estructuras familiares han experimentado una profunda transformación: hogares más pequeños, matrimonios y nacimientos más tardíos, aumento del número de divorcios y de familias monoparentales. Además, se han visto afectadas por la evolución mundial de los flujos migratorios, el envejecimiento de la población, la pandemia de VIH/SIDA y las consecuencias de la globalización. Ante todos estos cambios sociales, algunas familias experimentan dificultades a la hora de cumplir con sus responsabilidades y les cuesta cada vez más ocuparse de los niños y de las personas mayores, así como ayudar a que los niños aprendan el funcionamiento de la vida en sociedad.

La familiar dentro de su núcleo busca garantizar a sus componentes seguridad tanto en la parte emocional, social y económica. Tomando a consideración que es allí donde se asimila tempranamente formas de dialogo, escucha, raciocinio para con ello desarrollar capacidades de comprensión para con sus derechos y deberes como parte funcional de la sociedad.

Tipologías Familiares.

a) **Familias Unipersonales:** Formados por una sola persona, mujer o varón, ya sea joven (normalmente solteros), adulta (generalmente separados o divorciados), o anciana (frecuentemente viudos). (Martínez Monteagudo., 2013)

b) **Familias monoparentales:** Están constituidas por una madre o un padre que no vive en pareja y vive al menos con un hijo menor de dieciocho años. Puede

convivir o no con otras personas (abuelos, hermanos, amigos...). La mayor parte de estas familias están encabezadas por mujeres. (Martínez Monteagudo., 2013)

c) **Familias nucleares:** El esposo (padre), esposa (madre) e hijos, componen la unidad familiar básica. Los hijos son la descendencia biológica de un apareja o integrantes adoptados por la pareja. (Martínez Monteagudo., 2013)

d) **Familias nucleares simples:** Formadas por una pareja sin hijos. (Martínez Monteagudo., 2013)

e) **Familias en cohabitación:** Convivencia de una pareja unida por lazos afectivos, pero sin el vínculo legal del matrimonio. En algunas ocasiones, este modelo de convivencia se plantea como una etapa de transición previa al matrimonio; en otras, las parejas eligen esta opción para su unión permanente. (Martínez Monteagudo., 2013)

f) **Familias extensas:** Son las familias que abarcan tres o más generaciones y están formadas por los abuelos, los tíos y los primos. Subsisten especialmente en ámbitos rurales, aunque van perdiendo progresivamente relevancia social en los contextos urbanos. (Martínez Monteagudo., 2013)

g) **Familias reconstituidas:** Se trata de la unión familiar que, después de una separación, divorcio o muerte del cónyuge, se rehace con el padre o la madre que tiene a su cargo los hijos y el nuevo cónyuge (y sus hijos si los hubiere). (Martínez Monteagudo., 2013)

Vínculos Afectivos.

Los Vínculos afectivos dentro de la familia y la sociedad son de vital importancia, para una convivencia adecuada.

Al poder establecer buenos vínculos afectivos familiares cada miembro está dispuesto a hacer lo que sea por otro miembro que forma parte de la familia.

El vínculo afectivo es el puente relacional que nos une al otro, nos permite conocerle y al mismo tiempo nos trae la posibilidad de conocernos. El vínculo afectivo es misterioso, podemos saber qué enviamos a través de él, pero es difícil saber qué es lo que el otro percibe. Conocer el vínculo afectivo es tener una perspectiva más cercana a las historias personales que a los intereses particulares, es una visión auténticamente global. Conocer cómo funciona es una herramienta de gran valor para nosotros y para la clínica. Cuando hablamos de un vínculo afectivo hablamos de uno o varios sentimientos en un mismo haz relacional y por lo tanto, hablamos de una o varias esencias florales. Relacionarnos con el mundo que nos rodea, implica establecer puentes que nos vinculan a personas, conceptos y cosas. (Pujol. & Rojas., 2009)

Los vínculos familiares se entienden como muestra de cariño, amor, respeto, solidaridad, por la otra persona que conforma parte de su familia y se ve manifestado en las buenas relaciones sociales en la interacción con miembros de la comunidad.

Preexisten varios tipos de familias por lo que no todos son iguales.

Tipos de Interacciones Familiares.

También tenemos las familias que de acuerdo con su interacción o rol que cada elemento perteneciente a la familia desarrolló dentro de la misma, y las características que son visibles en el transcurso de dichas relaciones se definen de la siguiente manera:

Conyugal

Es la convivencia de los cónyuges, de forma permanente y estable en el mismo domicilio, pero también se aplica a los casos de convivencia sin matrimonio, pero en una relación sentimental similar a la marital, es la convivencia "more uxorio" o relaciones de hecho. (Guamán Fuentes., 2016.)

Fraternal

La condición de vida común, bajo el mismo techo, de un hombre y de una mujer, que se tratan como hermanos, es decir, en una relación que se distingue de la que existe entre el esposo y la esposa, ya que no sólo no se permiten el acto conyugal, sino ni siquiera aquellos actos - de confianza y de libertad que son propios de los esposos. (Guamán Fuentes., 2016.)

Paternal

Convivencia es la acción de convivir (vivir en compañía de otro u otros). En su acepción más amplia, se trata de un concepto vinculado a la coexistencia pacífica y armoniosa de grupos humanos en un mismo espacio. Es el tipo de convivencia en el que predomina la presencia del padre ante el resto. (Guamán Fuentes., 2016.)

Maternal

Convivencia es la acción de convivir (vivir en compañía de otro u otros). En su acepción más amplia, se trata de un concepto vinculado a la coexistencia pacífica y armoniosa de grupos humanos en un mismo espacio. Es el tipo de convivencia en el que predomina la presencia de la madre ante el resto. (Guamán Fuentes., 2016.)

Situación Familiar.

La situación familiar frente la contexto social juega un tiene un protagonismo muy interesante dentro de las relaciones familiares, tomando a consideración aspectos esenciales, como la vivienda, la salud de cada componente de la familia y por último el nivel de educación y acceso a la misma de cada integrante de la familia.

Vivienda

A partir de las conclusiones de HABITAT I de Vancouver en 1976, la vivienda se entiende no sólo como la unidad que acoje a la familia, sino que es un sistema integrado además por el terreno, la infraestructura de urbanización y de servicios, y el equipamiento social comunitario dentro de un contexto cultural, socio-económico, político, físico-ambiental. Al mismo tiempo tiene su manifestación en diversas escalas y lugares, esto es: localización urbana o rural, barrio y vecindario, conjunto habitacional, entorno y unidades de vivienda. Sus diversos atributos se expresan en aspectos funcionales, espaciales, formales (estéticas y significativas), materiales y ambientales. Desde un enfoque como proceso habitacional, incluye todas las fases, entre ellas la prospección, la planificación, la programación, el diseño, la construcción, la asignación y transferencia, el alojamiento y mantención, el seguimiento y evaluación. En dicho .proceso participan como actores las personas y entidades de los sistemas público, privado, técnico-profesional y poblacional. (Harramoto., 1998, pág. 3)

Salud

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. (Organización Mundial de la Salud., 1948).

Educación

La educación es un derecho humano fundamental, esencial para poder ejercitar todos los demás derechos. La educación promueve la libertad y la autonomía personal y genera importantes beneficios para el desarrollo. Sin embargo, millones de niños y adultos siguen privados de oportunidades educativas, en muchos casos a causa de la pobreza.

Los instrumentos normativos de las Naciones Unidas y la UNESCO estipulan las obligaciones jurídicas internacionales del derecho a la educación. Estos instrumentos promueven y desarrollar el derecho de cada persona a disfrutar del acceso a la educación de calidad, sin discriminación ni exclusión. Estos instrumentos constituyen un testimonio de la gran importancia que los Estados Miembros y la comunidad internacional le asignan a la acción normativa con miras a hacer realidad el derecho a la educación. Corresponde a los gobiernos el cumplimiento de las obligaciones, tanto de índole jurídica como política, relativas al suministro de educación de calidad para todos y la aplicación y supervisión más eficaces de las estrategias educativas.

La educación es un instrumento poderoso que permite a los niños y adultos que se encuentran social y económicamente marginados salir de la pobreza por su propio esfuerzo y participar plenamente en la vida de la comunidad. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura., 2005)

Economía

La economía es una ciencia social porque tiene como objeto de estudio una realidad humana caracterizada por su dimensión colectiva o social, y como tal establece argumentos sobre la conducta probable de las personas. (Llinares Millán., 2011.)

Conceptualización de la Variable Dependiente

Desempeño Laboral.

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido.

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuye a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicio.

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace un trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que se desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud de trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

Cultura Organizacional.

Desarrollo Personal

Al momento que un individuo se encuentra en simbiosis consigo mismo, existe una gran probabilidad que también se encuentre en equilibrio con su entorno sea este personal y/o laboral. Un trabajador para poder rendir de la forma más adecuada y productiva debe tener equilibrio físico, mental y emocional, así podrá sentirse incentivado, su esfuerzo se reflejara en su excelente desempeño dentro de sus labores.

Así como podemos encontrar personas motivadas en su ambiente laboral, también encontraremos personal desmotivado y con pocas ganas de trabajar, no obstante, se puede mejorar esta actitud.

El desarrollo personal promueve la creatividad, liderazgo y organización de las personas. Las organizaciones deben difundir y compartir los instrumentos y técnicas que ayuden y que son indispensables para potenciar la enseñanza del desarrollo personal y la responsabilidad de sus trabajadores en la búsqueda del éxito.

Según (Brito Challa., 1992), especialista en relaciones humanas, el desarrollo personal es "una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones". Esto permite que el individuo conozca más, no sólo de sí mismo, sino también de sus compañeros de grupo con el objeto de crecer y ser más humano.

La idea de realizar esta actividad es lograr que la persona sea un ser más completo e íntegro. Al alcanzar esta estabilidad emocional, entonces el individuo podrá disfrutar de un mayor bienestar personal y laboral; podrá mejorar su potencial, excelencia, responsabilidad, autoestima y creatividad en su ambiente de trabajo.

Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral es el derecho que un trabajador tiene para mantener su puesto de trabajo, siempre y cuando no incurra en faltas previamente determinadas en su contrato de trabajo.

De alguna manera, la estabilidad laboral garantiza una estabilidad económica en el trabajador, lo que es beneficioso para satisfacer las necesidades del familiares y garantizar un buen desempeño en la empresa, tomando en cuenta que trabajadores con experiencia en su cargo, empoderados en sus labores empresariales, reflejan indicadores con altos grados de satisfacción en producción y la productividad, transformando el beneficio no únicamente del trabajador o del empleador, sino también siendo un aporte proactivo en lo económico-social.

Productividad.

Según La (Real Academia Española.) Productividad es un concepto que describe la capacidad o el nivel de producción por unidad de superficies de tierras cultivadas, de trabajo o de equipos industriales. De acuerdo a la perspectiva con la que se analice este término puede hacer referencia a diversas cosas, aquí presentamos algunas posibles definiciones.

En el campo de la economía, se entiende por productividad al vínculo que existe entre lo que se ha producido y los medios que se han empleado para conseguirlo (mano de obra, materiales, energía, etc.). La productividad suele estar asociada a la eficiencia y al tiempo: cuanto menos tiempo se invierta en lograr el resultado anhelado, mayor será el carácter productivo del sistema.

La productividad es la prueba frente a la capacidad de una empresa para producir lo que se va a vender al público y el nivel de aprovechamiento los recursos accesibles para

la organización. La productividad en su pleno esplendor presume una mayor rentabilidad en cada empresa.

La esencia de una empresa, es la productividad fundamental en el crecimiento de la rentabilidad, es de vital importancia analizar a detalle los métodos de manejo de personal, estudio de tiempos y una estructura sólida en lo que respecta a los departamentos administrativos financieros encargados del pago de estipendios y beneficios del trabajador. (Guitierrez Tobar., 2016).

Calidad.

Al hablar de calidad analizamos un concepto que ha tenido múltiples y diversas variaciones con los años y que tiene una gran variedad de formas de entendimientos en las empresas.

La productividad es la prueba frente a la capacidad de una empresa para producir lo que se va a vender al público y el nivel de aprovechamiento los recursos accesibles para la organización. La productividad en su pleno esplendor presume una mayor rentabilidad en cada empresa. (Quijano Portilla., 2004.)

Cuando nos referimos a calidad en la administración del Talento Humano, la conceptualización cambia un poco.

La calidad de vida en el trabajo representa el grado de satisfacción de las necesidades que logran los miembros de la empresa mediante sus experiencias en ella. La calidad de vida en el trabajo afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar, o aceptar los cambios.

La calidad de vida en el trabajo reconcilia dos posiciones antagónicas: de un lado, la reivindicación de los empleados en cuanto al bienestar y la satisfacción en el trabajo; de

otro, el interés de las empresas en cuanto a los efectos sobre la producción y la productividad.

La calidad de vida en el trabajo no está determinada sólo por las características individuales o situacionales sino por la actuación sistémica de estas características individuales y empresariales.

El desempeño del cargo y el clima empresarial representan factores importantes en la determinación de la calidad de vida en el trabajo. (Chiavenato., 1999, pág. 32).

Eficiencia.

La eficiencia es el resultado de la racionalidad, puesto que una vez establecidos los objetivos, le compete descubrir los medios más adecuados para obtenerlos. La racionalidad está ligada a los medios, métodos y procesos con los cuales la organizaciones considera que alcanzará determinados fines o resultados. Para que exista racionalidad es necesario que los medios, procedimientos, métodos, procesos, etc., sean coherentes con el logro de los objetivos deseados. (Chiavenato., 1999, págs. 3,4)

La eficiencia enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera (the best way) de hacer o ejecutar las tareas (métodos), con el fin de que los recursos se utilicen del modo más racional posible. Utilización adecuada de los recursos disponibles. Se concentra en las operaciones y tiene puesta la atención en los aspectos internos de la organización no se preocupa por los fines, sino por los medios. (Chiavenato., 1999, págs. 3,4)

Cuando el administrador se preocupa por hacer correctamente las cosas, transita la eficiencia; cuando utiliza instrumentos para evaluar el logro de los resultados, para verificar que las cosas bien hechas son las que en realidad debían hacerse, entonces marcha hacia la eficacia. (Chiavenato., 1999, págs. 3,4)

Eficacia.

La eficacia es el logro de los objetivos previstos es competencia de la eficacia. Logro de los objetivos mediante los recursos disponibles. Logro de los objetivos y vuelve la atención a los aspectos externos de la organización. Hace énfasis en los resultados, hacer las cosas correctas, lograr objetivos, utilizar los recursos de manera óptima, obtener resultados, proporcionar eficacia a los subordinados, máquinas disponibles. (Chiavenato., 1999, pág. 4)

Ambiente Laboral.

Las empresas son sistemas abiertos, sensibles y con capacidad de respuesta frente a los cambios en los ambientes. Sistemas porque poseen límites y capacidad para crecer y autorreproducirse. Abiertos porque existen mediante el intercambio de materia, energía e información con el ambiente y la transformación de ellas dentro de sus límites. El propósito fundamental de las empresas, es la supervivencia y el mantenimiento de la estabilidad interna.

El hombre inventó las organizaciones para adaptarse a las circunstancias ambientales y poder alcanzar objetivos. Las organizaciones obtienen del ambiente los recursos y la información necesarios para subsistir y funcionar, y en él colocan los resultados de las operaciones realizadas. Los cambios en el ambiente influyen significativamente en lo que sucede dentro de la organización. (Chiavenato., 1999, pág. 5)

Personales

Liderazgo

Es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio. Es entonces necesario que el proceso de influencia se

dé recíprocamente entre líderes y seguidores, y no sólo del líder a su seguidor. Se trata, entonces de saber cómo dirigir y cómo desarrollar destrezas. (Lussier., 2005, pág. 359)**.**

Igualdad

Aunque no todas las personas reaccionan de la misma manera a los mismos estímulos, es necesario dar el mismo trato a todo mundo. Hay que buscar otorgar las mismas condiciones y oportunidades a todos los empleados. Trata de evitar el favoritismo, ya que este fomenta envidias entre el personal y la discordia nunca es sana para el clima laboral. El buen líder conoce a su personal y sabe cómo motivarlo, reconociendo a las piezas débiles y a los pilares del grupo. (Méndez Álvarez., 2005)

Motivación

Según (Robbins. & Judge., 2004, pág. 175) La motivación es el resultado de la interacción de los individuos con la situación. Se define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.

Se define a la motivación como el proceso que explica la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para alcanzar alguna meta. (Hellriegel. & Slocum., 2012, pág. 114)

Seguridad

Construir un entorno adecuado de trabajo, con justicia en las condiciones laborales, para que los trabajadores y trabajadoras desarrollen sus actividades diarias con seguridad, dignidad y que pueda existir su participación con ideas en pos de la mejora en cuanto condiciones de salud y seguridad se refiere.

La seguridad industrial es una actividad Técnico Administrativa, encaminada a prevenir la ocurrencia de accidentes, cuyo resultado final es el daño que a su vez se traduce en pérdidas. En los inicios de la seguridad industrial, se basaba sólo en la productividad. Con la automatización se originaron ciertos métodos organizativos y de fabricación en serie, se dieron cuenta que se explotaban magnitudes físicos por encima de lo que puede soportar el cuerpo humano y fue para entonces cuando cobra importancia el factor de la seguridad. (Kayser., 2015)

Esta actividad es consecuencia de la etapa histórica, conocida con el nombre de Revolución Industrial, la cual se inicia en 1776, a raíz de haber inventado el Ingeniero Inglés James Watt, la máquina de vapor. Los accidentes comenzaron a multiplicarse, además de los daños y las pérdidas. (Kayser., 2015)

Las primeras medidas en cuanto a seguridad se refieren, comenzaron a tomarse en Inglaterra, al nombrarse inspectores, los cuales visitaban a las empresas y recomendaban la colocación de protectores de los llamados puntos críticos de las máquinas, lugares en los que podían ser afectados los obreros, al ser atrofiados a manos, brazos y piernas. Estas recomendaciones no surtían los efectos apetecidos, por carecer de sanciones para aquellos empleadores que no la pusieran en práctica y como no existían precedentes al respecto, desde el punto de vista de justicia social, eran los obreros los que soportaban la peor parte. (Kayser., 2015)

Para el año 1868, durante el gobierno de Bismark, a casi un siglo de iniciarse la Revolución Industrial, se emite en Alemania la Ley de Compensación al Trabajador, dicha ley establecía, que todo trabajador que sufriera una lesión incapacitante, como consecuencia de un accidente industrial, debía ser compensado económicamente por su patrón. Dicha ley se fue adoptando rápidamente en los países industrializados de Europa y en los Estados Unidos. (Kayser., 2015)

Debido a los fuertes desembolsos que tenían que hacer los propietarios de empresas, dispusieron que los accidentes que produjeran lesiones incapacitantes fueran

investigados, con la finalidad de descubrir los motivos que los provocaban y hacer las correcciones de lugar, para que en el futuro por una causa similar, no ocurrieran hechos parecidos. (Kayser., 2015)

La seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas. Su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo. Los servicios de seguridad tienen la finalidad de establecer normas y procedimientos que aprovechen los recursos disponibles para prevenir accidentes y controlar los resultados obtenidos. La seguridad es una responsabilidad de línea y una función de staff. En otras palabras, cada jefe es responsable de los asuntos de seguridad de su área, aunque exista en la organización un organismo de seguridad para asesorar a todas las jefaturas con relación a este asunto. (Chiavenato, 1999)

Hipótesis

LAS RELACIONES FAMILIARES INCIDEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA BODEGA ZONA 1 DE MEGAPROFER S.A. DE LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA.

Hipótesis alternativa - H1

Las Relaciones Familiares Si Inciden Significativamente En El Desempeño Laboral En Los Trabajadores De La Bodega Zona 1 De Megaprofer S.A. De La Ciudad De Ambato, Provincia De Tungurahua.

Hipótesis alternativa – H0

Las Relaciones Familiares No Inciden Significativamente En El Desempeño Laboral En Los Trabajadores De La Bodega Zona 1 De Megaprofer S.A. De La Ciudad De Ambato, Provincia De Tungurahua.

Determinación de Variables

Variable Independiente:

Relaciones Familiares

Variable Dependiente:

Desempeño Laboral

CAPITULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la investigación

El paradigma Critico-Propositivo el que se utiliza en esta investigación porque, en este sentido, cualquier tipo de investigación, suele provocar escepticismo, confusión y en algunas ocasiones, molestia. Hay quienes piensan que la investigación es algo que no tiene relación con la realidad cotidiana. Otros piensan que es algo que solamente se acostumbra hacer en centros muy especializados.

También hay quienes piensan que es privativa de determinada edad en las personas. Sin embargo, no es nada de esto. En primer lugar, tiene que ver con la realidad. De hecho todos los seres humanos hacemos investigación frecuentemente. La investigación es en esencia como cualquier tipo de investigación, solo que más rigurosa, organizada o cuidadosamente llevada a cabo. Y esta investigación es sistemática, empírica y crítica esto aplica a estudios cualitativos como cuantitativos por lo que implica disciplina porque no son hechos de la casualidad, por empírica se denota que se recolectan y analizan datos y crítica porque se está evaluando y mejorando de manera constante.

Modalidad de la investigación

La modalidad de la investigación será de campo y bibliográfica, debido a se necesita fundamentar científicamente y en base a la observación y encuestas el desarrollo

y la forma de evolución del problema tratado, con lo cual se recabará información para posterior a un análisis plantear recomendaciones para solucionar el problema.

Investigación bibliográfica

Con el propósito de respaldar la información se utilizará la investigación bibliográfica, El proyecto tendrá información secundaria sobre el tema de investigación obtenidos a través de libros, textos, módulos, periódicos, revistas, Internet, así como de documentos válidos y confiables a manera de información primaria. Pues se necesita que diferentes autores respalden las teorías relacionadas con el tema que permita fundamentar teóricamente este trabajo.

Esta investigación tiene por propósito detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada. Para la presente investigación se buscó temas de autores referentes a las relaciones familiares, rendimiento laboral, la familia y demás definiciones de términos relacionados con el tema planteado.

Investigación de Campo

Es necesaria la utilización de la investigación de campo para poder conocer la realidad del problema, lo que permitió conocer las expectativas y necesidades de la misma. Esto se aplicó para conocer las causas que hubieron generado el problema que afectaba a las personas y por tanto proponer soluciones.

Métodos de investigación

En la ejecución del presente proyecto se basara en el método analítico que permite conocer profundamente el problema, mediante la observación permitiendo examinar minuciosamente al problema; la descripción deja evidencia del estudio que se está realizando. La investigación se realizara en la empresa “MEGAPROFER S.A”, que está

ubicada en la parroquia de Huachi Grande en el sector Huachi El Belén de la ciudad de Ambato.

Nivel o Tipo de Investigación

Técnicas de investigación: Para la recolección de información se aplicará las siguientes técnicas:

Investigación Exploratoria

Se utilizó este tipo de investigación, porque facilita conocer el problema objeto de estudio, además permite realizar la observación e investigación en las cuáles se determina las causas que generen el problema, colocando al investigador cerca de la realidad.

Investigación Descriptiva

Este tipo de investigación, permite describir la situación actual y las causas que generan el problema que atraviesa la Empresa "MEGAPROFER S.A"; ya que con este conocimiento se puede plantear una solución.

Observación y Encuestas

Observación: Debido a que se debe conocer y entender el desarrollo del problema al interior de la empresa para desprender de allí análisis y supuestos sobre el rendimiento laboral.

Encuestas: Consiste en establecer una serie de preguntas estructuradas al personal sujetos de la investigación en la empresa "MEGAPROFER S.A", para conocer los efectos de las relaciones familiares.

Población y Muestra

La población o universo es la totalidad de elementos a investigar, se remite a los trabajadores de la Empresa "MEGAPROFER S.A" de la ciudad de Ambato, la cual está compuesta por 58 despachadores-percheros en el año 2016. A criterio de expertos se recomienda trabajar con la talidad del universo de la investigación por ser inferior a las cien unidades.

OPERACIONALIZACIÓN VARIABLE INDEPENDIENTE: Las Relaciones Familiares

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento - Técnica
Las relaciones familiares se establecen en el entorno social por las necesidades, intereses, forma de pensar y de ser de cada integrante con influencia inmediata del entorno cultural. También identificaremos formas de relación estereotipos sociales que favorecen la convivencia, así como algunas ideas y prácticas que le ocasionan daño.	• Entorno Social • Entorno Cultural • Estereotipos Sociales	• Comunicación: • Interpersonal • Lazos afectivos • Buenos, regulares y malos	¿Cuántas personas integran su familia? ¿Cómo califica su relación con su pareja? ¿Cómo califica su relación con sus padres? ¿Cómo califica su relación con sus hijos? ¿Cómo califica su relación con sus amigos?	Encuesta dirigida a las trabajadores de la Empresa "MEGAPROFER S.A." de la ciudad de Ambato

Cuadro # 1: Operacionalización de Variable Independiente
Elaborado por: Medina S. (2016)

OPERACIONALIZACIÓN VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento - Técnica
Desempeño Laboral y entorno laboral en el manejo de los recursos humanos tendrá mucho que ver con el comportamiento de los trabajadores, la cultura organizacional y los resultados obtenidos, así como la motivación. Cuando mejor sea la motivación podemos desempeñas nuestro con ello mejoramos nuestra productividad.	• Entrono laboral • Cultura Organizacional • Productividad	• Motivación • Ambiente • Organizacionales • Sociales • Económicos • Sicológicos • Relaciones Familiares • Estabilidad • Remuneración	¿Cómo califica su relación con sus compañeros de trabajo? ¿Cómo se siente en su lugar de trabajo? ¿Considera que su lugar de trabajo es? ¿Cómo califica su relación con su jefe inmediato? ¿Cómo califica su relación con sus compañeros de oficina?	Encuesta dirigida a los trabajadores de la Empresa "MEGAPROFER S.A." de la ciudad de Ambato

Cuadro # 2: Operacionalización de Variable Dependiente
Elaborado por: Medina S.

Recolección de la información

Plan para la recolección de la información:

Preguntan Básicas	Explicación
1. ¿Para qué?	Para determinar las causas y efectos negativos de las Relaciones familiares sobre el desempeño laboral.
2. ¿Para quienes?	Empleados de la empresa MEGAPROFER S.A
3. ¿Sobre qué contenido?	La incidencia de las relaciones familiares sobre el desempeño laboral.
4. ¿Quiénes?	• Personal de la Empresa • Egresado Stalin Medina
5. ¿Cuándo?	Durante el año 2016
6. ¿Dónde?	Empresa MEGAPROFER S.A.
7. ¿Cuántas veces?	Una vez
8. ¿Qué técnica de recolección?	Encuesta
9. ¿Con qué?	Cuestionario de preguntas
10. ¿En qué condiciones?	Revisión del seguimiento del caso

Cuadro # 3 Recolección de la información
Elaborado por: Medina S.

Recolección de Información

Para la recolección de información se tomará en cuenta fuentes bibliográficas, repositorios de publicaciones, además se acudirá a diversos lugares de información como archivos, bibliotecas, librerías, videotecas, institutos de investigación, Internet y guía del tutor para el desarrollo de la parte técnica para registrar una descripción concreta y concisa de los avances que se obtengan durante el presente desarrollo del proyecto de investigación. Para ello es importante tener presente las diversas fuentes que nos pueden ser útiles en la tarea de conseguir información para nuestra investigación.

Procesamiento y análisis de datos

- Para la realización del procesamiento y análisis de datos se tomarán en cuenta las siguientes actividades:

- Diseño de los instrumentos de recolección de datos a los trabajadores de la Empresa “MEGAPROFER S.A”.

- Recolección de información mediante libros, artículos, tesis, archivos de la empresa librerías, videotecas, institutos de investigación, Internet.

- Análisis de la información, que ayudará a plantear estrategias para la solución del problema.

- Lectura de artículos relacionados con la investigación propuesta.

- Interpretación de los resultados, es decir la relación entre las variables más importantes que denotan la investigación del proyecto y generar una solución a partir del mismo.

- Análisis e interpretación de resultados en base a porcentajes y la realidad observada.

- Comprobación de la hipótesis.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Relaciones familiares

¿Cuál es su estado civil? (p1)

Cuadro # 4: Estado civil de la persona encuestada (p1)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Soltero	7	12%	12%	12%
	Casado	40	68.9%	68.9%	68.9%
	Unión de hecho	10	17.3%	17.3%	17.3%
	Divorciado	1	1.8%	1.8%	1.8%
	TOTAL:	58	100%	100%	100%

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

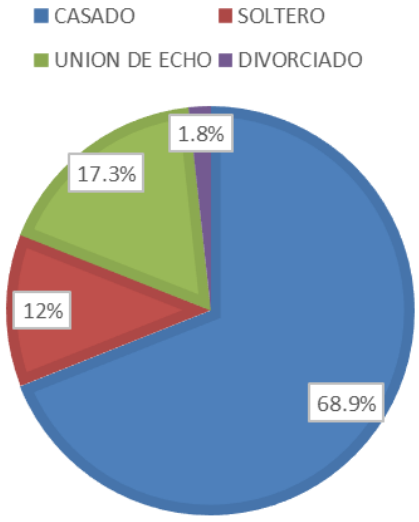


Gráfico # 5: Estado civil de las personas encuestadas (p1)
Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa

Análisis

El 69.9% de trabajadores de "MEGAPROFER S.A." resulta haber formalizado su relación y son casados, el 17,3% practican unión de hecho reconocida ya por las leyes ecuatorianas, el otro 12% son solteros y tan solo un 1.8% es divorciado.

Interpretación

Existe un porcentaje elevado de trabajadores que dicen mantener algún tipo de relación de pareja y tan solo un 12% manifiestan como estado civil solteros, tomaremos este dato estadístico como un referente para poder evaluar posteriormente las relaciones conyugales, de gran importancia para determinar el funcionamiento familiar.

¿Es usted quien mantiene su hogar? (p2)

Cuadro # 5: ¿Es usted quien mantiene su hogar? (p2)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Si	55	94.8%	94.8%	94.8%
	No	3	5.2%	5.2%	5.2%
	TOTAL:	58	100%	100%	100%

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa.

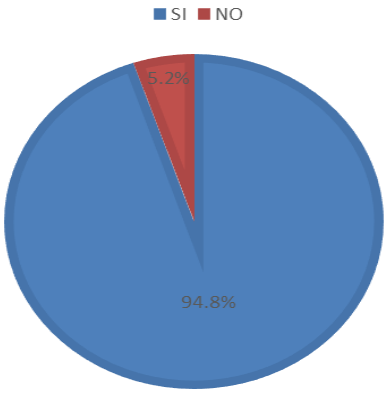


Gráfico # 6: ¿Es usted quien mantiene su hogar? (p2)
Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

Análisis

El 94.8% de trabajadores de "MEGAPROFER S.A.", manifiestan ser cabezas de hogar y el otro 5.2% no asumen ningún tipo de responsabilidades con terceros.

Interpretación

Un porcentaje elevado de personas cubren gastos del hogar, tienen responsabilidades con personas que viven y dependen de sus ingresos mensuales, que generan por su relación de dependencia en la empresa, con este dato estadístico debemos considerar que este porcentaje de trabajadores no se puede permitir perder su trabajo, esto ocasionaría una crisis a nivel de su familia o dependientes.

¿Tiene hijos o hijas? (p3)

Cuadro # 6: ¿Tiene hijos/as? (p3)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Si	56	96.5%	96.5%	96.5%
	No	2	3.5%	3.5%	3.5%
	TOTAL:	58	100%	100%	100%

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

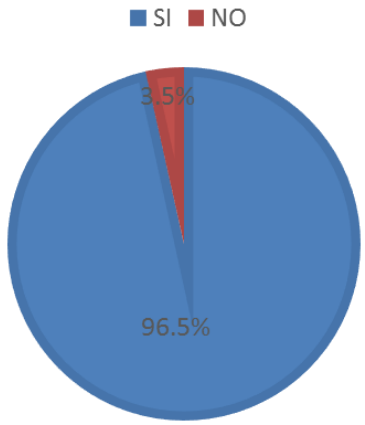


Gráfico # 7: ¿Tiene hijos/as? (p3)
Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

Análisis

El 96.5% de trabajadores de "MEGAPROFER S.A.", manifiestan ser padres y el otro 3.5% no tienen descendencia todavía.

Interpretación

Los trabajadores en la bodega matriz de la empresa son en su gran mayoría padres, quienes deben cumplir responsabilidades tanto afectivas, familiares y legales, el ser padre implica compromiso en el desarrollo social, afectivo y educativo, también se debe considerar las implicaciones económicas que un hijo/a demanda, para cubrir necesidades inherentes con la edad y brindar calidad de vida para los niños, niñas y adolescentes, al revisar este indicador cada vez toma más importancia la investigación realizada ya que el buen desempeño laboral garantizara la estabilidad laboral y por medio de esta los ingresos económicos necesarios para cubrir necesidades de las cargas familiares.

¿Cómo califica la relaciones con su pareja? (p4)

Cuadro # 7: ¿Cómo califica la relación con su pareja (p4)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Excelente	0	0%	0%	0%
	Muy buena	0	0%	0%	0%
	Buena	11	19%	19%	19%
	Regular	35	60.3%	60.3%	60.3%
	Mala	5	8.6%	8.6%	8.6%
	N/A	7	12.1%	12.1%	12.1%
	TOTAL:	58	100%	100%	100%

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

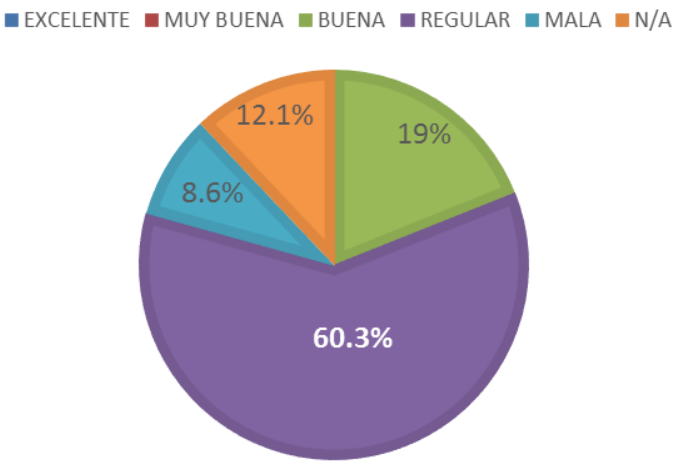


Gráfico # 8: ¿Cómo califica la relación con su pareja? (p4)
Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

Análisis

El 60% de trabajadores califican sus relaciones con la pareja de regular, el 19% la califican de buena, el 8.6% de mala y a un 12.1% no aplica esta pregunta ya que son solteros y no tiene pareja.

Interpretación

Las relaciones conyugales dentro de la familia se encuentran afectadas esto podría generar fuertes conflictos dentro del núcleo familiar y la fragmentación de la familia, sino se pone atención tempranamente a las debilitadas relaciones, el escaso tiempo de calidad compartido con la pareja, desfavorecerá el fortalecimiento de los lazos afectivos que fueron el impulso para la formación del hogar, además de compartir responsabilidades como padres, es de vital importancia que la pareja dentro su relación tenga tiempo para dedicarlos exclusivamente a la relación conyugal, salir de la rutina del trabajo y de la gran responsabilidad que es establecer un hogar con un ambiente emocional, afectivo y económico adecuado para el desarrollo de sus integrantes.

¿Cómo califica las relaciones con sus hijos/as? (p5)

Cuadro # 8: ¿Cómo califica las relaciones con sus hijos/as? (p5)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Excelentes	27	46.6%	46.6%	46.6%
	Muy buenas	16	27.6%	27.6%	27.6%
	Buenas	12	20.7%	20.7%	20.7%
	Regulares	1	1.7%	1.7%	1.7%
	Malas	0	0%	0%	0%
	N/A	2	3.4%	3.4%	3.4%
	TOTAL:	58	100%	100%	100%

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa.

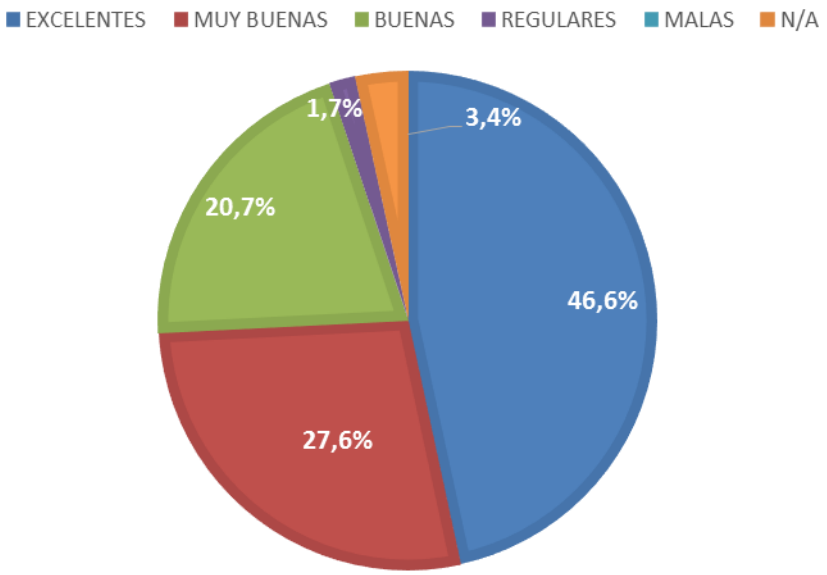


Gráfico # 9: ¿Cómo califica las relaciones con sus hijos/as? (p5)
Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

Análisis

Posterior a la aplicación de la encuesta se obtuvo los siguientes resultados los trabajadores de la empresa califican las relaciones con sus hijos en un 1.7% como regulares, 20.7% como buenas, 0% como malas, 27.6% como muy buenas, 46.6% como excelentes y en un 3.4% la encuesta no aplica en esta pregunta ya que no tienen hijos.

Interpretación

Las relaciones padre-hijo/a, son de gran relevancia en el desarrollo íntegro de los niños y niñas, la figura paterna genera gran influencia en los seres humanos desde la niñez hasta alcanzar su madurez. El que los lazos afectivos entre padres e hijos no estén bien cimentados es un factor crítico en la resolución de conflictos dentro de la familia.

¿Con que frecuencia asiste a reuniones familiares? (p6)

Cuadro # 9: ¿Con que frecuencia asiste a reuniones familiares? (p6)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Siempre	8	13.8%	13.8%	13.8%
	Casi siempre	10	17.2%	17.2%	17.2%
	Casi nunca	15	25.9%	25.9%	25.9%
	Nunca	25	43.1%	43.1%	43.1%
	TOTAL:	58	100%	100%	100%

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

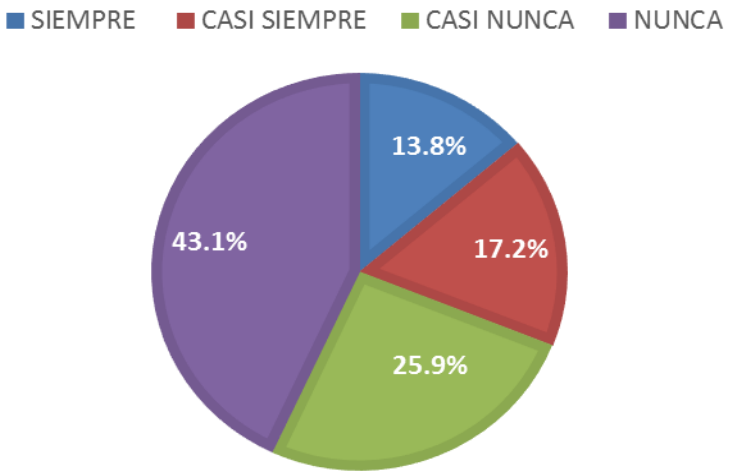


Gráfico # 10: ¿Con que frecuencia asiste a reuniones familiares? (p6)
Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

Análisis

Posterior a la aplicación de la encuesta se obtuvo los siguientes resultados los trabajadores de la empresa asisten a reuniones familiares, en un 43.1% nunca, en un 25.9% casi nunca, 17.2% casi siempre y en un 13.8% asisten siempre.

Interpretación

Culturalmente, es de gran importancia la convivencia con la familia de vínculos consanguíneos y familia por vínculos de afinidad, ya que dentro de esta convivencia se fortalecen las costumbres, valores y tradiciones familiares. Los trabajadores en su mayoría no mantienen un equilibrio dentro de la convivencia familiar o no asisten con frecuencia a eventos familiares, factor que podría afectar de manera directa en las relaciones familiares por un aislamiento progresivo de la convivencia con la familia, es decir que poco a poco las invitaciones irán disminuyendo debido a la inasistencia reiterada a dichos eventos convivencia familiar.

¿Con que frecuencia asiste a reuniones escolares de sus hijos/as? (p7)

Cuadro # 10: ¿Con que frecuencia asiste a reuniones escolares de sus hijos/as? (p7)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Siempre	0	0%	0%	0%
	Casi siempre	0	0%	0%	0%
	Casi nunca	40	69%	69%	69%
	Nunca	16	27.6%	27.6%	27.6%
	N/A	2	3.4%	3.4%	3.4%
	TOTAL:	58	100%	100%	100%

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

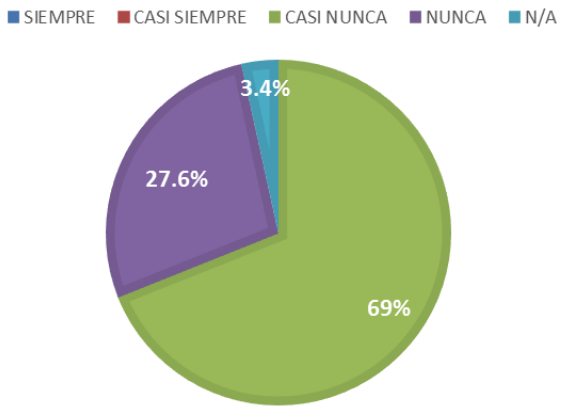


Gráfico # 11: ¿Con que frecuencia asiste a reuniones escolares de sus hijos/as? (p7)
Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

Análisis

Los siguientes resultados fueron obtenidos posterior a la aplicación de la encuesta a los trabajadores: en un 69% casi nunca asisten a reuniones escolares de sus hijos/as, en un 27.6% nunca han asistido a reuniones convocadas por entidades educativas a padres de familia.

Interpretación

Es realmente un dato preocupante, que los padres de familia no puedan asistir a eventos o reuniones escolares, y así informarse de la situación educativa de los hijos/as, culturalmente se ha dado por hecho que el rol de la asistencia a reuniones de escuela o eventos escolares, es responsabilidad materna, situación que la actualidad afecta directamente al abordaje adecuado del estudiante si existiera algún problema dentro del centro educativo, este es uno de los factores que se deben considerar de importancia dentro del buen desarrollo en la edad escolar de los niños o adolescentes, ya que el trabajo en equipo de los padres en el seguimiento de formación académica no permitirá que el estudiante piense en desertar de sus estudios si estos se tornan complejos.

¿Qué actividades realiza para recrearse? (p8)

Cuadro # 11: ¿Qué actividades realiza para recrearse? (p8)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Deportivas	21	36.2%	36.2%	36.2%
	Familiares	8	13.8%	13.8%	13.8%
	Con amigos	13	22.4%	22.4%	22.4%
	Juegos de azar	0	0%	0%	0%
	Ninguna	16	27.6%	27.6%	27.6%
	TOTAL:	58	100%	100%	100%

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

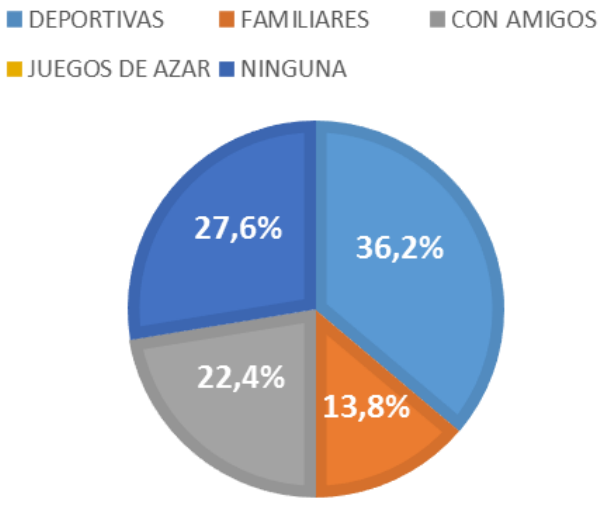


Gráfico # 12: ¿Qué actividades realiza para recrearse? (p8)
Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

Análisis

Después de aplicar la encuesta los resultados obtenidos son los siguientes: los trabajadores de la empresa manifiestan que: en un 36.2% realizan actividades deportivas como actividad para recrearse, el 13.8% procuran realizar actividades familiares, un 22.4% prefieren pasar tiempo con amigos, nadie opta por practicar juegos de azar y un 27.6% no realiza ninguna actividad.

Interpretación

Las actividades de recreación en el ser humano son indispensables, ya que con este tipo de actividades podemos liberar el estrés acumulado con actividades laborales, educativas y todas aquellas que causen cansancio mental o físico. Los trabajadores, utilizan actividades para su recreación en las cuales no se involucra a la familia ya que son actividades deportivas y salidas con amigos, tiempo que sirve como de esparcimiento, pero no aporta a mejorar las relaciones familiares o conyugales.

Relaciones Interpersonales

¿Cómo considera usted que es su trato hacia los demás? (p9)

Cuadro # 12: ¿Cómo considera usted que es su trato hacia los demás? (p9)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Amable	26	44.8%	44.8%	44.8%
	Respetuoso	14	24.1%	24.1%	24.1%
	Agradable	13	22.4%	22.4%	22.4%
	Distante	5	8.6%	8.6%	8.6%
	Frio	0	0%	0%	0%
	Con disgusto	0	0%	0%	0%
	TOTAL:	58	100%	100%	100%

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

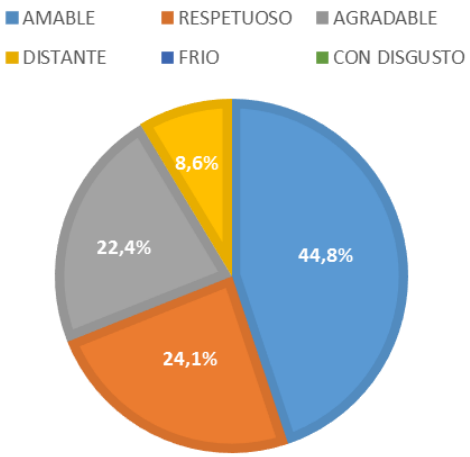


Gráfico # 13: ¿Cómo considera usted que es su trato hacia los demás? (p9)
Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

Análisis

De los datos obtenidos se evidencia que: en un 44.8% los trabajadores catalogan su trato hacia los demás como amable, un 24.1% como respetuoso, 22.4% agradable y un 8.6% distante.

Interpretación

Las relaciones interpersonales son mayormente cordiales y los trabajadores no muestran señales de alejamiento social, muestran actitudes positivas en la interacción con las personas con las que tienen contacto diariamente, un dato que no es aceptable dentro de este grupo es el encontrado, un porcentaje siente que su trato hacia los demás es distante situación que impide que el desarrollo a nivel social-personal sea el adecuado.

¿Cómo calificaría las relaciones con sus vecinos? (p10)

Cuadro # 13: ¿Cómo calificaría las relaciones con sus vecinos? (p10)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Excelentes	5	31%	31%	31%
	Muy buenas	15	25.9%	25.9%	25.9%
	Buenas	21	36.2%	36.2%	36.2%
	Regulares	4	6.9%	6.9%	6.9%
	Malas	0	0%	0%	0%
	TOTAL:	58	100%	100%	100%

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

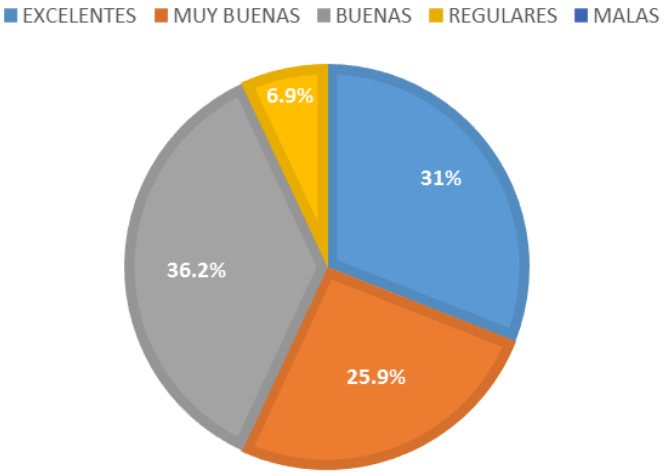


Gráfico # 14: ¿Cómo calificaría las relaciones con sus vecinos? (p10)
Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

Análisis

Después de aplicar la encuesta se obtuvo los siguientes resultados: un 31% de los trabajadores manifiestan tener excelentes relaciones con sus vecinos, el 25.9% muy buenas relaciones, 36.2% buenas relaciones y el 6.9% califican este tipo de relaciones como regulares.

Interpretación

Gran parte de los trabajadores mantienen adecuadas relaciones con sus vecinos, referente en cuanto al manejo de sus relaciones interpersonales del personal de la bodega de la zona 1, el cual no manifiesta tener problemas en interacción con las personas que los rodean, esto en el plano extra familiar, en este indicador se muestra un pequeño porcentaje en el cual existen rasgos de inconvenientes a la hora de generar lazos de amistad entre personas que no sean parte de su familia.

¿Cómo considera que son las relaciones con sus amigos/as? (p11)

Cuadro # 14: ¿Cómo considera que son las relaciones con sus amigos/as? (p11)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Excelentes	23	39.7%	39.7%	39.7%
	Muy buenas	31	53.4%	53.4%	53.4%
	Buenas	4	6.9%	6.9%	6.9%
	Regulares	0	0%	0%	0%
	Malas	0	0%	0%	0%
	TOTAL:	58	100%	100%	100%

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

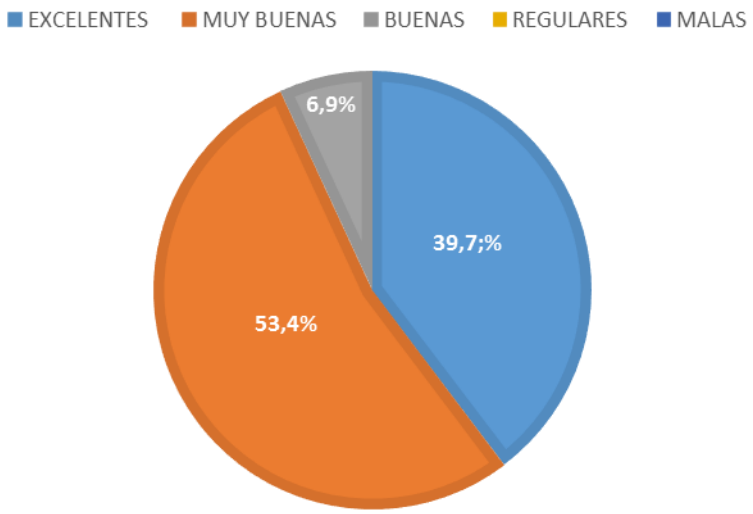


Gráfico # 15: ¿Cómo considera que son las relaciones con sus amigos/as? (p11)
Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

Análisis

Posterior a la aplicación de la encuesta se obtuvo como resultados que un 53.4% de los trabajadores refieren tener muy buenas relaciones con sus amigos/as, el 39.7% excelentes relaciones de amistad y el 6.9% las califican como buenas.

Interpretación

En las relaciones interpersonales no se evidencia mayor inconveniente, en el manejo adecuado de la interacción social el porcentaje mayoritario se inclina hacia las buenas relaciones con conocidos cercanos o amistades, lo cual es de gran beneficio individual para el buen manejo de relaciones extra familiares.

Relaciones laborales

¿Por lo general, en qué estado de ánimo acude a su lugar de trabajo? (p12)

Cuadro # 15: ¿Por lo general, en qué estado de ánimo acude a su lugar de trabajo? (p12)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Con vitalidad	33	56.9%	56.9%	56.9%
	Con disposición	25	43.1%	43.1%	43.1%
	Desanimado	0	0%	0%	0%
	Cansado/estresado	0	0%	0%	0%
	Apático	0	0%	0%	0%
	TOTAL:	58	100%	100%	100%

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

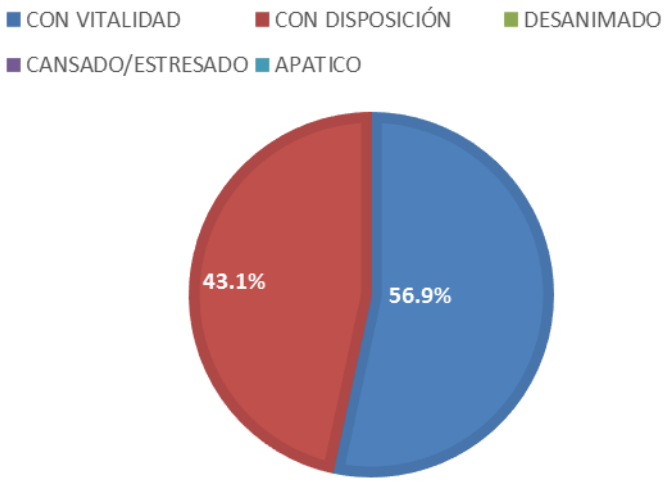


Gráfico # 16: ¿Por lo general, en qué estado de ánimo acude a su lugar de trabajo? (p12)
Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

Análisis

De la encuesta aplicada a los trabajadores de la bodega zona 1 se obtuvo como resultados que un 56.9% acude a trabajar con vitalidad y el 43.1% asisten a trabajar con disposición.

Interpretación

Los trabajadores de la bodega en Megaprofer, demuestran elevados índices de motivación y ganas de asistir a su lugar de labores, situación motivante para el buen desempeño en sus labores cotidianas, el ánimo con el que llega el trabajador a su lugar de labores es un factor importante para que la productividad de la empresa se mantenga o mejore, si el estado de ánimo del trabajador a su llegada a la empresa es el propicio para su jornada laboral, podemos suponer que el descanso en su casa fue el necesario para reponerse de la jornada laboral.

¿Cómo califica las relaciones entre sus compañeros de trabajo? (p13)

Cuadro # 16: ¿Cómo califica las relaciones entre sus compañeros de trabajo? (p13)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Excelentes	41	70.7%	70.7%	70.7%
	Muy buenas	12	20.7%	20.7%	20.7%
	Buenas	5	8.6%	8.6%	8.6%
	Regulares	0	0%	0%	0%
	Malas	0	0%	0%	0%
	TOTAL:	58	100%	100%	100%

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

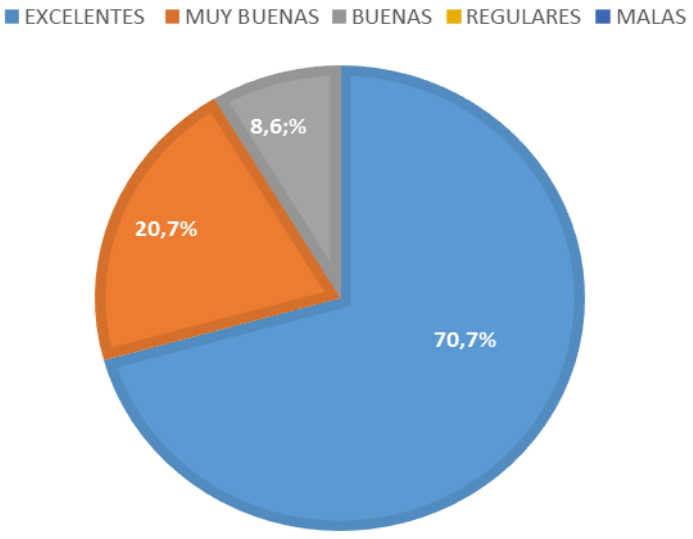


Gráfico # 17: ¿Cómo califica las relaciones entre sus compañeros de trabajo? (p13)
Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

Análisis

Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la bodega acerca de cómo califican la relación entre sus compañeros, un 70.7% dijo ser excelente su relación, un 20.7% muy buena, el 8.6% buena.,

Interpretación

Definitivamente el ambiente laboral dentro de la bodega en lo que respecta al trato y adecuadas relaciones entre compañeros de labores es propicio para un buen desarrollo de labores y el empoderamiento del equipo de trabajo en búsqueda de metas y objetivos empresariales, punto que favorece a los trabajadores ya que la jornada laboral es más llevadera (no menos cansada), otro de los beneficiarios de este adecuado clima laboral, sin duda es la empresa ya que al ser una empresa de distribución ferretera a nivel nacional, la carga laboral de despacho siempre será grande y el buen ambiente entre compañeros incrementa su desempeño a nivel de pedidos despachados.

¿Cuál es el promedio mensual de horas extra que genera? (p14)

Cuadro # 17: ¿Cuál es el promedio mensual de horas extra que genera?(p14)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	30 horas	0	0%	0%	0%
	50 horas	8	13.8%	13.8%	13.8%
	80 horas	19	32.8%	32.8%	32.8%
	100 horas o más.	31	53.4%	53.4%	53.4%
	TOTAL:	58	100%	100%	100%

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

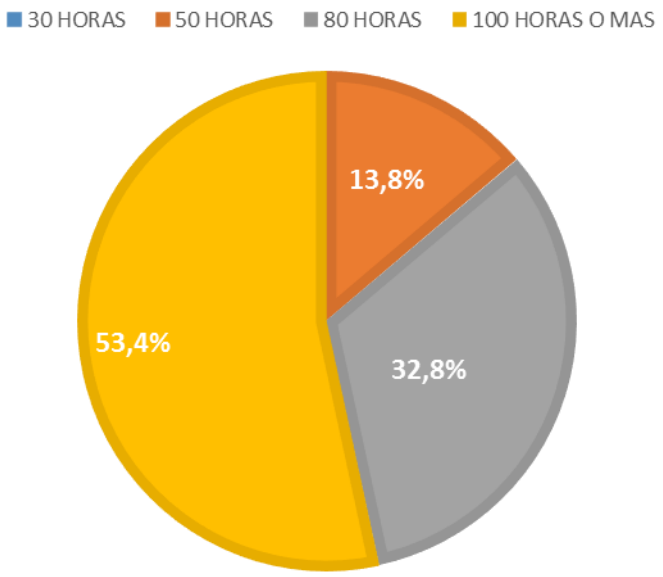


Gráfico # 18: ¿Cuál es el promedio mensual de horas extra que genera? (p14)
Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

Análisis

Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la bodega del promedio de sobre tiempos que realizan mensualmente son: en un 53.4% realizan un promedio de 100 horas o más al mes, el 32.8% hace un promedio de 80 horas mensuales y un 13.8% realiza un promedio de 50 horas mensuales.

Interpretación

Cuando hablamos de trabajadores que generan en una empresa sobre tiempos muy elevados, debemos considerar que son menos horas que dedican a actividades personales o familiares, si es cierto perciben salarios más elevados y la productividad en la empresa se ve significativamente elevada, esto no justifica que los trabajadores pierdan tiempo valioso para compartir con su familia o desarrollen actividades que ayuden a su desarrollo personal o del núcleo familiar.

¿Al salir del trabajo cómo se siente? (p15)

Cuadro # 18: ¿Al salir del trabajo cómo se siente? (p15)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Con vitalidad	0	0%	0%	0%
	Desanimado	0	0%	0%	0%
	Cansado/estresado	58	100%	100%	100%
	Molesto	0	0%	0%	0%
	TOTAL:	58	100%	100%	100%

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

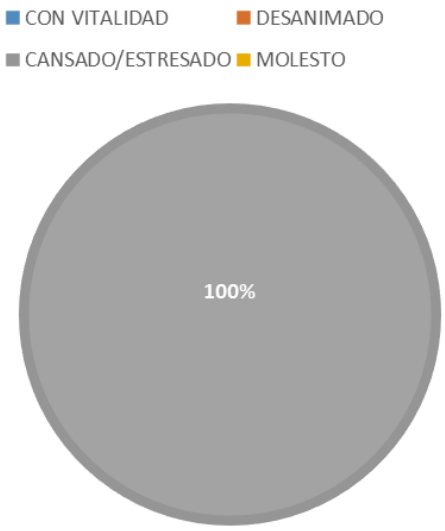


Gráfico # 19: ¿Al salir del trabajo cómo se siente? (p15)
Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

Análisis

Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la bodega refleja un 100%, de trabajadores que al terminar sus labores se sienten cansados o estresados.

Interpretación

A pesar de tener un adecuado clima laboral, que hacen llevaderas las funciones del trabajador, el trabajo realizado día a día afecta fuertemente al estado de ánimo al termino de las labores en la bodega de la empresa, culminar la jornada completamente cansados

y/o estresados es un factor que al trabajador no le permite llegar a sus hogar con disposición de atender actividades que debe cumplir en su rol padre, conyugue, hijo, etc.

Información sobre desempeño laboral:

Cuadro # 19: Desempeño laboral trabajadores de la bodega zona 1 (Matriz).

Índice de despacho por cumplimiento.	
Meses	**Porcentaje de cumplimiento**
1 Enero	98%
2 Febrero	101%
3 Marzo	100%
4 Abril	99%
5 Mayo	100%
6 Junio	101%
7 Julio	102%
Promedio de desempeño:	**100%**

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: (Ruiz Galarza, 2016)

En el área de bodega se trabaja por objetivos a cumplir en índices de despacho y son evaluados diariamente, el objetivo a cumplir es el 100% sobre pedidos y facturación, se considera adecuado el desempeño solo si se alcanza o se supera la meta, no existe margen de falla ni del 0.01%. Solo de esta manera se logra cumplir los índices de ventas generados a nivel nacional.

La situación de cumplimiento de metas en el área de bodega influye directamente en la generación de sobre tiempos, para los trabajadores de la empresa.

Se tuvo acceso a la información referente al promedio de horas trabajadas por mes, de los trabajadores de la Bodega zona1 y los resultados fueron los siguientes:

Cuadro # 20: Promedio de horas extra generadas por trabajadores de la bodega zona 1 (Matriz).

Jornada diaria	Promedio hora extra diario.	Promedio hora extra mensual.
8 horas	3.33 horas	99.9 horas

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional.

Según estos datos obtenidos se determina que el trabajador está laborando una jornada diaria promedio de 11.33 horas, vale la pena aclarar que las horas extras son reconocidas en su totalidad dentro de la remuneración mensual del trabajador, factor motivante para cumplir metas mensuales.

Cuadro # 21: Índice de rotación de personal en la bodega matriz, zona 1.

Índice de rotación de personal en la bodega Matriz.	
Meses	**Porcentaje de cumplimiento**
1 Enero	8%
2 Febrero	0%
3 Marzo	0%
4 Abril	0%
5 Mayo	7%
6 Junio	3%
7 Julio	3%
Promedio de rotación:	**3%**

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Departamento de Talento Humano.

Los índices de rotación en el personal de bodega zona 1, son muy bajos contrastados con el desempeño que han tenido en este mismo de lapso de tiempo, es lógico que los trabajadores se mantengan en sus funcionas, ya que demuestran en su trabajo rendimientos idóneos para las exigencias y metas establecidas.

Después de haber analizado los datos obtenidos en los diferentes departamentos se tiene una visión más amplia del panorama del trabajador de la bodega en MEGAPROFER S.A.

Verificación de hipótesis

LAS RELACIONES FAMILIARES INCIDEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA BODEGA ZONA 1 DE MEGAPROFER S.A. DE LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA.

La verificación de la hipótesis fue a través de la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la bodega zona 1 de MEGAPROFER S.A. de la cuidad de Ambato, provincia de Tungurahua, adicional a esta encuesta se recopilo información en los diferentes departamentos con la finalidad de poder identificar el estado del desempeño laboral del universo estudiado los resultados tabulados indican:

Como se muestra en la cuadro # 4, el 86.2% de trabajadores de "MEGAPROFER S.A." han formalizado su relación, son casados o practican unión de hecho reconocida por las leyes ecuatorianas, el otro 12% son solteros y tan solo un 1.8% es divorciado, se evidencia, existe un porcentaje elevado de trabajadores que dicen mantener algún tipo de relación de pareja, adicional a esto en la pregunta dos, representada en porcentaje en el cuadro # 5, se tiene como resultados que el 94.8% de trabajadores son cabeza familia, es decir cubren gastos del hogar, tienen responsabilidades con personas que viven y dependen de sus ingresos mensuales, que generan por su relación de dependencia en la empresa, con este dato estadístico debemos considerar que este porcentaje de trabajadores no se puede permitir perder su trabajo, esto ocasionaría una crisis a nivel de su familia o dependientes. Por lo tanto los trabajadores deben rendir adecuadamente en su puesto de labores, para así poder asegurar su estabilidad laboral y que sus ingresos mensuales puedan cubrir sus costos de vida y los de sus cargas familiares. Al investigar qué porcentaje de la población en la bodega de la empresa tiene hijos o hijas se obtuvo como resultado que un 96.5% de los trabajadores son padres de familia, de 58

trabajadores 56 han procreado a lo largo de su vida, situación que les exige cumplir responsabilidades tanto afectivas, familiares y legales, el ser padre implica compromiso en el desarrollo social, afectivo y educativo, también se debe considerar las implicaciones económicas que un hijo/a demanda, para cubrir necesidades inherentes con la edad y brindar calidad de vida para los niños, niñas y adolescentes en esta parte de la investigación nuevamente se destaca la importancia del buen desempeño laboral como garantía de la estabilidad laboral.

Al ser MEGAPROFER S.A. una empresa de distribución ferretera a nivel nacional y estar posesionada como una de las más grandes organizaciones del país, la carga laboral y la exigencia de un excelente desempeño por parte de todos sus trabajadores es alta, para poder así llegar a sus 4.148 clientes en el Ecuador. Dicho esto volvemos la mirada hacia la realidad de los trabajadores de la bodega zona 1, que tienen un índice de rotación de personal de 3% como se muestra en el cuadro # 21, en promedio de los últimos meses del año, situación que se contrasta con el 100% de desempeño que han tenido en este mismo lapso de tiempo como se muestra en la cuadro # 19. En este adecuado desempeño se ven inmersos diferentes factores, como son horas extra que el trabajador genera para poder cumplir metas establecidas, sobre tiempos que hacen que su jornada laboral se extienda un promedio de 3.33 horas al día, que al finalizar el mes representan un ingreso más elevado al normal, dichos sobre tiempos u horas extra no serían posibles cumplir, si dentro de la bodega en lo que respecta al trato y relaciones entre compañeros no fuera el propicio para un buen desarrollo de actividades y el empoderamiento del equipo de trabajo en búsqueda de metas y objetivos empresariales.
A pesar que el ambiente laboral dentro de la bodega matriz en la zona 1, sea el adecuado para desempeñar con éxito las labores diarias de trabajo y que las buenas relaciones entre pares sean calificadas en un 70.7% de excelentes, como se muestra en el cuadro # 16, no es garantía que disminuya el cansancio y estrés que sienten en un 100% los trabajadores como lo indica el cuadro # 18, al salir de su extenuante jornada laboral.

Dicho cansancio o estrés que manifiestan tener el total de la población investigada se contrasta, con las frágiles relaciones conyugales dentro de la familia que se ven

afectadas, esto podría generar fuertes conflictos dentro del núcleo familiar y la fragmentación de la misma, sino se pone atención tempranamente a las debilitadas relaciones, el escaso tiempo de calidad compartido con la pareja, desfavorecerá el fortalecimiento de los lazos afectivos que fueron el impulso para la formación del hogar, además de compartir responsabilidades como padres, es de vital importancia que la pareja dentro su relación tenga tiempo para dedicarlos exclusivamente a la relación conyugal, salir de la rutina del trabajo y de la gran responsabilidad que es establecer un hogar con un ambiente emocional, afectivo y económico adecuado para el desarrollo de sus integrantes. Otro de los datos preocupantes dentro del contexto familiar es el de que los padres que no puedan asistir a eventos o reuniones escolares, y así informarse de la situación educativa de los hijos/as, culturalmente se ha dado por hecho que el rol de la asistencia a reuniones de escuela o eventos escolares, es responsabilidad materna, situación que podría afectar directamente al abordaje adecuado del estudiante si existiera algún problema dentro del centro educativo, este es uno de los factores que se deben considerar de importancia dentro del buen desarrollo en la edad escolar de los niños o adolescentes, ya que el trabajo en equipo de los padres en el seguimiento de formación académica no permitirá que el estudiante piense en desertar de sus estudios si estos se tornan complejos. Factor que podría agravar la relación de pareja al no evidenciarse que los roles en el hogar son equitativos en cuanto a la crianza de los hijos.

Por lo expuesto, se rechaza la hipótesis-H1 que señala: "LAS RELACIONES FAMILIARES SI INCIDEN SIGNIFICATIVAMENTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA BODEGA ZONA 1 DE MEGAPROFER S.A. DE LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA."

Decisión que se basa en análisis de datos obtenidos en la investigación por medio de un cuestionario, entrevistas dirigidas a los trabajadores y jefaturas en los diferentes departamentos de MEGAPROFER S.A, y a los cruces de las preguntas sobre calificación de la relación con la pareja, con los hijos y datos obtenidos acerca del desempeño laboral en la empresa

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La investigación no debe ser tomada como un tema de poca relevancia, sin realizar un buen trabajo investigativo, es imposible conocer la realidad de la población estudiada, mediante el presente trabajo y los resultados obtenidos permiten concluir que:

El ser humano está rodeado de problemas sociales de diferente índole, que afectan de acuerdo a la influencia del entorno familiar y social en el que se desarrolla, el trabajador de la bodega matriz de MEGAPROFER S.A. requiere fortalecer sus relaciones conyugales y familiares generando fuertes además de estables conexiones y adecuados lazos afectivos, dentro del núcleo familiar se evidencia que las relaciones conyugales son débiles pudiendo generar fragmentación en el núcleo familiar, por el inadecuado cumplimiento de roles conyugales.

Las relaciones laborales en la bodega matriz de MEGAPROFER S.A. de la ciudad de Ambato, se manejan de manera adecuada la buena interacción entre pares facilita el buen desempeño laboral y consecución de objetivos, sin embargo, un aspecto a considerar es incremento de su jornada laboral, por motivo de sobre tiempos, que ocasiona cansancio físico y mental al finalizar la jornada laboral, esto puede ocasionar malestar entre en el núcleo familiar ya que al trabajar aproximadamente doce horas, lo que el trabajador únicamente haga en la casa sea descansar y prepararse para la jornada del día siguiente.

La incidencia de las relaciones familiares en el desempeño laboral en MEGAPROFER S.A., con la ayuda de los cruces de variables, se identifica que las relaciones en el núcleo familiar son inadecuadas, mientras que con los compañeros de trabajo son calificadas entre muy buenas y excelentes, dejando preveer que constituyen una alternativa de escape y auxilio a los conflictos familiares ocasionados por débiles relaciones familiares especialmente las conyugales, encontrando que los trabajadores comparten un reducido tiempo con la pareja y la familia, las jornadas extensas de trabajo, son justificación de este tiempo de ausencia con la finalidad de aumentar los ingresos familiares generando desequilibrio en la vida familiar y conyugal. Las relaciones familiares y el desempeño laboral, centran su efecto en aspectos de desarrollo de la familia, que no ocasionan un impacto en el desempeño laboral, sin embargo considero que esta perspectiva es bidireccional donde el desempeño laboral incide en las relaciones familiares especialmente en la relación conyugal, ya que la familia puede funcionar como un soporte que amortigua las consecuencias negativas de la exigencia laboral, concluyendo finalmente que es indispensable la intervención desde la perspectiva de trabajo social.

Recomendaciones

Apoyar en la difusión de espacios y actividades socio-culturales, recreacionales con los trabajadores haciendo participes a su núcleo familiar, brindar asesoramiento para la familia y pareja con la finalidad de mejorar las relaciones familiares, conyugales, fortaleciendo lazos afectivos generando un adecuado ambiente familiar y de pareja, en la búsqueda de un ambiente armónico, seguro y sereno dentro del hogar de cada trabajador.

Generar y fortalecer los lazos de aprecio, confianza y compañerismo entre sus trabajadores y familia, la empresa deberá trabajar en medios alternativos para la resolución de conflictos que se pueden generar tanto dentro de la empresa y la familia del trabajador, así generar un ambiente armónico y llevadero tanto en la empresa como en el entorno familiar.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Datos Informativos

Tema:

Plan de fortalecimiento e integración familiar para los trabajadores de MEGAPROFER S.A. de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Beneficiarios directos: 140 trabajadores.

Beneficiarios indirectos: Familiares de los trabajadores.

Ubicación

Provincia: Tungurahua.

Cantón: Ambato**.**

Parroquia: Huachi Chico.

Sector: Huachi ¨El belén¨

Tiempo estimado para la ejecución: Seis Meses.

Equipo Técnico responsable: Propuesta ejecutada por el investigador.

Costo: 7.048.60

Antecedentes de la Propuesta

La presente propuesta es una iniciativa que se genera o nace posteriormente a haber concluido el proceso de investigación; donde se pudo determinar y concluir que dentro de la empresa MEGAPROFER S.A. principalmente en los trabajadores de la bodega zona 1 el Desempeño Laboral no evidencia afectación, en su gran mayoría por las inadecuadas de relaciones familiares que presenta cada uno de los trabajadores, propiciando un ambiente de hogar con evidente malestar afectado por el desarrollo de sus actividades laborales, lo cual tiene repercusión negativa, significativa sobre su vida personal y profesional al igual que en su desempeño laboral.

De igual manera al concluirse la investigación se pudo evidenciar, que las relaciones conyugales tienen una tendencia al debilitamiento, muchas veces provocado por el incremento en los sobre tiempos de trabajo.

Para finalizar, mediante los hallazgos encontrados en este proceso investigativo, se ha visto que es de vital importancia el llevar a cabo una propuesta que pueda llegar contribuya con el mejoramiento de las relaciones familiares, conyugales y el desempeño laboral de los trabajadores, propuesta la cual se la ha denominado como: Plan de fortalecimiento e integración familiar para los trabajadores de MEGAPROFER S.A. de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Justificación estadística

En Ecuador las familias en la actualidad tienen una profunda influencia dentro del vertiginoso cambio, que ha venido sufriendo nuestra sociedad y cultura. Tomando en consideración estas circunstancias se exige un permanente ajuste de lo que tradicionalmente fue a lo que es en los tiempos actuales, de lo que es a lo que será para futuras generaciones y aún a lo que se desea ser en búsqueda del bienestar en la familia. No es incomprensible que en dicho proceso acelerado y forzado de ajustes a la familia

actual, diferente al origen, presente constantes gamas en cuanto a su funcionamiento y disfunción que la transforman un sistema en permanente cambio.
La familia cuando se encuentra aislada no puede lograr avances en la búsqueda del cumplimiento de los retos de una sociedad convulsionada. La familia necesita de un apoyo general en todos los sectores de la sociedad.

Desarrollar la presente propuesta es de gran relevancia, por la misma nos permitirá brindar información suficiente y dotar de herramientas a los trabajadores para que puedan equilibrar las responsabilidades laborales, familiares y conyugales a lo largo de su vida; igualmente considerando que la presente propuesta permitirá el desarrollo de habilidades que a los trabajadores les facilitaran el desempeño de sus tareas cotidianas.

Objetivos

Objetivo General

Crear un plan de fortalecimiento e integración familiar con la aplicación de una metodología participativa en los trabajadores de MEGAPROFER S.A. de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Objetivos Específicos

- Implementar Talleres orientados a fortalecer las relaciones familiares, conyugales en conjunto con el desempeño laboral de los trabajadores de MEGAPROFER S.A.
- Apoyar en el fortalecimiento del adecuado desempeño laboral de los trabajadores de MEGAPROFER S.A. mediante días de inclusión a la familia.
- Sensibilizar y generar compromiso en los miembros de la familia de los trabajadores sobre la importancia de la educación familiar, la unidad del núcleo familiar y evitar la desintegración familiar.

Análisis de factibilidad

El autor de la presente propuesta tendrá a su cargo la responsabilidad de la socialización y difusión de todos los beneficios que traerá consigo la creación del departamento de apoyo familiar, para que sea aceptado y conocido por todos los trabajadores de la empresa.

El desarrollo de la presente propuesta es factible debido a que se conoció que las trabajadores no han logrado un equilibrio apropiado entre sus roles familiares especialmente el conyugal y el nivel de rendimiento laboral

En lo que respecta a la factibilidad legal la propuesta, no llega a transgredir ni pasa por alto ninguna normativa legal, a nivel Nacional se fundamentara en los Derechos Humanos, a nivel del Estado Ecuatoriano, en la (Constitución de la República del Ecuador., 2008.), como él en Código de Trabajo y adicional a esto se respetaran los reglamentos legales establecidos , donde se fomenta el respeto y cuidado de los mismos bajo la forma de lo ético y lo moral en el respeto y cumplimientos de los derechos de los trabajadores.

La factibilidad económica para la presente propuesta será asumida por la empresa MEGAPROFER S.A., de la Ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

De esta manera la viabilidad y factibilidad de la propuesta está garantizada, en espera de los resultados positivos que se planifican para este grupo de trabajadores y sus familias.

Fundamentación

Organizacional

Es oportuno promover la creación del departamento de apoyo familiar con la finalidad de mejorar las relaciones familiares, conyugales y el desempeño laboral de los trabajadores de MEGAPROFER S.A. debido a que, el Departamento de Desarrollo y Cultura de Megaprofer S.A., siempre está promocionando la integración por medio de los valores empresariales.

Valores empresariales

- **Nos apasiona ser mejores día a día.**
- Sentimos la camiseta.
- **Nuestra familia es importante.**
- Luchamos hasta lograrlo.
- Te Mega servimos.
- Hacemos más trabajando juntos.
- Somos humildes.
- Somos lo que decimos.

(MEGAPROFER S.A., 2016)

Socio Cultural

MEGAPROFER S.A., siempre comprometido con el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores es consiente que, en la actualidad la sociedad en general necesita empoderarse de la promoción de programas que brinden apoyo a la convivencia familia-laboral e inclusión que sean de contribución con el rendimiento laboral de los trabajadores en un mismo espacio de encuentro.

Legal

(Asamblea Nacional del Ecuador., 2008., págs. 53,54 Art. 69). Para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia:

1. Se promoverá la maternidad y paternidad responsable; la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo.

2. Se reconoce el patrimonio familiar inembargable en la cuantía y con las condiciones y limitaciones que establezca la ley. Se garantizará el derecho de testar y de heredar.
3. El Estado garantizará la igualdad de derechos en la toma de decisiones para la administración de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes.
4. El Estado protegerá a las madres, a los padres y z quienes sean jefas y jefes de familia, en el ejercicio de sus obligaciones, y prestará especial atención a las familias disgregadas por cualquier causa.

5. El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos.
6. Las hijas e hijos tendrán los mismos derechos sin considerar antecedentes de filiación o adopción.
7. No se exigirá declaración sobre la calidad de la filiación en el momento de la inscripción del nacimiento, y ningún documento de identidad hará referencia a ella.

Beneficios del Plan de fortalecimiento e integración familiar para los trabajadores.

- Identificar problemáticas familiares que puedan afectar al desempeño laboral.
- Identificar causas de potenciales conflictos sociales familiares y buscar formas adecuadas para la resolución de la problemática antes que llegue se a convertirse en causa de afectación laboral.
- Fortalecer las relaciones empleador-empleado y su entorno familiar.

Metodología

La metodología a utilizar será la SDI (Strength Deployment Inventary) que ayuda se identifican las principales fortalezas de cada uno y desde ahí, se reconocen las de los demás, de tal forma que podemos generar comunicaciones eficientes y minimizar los conflictos identificándolos cuándo inician (Del Toro., 2013) ; también se utilizara la de tipo informativo de apoyo y participativo, mediante la elaboración de talleres dirigidos a mejorar las relaciones familiares/conyugales y el desempeño laboral, finalmente mediante el Plan de fortalecimiento e integración familiar se incluirá al núcleo familiar. Cada una de las actividades propuestas contempla principalmente un componente informativo de apoyo al igual que participativo, ya que se trata principalmente de construir y fomentar los lazos de compañerismo y apoyo entre los trabajadores y sus familia

Plan Operativo

Propuesta: Plan de fortalecimiento e integración familiar para los trabajadores de MEGAPROFER S.A., de la ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua.

Institución: MEGAPROFER S.A., de la ciudad de Ambato, provincia de Pastaza.

Fecha: Abril 2016

Beneficiarios: Directivos, personal administrativo y personal operativo.

Cuadro # 22: Modelo Operativo

FASES	ETAPAS	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO
Fase 1 Diagnostico	Del 1 al 25 de mayo del 2016.	Recolectar información necesaria hasta el 25 de mayo.	Recolección de información, análisis e interpretación de datos.	Formatos de encuesta, electrónicos (computador, cámara)	Investigador	25 días
Fase 2 Planificación y diseño.	Del 26 de mayo al 26 junio del 2016.	El diseño del plan de capacitación estará terminado hasta el 26 de junio de 2016.	Detallar estructura del plan, evaluar datos obtenidos, diagnóstico previo.	Resultados de la encuesta, implementos de oficina, computador.	Investigador, departamento de talento humano.	30 días
Fase 3 Revisión	El 30 de junio el plan estará revisado íntegramente.	Verificación de contenidos en 4 días.	Impresión del plan.	Impresora, computador, materiales de oficina.	Investigador, Jefatura de recursos humanos.	4 días
Fase 4 Socialización	Del 30 de junio al 8 de julio.	Hasta el 8 de junio el plan estará socializado en su totalidad a	Socializar propuesta a directivos discusión análisis y	Plan impreso, proyector, computador, materiales de oficina.	Capacitador, directivos, jefe de talento humano.	**8 días**

		toda la empresa matriz en la zona 1.	recomendaciones.			
Fase 5 Aprobación	Del 8 de julio al 9 de julio.	Hasta el 9 de julio se aprueba el plan.	Entregar plan a directivos y área de talento humano.	Anillados del plan, computadora, materiales de oficina.	Directivos de Megaprofer S.A., Representante de T.H.	**1 día**
Fase 6 Ejecución	Del 9 de julio del 2016 en adelante.	Se pondrá en ejecución la propuesta.	Revisión del plan y aplicación.	Sala de reuniones, computador, proyector, materiales de oficina.	Trabajadores, capacitador, talento humano.	Indefinido
Fase 7 Evaluación	Del 9 de julio del 2016 mientras dura la programación del plan.	Evaluación continua del proceso de aplicación del plan.	Toma de decisiones, elaboración de informes.	Registros de asistencia, materiales de oficina, computador.	Capacitador, D. Talento Humano.	Indefinido

Elaborado por: Medina S. (2016).
Fuente: Investigador.

Plan de fortalecimiento e integración familiar para los Trabajadores de MEGAPROFER S.A. de la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua.



NUESTRA FAMILIA ES IMPORTANTE

AMBATO-TUNGURAHUA-ECUADOR
2017

Por: Stalin Medina Arias.

Introducción

Desde su origen, la familia tiene varias funciones que podríamos llamar universales, tales como: reproducción, protección, la posibilidad de socializar, control social, determinación del estatus para el niño y canalización de afectos, entre otras. La forma de desempeñar estas funciones variará de acuerdo a la sociedad en la cual se encuentre el grupo familiar. (Pérez Lo Presti. & Reinoza Dugarte., 2011.).

La sociedad no podría estructurar de manera adecuada las instituciones sociales o políticas, sin reconocer la importancia de la familia como pilar fundamental de la estructura social y su relevante papel en el desarrollo integral de las personas y la cohesión social.

Para que la familia pueda tener una batalla justa y equitativa con la sociedad cada vez más convulsionada, es indispensable juntar esfuerzos que deben centrarse en el fortalecimiento del núcleo y unidad familiar, con la finalidad que el trabajador pueda tener un equilibrio y pueda rendir de manera adecuada en sus funciones laborales y familiares. El diseño de actividades dentro de las empresas que apoyen a la armonía en el desarrollo personal-familiar-institucional, desde una perspectiva preventiva de problemáticas sociales, es indiscutiblemente la mejor opción en beneficio de la empresa y sus trabajadores.

Este Pan de Capacitación se ubica como un eje esencial para el fortalecimiento y la integración familiar, para ello es imprescindible valorar el papel de la familia en nuestra sociedad, limpiando obstáculos que frenen el pleno desarrollo y apoyando en todo sentido para el cumplimiento de metas.

Justificación

El plan de fortalecimiento e integración familiar tiene como objetivo establecer las bases de orientación para el área de Trabajo Social, dentro del departamento de Talento Humano de la empresa MEGAPROFER S.A., de forma integral y coordinada investigando constantemente factores que afecten las relaciones familiares y su incidencia en el desempeño laboral.

Funciones de la Familia

Función biosocial o reproductiva

Comprende la realización del deseo de procrear hijos y vivir con ellos en familia. Permite la renovación de la población al tiempo que satisface los impulsos sexuales y afectivos de las personas. (Tabera. & Rodriguez., 2010)

Función cultural

Comprende procesos de reproducción cultural y espiritual de la sociedad que ocurren dentro de la familia, particularmente los relacionados con los valores sociales y las actividades de tiempo libre que transcurren en el hogar o aquellos que los integrantes disfrutan en grupo fuera de casa. (Tabera. & Rodriguez., 2010)

Función económica

Se realiza a través de la convivencia en un hogar común permitiendo la administración de la economía doméstica. Para el cumplimiento de esta función resulta central la variada gama de actividades que se realizan en el hogar, dirigidas al mantenimiento de la familia y que, corrientemente, se denominan –

trabajo doméstico-, cuyo aporte es fundamental para asegurar la existencia física y desarrollo de sus miembros. Desde un punto de vista económico, la familiar seria también una unidad de producción y consumo de bienes y servicios. (Tabera. & Rodriguez., 2010)

Función nutricia

Alude al hecho de proporcionar cobertura de necesidades físicas a través del cuidado y alimentación, así como el apoyo social y emocional brindando a sus miembros, ayudándoles a afrontar situaciones de crisis. (Tabera. & Rodriguez., 2010)

Función socializadora

Integra dicha función, no solo actividades propiamente –educativas- , sino aquellas otras concebidas como proceso a través del cual los niños adquieren opiniones, valores y conductas que los adultos de referencia consideran significativas y apropiadas en su contexto familiar y social. (Tabera. & Rodriguez., 2010)

MEGAPROFER S.A.- Trabajo Social, perspectiva de la familia.

Dentro de los ocho valores corporativos de MEGAPROFER S.A., el valor ¨Nuestra familia es importante¨, es uno de los valores que motivan el esfuerzo y desempeño adecuado de los trabajadores de la empresa.

La creación de un plan de capacitación dentro de su finalidad no es ser una serie de actividades aisladas, al contrario pretende fortalecer dentro de las políticas empresariales el crecimiento simbiótico entre la familia y el trabajo.

Misión

Apoyar y colaborar en el fortalecimiento de las buenas relaciones familiares desde una perspectiva holística, implementando acciones de prevención de problemáticas sociales.

Visión

Desarrollar condiciones adecuadas para el equilibrio de la vida laboral y familiar, a través de la implementación de talleres con la participación de las familias, en actividades que orienten su integración y unidad.

Objetivos

- Atender a las familias que se encuentren en situación de especial vulnerabilidad en lo referente a sus relaciones familiares.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir problemáticas a las familias y los miembros de éstas.

Ejes Estratégicos

1.- Familia pilar básico y primordial para el desarrollo social.

El aspecto más relevante para el desarrollo social siempre ha sido la familia y la forma en que las relaciones dentro del núcleo familiar apoyan el proceso de madurez de los seres humanos, desde temprana edad la forma de relacionarnos, primero con nuestros padres y posteriormente con nuestro entorno, la transmisión de valores y costumbres que se adquieren desde la infancia son aportes fundamentales que consolidan nuestra personalidad.

El Trabajo Social desde acciones de identificación de problemáticas sociales en la familia, es motor para facilitar el cumplimiento adecuado de los roles familiares en los casos en que la familia requiera apoyo.

Objetivos

Apoyar a la familia para el empoderamiento de los roles y responsabilidades de protección, educación y desarrollo integral de los componentes familiares.

Proporcionar vías de fácil acceso a información sobre planes, programas, servicios para las familias que lo requieran

Promover y mantener las ayudas directas y los beneficios laborales a las familias para que puedan ejercer adecuadamente sus responsabilidades.

2.- Participación y cooperación empresarial y familiar.

Hacer partícipe a la familia de las políticas y valores empresariales, promueve que los planes de desarrollo empresarial no sean entes aislados y facilitan la intervención social para atender las necesidades que se puedan presentar en la familia.

Objetivos

Fomentar actividades de inclusión familiar mediante la empresa.

Gestionar con entidades sociales, culturales y deportivas actividades que promuevan la integración social y familiar.

3.- Atención Preventiva.

Anticipar las situaciones de riesgo para las familias, en los diversos contextos en los cuales se relaciona. La violencia, adicciones, problemas de salud, deserción escolar son algunas de las áreas que de preferencia el trabajo social abordaría para favorecer el bienestar familiar, dando respuestas a necesidades que podrían presentarse en algunos miembros de la familia.

Fomentar hábitos saludables para promover la mejor convivencia en el núcleo familiar, en el ámbito educativo y en las relaciones conyugales.

Objetivo

Prevenir situaciones de riesgos en los ámbitos social, psicológico y físico para todos los integrantes de la familia.

Acciones y Talleres

Taller 1

Tema: Valoración Positiva de la Estructura Familiar.

Muchas personas viven pensando que no tienen una verdadera familia porque ella no se compone en forma tradicional (mamá, papá e hijos). Por eso, es fundamental trabajar con las personas para ampliar el concepto de familia que se ha usado tradicionalmente, y fortalecer la autoestima familiar de quienes han vivido con la sensación de ser menos familia que otros. Además, durante la sesión cada participante tendrá la posibilidad de compartir en mayor profundidad sobre su familia actual, las dificultades y fortalezas que se le han presentado en la tarea de criar, características personales y habilidades que

cada miembro aporta a la convivencia. (La Familia que Hemos Construido., 2005, pág. 23)

Objetivos

- Ampliar el concepto de familia tradicionalmente utilizado, reconociendo los diversos tipos que existen.
- Reflexionar en torno a la propia familia actual, reconociendo sus fortalezas y debilidades.
- Conocer y reflexionar sobre las necesidades que una familia debe satisfacer en cada uno de sus miembros (La Familia que Hemos Construido., 2005, pág. 31)

Materiales

a) Las fotos de las familias que traigan los participantes.
b) Hojas de papel y lápices de colores.
c) Papelógrafos.
d) Tarjetas o papeles con nombres de tipos de familias (para actividad alternativa).
e) Fotocopias de la hoja de "Recursos de mi familia". (anexo)

Actividades

Los recursos de mi familia (de 45 a 60 minutos): Para iniciar las actividades de hoy se sugiere al facilitador recoger comentarios sobre la sesión anterior, tomando las ideas, reflexiones o preguntas que hayan surgido en relación con los temas tratados.
Es importante darse un tiempo al comienzo para comentar cómo les fue con la tarea, qué aprendieron de ella, o si les fue muy difícil hacerla.

Para introducir el tema de hoy pida a los participantes del grupo que definan la palabra familia. Invite a todos a dar ideas sin opinar sobre ellas.
Anote todas las ideas que aparezcan en una pizarra o papel.
Luego se puede promover una discusión en que se entreguen opiniones sobre los conceptos anotados, intentando llegar entre todos a una definición de familia.
Para cerrar esta primera parte, se sugiere entregar algunas de las ideas tratadas en el punto "Nuestro tema de hoy". (La Familia que Hemos Construido., 2005, pág. 35)

Actividad alternativa (30 a 45 minutos): Invite a los participantes a compartir lo que cada uno aprendió de su familia. Se sugiere resaltar la idea de que en general tendemos a destacar lo que consideramos negativo o lo que nos cuesta más asumir de nuestra familia y pocas veces nos sentamos a pensar en las cosas positivas que tenemos y que pueden ser recursos para salir de las dificultades.

Algunos temas sugeridos para moderar la conversación de los participantes pueden ser:

- ✓ Las fortalezas que descubrió en su familia.
- ✓ Las cosas que ve necesario mejorar, y cómo cree posible hacerlo.

(La Familia que Hemos Construido., 2005, pág. 37)

El objetivo de esta actividad es caracterizar a una familia, describir los distintos tipos existentes y reflexionar acerca de las necesidades que una familia debe satisfacer en sus miembros.
Después de la actividad inicial, el facilitador invita a los participantes a formar grupos de cuatro personas. Cada grupo recibe una hoja blanca, lápices de colores, y una tarjeta con el nombre de un tipo de familia: nuclear biparental, extendida, monoparental, re ensamblada, etc. (se pueden usar términos más sencillos).
La instrucción es que deben dibujar en la hoja el tipo de familia que les tocó.
En la parte de atrás de esa hoja deberán anotar cuáles son las características de esa familia, qué dificultades pueden tener, qué necesidades tiene que satisfacer a sus

miembros y qué recursos tiene. La idea es que sea un juego en que se vayan mezclando la imaginación con la realidad, por lo tanto es importante señalar que no hay una respuesta correcta (no es una prueba) y lo entretenido es usar la creatividad, lo que cada uno cree que puede pasar. (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia., 2005, pág. 38)

Síntesis:

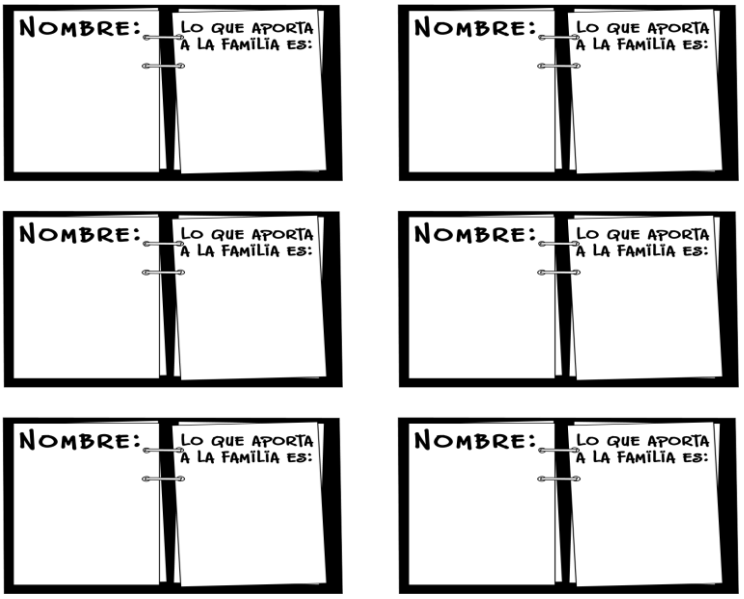
- En plenario compartir el trabajo de cada grupo y anotar en una pizarra o papelógrafo las necesidades que la familia debe satisfacer y sus fortalezas.

Como facilitador es importante ir cuestionando y promoviendo la reflexión en relación con las dificultades que los participantes atribuyan a cada tipo de familia, haciéndolos pensar si se debe a un prejuicio o a una experiencia real.

Al mismo tiempo es importante ir mostrando las semejanzas que aparezcan, por ejemplo, en relación a las necesidades que cada familia debe satisfacer en sus miembros, mostrando que independientemente de quienes la componen las familias tienen las mismas tareas.

Tarea: Consistirá en completar la hoja de los recursos familiares. En ella cada persona anotará el nombre de los miembros de su familia y la fortaleza que tienen y que es un aporte para la vida familiar. Se sugiere que en lo posible se lo entreguen a cada uno de ellos, ojalá con una conversación sobre este tema. (La Familia que Hemos Construido., 2005, pág. 41)

Anexos:



(La Familia que Hemos Construido., 2005, págs. 43,44)

Taller 2

Tema: Reviviendo las Emociones de la Llegada del Primer Hijo.

Esperamos que a través del ejercicio de revivir las emociones de la llegada del primer hijo, los padres puedan revisar su experiencia entre ese punto de partida y dónde se encuentran hoy. Una de las experiencias más significativas y transformadoras que un hombre y una mujer pueden vivir es el hecho de convertirse en papá o mamá. La crianza de un niño o niña supone uno de los desafíos más importantes en la vida de las personas, dada la responsabilidad que ésta implica y porque educar a un ser humano es algo que se aprende en el camino. O dicho de otro modo, ser padres o madres es algo que se aprende mientras se vive.



FICHA DE EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

PARA EL FACILITADOR

1. NOMBRE SESIÓN

2. LUGAR EN QUE SE REALIZÓ

3. FECHA

4. DURACIÓN

5. ASISTENTES (nombres de cada participante)

6. Describa los principales contenidos que surgieron durante la sesión:

7. En general el nivel de participación en esta sesión fue:

ALTO MEDIO BAJO

8. Como monitor(a) conducir esta sesión me resultó:

DIFICIL ALGO DIFÍCIL FACIL

9. Creo que esta sesión podría mejorar si:(describir lo que a su juicio faltó o sobró)

Criar un hijo es una experiencia llena de emociones, donde muchas personas viven por primera vez el sentimiento del amor gratuito y la entrega total sin esperar recompensa. Ver crecer a un hijo, verlo aprender y madurar, verlo responder a nuestros estímulos, verlo buscarnos cuando tiene pena, son experiencias difíciles de transmitir en palabras, porque tocan lo más profundo de los sentimientos humanos.

La llegada del primer hijo marca un hito en nuestra historia de vida. Convertirse en padre o madre es un cambio cualitativo en el ciclo vital de las personas porque implica un cambio en la vida, en los hábitos, en las responsabilidades, e incluso, en las formas de mirar el mundo. Las prioridades de antes cambian y lo que era más importante puede pasar al último lugar, con tal de darle al hijo lo que necesita. (El día que me convertí en papá o mamá., 2005, pág. 3)

Objetivos

- Descubrir aspectos de la propia historia y de su contexto relacionados con la llegada del primer hijo.
- (Re) descubrir las diferentes emociones que vivieron con la llegada de su primer hijo.
- Reflexionar en torno a los cambios que significó en la vida de cada uno la llegada de un hijo, y cómo logró adaptar su vida a ellos. • Incorporar la experiencia de la adopción como otra forma de convertirse en papá y mamá.

Materiales

- Relatos de experiencias de paternidad.
- Recuadros de la cuna.
- Hojas blancas y lápices.
- Papelógrafos y plumón.
- Cinta Scotch.

Actividades

Había una vez (40 min): Para iniciar las actividades de hoy se sugiere al facilitador recoger comentarios sobre la sesión anterior, tomando las ideas, reflexiones o preguntas que hayan surgido en relación con los temas tratados. Es importante darse un tiempo al comienzo para comentar cómo les fue con la tarea, qué aprendieron de ella, o si fue muy difícil hacerla. Luego se sugiere hacer una breve presentación del tema de hoy. El objetivo de esta actividad es que los participantes puedan descubrir aspectos de la propia historia personal y de su contexto, relacionados con la llegada del primer hijo o hija, como también descubrir las diferentes emociones (positivas y negativas), desde el embarazo hasta el nacimiento. La actividad pretende también reflexionar en torno a las transformaciones que significó en la vida de cada uno la llegada de ese hijo, y qué cambios realizaron para adaptarse a ellos. Se sugiere hacer grupos separados de hombres y mujeres. Una vez conformados los grupos, el facilitador puede leer uno de los textos que cuenta la experiencia de un padre frente a la llegada de su primer hijo. También es posible que el facilitador cuente su propia vivencia de ese momento de la vida. Terminado el texto o testimonio personal, se invita a trabajar en grupo y cada participante podrá relatar la historia de la llegada del primer hijo en forma de cuento. Para eso cada uno deberá partir con "Había una vez..." y contar aspectos de esa parte de sus vidas.

Grupo quiere ideas para armar su cuento se les pueden sugerir los siguientes temas:

- ✓ ¿Cómo se enteraron que iban a ser papás o mamás?
- ✓ ¿Cómo eran sus vidas en ese momento?
- ✓ ¿Qué sensaciones, emociones recorrieron su cuerpo al enterarse de la noticia?
- ✓ ¿Cómo fueron los nueve meses de embarazo? Si no hubo embarazo y fue adoptado, ¿Cómo fue el proceso de adopción?
- ✓ ¿Cómo fue la relación de pareja durante este tiempo?
- ✓ ¿Qué sentí con el nacimiento o llegada de mi hijo(a)?

- ✓ ¿Qué cambios significó para nuestras vidas? Cuente sensaciones positivas y negativas.
- ✓ ¿Quiénes estuvieron presentes en el parto?
- ✓ ¿Es importante que esté también el padre?
- ✓ ¿Qué significa para mí ser papá o mamá?

Después que cada persona haya contado su cuento, se pide al grupo que comenten las similitudes y diferencias de sus relatos para presentarlos en el plenario. Posteriormente cada grupo expone al resto los principales contenidos tratados en el trabajo grupal. Se sugiere al facilitador apuntar la información en un papelógrafo, para que al final se comparen ambas columnas y se comenten las similitudes y diferencias de la experiencia entre hombres y mujeres. Es importante que los participantes reflexionen sobre la influencia que tiene en nosotros la cultura en que vivimos y cómo influye en la forma en que hombres y mujeres vivimos la llegada del primer hijo. (El día que me convertí en papá o mamá., 2005, págs. 16,17,18)

Actividad alternativa (20 min): El objetivo de esta actividad es reflexionar construyendo en torno a la llegada del primer hijo, una cuna identificando las emociones surgidas en ese momento, desde la concepción hasta el nacimiento. Pretende también identificar los cambios que significó este evento en la vida de la pareja. El facilitador divide a los participantes en cinco grupos. A cada grupo se le pide que comente, y después transcriban sus reflexiones y aprendizajes en un recuadro que se les entregará. Cada recuadro tiene la forma de un pedazo de cuna, al estilo de rompecabezas (el facilitador debe procurar tener recortados los recuadros).

Preguntas:

- ✓ ¿Cómo me enteré del embarazo?
- ✓ ¿Qué sentí cuando supe que iba a ser papá?
- ✓ ¿Cómo cambió mi vida al nacer mi hijo?
- ✓ ¿Qué cosas obtuve?
- ✓ ¿Qué cosas tuve que dejar de hacer al convertirme en papá o mamá?
- ✓ ¿Qué significa para mí ser papá o mamá?

(El día que me convertí en papá o
mamá., 2005, pág. 20)

Síntesis (10 min)**:** Una vez que todos hayan terminado, se les pedirá a cada grupo que pasen adelante y que, a medida que construyen la cuna, pegando el pedazo que les corresponde, comenten la reflexión que pusieron en cada recuadro. A medida que van construyendo la cuna, el facilitador entrega información contenida en el módulo. El facilitador realiza una síntesis de los principales contenidos presentados por los participantes en la sesión, y refuerza algunas ideas importantes en base a los contenidos teóricos del módulo. (El día que me convertí en papá o mamá., 2005, pág. 21)

Tarea: Consistirá en compartir con su hijo mayor, o con alguien significativo, lo que descubrió hoy en el taller en relación a su experiencia de haberse convertido en papá o mamá.

Invite a los participantes a identificar los aprendizajes de la sesión preguntando con qué ideas se van de lo conversado.

Anote todo lo que cuentan en un papelógrafo.

(El día que me convertí en papá o mamá.,
2005, pág. 22)

Anexos:

El parto de mi hijo Manuel

Cuando iba a nacer mi tercer hijo, Manolito, la Juani me decía que estaba un poco angustiada recordando lo sola que se había sentido cuando nacieron Pedro y la Anita, que ahora tienen 9 y 5 años. Yo la llevaba al hospital y me iba a la casa porque no me dejaban entrar. Venía a conocer a mi hijo al día siguiente, a veces junto con la Juani, porque recién en la mañana le llevaban la guagua. Con los mayores me costó su poco encariñarme, no es que no los quisiera, pero me daba miedo tomarlos y siempre estaban durmiendo, o comiendo.

¡Con Manolito sí que fue distinto! En el control de embarazo ya le contaron a la

Juani que el hospital estaba distinto y que el papá podía entrar cuando nacía su hijo. A mí me daba susto, pero la Juani me convenció que la acompañara al control con la matrona y ella nos entusiasmó para que yo estuviera en el parto.

Cuando le comenzaron los dolores esa noche, dejamos a los niños encargados y nos fuimos al hospital. Yo todavía no estaba muy decidido, pero cuando llegamos la matrona nos dijo que faltaba poco para que naciera nuestro hijo y me invitó a cambiarme de ropa para que la acompañara. La Juani me decía a cada rato que estaba tan contenta de que estuviera con ella y que me veía ¡tan buenmozo disfrazado de doctor! Y cuando le venían los dolores yo le tomaba la mano, ¡la sentía tan valiente! En el parto mismo, yo la ayudé a sentarse y pujábamos juntos.

Lo mejor fue que cuando nació Manolito. No se lo llevaron, lo secaron bien y se lo dejaron sobre el pecho de la Juani para que nos conociéramos y lo calentara con su calor de madre. Fue tan impresionante porque él nos miraba a los dos y parecía reconocerme cuando le hablaba. Después lo fueron a pesar y examinarlo, y la Juani me dijo que lo acompañara. Yo creo que él sabía que yo estaba ahí, porque si lloraba, yo le hablaba y se quedaba tranquilito. Cuando a la Juani la cambiaron a la camilla se lo volvieron a pasar. Ahí parece que ya tenía hambre y se puso a mamar, ¡como que nació sabiendo! Desde entonces siempre estuvieron juntos, mamando bien seguido. A este niño es el que más tiempo ha amamantado.

Cuando llegamos a la casa, yo noté la diferencia con Manolito. La Juani no se sintió deprimida como con los otros niños. También yo la ayudé mucho más, ya no me daba miedo tomarlo y como sabía que me reconocía, lo sentía muy cerca y! hasta lo he mudado!

Después de haber acompañado a la Juani en el parto la admiro y respeto mucho más.

Los dos hemos cambiado para bien y estamos mucho más cerca.

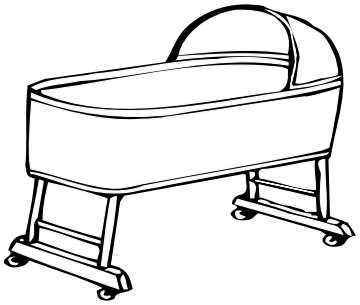
(El día que me convertí en papá o mamá., 2005, pág. 26)

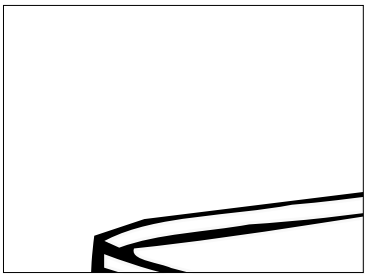
Rompecabezas la cuna

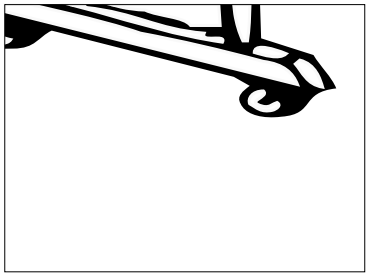
Se sugiere hacer primero una fotocopia para cada grupo y después recortar las piezas

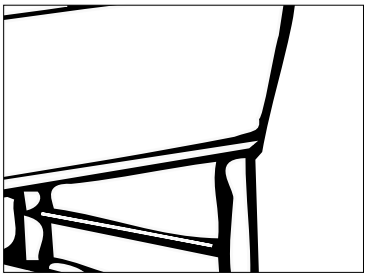
Preguntas:

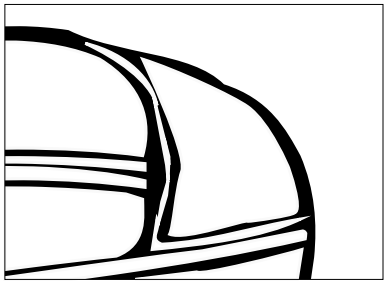
- ✓ ¿Cómo me enteré del embarazo?
- ✓ ¿Qué sentí cuando supe que iba a ser papá?
- ✓ ¿Cómo cambió mi vida al nacer mi hijo? ¿Qué cosas obtuve?
- ✓ ¿Qué cosas tuve que dejar de hacer al convertirme en papá o mamá?
- ✓ ¿Qué significa para mí ser papá o mamá?

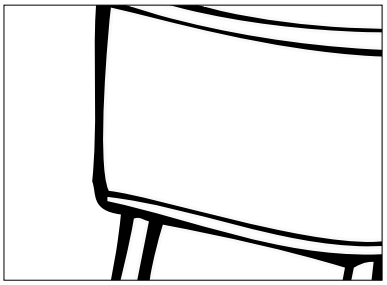


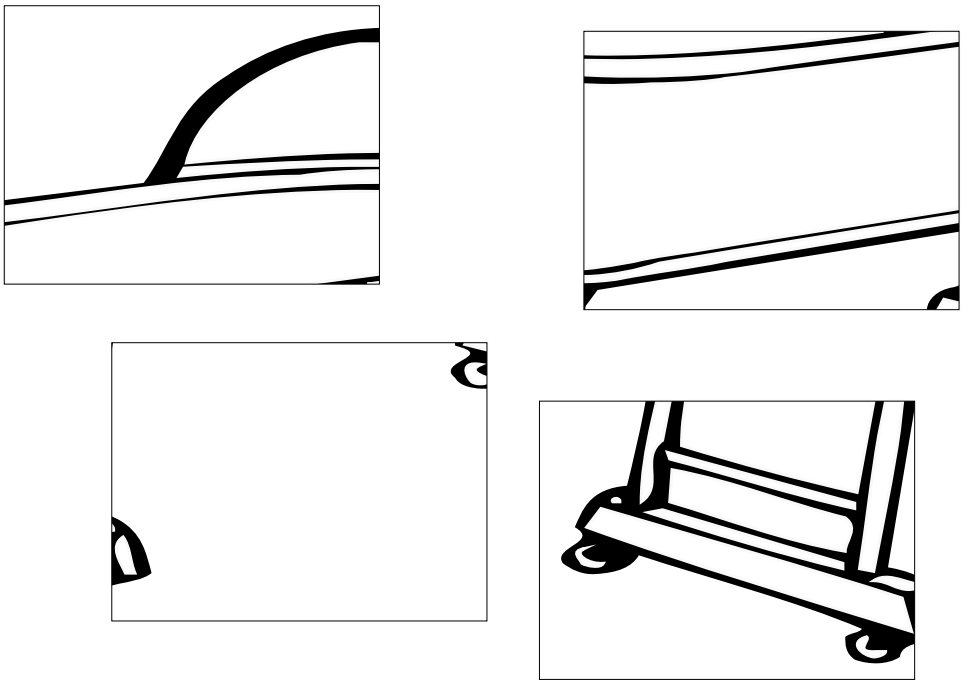












(El día que me convertí en papá o mamá., 2005, pág. 27)

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

PARA EL FACILITADOR

1. *NOMBRE SESIÓN*

2. *LUGAR EN QUE SE REALIZÓ*

3. *FECHA*

4. *DURACIÓN*

5. *ASISTENTES (nombres de cada participante)*

6. *Describa los principales contenidos que surgieron durante la sesión:*

7. *En general el nivel de participación en esta sesión fue:*

ALTO ☐ *MEDIO* ☐ *BAJO* ☐

8. *Como monitor(a) conducir esta sesión me resultó:*

DIFICIL ☐ *ALGO DIFÍCIL* ☐ *FACIL* ☐

9. *Creo que esta sesión podría mejorar si:(describir lo que a su juicio faltó o sobró)*

(El día que me convertí en papá o mamá., 2005, pág. 30)

Taller 3

Tema: Cada hijo tiene necesidades que son comunes y otras diferentes.

Se trabajará la diversidad tanto en relación con la crianza de los hijos en diversas etapas de la vida, como las diferencias de género y la presencia de niños con necesidades especiales. Un gran desafío para cualquier ser humano es el de convertirse en padre o madre. Cambia la vida radicalmente, las responsabilidades, los proyectos, las prioridades, e incluso, los mismos padres y madres se transforman a sí mismos en la íntima relación que establecen con hijos o hijas. Es natural que la relación con los hijos o hijas origine un cuestionamiento permanente en los padres y madres acerca de cuáles son las mejores maneras de educarlo, qué está bien hacer con ellos, qué está mal, etc. En este cuestionamiento es habitual encontrar en los padres y madres diferentes sensaciones o sentimientos en relación a la educación de -y entre- sus distintos hijos o hijas. Cuando es sólo uno, todas las preguntas se dirigen a la relación que se establece con ese niño o niña en particular. Cuando aumenta el número de hijos los padres comienzan a darse cuenta de las diferencias que hay entre ellos, en su personalidad, sus habilidades y dificultades, en sus ritmos de desarrollo, por nombrar algunas dimensiones. Esto, naturalmente produce que existan diferencias en cómo se establecen las relaciones con cada uno de los hijos.

Es frecuente que como padres observemos que lo que nos resulta para enfrentar determinada dificultad con un hijo, no sirva para enfrentar la misma dificultad con otro. (Cada Hijo un Nuevo Dasafio., 2005, pág. 35)

Objetivos

- Reconocer las diferencias entre sus hijos y la importancia de responder en forma diversa a sus necesidades o formas de ser.
- Valorar el concepto de diversidad como actitud básica y establecer actitudes y comportamientos necesarios para respetar la individualidad de los diferentes miembros de la familia.

- Reflexionar críticamente en torno a las diferencias de crianza en niños y niñas.

(Cada Hijo un Nuevo Dasafio., 2005, pág. 42)

Materiales

- Papelógrafos.
- Hojas de papel.
- Lápices de colores revistas o diarios viejos.
- Pegamento y tijeras (dos de cada una puede ser suficiente).
- Cinta adhesiva.
- Una radio y música tranquila.

El retrato de mis hijos (45 a 60 min): El objetivo de esta actividad es conectar a los padres y madres con cada uno de sus hijos en un momento importante que es elegir su nombre. Además permite introducir a los participantes a la temática de trabajo de la sesión. Los facilitadores invitan a los participantes a que en una hoja de papel escriban el nombre de cada uno de su(s) hijo(s). Posteriormente, deben poner en la parte inferior del nombre la razón por la cual eligieron ese nombre para sus hijos. Una vez que todos los participantes hayan terminado se invita a compartir libremente la actividad, señalando las razones que los motivaron a elegir el nombre de cada hijo. Al finalizar es importante que el facilitador señale que así como cada uno tiene un nombre, también tiene una individualidad particular que hace a cada persona única y diferente de todos los demás. Sobre éstas particularidades y cómo las enfrentamos los padres, es el tema a trabajar en la sesión de hoy.

Para esto, disponga de lápices de colores, revistas o diarios viejos, papeles de colores, pegamento y tijeras. Es necesario dar un tiempo largo de trabajo individual, aproximadamente 30 minutos. Se sugiere poner una música tranquila si dispone de radio.

Una vez que hayan terminado todos los participantes, se los invita a pegar en las paredes de la sala los retratos de sus hijos y a observar este "Museo de retratos" por unos minutos.
Luego invite a compartir en un plenario abierto, qué descubrió cada uno de sus hijos o de sí mismo con este ejercicio.

Algunas preguntas que pueden guiar esta conversación son:

- ✓ ¿Fue difícil encontrar el sello de cada hijo(a)? ¿Fue más difícil con alguno en particular?
- ✓ ¿Sienten que hacen diferencias entre los hijos hombres y las hijas mujeres? ¿Por qué? ¿Cuáles diferencias?
- ✓ ¿Cómo entienden la justicia en el trato con los hijos?

A medida que responden las preguntas, especialmente la número tres, puede entregar información de la primera parte de este módulo que refuerce la importancia de valorar las particularidades de cada niño, y el no hacer discriminaciones de género en la crianza. (Cada Hijo un Nuevo Dasafio., 2005, pág. 48)

Síntesis (10 min)**:** Al cerrar la sesión haga una síntesis de los principales contenidos presentados por los participantes, y refuerce algunas de las ideas más importantes.

Anexos:



FICHA DE EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

PARA EL FACILITADOR

1. NOMBRE SESIÓN

2. LUGAR EN QUE SE REALIZÓ

3. FECHA **4.** DURACIÓN

5. ASISTENTES (nombres de cada participante)

6. Describa los principales contenidos que surgieron durante la sesión:

7. En general el nivel de participación en esta sesión fue: ALTO MEDIO BAJO

8. Como monitor(a) conducir esta sesión me resultó: DIFICIL ALGO DIFÍCIL FACIL

9. Creo que esta sesión podría mejorar si:(describir lo que a su juicio faltó o sobró)

(Cada Hijo un Nuevo Dasafio., 2005, pág. 52)

Campaña y Concurso Nuestra pareja es importante (mensual).

Las buenas relaciones en pareja, son el complemento ideal para generar un clima dentro de la familia, donde los hijos puedan desarrollarse de manera adecuada, en el caso de parejas que no aún no han decido ser padres, el tiempo de compartir y cimentar las bases de un hogar estable, es indispensable para el desarrollo del ser humano en el aspecto de convivencia y relaciones conyugales.

Objetivos:

Fortalecer los vínculos conyugales o de pareja.

- Propiciar un ambiente incluyente para la pareja del trabajador.

Instrucciones para el concurso:

- Realizar un video que no sobrepase los 3 minutos, en el cual se muestre actividades que realices con tu pareja.

- Debes subir el video a YouTube y copiar la dirección del video.

- Para entrar en el concurso debes enviar el link del video al mail de cultura MEGAPROFER. Con el título nuestra pareja es importante y el nombre tuyo y de tu pareja.
- Para que tu participación sea oficial debes ingresar con tu perfil de Facebook y postear el video. Al mismo instante se compartirá en video en el Facebook de cultura Megaprofer.

Premio

El video que logro obtener más like, como ganador se hará acreedor a un premio para disfrutar en pareja.

Cronograma

Cuadro # 23: Cronograma de actividades de la Propuesta

ACTIVIDADES	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEP.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Diagnostico																				
Planificación y diseño																				
Revisión del Plan de fortalecimiento e integración familiar.																				
Aprobación																				
Socialización Plan de fortalecimiento e integración familiar.																				
Ejecución																				
Talleres que componen el Plan de fortalecimiento e integración familiar.																				
Talleres que componen el Plan de fortalecimiento e integración familiar.																				

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Investigador.

Presupuesto

Tabla # 1: Presupuesto

ITEM	DETALLE	META		COSTO UNITARIO MENSUAL	SUBTOTAL	COSTO TOTAL DEL PROYECTO
		UNIDAD DE MEDIDA	**CANTIDAD**			
A. TALENTO HUMANO						
A1	Trabajador Social	No.	1	850	850	4250
					Subtotal A	**4250**
B 1. GASTOS INVERSIÓN						
B2	Laptop	No.	1	650	650	650
B3	Cortapicos	No.	1	10	10	10
B4	Mesas	No.	10	20	200	200
B5	Escritorios	No.	1	120	120	120
B6	Sillas	No.	60	7	420	420
B7	Impresora	No.	1	80	80	80
					Subtotal B	**1480**
C. EQUIPO DE TRABAJO						
C1	Disco duro externo.	No.	1	40	40	40
C2	Proyector de imágenes.	No.	1	300	300	300
					Subtotal C	**340**
D. GASTOS OPERATIVOS						
D1	Esferos	Caja	1	2	2	2
D2	Hojas de papel Bond A4	Resma	5	3	15	15
D3	Carpetas	N°	70	0,5	35	35
D4	Marcador de Tiza Líquida	Caja	1	3	3	3
D5	Reproducción de documentos	Copias	1500	0,02	30	30
D6	Grapadora	No.	1	2	2	2
D7	Perforadora	No.	1	2,5	2,5	2,5
D8	Material didáctico para talleres		1	300	300	300
					Subtotal D	389.5

E1	Fin de semana en pareja.	1	2	250	250	250
					Subtotal E	**250.00**
				SUBTOTAL A + B + C + D+E	$	6.709,50
				Imprevistos 5%		339,10
				COSTO TOTAL	**$**	**7.048,6**
SON: Seis mil setecientos ochenta y dos Dólares con 50/100						

Elaborado por: Medina S. (2016) **Fuente:** Investigador.

Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta

Tabla # 2**:** Evaluación de la Propuesta

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Qué evaluar?	✓ Procesos y resultados.
2.- ¿Por qué evaluar?	✓ Porque la importancia de conocer los resultados en relación a los objetivos planteados para conocer el desarrollo de la propuesta e implementación de la misma.
3.- ¿Para qué evaluar?	✓ Para facilitar la toma de decisiones. ✓ Para replantear las nuevas propuestas. ✓ Para satisfacer las necesidades primordiales de los trabajadores de la empresa. ✓ Para conocer si con la propuesta ha existido cambios de actitud en los trabajadores.
4.- ¿Qué evaluar?	✓ La funcionalidad de los Talleres. ✓ La participación de Directivos, Autoridades y trabajadores en los Talleres. ✓ Los procesos y resultados obtenidos.
5.- ¿Quién evalúa?	✓ Autoridades. ✓ Trabajadores. ✓ Edison Stalin Medina Arias.
6.- ¿Cuándo evaluar?	✓ Permanentemente.
7.- ¿Cómo evaluar?	✓ Mediante la aplicación de varios métodos, técnicas y encuestas bimensuales.

8.- ¿Con que evaluar?	✓ Mediante el diseño un instrumento de evaluación. Entrevistas – Cuestionarios

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Investigador.

Síntesis, presentación e importancia

Crear un plan de fortalecimiento e integración familiar con la aplicación de una metodología participativa en los trabajadores de MEGAPROFER S.A.. Nos permitirá Implementar talleres de capacitación orientados a fortalecer las relaciones familiares, conyugales en conjunto con el desempeño laboral de los colaboradores, Apoyando mediante días de inclusión a la familia sensibilizando y generando compromiso en los miembros del núcleo familiar sobre la importancia de la educación familiar y con ello evitar la desintegración, además de facilitar la identificación de las posibles problemáticas sociales que podrían darse y que afectarían al desarrollo normal de las actividades laborales y su desempeño laboral.

Con este plan además de capacitar, fortalecer los valores corporativos y cultura organizacional, recalcando siempre los valores

- Nos apasiona ser mejores día a día.
- Sentimos la camiseta.
- Nuestra familia es importante.

(MEGAPROFER S.A., 2016)

Beneficios del Plan de fortalecimiento e integración familiar, a nivel de desempeño y rentabilidad, se verán reflejados en el mejoramiento del clima laboral y por ende el desempeño, ya que identificar problemáticas familiares que puedan afectar al desempeño laboral son de gran importancia en una organización en crecimiento, la prevención de causas de potenciales de conflictos sociales familiares y la búsqueda de formas adecuadas para la resolución de la problemática, antes que llegue se a convertirse en causa de afectación laboral es otro gran beneficio de la implementación del plan,

mediante el desarrollo del plan y los diferentes talleres se podrá transmitir el interés y compromiso del empleador en fortalecer las relaciones empleador-empleado y su entorno familiar.

Síntesis extraída de la propuesta pág. 80 hasta 113.

Bibliografía

1. Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de Octubre. De 2008.). Constitución de la República del Ecuador. Constitución de la República del Ecuador. Quito., Pichincha., Ecuador.: Asamblea Constituyente.

2. Balseca Basantes., J. E. (11 de Noviembre de 2010). Las relaciones familiares inciden en el rendimiento inciden en el rendimiento académico de los estudiantes del octavo a décimo año de educación básica del liceo militar capitán giovanni calles de la ciudad de pelileo o, en el año lectivo 2009-2010. Las relaciones familiares inciden en el rendimiento inciden en el rendimiento académico de los estudiantes del octavo a décimo año de educación básica del liceo militar capitán giovanni calles de la ciudad de pelileo o, en el año LECTIVO 2009-2010. Ambato, Tungurahua, Ecuador.

3. Brito Challa. (1992). Relaciones Humanas. México: mcgraw-HILL.

4. Camacho Rosero, K. G. (03 de 12 de 2014). El ambiente laboral y el desarrollo integral de los trabajadores de la empresa megaprofer s.a. de la ciudad de ambato. El ambiente laboral y el desarrollo integral de los trabajadores de la empresa megaprofer s.a. de la ciudad de ambato. Ambato, tungurahua, ecuador: universidad tecnica de ambato.

5. Chiavenato, I. (1999). Adminitración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill.

6. Chiavenato., I. (1999). Administración de los Recursos Humanos. Mc Graw Hill.

7. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2013). Panorama Social de América Latina 2013. Santiago de Chile.: CEPAL.

8. Del Toro., C. (14 de Mayo de 2013). Que es el SDI. Obtenido de Prezi.: https://prezi.com

9. El Telegráfo. (22 de Diciembre. De 2011). Ecuador está en estrato económico medio. Obtenido de El Telegráfo.: http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/inec-el-83-de-poblacion-en-ecuador-esta-en-estrato-economico-medio

10. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (31 de Diciembre. De 2005). Cada Hijo un Nuevo Dasafio. Talleres para Trabajar con Familias. ¿Te suena Familiar? Santiago., Chile, Chile: Unicef.

11. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (31 de Diciembre de 2005). El día que me convertí en papá o mamá. Talleres para trabajar con la Familia.¿Te suena Familiar? Santiago., Chile., Chile.: Unicef.

12. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (31 de Diciembre de 2005). La Familia que Hemos Construido. Talleres para Trabajar con Familias. ¿Te suena familiar? Santiago., Chile, Chile: Unicef. Obtenido de unicef.: http://www.unicef.cl/centrodoc/tesuenafamiliar/06%20Construido.pdf

13. Goldsmith., E. B. (1989). Work and family: theory, research, and applications. California: Newbury Park.

14. Gómez., V. (2014.). El conflicto trabajo-familia. Scielo., 142.

15. Guamán Fuentes., M. S. (13 de Abril. De 2016.). El Clima Laboral y las Relaciones Familiares de los Trabajadores de la Empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA. De la Parroquia Shell, Provincia de Pastaza. El Clima Laboral y las Relaciones Familiares de los Trabajadores de la Empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA. De la Parroquia Shell, Provincia de Pastaza. Ambato., Tungurahua., Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

16. Guevara Noboa., Y. G. (9 de Diciembre. De 2015). Las Relaciones Familiares y El Rendimiento Laboral de las Trabajadoras de la Empresa Confeciones Lopéz de la Ciudad de Ambato. Las Relaciones Familiares y El Rendimiento Laboral de las Trabajadoras de la Empresa Confeciones Lopéz de la Ciudad de Ambato. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

17. Guitierrez Tobar., E. (10 de Junio de 2016). La productividad y la importancia de los departamentos de apoyo en una empresa. (E. S. Medina Arias., Entrevistador) Ambato., Tungurahua.

18. Harramoto., E. (1998). Conceptos basicos sobre vivienda y calidad. Chile: universidad de chile.

19. Hellriegel., D., & Slocum., J. (2012). Comportamiento Organizacional. México.: Thomson.

20. Honorable Congreso Nacional de la República del Ecuador. (20 de Abril. De 2015). Código del Trabajo. Código del Trabajo. Quito, Pichincha., Ecuador.: Ediciones Legales.

21. Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos. (2013). Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras III. Quito.: Edistorial Ecuador.

22. Instituto Ecuatoriano de Estadisticas y Censo. (01 de Marzo de 2015). Reporte de Pobreza por Ingresos. Reporte de Pobreza por Ingresos. Quito, Pichincha, Ecuador: Instituto Ecuatoriano de Estadisticas y Censo.

23. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (18 de Enero de 2016). INEC. Obtenido de INEC: www.ecuadorencifras.gob.ec

24. Jiménez Figueroa., A., & Moyano Díaz., E. (14 de Marzo de 2008). Factores Laborales de Equilibrio entre trabajo y familia:Medios para Mejorar La Calidad de Vida. Factores Laborales de Equilibrio entre trabajo y familia:Medios para Mejorar La Calidad de Vida. Tolca, Tolca, Chile: Universum.

25. Jordan Vaca., D. M. (25 de Mayo de 2016). Desempeño Laboral y Megaprofer S.A. (E. S. Medina Arias, Entrevistador)

26. Kayser., B. (2015). Atlantic International University. Obtenido de Atlantic International University: http://www.aiu.edu

27. Llinares Millán., M. C. (2011.). Economía y Organización de Empresa Constructora. Valencia.: Universidad Politécnica de Valencia.

28. Lussier., R. (2005). Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades. México.: Cengage Learning.

29. Martínez Monteagudo., M. C. (3 de Enero de 2013). Diversidad familiar y ajuste psicosocial en la sociedad actual. Elche, Alicante, España.

30. MEGAPROFER S.A. (12 de SEPTIEMBRE de 2016). MEGAPROFER S.A. Obtenido de WWW.MEGAPROFER.COM: http://www.megaprofer.com/web/index.php?Option=com_content&view=article&id=46&Itemid=136&lang=es

31. Méndez Álvarez., C. E. (2005). Clima Organizacional en Colombia. Bogotá.: Universidad del Rosario.

32. Méndez Errico, S. (21 de Septiembre de 2011). Www.innatia.com. Obtenido de http://www.innatia.com/s/c-organizacion-familiar/a-una-familia-disfuncional.html

33. Méndez., Z. (2016.). Aprendizaje y Cognición. San José.: Universidad Estatal a Distancia.

34. Moyano Diaz, E. (10 de Septiembre de 2007). Scielo. Obtenido de scielo: http://www.scielo.cl/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S0718-23762007000200012

35. Naciones Unidas. (s.f.). Temas Mundiales. Obtenido de Temas Mundiales: http://www.un.org/es/globalissues/family/

36. Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (4 de Diciembre. De 2005). UNESCO. Obtenido de UNESCO: http://www.unesco.org/new/es/right2education

37. Organización Internacional del Trabajo. (2013). Panorama Laboral 2013 para América Latina y el Caribe. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

38. Organización Mundial de la Salud. (7 de Abril. De 1948). OMS. Obtenido de OMS.: http://www.who.int/es/

39. Pérez Lo Presti., A., & Reinoza Dugarte., M. (2011.). El Educador y La Familia Disfuncional. Mérida: Universidad de los Andes.

40. Pujol., J. L., & Rojas., S. (2009). Los Vínculos Afectivos:: lazos que nos unen en el bienestar y el dolor. (pág. 1). Madrid.: SEDIBAC.

41. Quijano Portilla., V. M. (2004.). Calidad en el servicio. México.: Gasca Sicco.

42. Real Academia Española. (s.f.). Real Academia Española. Obtenido de Real Academia Española.: http://www.rae.es/

43. Robbins., S., & Judge., T. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Education.

44. Ruiz Galarza, O. X. (12 de Agosto. De 2016). Desempeño en la bodega Matriz de MEGAPROFER S.A. (E. S. Medina Arias., Entrevistador)

45. Sisa Chida., A. G. (24 de Abril de 2014). Las relaciones interpersonales y su incidencia el clima organizacional en el grupo corporativo mary carmen en la provincia de tungurahua en la ciudad de ambato. Las relaciones interpersonales y

su incidencia el clima organizacional en el grupo corporativo mary carmen en la provincia de tungurahua en la ciudad de ambato. Ambato, tungurahua, ecuador.

46. Tabera., M. V., & Rodriguez., M. (2010). Intervención con familias y atención a menores. Getafe.: EDITEX.

47. Zapata rivas, d. P. (23 de julio de 2013). Desintegración familiar en el autoestima de los niños. Desintegración familiar en el autoestima de los niños. Quito, pichincha, ecuador: universidad cenral del ecuador.

ANEXOS

ENCUESTA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE LAS RELACIONES FAMILIARES Y SU INSIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA MEGAPROFER S.A.

Objetivo: Recoger información sobre la incidencia en el desempeño laboral de la Empresa MEGAPROFER S.A

Relaciones familiares

1.- ¿Cuál es su estado civil?

1. Soltero	
2. Casado	
3. Divorciado	
4. Unión de libre	

2.- ¿Es usted quien mantiene su hogar?

1. Si	
2. No	

3.- ¿Tiene hijos o hijas?

1. Si	
2. No	

4.- ¿Cómo califica la relación con su pareja?

1. Excelente	
2. Muy buena	
3. Buena	
4. Regular	
5. Mala	
6. N.A.	

5.- ¿Cómo califica la relación con sus hijos/as?

1. Excelente	
2. Muy buena	
3. Buena	
4. Regular	
5. Mala	
6. N.A.	

6.- ¿Con que frecuencia asiste a reuniones familiares?

1. Siempre	
2. Casi siempre	
3. Casi nunca	
4. Nunca	

7.- ¿Con que frecuencia asiste a reuniones escolares de sus hijos/as?

1. Siempre	
2. Casi siempre	
3. Casi nunca	
4. Nunca	
5. N/A	

8.- ¿Qué actividades realiza para recrearse?

1. Deportivas	
2. Familiares	
3. Con amigos	
4. Juegos de azar	
5. Ninguna	

Relaciones Interpersonales

9.- ¿Cómo considera usted que es su trato hacia los demás?

1. Amable	
2. Respetuoso	
3. Agradable	
4. Distante	
5. Frio	
6. Con disgusto	

10.- ¿Cómo calificaría las relaciones con sus vecinos?

1. Excelentes	
2. Muy buenas	

3. Buenas	
4. Regulares	
5. Malas	

11.- ¿Cómo considera que son las relaciones con sus amigos/as?

1. Excelentes	
2. Muy buenas	
3. Buenas	
4. Regulares	
5. Malas	

Relaciones laborales

12.- ¿Por lo general, en qué estado de ánimo acude a su lugar de trabajo?

1. Con vitalidad	
2. Con disposición	
3. Desanimado	
4. Cansado/estresado	
5. Apático	

13.- ¿Cómo califica las relaciones entre sus compañeros de trabajo?

1. Excelentes	
2. Muy buenas	
3. Regulares	
4. Malas	

14.- ¿Cuál es el promedio mensual de horas extra que genera?

1. 5 horas	
2. 15 horas	
3. 30 horas	
4. 40 horas o más.	

15.- ¿Al salir del trabajo cómo se siente?

1. Con vitalidad	
2. Desanimado	
3. Cansado/estresado	
4. Molesto	

Paper

LAS RELACIONES FAMILIARES Y EL DESEMPEÑO LABORAL.

Edison Stalin Medina Arias

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Resumen

La presente investigación tiene como propósito determinar las relaciones familiares y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa MEGAPROFER S.A., de la ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua, ya que en la actualidad es un factor social, que puede afectar empresas a nivel local y nacional, si no se busca una conciliación entre las relaciones familiares y las relaciones laborales, se generan situaciones conflictivas, que tienen como resultado el deficiente rendimiento de sus trabajadores e inestabilidad laboral, a la vez tiene como efecto relaciones familiares inadecuadas donde se generan varios conflictos provocando condiciones inseguras en vida familiar.

La metodología que se utilizó centralmente en el proceso investigativo fue el paradigma Critico-Propositivo, para ellos se aplicaron técnicas de observación permitiendo ver de cerca, comportamientos de todos los trabajadores de la bodega matriz de MEGAPROFER S.A., se aplicó la encuesta con el propósito de conocer las realidades de los trabajadores, con el método estadístico se pudo identificar los factores negativos y positivos del desempeño laboral y las relaciones familiares.

La propuesta resultante posterior a la investigación es la creación de un Plan de fortalecimiento e integración familiar para trabajadores de la empresa MEGAPROFER S.A, de esta manera se estaría vinculando a las familias de los trabajadores en pos de fortalecer y estrechar lazos entre los trabajadores y sus familias, generando el manejo del liderazgo que ayude en la armonización del trabajo, que sean más cooperativos y responsables en sus actividades laborales y familiares. Al mejorar las relaciones familiares y laborales se permitirá asumir mayor responsabilidades institucionales y

familiares a la vez sentirse motivados a mejorar su estilo de vida dentro y fuera de la empresa.

Por medio de la aplicación de un cuestionario se pudo obtener información necesaria para llevar a efecto la mencionada propuesta y conocer el tipo de relaciones familiares de cada trabajador que ayudará a incrementar el desempeño laboral y lazos afectivos familiares.

PALABRAS CLAVES: Desempeño laboral, relaciones familiares, familia.

Abstract

The current research aims to determine family relationships and the impact on job performance of workers at MEGAPROFER SA company, in Ambato, at Tungurahua Province, given to the fact that nowadays it is a social factor, that may affect local and national companies if there is not a conciliation between family and labor relationship, conflictive situations, which result in a poor workers' performance and labor instability, while it has the effect of inadequate family relationships in which several conflicts occur, causing unsafe conditions in family life.

The methodology centrally used during the research process was the critical-propositive paradigm, in which observation techniques were applied, having a close look of the behaviors of all employees at the principal store in MEGAPROFER SA. A survey was applied with the purpose of knowing the realities of the workers, with the statistical method it was identified negative and positive factors of job performance and family relationships.

The resulting proposal after the research is the creation of a plan to strengthen and integrate family relationships for the employees at MEGAPROFER SA company; hence, workers' families would be linked towards strengthening and joining ties between workers and their families, generating management leadership to help in the harmonization of labor, and being more cooperative and responsible in their work and family. By improving family and labor relationships it will be allowed to take more institutional and family responsibilities, at the same time workers will feel motivated to improve their lifestyle inside and outside the company.

Through the application of a questionnaire, it could be obtained the necessary information to carry the proposal that was previously mentioned and know the kind of family relationships that will help each worker to increase their job performance and family ties.

KEYWORDS: job performance, family relationships, family.

Introducción

“LAS RELACIONES FAMILIARES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA BODEGA ZONA 1 DE MEGAPROFER S.A. DE LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

La influencia de las relaciones familiares afecta a las personas en su desenvolvimiento en el ámbito laboral y viceversa, que influyen en el desarrollo integral de las personas, especialmente de los trabajadores de la Bodega Zona 1 de MEGAPROFER S.A.

El ser humano en la secuencia evolutiva de su desarrollo bio-sico-social encuentra el tiempo y el espacio para asumir nuevas responsabilidades personales y comunitarias, en las mismas que cotidianamente debe demostrar su madurez intelectual y emocional que aplicando esto en las relaciones familiares y su rendimiento laboral; premisa de la que se desprendió la presente investigación, pues se intenta conocer como las relaciones intrafamiliares influyen en el comportamiento institucional del trabajador de la Bodega Zona 1 de MEGAPROFER S.A.

Metodología

Sujetos: Para la realización de esta investigación se utilizó una población de estudio de 58 trabajadores de la empresa MEGAPROFER S.A.

Técnicas:

Observación

Cuestionario

Método Estadístico

Instrumentos:

Diario de campo

Ficha de observación

Cuaderno de notas

Resultados

Como se muestra en la cuadro # 4, el 86.2% de trabajadores de "MEGAPROFER S.A." han formalizado su relación, son casados o practican unión de hecho reconocida por las leyes ecuatorianas, el otro 12% son solteros y tan solo un 1.8% es divorciado, se evidencia, existe un porcentaje elevado de trabajadores que dicen mantener algún tipo de relación de pareja.

Cuadro # 4: Estado civil de la persona encuestada (p1)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Soltero	7	12%	12%	12%
	Casado	40	68.9%	68.9%	68.9%
	Unión de hecho	10	17.3%	17.3%	17.3%
	Divorciado	1	1.8%	1.8%	1.8%
	TOTAL:	58	100%	100%	100%

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

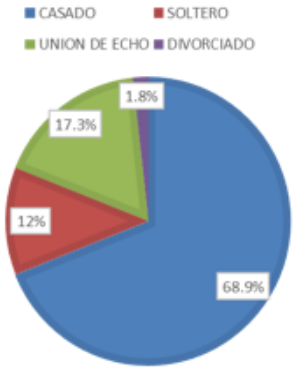


Gráfico # 5: Estado civil de las personas encuestadas (p1)
Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

Adicional a esto en la pregunta dos, representada en porcentaje en el cuadro # 5, se tiene como resultados que el 94.8% de trabajadores son cabeza familia, es decir cubren gastos del hogar, tienen responsabilidades con personas que viven y dependen de sus ingresos mensuales, que generan por su relación de dependencia en la empresa, con este dato estadístico debemos considerar que este porcentaje de trabajadores no se puede permitir perder su trabajo, esto ocasionaría una crisis a nivel de su familia o dependientes. Por lo tanto los trabajadores deben rendir adecuadamente en su puesto de labores, para así poder asegurar su estabilidad laboral y que sus ingresos mensuales puedan cubrir sus costos de vida y los de sus cargas familiares. Al investigar qué

Cuadro # 5: ¿Es usted quien mantiene su hogar? (p2)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Si	55	94.8%	94.8%	94.8%
	No	3	5.2%	5.2%	5.2%
	TOTAL:	58	100%	100%	100%

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa.

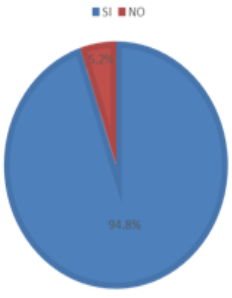


Gráfico # 6: ¿Es usted quien mantiene su hogar? (p2)
Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

porcentaje de la población en la bodega de la empresa tiene hijos o hijas se obtuvo como resultado que un 96.5% de los trabajadores son padres de familia, de 58 trabajadores 56 han procreado a lo largo de su vida, situación que les exige cumplir responsabilidades tanto afectivas, familiares y legales, el ser padre implica compromiso en el desarrollo social, afectivo y educativo, también se debe considerar las implicaciones económicas que un hijo/a demanda, para cubrir necesidades inherentes con la edad y brindar calidad de vida para los niños, niñas y adolescentes en esta parte de la investigación nuevamente se destaca la importancia del buen desempeño laboral como garantía de la estabilidad laboral.

Al ser MEGAPROFER S.A. una empresa de distribución ferretera a nivel nacional y estar posesionada como una de las más grandes organizaciones del país, la carga laboral y la exigencia de un excelente desempeño por parte de todos sus trabajadores es alta, para poder así llegar a sus 4.148 clientes en el Ecuador. Dicho esto volvemos la mirada hacia la realidad de los trabajadores de la bodega zona 1, que tienen un índice de rotación de personal de 3% como se muestra en el cuadro # 21, en promedio de los

Cuadro # 21: Índice de rotación de personal en la bodega matriz, zona 1.

Índice de rotación de personal en la bodega Matriz.	
Meses	**Porcentaje de cumplimiento**
1 Enero	8%
2 Febrero	0%
3 Marzo	0%
4 Abril	0%
5 Mayo	7%
6 Junio	3%
7 Julio	3%
Promedio de rotación:	**3%**

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Departamento de Talento Humano.

últimos meses del año, situación que se contrasta con el 100% de desempeño que han tenido en este mismo lapso de tiempo como se muestra en la cuadro # 19.

Cuadro # 19: Desempeño laboral trabajadores de la bodega zona 1 (Matriz).

Índice de despacho por cumplimiento.	
Meses	**Porcentaje de cumplimiento**
1 Enero	98%
2 Febrero	101%
3 Marzo	100%
4 Abril	99%
5 Mayo	100%
6 Junio	101%
7 Julio	102%
Promedio de desempeño:	**100%**

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: (Ruiz Galarza, 2016)

En este adecuado desempeño se ven inmersos diferentes factores, como son horas extra que el trabajador genera para poder cumplir metas establecidas, sobre tiempos que hacen que su jornada laboral se extienda un promedio de 3.33 horas al día, que al finalizar el mes representan un ingreso más elevado al normal, dichos sobre tiempos u horas extra no serían posibles cumplir, si dentro de la bodega en lo que respecta al trato y relaciones entre compañeros no fuera el propicio para un buen desarrollo de actividades y el empoderamiento del equipo de trabajo en búsqueda de metas y objetivos empresariales.

A pesar que el ambiente laboral dentro de la bodega matriz en la zona 1, sea el adecuado para desempeñar con éxito las labores diarias de trabajo y que las buenas relaciones entre pares sean calificadas en un 70.7% de excelentes, como se muestra en el cuadro # 16, no es garantía que disminuya el cansancio y estrés que sienten en un 100% los trabajadores como lo indica el cuadro # 18, al salir de su extenuante jornada laboral.

Cuadro # 16: ¿Cómo califica las relaciones entre sus compañeros de trabajo? (p13)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Excelentes	41	70.7%	70.7%	70.7%
	Muy buenas	12	20.7%	20.7%	20.7%
	Buenas	5	8.6%	8.6%	8.6%
	Regulares	0	0%	0%	0%
	Malas	0	0%	0%	0%
	TOTAL:	58	100%	100%	100%

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

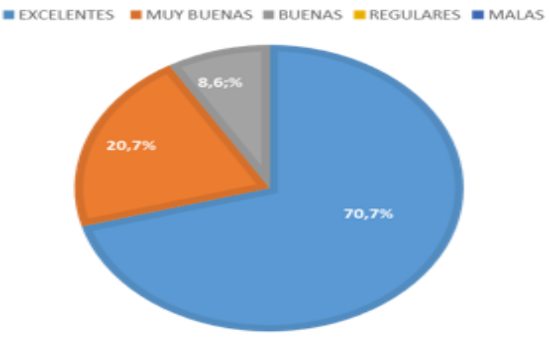


Gráfico # 17: ¿Cómo califica las relaciones entre sus compañeros de trabajo? (p13)
Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

Dicho cansancio o estrés que manifiestan tener el total de la población investigada se contrasta, con las frágiles relaciones conyugales dentro de la familia que se ven afectadas, esto podría generar fuertes conflictos dentro del núcleo familiar y fragmentación de la misma, sino se pone atención tempranamente a las debilitadas relaciones, el escaso tiempo de calidad la

Cuadro # 7: ¿Cómo califica la relación con su pareja (p4)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Excelente	0	0%	0%	0%
	Muy buena	0	0%	0%	0%
	Buena	11	19%	19%	19%
	Regular	35	60.3%	60.3%	60.3%
	Mala	5	8.6%	8.6%	8.6%
	N/A	7	12.1%	12.1%	12.1%
	TOTAL:	58	100%	100%	100%

Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta a trabajadores de la empresa

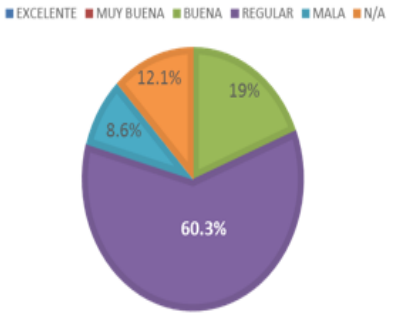


Gráfico # 8: ¿Cómo califica la relación con su pareja? (p4)
Elaborado por: Medina S. (2016)
Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la empresa.

compartido con la pareja, desfavorecerá el fortalecimiento de los lazos afectivos que fueron el impulso para la formación del hogar, además de compartir responsabilidades como padres, es de vital importancia que la pareja dentro su relación tenga tiempo para dedicarlos exclusivamente a la relación conyugal, salir de la rutina del trabajo y de la gran responsabilidad que es establecer un hogar con un ambiente emocional, afectivo y económico adecuado para el desarrollo de sus integrantes.

Resultados

- Los trabajador de la bodega matriz de MEGAPROFER S.A. requiere fortalecer sus relaciones conyugales y familiares generando fuertes además de estables conexiones y adecuados lazos afectivos, dentro del núcleo familiar se evidencia que las relaciones conyugales son débiles pudiendo generar fragmentación en el núcleo familiar, por el inadecuado cumplimiento de roles conyugales.
- Las relaciones laborales en la bodega matriz de MEGAPROFER S.A., se manejan de manera adecuada la buena interacción entre pares facilita el buen desempeño laboral y consecución de objetivos.
- El incremento de la jornada laboral del personal de la bodega de MEGAPROFER, por motivo de sobre tiempos, ocasiona cansancio físico y mental al finalizar la jornada laboral, ocasiona malestar entre en núcleo familiar ya que al trabajar aproximadamente doce horas, el trabajador únicamente hace en la casa es descansar y prepararse para la jornada del día siguiente.
- Se identifica que las relaciones en el núcleo familiar son inadecuadas.
- Las relaciones con los compañeros de trabajo son calificadas entre muy buenas y excelentes, dejando prever que constituyen una alternativa de escape y auxilio a los conflictos familiares ocasionados por débiles relaciones familiares especialmente las conyugales.
- Los trabajadores comparten un reducido tiempo con la pareja y la familia, las jornadas extensas de trabajo, son justificación de este tiempo de ausencia con la

finalidad de aumentar los ingresos familiares generando desequilibrio en la vida familiar y conyugal.

- Las relaciones familiares y el desempeño laboral, centran su efecto en aspectos de desarrollo de la familia, que no ocasionan un impacto en el desempeño laboral, sin embargo esta perspectiva es bidireccional donde el desempeño laboral incide en las relaciones familiares especialmente en la relación conyugal, ya que la familia puede funcionar como un soporte que amortigua las consecuencias negativas de la exigencia laboral.

Bibliografía

1. Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de Octubre. De 2008.). Constitución de la República del Ecuador. *Constitución de la República del Ecuador*. Quito., Pichincha., Ecuador.: Asamblea Constituyente.

2. Balseca Basantes., J. E. (11 de Noviembre de 2010). Las relaciones familiares inciden en el rendimiento inciden en el rendimiento académico de los estudiantes del octavo a décimo año de educación básica del liceo militar capitán giovanni calles de la ciudad de pelileo o, en el año lectivo 2009-2010. *Las relaciones familiares inciden en el rendimiento inciden en el rendimiento académico de los estudiantes del octavo a décimo año de educación básica del liceo militar capitán giovanni calles de la ciudad de pelileo o, en el año lectivo 2009-2010.* Ambato, Tungurahua, Ecuador.

3. Brito Challa. (1992). *Relaciones Humanas.* México: mcgraw-HILL.

4. Camacho Rosero, K. G. (03 de 12 de 2014). El ambiente laboral y el desarrollo integral de los trabajadores de la empresa megaprofer s.a. De la ciudad de ambato. *El ambiente laboral y el desarrollo integral de los trabajadores de la empresa megaprofer s.a. De la ciudad de ambato.* Ambato, tungurahua, ecuador: universidad tecnica de ambato.

5. Chiavenato, I. (1999). *Adminitración de Recursos Humanos.* Mc Graw Hill.

6. Chiavenato., I. (1999). *Administración de los Recursos Humanos.* Mc Graw Hill.

7. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2013). *Panorama Social de América Latina 2013.* Santiago de Chile.: CEPAL.

8. Del Toro., C. (14 de Mayo de 2013). *Que es el SDI.* Obtenido de Prezi.: https://prezi.com

9. El Telegráfo. (22 de Diciembre. De 2011). *Ecuador está en estrato económico medio.* Obtenido de El Telegráfo.: http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/inec-el-83-de-poblacion-en-ecuador-esta-en-estrato-economico-medio

10. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (31 de Diciembre. De 2005). Cada Hijo un Nuevo Dasafio. *Talleres para Trabajar con Familias. ¿Te suena Familiar?* Santiago., Chile, Chile: Unicef.

11. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (31 de Diciembre de 2005). El día que me convertí en papá o mamá. *Talleres para trabajar con la Familia.¿Te suena Familiar?* Santiago., Chile., Chile.: Unicef.

12. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (31 de Diciembre de 2005). La Familia que Hemos Construido. *Talleres para Trabajar con Familias. ¿Te suena familiar?* Santiago., Chile, Chile: Unicef. Obtenido de unicef.: http://www.unicef.cl/centrodoc/tesuenafamiliar/06%20Construido.pdf

13. Goldsmith., E. B. (1989). *Work and family: theory, research, and applications.* California: Newbury Park.

14. Gómez., V. (2014.). El conflicto trabajo-familia. *Scielo.*, 142.

15. Guamán Fuentes., M. S. (13 de Abril. De 2016.). El Clima Laboral y las Relaciones Familiares de los Trabajadores de la Empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA. De la Parroquia Shell, Provincia de Pastaza. *El Clima Laboral y las Relaciones Familiares de los Trabajadores de la Empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA. De la Parroquia Shell, Provincia de Pastaza.* Ambato., Tungurahua., Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

16. Guevara Noboa., Y. G. (9 de Diciembre. De 2015). Las Relaciones Familiares y El Rendimiento Laboral de las Trabajadoras de la Empresa Confeciones Lopéz de la Ciudad de Ambato. *Las Relaciones Familiares y El Rendimiento Laboral de las Trabajadoras de la Empresa Confeciones Lopéz de la Ciudad de Ambato.* Ambato, Tungurahua, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

17. Guitierrez Tobar., E. (10 de Junio de 2016). La productividad y la importancia de los departamentos de apoyo en una empresa. (E. S. Medina Arias., Entrevistador) Ambato., Tungurahua.

18. Harramoto., E. (1998). *CONCEPTOS BASICOS SOBRE VIVIENDA Y CALIDAD.* Chile: Universidad de Chile.

19. Hellriegel., D., & Slocum., J. (2012). *Comportamiento Organizacional.* México.: Thomson.

20. Honorable Congreso Nacional de la República del Ecuador. (20 de Abril. De 2015). Código del Trabajo. *Código del Trabajo.* Quito, Pichincha., Ecuador.: Ediciones Legales.

21. Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos. (2013). *Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras III.* Quito.: Edistorial Ecuador.

22. Instituto Ecuatoriano de Estadisticas y Censo. (01 de Marzo de 2015). Reporte de Pobreza por Ingresos. *Reporte de Pobreza por Ingresos.* Quito, Pichincha, Ecuador: Instituto Ecuatoriano de Estadisticas y Censo.

23. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (18 de Enero de 2016). *INEC.* Obtenido de INEC: www.ecuadorencifras.gob.ec

24. Jiménez Figueroa., A., & Moyano Díaz., E. (14 de Marzo de 2008). Factores Laborales de Equilibrio entre trabajo y familia:Medios para Mejorar La Calidad de Vida. *Factores Laborales de Equilibrio entre trabajo y familia:Medios para Mejorar La Calidad de Vida.* Tolca, Tolca, Chile: Universum.

25. Jordan Vaca., D. M. (25 de Mayo de 2016). Desempeño Laboral y Megaprofer S.A. (E. S. Medina Arias, Entrevistador)

26. Kayser., B. (2015). *Atlantic International University*. Obtenido de Atlantic International University: http://www.aiu.edu

27. Llinares Millán., M. C. (2011.). *Economía y Organización de Empresa Constructora.* Valencia.: Universidad Politécnica de Valencia.

28. Lussier., R. (2005). *Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades.* México.: Cengage Learning.

29. Martínez Monteagudo., M. C. (3 de Enero de 2013). Diversidad familiar y ajuste psicosocial en la sociedad actual. Elche, Alicante, España.

30. MEGAPROFER S.A. (12 de SEPTIEMBRE de 2016). *MEGAPROFER S.A.* Obtenido de WWW.MEGAPROFER.COM: http://www.megaprofer.com/web/index.php?Option=com_content&view=article&id=46&Itemid=136&lang=es

31. Méndez Álvarez., C. E. (2005). *Clima Organizacional en Colombia.* Bogotá.: Universidad del Rosario.

32. Méndez Errico, S. (21 de Septiembre de 2011). *Www.innatia.com.* Obtenido de http://www.innatia.com/s/c-organizacion-familiar/a-una-familia-disfuncional.html

33. Méndez., Z. (2016.). *Aprendizaje y Cognición.* San José.: Universidad Estatal a Distancia.

34. Moyano Diaz, E. (10 de Septiembre de 2007). *Scielo.* Obtenido de scielo: http://www.scielo.cl/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S0718-23762007000200012

35. Naciones Unidas. (s.f.). *Temas Mundiales*. Obtenido de Temas Mundiales: http://www.un.org/es/globalissues/family/

36. Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (4 de Diciembre. De 2005). *UNESCO*. Obtenido de UNESCO: http://www.unesco.org/new/es/right2education

37. Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Panorama Laboral 2013 para América Latina y el Caribe.* Lima: Organización Internacional del Trabajo.

38. Organización Mundial de la Salud. (7 de Abril. De 1948). *OMS.* Obtenido de OMS.: http://www.who.int/es/

39. Pérez Lo Presti., A., & Reinoza Dugarte., M. (2011.). *El Educador y La Familia Disfuncional.* Mérida: Universidad de los Andes.

40. Pujol., J. L., & Rojas., S. (2009). Los Vínculos Afectivos:: lazos que nos unen en el bienestar y el dolor. (pág. 1). Madrid.: SEDIBAC.

41. Quijano Portilla., V. M. (2004.). *Calidad en el servicio.* México.: Gasca Sicco.

42. Real Academia Española. (s.f.). *Real Academia Española.* Obtenido de Real Academia Española.: http://www.rae.es/

43. Robbins., S., & Judge., T. (2004). *Comportamiento Organizacional.* México: Pearson Education.

44. Ruiz Galarza, O. X. (12 de Agosto. De 2016). Desempeño en la bodega Matriz de MEGAPROFER S.A. (E. S. Medina Arias., Entrevistador)

45. Sisa Chida., A. G. (24 de Abril de 2014). Las relaciones interpersonales y su incidencia el clima organizacional en el grupo corporativo mary carmen en la provincia de tungurahua en la ciudad de ambato. *Las relaciones interpersonales*

y su incidencia el clima organizacional en el grupo corporativo mary carmen en la provincia de tungurahua en la ciudad de ambato. Ambato, tungurahua, ecuador.

46. Tabera., M. V., & Rodriguez., M. (2010). *Intervención con familias y atención a menores.* Getafe.: EDITEX.

47. Zapata rivas, D. P. (23 de JULIO de 2013). Desintegración familiar en el autoestima de los niños. *Desintegración familiar en el autoestima de los niños.* Quito, pichincha, ecuador: universidad cenral del ecuador.