



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

“LA DINÁMICA FAMILIAR Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CIVIL Y MILITAR DE LA DIRECCIÓN DE LA INDUSTRIA AERONÁUTICA FAE”

AUTOR:

Silvia Sofía Villacís Moya

TUTOR:

Lcda. Mg. Teresa Paredes

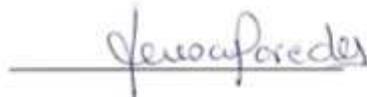
Ambato – Ecuador

2019

CERTIFICADO DEL TUTOR

En calidad de tutor del trabajo de investigación sobre el tema: “LA DINÁMICA FAMILIAR Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CIVIL Y MILITAR DE LA DIRECCIÓN DE LA INDUSTRIA AERONÁUTICA FAE” de la señorita Silvia Sofía Villacís Moya egresada 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.

Ambato, 14 de Julio del 2019



Lcda. Mg. Teresa Paredes

CC. 1801713940

Tutor

AUTORÍA

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas en el trabajo de titulación, presentado con el tema: “LA DINÁMICA FAMILIAR Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CIVIL Y MILITAR DE LA DIRECCIÓN DE LA INDUSTRIA AERONÁUTICA FAE” le corresponde exclusivamente a mi persona, Silvia Sofía Villacís Moya egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato certificando que el contenido del presente trabajo investigativo son de mi completa autoría a excepción de las citas bibliográficas.

Ambato, 14 de Julio del 2019



Silvia Sofía Villacís Moya

CC. 0503618985

Autora

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros de Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema: “LA DINÁMICA FAMILIAR Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CIVIL Y MILITAR DE LA DIRECCIÓN DE LA INDUSTRIA AERONÁUTICA FAE”, presentado por la Srta. Silvia Sofía Villacís Moya, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato,

Para constancia firman

Presidente

Miembro

Miembro

DEDICATORIA

“La paz y la armonía constituyen la mayor riqueza de la familia”

Benjamín Franklin

A mis padres quienes han sabido transmitirme el valor y la importancia de la familia, constituyéndose en mí como el principal núcleo de la sociedad.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida, la salud y por permitirme enamorarme de la carrera que sé me encomienda para lograr un cambio social; a mis padres Jorge y Fabiola por la confianza depositada en mí, por ser el motor de mi vida que con su ejemplo de lucha, perseverancia y constancia, me han impulsado a lograr todas las metas que me he propuesto, especialmente el académico que sé y estoy segura que con todas sus bendiciones lo estoy logrando.

A la Universidad Técnica de Ambato, a mis maestros de la Carrera de Trabajo Social quienes han sido una guía fundamental en mi desarrollo profesional, especialmente al Abg. Pablo Poveda Mora y PhD. Álvaro Jiménez Sánchez quienes han seguido de cerca el desarrollo de este trabajo de investigación.

A mi familia, hermanos y amigos quienes han sido apoyo incondicional necesarios para este largo trayecto.

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICADO DEL TUTOR	ii
AUTORÍA.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	x
ABSTRACT.....	xi
CAPITULO I.....	1
MARCO TEÓRICO	1
1.1 Antecedentes investigativos.....	1
1.1.1 Situación problemática	1
1.1.2 Problema Científico	3
1.1.3 Delimitación Del Problema	3
Delimitación temporal	3
Delimitación espacial.....	4
1.1.4 Identificación de la Línea de Investigación.....	4
1.1.5 Investigaciones previas	4
1.1.6 Desarrollo Teórico	8
Marco Conceptual Variable Independiente.....	8
FAMILIA.....	8
Estructura familiar	9
Tipos de Familia	10
DINÁMICA FAMILIAR.....	12
La Comunicación	13
Autoridad y Poder	15
Afectividad.....	18
Límites y normas.....	19
Roles	20
DINÁMICA EN FAMILIAS DE LAS FUERZAS MILITARES	21
Marco Conceptual Variable Dependiente	23

DESEMPEÑO LABORAL	23
Cultura Organizacional	25
Estabilidad Laboral	27
Productividad	29
Ambiente Laboral	30
Relaciones Laborales	33
1.2 Objetivos	34
a. Objetivo General	34
b. Objetivos Específicos.....	34
CAPITULO II	35
METODOLOGIA	35
2.1 Materiales	35
2.2 Métodos	36
2.2.1 Enfoque de la Investigación.....	36
2.2.2 Nivel o alcance.....	36
2.2.3 Métodos.....	37
2.2.4 Población.....	37
2.2.5 Muestra	37
2.2.6 Hipótesis	38
CAPITULO III	39
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	39
3.1 Análisis y discusión de los resultados.....	39
3.2 Verificación de la hipótesis.....	48
CAPITULO IV	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
4.1 Conclusiones.....	50
4.2 Recomendaciones	52
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA	53
ANEXOS	57

INDICE GENERAL DE TABLAS

Tabla N° 1	39
Tabla N° 2	42
Tabla N°3	45

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación tiene como propósito demostrar la influencia de la dinámica familiar en el desempeño laboral del personal civil y militar de la Dirección de la Industria Aeronáutica “FAE” sede Latacunga, Provincia de Cotopaxi ya que es un tema de interés social y organizacional, pues es una problemática que tiende a afectar a empresas a nivel local y nacional. La familia como unidad básica y grupo primario en el proceso evolutivo del ser humano, representa un espacio único y esencial para la construcción del bienestar social e individual, se constituye fuente de transmisión social de herencia cultural que se efectúan en los primeros años en la familia y posteriormente en los otros grupos de socialización. La influencia de la familia en los diferentes contextos en los que el individuo interactúa es muy significativa, en este estudio, el efecto que tiene en el desempeño laboral del personal civil y militar es relevante, pues tanto familia como trabajo se influyen mutuamente.

La metodología utilizada en el proceso investigativo fue analítica, con la aplicación de tres instrumentos que evaluaron: Dinámica familiar, desempeño laboral e interacción trabajo - familia para conocer y entender el desarrollo del problema, de acuerdo a la descripción de las características de la situación de cada colaborador. El método descriptivo y correlacional permitió estudiar cada variable a través del cual se obtuvieron aspectos positivos y negativos de la dinámica familiar y el desempeño laboral.

La labor de un/a trabajador/a social y un equipo multidisciplinario en la organización logrará una convivencia armónica y un ambiente laboral adecuado, contribuyendo con el fortalecimiento de las relaciones familiares y laborales, pues estos aspectos son influyentes tanto el uno para el otro, al conciliar ambos aspectos se permitirá asumir mayor responsabilidad familiar e institucional.

PALABRAS CLAVES: Dinámica familia, desempeño laboral, trabajo, familia

ABSTRACT

The investigation has the principal purpose of demonstrating the influence of the familiar dynamics in the working performance of military and civil staff of the Direction of the Aeronautic Industry "FAE". Latacunga, Cotopaxi. Because it is a topic of social and organizational interest, because it is a problem that tends to affect to local industries and national industries. The family a the basic unit and primary group in the evolutive process of human beings, represent the sole and escencial space for the construction of social and individual wellness, it constitutes a source of social transmicion and cultural heritage that are developed on the first years of life in the family in the different contexts on which an individual interacts. In this study, the effect that the development at job that it has on the civil and military staff is relevant, because family influences job and viceversa.

The methodology used in this investigatige process was analitic, with the application of three evaluation instruments: familiar dynamic, laboral development and the interaction of job and family in order to know and understand the development of the problem, according to the description of the characteristics of the situation of each collaborator. The descriptive and correlative method allowed studying each variable trough which positive and negative aspects about familiar dynamics and job development were obtained.

The job of a social worker and a multidisciplinary team in the organization will achieve a harmonic coexostance in a proper working environment, contributing with the reinforcement of familiar and job relationships, because this aspects are influent the one with the other, conceiling both aspects will allow assuming major familiar and institutional responsibility

KEY WORDS: Dynamic family, working performance, work, family

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes investigativos

1.1.1 Situación problemática

En un estudio realizado en el año 2017 en base a un sistema integrado de encuestas de hogares realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), con una muestra de 13.211 personas mayores de 16 años de cinco ciudades del Ecuador en donde, para el 40,75% de los hombres es más importante el trabajo, seguido por la familia y para el 46,27% de las mujeres es más importante la familia, seguido por el trabajo. (INEC, 2017)

Mientras que, por Quintiles la encuesta reveló que las personas que se encuentran en el quintil 1 (el de menor recursos) dan más importancia al trabajo y los de quintil 5 (de mayores recursos) a la familia.

Las estadísticas del estudio realizado muestran que la situación económica es un factor determinante en la importancia entre la familia y el trabajo y por ende un desencadenante de la ruptura de lazos afecto-filiales, ya que la prioridad laboral se muestra por encima de la familia.

En una entrevista realizada al Ing. Luis Lagos Jefe del Departamento de Seguridad Operacional de la Dirección de la Industria Aeronáutica FAE, la ausencia de un trabajador social y su equipo multidisciplinario en las diferentes actividades que realiza la empresa ha sido una notoria desventaja puesto a que las aspiraciones de la empresa no han sido cumplidas como consecuencia a la inexistencia de empoderamiento laboral que deberían tener sus colaboradores.

Últimamente el ambiente laboral que existe entre los miembros de la institución se ha

ido deteriorando con el paso del tiempo, razones por las cuales los directivos de la institución al encontrar falencias al momento de gestionar a su personal, ha determinado que las relaciones personales y familiares afectan de manera significativa el rendimiento y desempeño laboral de los mismos, se denota que el personal no se entusiasma por temas relacionados con el trabajo, debido a que los agentes motivantes se encontrarían fuera de él.

El Ecuador se rige por un modelo de Estado de derechos¹, mismos que se deben cumplir en beneficio de los ciudadanos ecuatorianos. El buen vivir siendo un principio constitucional basado en el Sumak Kawsay recoge una visión del mundo centrada en el ser humano como parte de un entorno natural y social.

La familia es el principal ambiente de desarrollo humano, ámbito en el que tiene los primeros procesos de socialización. En este sentido, la influencia e importancia de lo que acontece en el sistema familiar y su interacción es esencial para el desarrollo del individuo y de todos sus miembros. Así, la familia según la Declaración Universal de los Derechos Humanos es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.²

El estudio de la dinámica familiar es importante para entender cómo funciona cada familia, el proceso del manejo de interacciones y relaciones establecidas por sus miembros para un mejor funcionamiento de la vida en familia; normas que regulen el desempeño de tareas, roles y funciones, es también una mezcla de sentimientos, comportamientos y expectativas entre cada miembro, lo que permite el desarrollo del individuo y su entorno.

Puede notarse entonces que en la dinámica de una familia influyen los valores y pautas de conducta que son presentados especialmente, por los padres, los cuales van

¹ Constitución de la República del Ecuador. Art. 1 El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada. https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf

²Declaración Universal de los Derechos Humanos Art. 16 Núm. 3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado. <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

conformando un modelo de vida para sus hijos enseñando normas, costumbres, valores que contribuyan a la madurez y autonomía de sus hijos. Es entonces, como lo indica Luis Recasens (2014), “La familia suele reflejar el ambiente social de aquellos grupos más amplios: vecindario, pueblo, ciudad, nación”(pág. 477). Para llevar una buena dinámica familiar es importante que cada miembro de la familia sea capaz de adaptarse a los cambios en sus contextos, demostrar madurez intelectual y emocional.

La necesidad de contar con una adecuada optimización de recursos humanos mediante una estabilización y mejoramiento de las relaciones intrafamiliares e intrainstitucionales, permite la proliferación de mano de obra calificada y facilita el relevo de funcionarios en las instituciones, procurando hacer que cada núcleo social sea fuente de valores y competencias, comprometidos en la consecución de un mismo objetivo.

Así como lo señala Idalberto Chiavenato (2009), “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (pág. 359). Pues es necesario contar con la presencia de profesionales especializados en el área social que, mediante un trabajo de campo, señale las falencias encontradas y en coordinación con un equipo multidisciplinario alcanzar un mejoramiento significativo de la calidad de vida de los trabajadores.

1.1.2 Problema Científico

¿De qué manera influye la dinámica familiar en el desempeño laboral del personal civil y militar de la Dirección de la Industria Aeronáutica FAE?

1.1.3 Delimitación Del Problema

- **Campo:** Social
- **Área:** Laboral y familiar
- **Aspecto:** Conciliación

Delimitación temporal

La investigación se realizará en el periodo académico Marzo - Agosto 2019

Delimitación espacial

La presente investigación se realizará en la Dirección de la Industria Aeronáutica FAE

Provincia: Cotopaxi

Cantón: Latacunga

1.1.4 Identificación de la Línea de Investigación

Exclusión e integración social

1.1.5 Investigaciones previas

Si bien es cierto, se han realizado varias investigaciones sobre la importancia de la dinámica familiar con mayor énfasis en el contexto educativo, cuyo objetivo principal ha sido describir la dinámica familiar en condiciones de vulnerabilidad de menores con problemas psicosociales, estudiando las características motivacionales, la influencia de la familia en el desempeño escolar, etc.

Reconociendo, en los resultados de las investigaciones, que la familia es el principal motor de motivación para la superación personal, encontrado que la despreocupación de los padres, la desatención a los hijos, las consecuentes dificultades y conflictos que existe dentro del entorno familiar es un factor ocasional del bajo rendimiento académico, principal problemática para la ejecución de dichas investigaciones en los centros educativos.

La presente investigación pretende estudiar la dinámica familiar y la conciliación con el desempeño laboral en el contexto laboral, por lo que se ha realizado un recorrido por distintos repositorios universitarios como de la Universidad Central del Ecuador, Pontificia Universidad Católica Sede - Quito y Universidad Técnica de Ambato, en las cuales no se encuentra investigación alguna sobre el presente estudio en dicho ámbito.

El límite de información encontrada en investigaciones relacionadas con la dinámica familiar, ha sido oportuno tomar en cuenta algunas de ellas las cuales nos servirán de orientación para la presente investigación.

En la investigación realizada por Carrión Gavilánez (2018), titulada: “AFECTACIÓN DE LA TURNICIDAD EN LA DINÁMICA FAMILIAR: DINAPEN, IBARRA”, tiene como objetivo analizar la influencia de la afectación de la turnicidad en la dinámica familiar en el personal policial DINAPEN, Ibarra, en donde concluye que:

Se aprecia prevalencia en porcentajes negativos en que el trabajo a turnos repercute en el ambiente familiar, en donde la dinámica familiar no es completamente positiva presentando una funcionalidad entre normal y disfuncional, en donde las personas están de acuerdo en que la interferencia de turnos afecta a la dinámica familiar, lo que hace que el servidor policial sea propenso a un desajuste emocional, laboral y social teniendo un accionar negativo dentro de la institución.(Carrión Gavilánez, 2018, pág. 54)

Se deduce que la ausencia de un miembro de familia en tiempos determinados de acuerdo a la jornada laboral, es un factor influyente en la funcionalidad familiar, en actividades laborales y sociales, siendo el principal riesgo de desequilibrio familiar.

En un artículo publicado sobre LA DINÁMICA FAMILIAR Y EL PROGRAMA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES MÉXICO-CANADÁ, de autoría de Claudia Reyes Trigos (2006), en las Revistas de Ciencias Sociales y Humanidades, Iztapalapa tiene como objetivo recopilar información acerca de las formas en que las familias de los trabajadores se han visto afectadas en la dinámica familiar y su participación en dicho programa, en donde concluyen que:

La ausencia del padre por largas temporadas provoca fuertes efectos en la organización y la dinámica de sus familias. Por un lado, las decisiones y la atención del hogar y los hijos quedan totalmente en manos de la esposa y la administración y el adecuado uso de los recursos serán su responsabilidad (Reyes Trigos , 2006, pág. 123)

Se considera que la figura materna o paterna en el ambiente familiar es muy importante en la vida de los hijos, el rol que cada uno cumple no es suplantable, únicamente incrementa su responsabilidad en todos los aspectos que cumple la dinámica familiar, es importante una eficiente comunicación entre los esposos y tener una buena administración de recursos para fortalecer el ambiente familiar.

En el trabajo investigativo de Espinosa Folleco (2015), denominado “DINÁMICA FAMILIAR EN FAMILIAS MONOPARENTALES Y FUGAS DEL HOGAR EN ADOLESCENTES DE 14 A 17 AÑOS QUE ASISTEN A CONSULTA EXTERNA EN LA DINAPEN” tiene como objetivo principal determinar los factores de la dinámica familiar en familias monoparentales y la influencia en las fugas del hogar en adolescentes, en donde concluye que:

La dinámica familiar no es precisamente un factor predeterminante en las fugas de los adolescentes del hogar, por el hecho de que a esta problemática se suman otros factores inmersos como el inadecuado ambiente externo y los factores sociales. (Espinosa Folleco, 2015, pág. 75)

Frente a esto, se considera que el comportamiento inadecuado de los hijos no exactamente se debe al ambiente de familia, sino que también interviene el entorno social en donde se desarrolla y adquiere ciertos comportamientos. Es importante también destacar esta relación que se percibe desde un enfoque sistemático en donde se debe tomar en cuenta a todos sus elementos porque pertenecen a él y por ende se encuentran en interacción a todo momento y de forma integral.

En el trabajo investigativo de García Prías(2010) titulado “INCIDENCIA DE LAS RELACIONES FAMILIARES EN LAS RELACIONES LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DEL CONSEJO NACIONAL DE LA JUDICATURA DELEGACIÓN DE TUNGURAHUA, EN EL AÑO 2010” tiene como objetivo Establecer la incidencia de las relaciones familiares en las relaciones laborales de los funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura delegación de Tungurahua, con el fin de mejorar las condiciones de vida, por lo que concluye:

Las relaciones en el seno familiar son buenas mientras que con los compañeros de oficina son calificadas entre muy buenas y excelentes, considero que constituyen un medio de escape y socorro a los conflictos familiares ocasionados por débiles relaciones familiares, encontrando fuera del hogar personas con las que comparten confidencias. (García Prías, 2010, pág. 145)

Se deriva que el trabajo es un lugar en donde los individuos investigados han encontrado comodidad y estabilidad personal, al escapar de los conflictos que se presentan dentro del núcleo familiar ocasiona que los colaboradores compartan menos tiempo con la familia, debilitando las relaciones, alianzas, conexiones y lazos afectivos.

El trabajo de titulación elaborado por Medina Arias (2017) denominado “LAS RELACIONES FAMILIARES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA BODEGA ZONA 1 DE MEGAPROFER S.A.” cuyo objetivo es 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, concluyendo 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. (Medina Arias, 2017, pág. 82)

Se infiere que las relaciones familiares dentro del núcleo familiar de los trabajadores son débiles especialmente entre lo conyugues lo que genera una fragmentación en el adecuado cumplimiento de sus roles parentales, pero esto no influye en el desempeño laboral de los colaboradores. Por lo tanto, se toma en cuenta una perspectiva bidireccional en donde el desempeño laboral influye en las relaciones familiares por las extensas jornadas laborales que deben cumplir y como efecto generan un desequilibrio en la vida familiar y conyugal.

1.1.6 Desarrollo Teórico

Marco Conceptual Variable Independiente

LA DINÁMICA FAMILIAR

FAMILIA

“La familia actual no es la misma de hace un siglo, o incluso de hace una generación” (Recasens, pág. 315). Actualmente hemos percibido nuevos roles como por ejemplo mujeres asumiendo el sostén familiar, nuevas distinciones de género, nuevos parámetros de crianza, todo ha cambiado y se han creado nuevas formas de vida familiar. Nuevos patrones familiares en donde diferencian una cultura de otra, sin embargo, la familia es universal y se la encuentra en cada cultura.

La familia es, sin duda, la más antigua de las instituciones sociales y muy probablemente la más universal de todas. La mayoría de los seres humanos nacemos y nos criamos en una familia, y eventualmente, formamos nuestra propia familia de procreación. En ella se construye buena parte de los procesos vitales de socialización, de integración normativa y valoral, de formación de la identidad sexual, etc., por lo que la familia representa un espacio único y esencial para la construcción del bienestar individual y social. (Ribeiro Ferreira, 2009, pág. 9)

La familia constituye la unidad básica para la sociedad, (así como lo proclamó la Asamblea General de las Naciones Unidas³) para que las personas logren un mejor desarrollo vital y afectivo es necesario que el elemento esencial que es la familia, satisfaga adecuadamente sus necesidades sociales, económicas, psicológicas, físicas y espirituales. Gracias a este adecuado desarrollo las personas son más productivas y satisfactorias en las actividades que realizan.

³En diciembre de 1989, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó que 1994 sería el Año Internacional de la Familia. Razón por la cual se le debe garantizar una atención especial y proporcionarle la más amplia protección y asistencia posibles para que pueda asumir plenamente sus responsabilidades. Esta proclamación partía de una premisa básica: el reconocimiento que todos los países del mundo otorgan a la familia como una institución de primera importancia. <https://www.un.org/es/events/familyday/>

Estructura familiar

Para hablar de estructura familiar, es necesario tener en cuenta las etapas transcurridas por la pareja como, por ejemplo, su conformación como tal. La familia según Salvador Minuchin (2009) “Es una unidad social que enfrenta una serie de tareas de desarrollo” (pág. 39). Este desarrollo cursa por distintas etapas evolutivas del ciclo vital que tienen influencia en la estructuración de la familia.

La estructura para Minuchin (2009); “Es el conjunto invisible de demandas funcionales que organizan los modos en que interactúan los miembros de una familia” (pág. 82). Así, una familia es un sistema que interactúa entre sí, estableciendo pautas acerca de cómo, cuándo y con quien relacionarse, estas interacciones definen qué relación tiene cada persona en la vida de la otra y viceversa.

Los componentes que forman el núcleo de la familia y sus características que la conforman, se encuentra en constante evolución de la estructura de una familia determinada, sabiendo que la familia es un sistema abierto, moldeable y con una gran capacidad de adaptación al cambio, por lo tanto, debe ser capaz de transformarse de tal modo que la familia se adecue sin perder la continuidad de un marco de referencia que poseen los miembros.

Rodríguez y Menéndez (como se citó en Fernández G. y Ponce de León R., 2012) dice que la familia es la base principal para desarrollar habilidades cognitivas (pensamiento, lenguaje y comunicación), conductuales (conocimiento, comprensión de las normas básicas que regulan la convivencia y el desenvolvimiento en la sociedad), afectivas (establecimiento de vínculos estables), identidad personal, encuentro e intercambio entre generaciones, y un sistema afectivo de apoyo.

Es decir, una persona de la familia puede construir su propia personalidad, desarrollar aprendizajes que los ayuden a ser resilientes, transmitirlos a un legado generacional y ser capaces de adaptarse a los cambios, siendo la familia el principal apoyo en el desarrollo personal y facilitador de la integración social.

Tipos de Familia

A lo largo de los años y de la historia han ido surgiendo nuevos tipos de familias que marcan diferentes pautas frente a la concepción de familia, sin embargo, poniendo énfasis en las tipologías familiares establecidas y los nuevos tipos de familia, desde una perspectiva general se podría destacar los siguientes tipos:

Familia nuclear formada por una pareja conyugal padre y madre y su descendencia. Así también, es la conformada por dos generaciones, padres e hijos que pueden estar unidos por lazos de consanguinidad o no que conviven bajo el mismo techo en el cual desarrollan lazos de afecto, intimidad e identificación (Quintero Velásquez , 2007). Este tipo de familia tiene mucho que ver en cuanto a la expansión de valores culturales.

Familia monoparental en la que los hijos viven solo con uno de los progenitores. Este tipo de familia es la que se encuentra constituida por uno de los padres quien es el responsable del cuidado de los hijos y convive con los mismos, se puede dar en casos de abandono, separación, divorcio o muerte. Esto ocasiona que los roles no sean definidos y en la mayoría de los casos quien cumple esta función son las mujeres (Quintero Velásquez , 2007). Es así, que se evidencia el incremento de la ocupación femenina e inmigración que incide en el riesgo de exclusión social.

Familia extensa formada por los anteriores y parientes cercanos, por ejemplo; abuelos, tíos, primos, y otros parientes consanguíneos afines, que habitan en una misma unidad doméstica (u hogar), pueden ser parientes pertenecientes a distintas generaciones. Además, este tipo de familia, como lo menciona Ángela Quinteros (2007)“los miembros se basan en vínculos de consanguinidad, este tipo de familia recoge varias generaciones que comparten habitación y funciones”.

Familia homoparental en la que el hijo vive con progenitores/as del mismo sexo, conformada por una relación estable y de afecto. Los hijos pueden ser de uno de los miembros que hayan sido concebidos por diferentes circunstancias o también pueden ser adoptados. Este tipo de familia al igual que otras cumple con las funciones básicas y la asignación de responsabilidades, esto muy aparte de la aceptación ética y moral.

Familia reconstruida formada tras la ruptura de uno o más enlaces anteriores por parte de uno y/o ambos progenitores. Quintero Velásquez (2007) refiere que son aquellas familias de adultos divorciados quienes vuelven a conformar una nueva pareja con otra persona que puede ser también separada que hayan terminado con su anterior vínculo marital. Este tipo de relaciones son un poco más complejas por las diferentes circunstancias de sus vidas pasadas.

Parejas de hecho en donde Fernández y Ponce de León (2012) afirman que en muchos países se crean unidades familiares con relaciones conyugales no matrimoniales, con o sin hijos, que conforman una unidad de convivencia estable. Pueden estar legalmente reconocidas atendiendo a las leyes de sus diferentes países. También se pueden denominar familias agregadas, cuyos miembros cohabitan con o sin contrato legal que certifique su unión. (pág. 140)

Existen otros tipos de familia las cuales no están relacionadas con el parentesco, ni la consanguinidad, sino por lazos de solidaridad y reciprocidad. Así como lo menciona Fernández y Ponce de León (2012), “Es un grupo de personas que conviven juntos en un mismo espacio y disponen de vínculos emocionales parecidos a los lazos consanguíneos de una familia. Se pueden incluir compañeros de piso, clanes, comunidades religiosas, sectas, tribus y hordas, entre otras”. (pág. 141). Así, se encuentran los solteros independientes, sin núcleo conyugal como los hermanos, sin relaciones de parentesco e indeterminada o las parejas sin hijos dependientes

Poniendo mayor énfasis al autor Manuel Ribeiro (2009), quien acentúa que la familia es “un grupo primario formado por padre(s) e hijo(s), y eventualmente otros parientes, unidos entre sí por lazos múltiples y variados, que se apoyan y ayudan de manera recíproca y que cumplen diversas funciones en beneficio mutuo y de la sociedad” (pág. 26). Definición misma que tiene diversos elementos que es necesario hacer una reflexión, en el contexto actual en el que nos desarrollamos.

En este punto, se tiene una visión de familia que sin importar si existen lazos consanguíneos o no, tienen una lucha en común por el bienestar de todos los miembros

que la conforman principalmente por la potencialización de todas las dimensiones en las que se encuentran inmersos: económica, social, psicológica, afectiva, etc.

DINÁMICA FAMILIAR

La familia, como ya lo hemos dicho con antelación, es la unidad básica y grupo primario en donde inicia el desarrollo evolutivo del individuo, en el que se comparten los primeros sentimientos, emociones y comportamientos. En la familia, para Luis Recasens (2014) “se desenvuelven vigorosos procesos configurantes de la personalidad de todos sus miembros. Especialmente la personalidad individual concreta de los hijos se modela inicialmente y en una gran proporción dentro del seno de la familia” (pág. 474), lo que nos lleva a decir que la familia es el molde principal de la configuración de su identidad y sentido de pertenencia lo que influirá en su conducta y cognición a lo largo de su vida.

Entonces, en la dinámica familiar los valores y conductas presentados especialmente por las figuras paternas van formando un modelo de vida para sus descendientes inculcando valores, costumbres, normas que aportan en la madurez y autonomía de sus hijos. De sobremanera influyen también, la religión, buenas costumbres y moral de los miembros de la familia más pequeños. Así, Recasens (2014) dice; “la primera transmisión social de la herencia cultural se efectúa en los primeros años a través de la familia, a través de los padres, y eventualmente de los hermanos mayores”. Al pasar de los años, la familia deja de ser esa fuente de transmisión, pues ahí intervienen otros grupos de socialización; trabajo escuela, etc.

Desde el punto de vista del modelo estructuralista de Minuchin (1986) se entiende como dinámica familiar:

Suscitados en el interior de la familia, en donde todos y cada uno de los miembros está ligado a los demás por lazos de parentesco, relaciones de afecto, comunicación, límites, jerarquías o roles, toma de las decisiones, resolución de conflictos y las funciones asignadas a sus miembros. (pág. 93)

La dinámica familiar está sujeta a cambios estructurales, evolutivos y funcionales que influyen de manera positiva o negativa en el desarrollo de los miembros de la familia.

Como por ejemplo el ingreso de la mujer al mercado laboral, tomando en cuenta que la responsabilidad del hogar ya no es únicamente asunto de la mujer y con la participación de los esposos en las tareas domésticas, así la dinámica familiar presenta transformaciones significativas y evidentes en los roles, autoridad, límites, etc. (Gallego Henao, 2012).

Agudelo, (como se citó en Sánchez, Aguirre, Solano, y Viveros, 2015) dice que la dinámica familiar son situaciones biológicas, psicológicas y sociales presentes en las relaciones entre los miembros de la familia, mediadas por reglas, autoridad y afectividad, necesarias para lograr el crecimiento de cada uno de sus miembros, posibilitando la continuidad de la familia en la sociedad.

Cada familia es distinta y por lo mismo definen su propio estilo de vida y su dinámica en relación con sus miembros. La clave para la sanidad familiar, es la capacidad de adaptarse a los cambios que se presentan en sus contextos y reconocerlos como positivos; experiencias prácticas y vivencias que implican una serie de características propias de la dinámica familiar como: la comunicación, roles, autoridad, afectividad, normas y límites.

La Comunicación

La familia es el primer espacio de comunicación y la manera de como lo hacen, determinará como se comunicará con los demás. Se basa en la interacción de sus miembros para lograr el cumplimiento de objetivos marcados y poder satisfacer sus necesidades. (Fernández y Ponce de León, 2012)

Cada familia enseña a sus miembros la manera que tiene de comunicarse; los valores, forma de pensar y de ver la vida. Virginia Satir (2002) afirma:

La comunicación familiar es un factor determinante de las relaciones que se establece en el núcleo familiar y las relaciones que se establecerá con los demás. (pág. 64)

Hacer partícipe a cada uno de los miembros de la familia de lo que piensan, sienten y hacen es un elemento clave para que su relación familiar sea sincera y sólida. Así,

cuando se tiene una eficaz comunicación familiar, se presta atención entre sus miembros y en todo momento, se brinda información, afectos y sentimientos de una manera armoniosa y de comprensión. (Plan El Salvador, 2007)

La comunicación permite al ser humano expresarse e interactuar con sus semejantes, lo que potencia su desarrollo individual, cultural y social en las cuales existe intercambios de ideas, sentimientos y deseos. Un estudio realizado por Chris Ségrin (2006), observo que una comunicación efectiva en las familias aumenta la calidad de sus relaciones, si estas son satisfactorias favorecen una adecuada salud mental y si no lo son desencadenan situaciones estresantes que causan sentimientos de ansiedad, depresión, problemas relacionales, etc.

La comunicación puede ser verbal o no verbal. La verbal se refiere a la palabra escrita o hablada, la no verbal a la expresión corporal y de los gestos, tiene que ver con los gestos y el lenguaje corporal (Martí Cholb, 2018).

En cada familia existen diferentes estilos de comunicación según sus características, en las que se basan principalmente en la orientación para lograr una mejor calidad de vida entre cada uno de los miembros que conforman el núcleo familiar.

Koerner y Fitzpatrick (2004), hacen referencia a 4 tipos de familia determinadas por la orientación hacia la conversación y conformidad:

Familias Consensuales que son familias altas en las dos dimensiones de orientación, conversación y conformidad. Se caracterizan por acordar la jerarquía dentro del núcleo familiar, muestran interés en abrir comunicación y explorar ideas nuevas. Los padres resuelven los conflictos escuchando y pasando tiempo con sus hijos, explican por qué de la toma de decisiones esperando sean comprendidas, los hijos adoptan valores y creencias familiares, pero a los padres no les interesa aceptar las opiniones que emiten sus hijos. (pág. 185)

Familias Pluralistas son familias altas en la orientación de la conversación, pero bajas en la conformidad. La comunicación se caracteriza por abrir discusiones sin restricciones involucrando a los miembros de la familia, estas son evaluadas de acuerdo al mérito de

argumentos y también les permiten dar su opinión. Los padres no necesariamente tienen el control de sus hijos, así aprenden a ser independientes y autónomos, pero si toman las decisiones por ellos y de igual forma los hacen partícipes de las decisiones de la familia. (pág. 185)

Familias Protectoras son familias con bajo nivel de orientación de la conversación, pero alto en la orientación de la conformidad. La comunicación se caracteriza por la obediencia ante la autoridad de los padres e insuficiente interés en la comunicación familiar. Los padres creen tener el poder de tomar decisiones por su familia e hijos, dándoles poco valor para explicar razones, a consecuencia de esto los hijos piensan que la comunicación familiar no es importante y crean un sentimiento de desconfianza en sí mismos y pierden la habilidad de tomar decisiones, también son fácilmente influenciados y persuadidos por factores externos. (pág. 186)

Familias Laissez-faire son familias con bajo nivel de orientación tanto en orientación como en conformidad. La comunicación se caracteriza por interacciones desvinculadas de la familia en donde ponen interés únicamente algunos temas en común. Los padres creen que cada miembro de la familia es capaz de tomar sus propias decisiones, por lo que en el procesamiento de información y toma de decisiones los hijos se ven influenciados por fuentes externas. (pág. 186)

Autoridad y Poder

“En todas las familias se deposita en algún miembro la responsabilidad principal del sistema familiar” (Fernández y Ponce de León, 2012, pág. 138). Para que un sistema familiar se funcione es necesario que este organizado y estructurado de acuerdo a su jerarquía. El miembro de familia que tiene el poder influye en el comportamiento de los demás para controlar su conducta.

Según el diccionario de la Real Academia Española dice que autoridad “es el crédito que, por su mérito y fama se da a una persona en determinada materia”. Los padres llevan a cabo una representación muy importante al fundar una familia, que es tener que ejercer la autoridad en la misma.

La educación tiene mucho que ver con el reconocimiento de la autoridad. Así, Molina Fransisco (2011) refiere que, sin autoridad, sin disciplina, sin normas, sin obediencia, nunca puede existir la educación. Entonces, sin obediencia no hay autoridad y la autoridad implica que la obediencia no es opcional. La autoridad está al servicio del aprendizaje de los hijos porque se utiliza para desarrollar sus capacidades y sus valores morales y puedan asumir sus responsabilidades, lo que les permitirá tomar decisiones morales consientes.

Existen varios estilos de autoridad en familia según Pérez y Rodríguez (2008) que se tomarán en cuenta:

Estilo permisivo o sobreprotector en el que los padres piensan que sus hijos son buenos y saben que hacer, tienen en su pensamiento que deben darles todo lo que ellos no pudieron tener. Evitan que sus hijos se enfrenten a las dificultades y les quitan obstáculos que les pone la vida. Ante un conflicto los hijos siempre salen ganando, no realizan ningún esfuerzo de trabajo para llevar a cabo algún proyecto personal. No existe una orientación por parte de los padres y los hijos crecen sin parámetros de conducta por lo que no saben a qué atenerse. (Pérez y Rodríguez, 2008)

Estilo autoritario en donde la razón es siempre de los padres considerando que el respeto de los hijos se lo gana en base al temor, desarrollando sentimientos de culpabilidad ante el incumplimiento de alguno de los deseos de sus padres. Son los padres quienes imponen soluciones a los conflictos y toma de decisiones ya que sienten que los hijos no tienen suficiente autonomía personal. Descalifican a la persona sin tomar en cuenta sus acciones, generando baja autoestima y sentimientos de agresividad, odio. (Pérez y Rodríguez, 2008)

Estilo cooperativo en el que los padres consideran que como todo ser humano se puede caer en la equivocación al tomar una decisión, lo que desarrollan en sus hijos el sentido de la responsabilidad y sean capaces de asumir las consecuencias de sus actos. Motivan a sus hijos a tener un aprendizaje autónomo y también a potenciar sus habilidades en los trabajos en equipo. Consideran que los problemas son un reto personal, motivan a tener actitud de cooperación y respeto mutuo. (Pérez y Rodríguez, 2008)

De todo ello, como Molina (2011) deduce: “Los padres tienen la autoridad legal otorgada por la posición que ocupan y la autoridad moral que es el reconocimiento que se le otorga a una persona como modelo entre lo que dice y lo que hace” (pág. 167).

La autoridad legal es ejercida para poner límites a los hijos, por lo que, sin la presencia de los mismos, estos menospreciarán el esfuerzo, enseñanzas y ejemplo que los padres imponen. Si los padres ejercen su autoridad legal pero no moral, los hijos desarrollarán sentimientos de desconfianza y se sentirán tratados injustamente (Molina, 2011).

La autoridad moral es ejercida a través del ejemplo para que los hijos aprendan e interioricen valores, de esta manera los padres se ganan su reconocimiento, ellos considerarán lo que digan con respeto, pero se debe tomar en cuenta que no se debe caer en la permisividad, porque la autoridad de los padres no debe limitarse a un consenso en el que las opiniones de los hijos sean tan importantes como el de los padres, porque puede causar confusión. Los padres y los hijos tienen diferentes responsabilidades y por lo tanto no pueden tener la misma autoridad (Molina, 2011).

Según estudios realizados por Di Marco y Jelin (como se citó en Molina, 2011) señalan que históricamente el padre ha sido quien tiene la autoridad en el núcleo familiar por ser el proveedor económico y lo cual le ha otorgado ese derecho. Por otro lado, la madre ha tenido el poder, pero no decisión como el padre, es decir, su decisión de autoridad ha sido enmarcada en el afecto y la proveeduría de alimentos.

Sin embargo, en la modernidad con el ingreso de la mujer al mercado laboral ha generado transformaciones significativas y evidentes en la dinámica interna familiar no solo en la autoridad, sino en todas sus dimensiones. Con su imposición la responsabilidad del hogar ya no es únicamente del género femenino, sino que al hombre le ha tocado empezar a compartir responsabilidades tanto económicas como la distribución de las tareas del hogar. (Gallego Henao, 2012)

Cuesta admitirlo, pero los principales responsables en perder la autoridad sobre los hijos son los padres. Algunos de los factores son la falta de unidad entre los progenitores, las discusiones en presencia de los hijos, las alianzas entre el hijo y uno de sus progenitores, los indultos encubiertos, el que uno de los padres utilice al otro

para ejercer la autoridad sobre el hijo, el no predicar con el ejemplo, las licencias y la falta de veracidad, el permitir las estrategias de los hijos y la ausencia de control ambiental. (Molina, 2011, pág. 168)

Afectividad

Bowlby (como se citó en Gallego Henao, 2012) afirma que una de las interacciones mas importantes en la vida del ser humano es el intercambio afectivo, sentirse amado, respetado y reconocido fortalece su desarrollo y satisfaccion personal. Además, la afectividad es la clave para la comprension de la dinamica familiar. Es así, que se establece un factor de proteccion ante posibles conductas de riesgo, gracias a un adecuado clima afectivo familiar.

Por lo tanto, la afectividad es la necesidad de establecer vinculos con otras personas, una adecuada expresion de afectos favorece al desarrollo evolutivo de los hijos e incide en el desarrollo saludable del carácter individual, la autoestima, autoconcepto, aceptacion personal y seguridad en si mismo, etc. Esto permite al individuo mantener una buena autoestima y una correcta reaccion emocional ante diferentes situaciones, por lo que es necesario señalar que las experiencias familiares positivas o negativas influyen en la habilidad que tiene el individuo para manejar sus emociones. (Rivadeneira, 2012)

Gómez (2015) hace referencia al vinculo que tiene la afectividad y el poder. A mayor afectividad menor abuso de poder, a menor afectividad mayor abuso de poder, es así, que la afectividad tiene relacion directa con el ejercicio del poder. La violencia familiar y conyugal son los resultados de una afectividad perturbadora y de abuso de poder. La toma de deciones y los metodos disciplinarios son un referente de su uso.

La función afectiva de la familia tiene una gran repercusión social y es de gran importancia, cuando sus componentes se reflejan de forma positiva en el grupo familiar, es posible ejercer una correcta autoridad sobre los hijos. El cumplimiento de la función afectiva familiar es una excelente manera de proteger la salud del núcleo familiar porque incursiona con profundidad el tema de la familia como un grupo imprescindible y maravilloso.

Límites y normas

La necesidad de marcar límites que determinen los valores que se desea transmitir, es un aspecto importante para el ejercicio de la autoridad. Para Minuchin (2009), un óptimo funcionamiento familiar se adquiere a través del establecimiento de límites, los cuales están constituidos por reglas que deben ser claros y adecuados para que de esta manera permitan definir quiénes participan y de qué manera. La función que cumplen los límites en el sistema familiar es proteger la diferenciación de sus miembros. Por ello, permite a sus miembros desarrollar sus funciones sin interferencias inadecuadas y el contacto con otros subsistemas.

Al definir reglas en la familia permitirá a sus miembros comportarse entre sí de manera organizada y apropiada, estos comportamientos son asumidos como un principio que encaminan la vida familiar. Don Jackson (como se citó en Puello, Silva Silva, & Silva Pertus, 2014) manifiesta que es trabajo de las familias proponer reglas porque muchas veces son establecidas de manera inconsciente y sus miembros no suelen darse cuenta y a causa de esto surgen conflictos.

El establecimiento de límites y normas en la familia supone un factor de protección significativo para evitar conductas de riesgo en las etapas de desarrollo de los hijos, pero estas deben ser claras pertinentes y razonables. El inculcar estas normas en los hijos abarca desde la total permisividad hasta un control absoluto. Así, Minuchin (2009) reconoce tres tipos de límites: claros, difusos y rígidos.

Límites Claros son los que tienen los límites claramente definidos, son permeables y sus miembros tienen un gran sentido de pertenencia, de identidad y se respeta la autonomía. Existe suficiente lealtad y adecuada comunicación entre sus miembros para mantenerlos ligados al sistema familiar a pesar de las diferencias entre sus miembros. (pág. 86)

Límites Difusos en donde no existe precisión en su naturaleza, ni en cómo debe interactuar en el sistema familiar, lo que se ven perjudicados por el exaltado sentido de pertenencia, por lo tanto, de alguna manera afecta la identidad y requiere el abandono de la autonomía. Los problemas de un miembro de la familia afectan consecuentemente en los demás. (pág. 86)

Límites Rígidos que tienen la capacidad de funcionar de forma autónoma, pero poseen un desmedido sentido de independencia y requieren de ayuda cuando lo necesitan. Son muy tolerantes y tienden a no responder cuando necesariamente deben hacerlo. (pág. 86)

Roles

Los roles dentro de la familia se pueden considerar como culturales y socialmente definidos, los cuales son transmitidos de generación en generación (Membrillo, 2004). Se refiere a la división de tareas, trabajos y comportamiento de los miembros de la familia, para responder a necesidades biológicas, psicológicas y sociales que mantendrán equilibrio en la supervivencia de sus miembros.

La posición y conducta que un miembro del núcleo familiar tiene ante una situación dada, debe cumplir con las expectativas y normas que la familia posee, a partir de ello mediante procesos de interacción se asignan roles a cada uno de sus miembros para otorgar una organización, patrones de conducta y posicionamiento de sus miembros, así permite una estabilidad familiar (Carreras , 2014).

López, (como se citó en Gallego, 2012) señala que la división de roles se da a partir del género, aludiendo que el rol sexual tiene que ver con los comportamientos, actitudes y sentimientos que son propios del hombre o la mujer. Así, culturalmente se ha estereotipado, caracterizado y distinguido los comportamientos en donde el amor, comprensión, llantos es característico de la mujer y la fortaleza emocional y física es característico del hombre. En este sentido, se puede añadir que estos roles sexuales han llevado a suprimir y demostrar sentimientos que son propios del ser humano.

Por otro lado, Edgell, Rapoport y Rapoport (como se citó en Gallego Henao, 2012) señalan que el rol está determinado por la economía, situación histórica que ha colocado al género masculino en situación de privilegios por ser el responsable del sustento económico dentro del núcleo familiar, mientras tanto la mujer es la encargada de la crianza y el cuidado de los hijos. Así, la asignación y distribución de roles está sujeta a la productividad de sus miembros.

De acuerdo a lo anterior y en el contexto actual, los matices de los roles se han transformado un poco con el ingreso de la mujer al mercado laboral y la lucha por la equidad, lo que ha contribuido a la participación y colaboración del hombre en las tareas domésticas. Sin embargo, no se ha observado un cambio significativo en la división de estas tareas entre hombres y mujeres. (Gallego Henao, 2012)

Los roles organizan las interacciones familiares, Carreras (2014) menciona que las familias funcionales son lo suficientemente flexibles para permitir un cambio de roles en función a las necesidades familiares e individuales. Así también, se permite a un mismo miembro cumplir con varios roles de acuerdo a las situaciones. En las familias disfuncionales el reparto y mantenimiento de roles son más rígidos y no evolucionan con el tiempo, esto a consecuencia de un retardado proceso de desarrollo, lo que impide que la familia tenga la capacidad de adaptarse a los cambios.

En el campo de la terapia familiar se han analizado dos roles disfuncionales; el primero es el del hijo parentificado, en el que de manera encubierta otorgan a los hijos una posición demasiado elevada en la toma de decisiones familiares. El segundo es el de chivo expiatorio, que es el que asume gran parte de todos los males familiares generalmente es ocupado por un hijo y sutilmente otros miembros familiares. (Carreras, 2014)

DINÁMICA EN FAMILIAS DE LAS FUERZAS MILITARES

Por diferentes circunstancias de la vida, la ausencia de uno de los progenitores se puede notar a causa de la sobrecarga de responsabilidades, separación de la pareja, migración y otros. Lo que dificulta que los progenitores puedan desarrollar una adecuada comunicación con sus hijos, se pierde también el vínculo familiar y ya no se participa en el desarrollo de emociones, perdiendo también el conocimiento de las habilidades, actitudes y aptitudes que sus hijos poseen.

Los padres tienden a comprar el afecto de sus hijos por su ausencia, son autoritarios y se desvinculan de actividades que son de agrado de la familia lo que ocasiona descontentos y constantes reclamos. (Plan El Salvador, 2007)

Como resultado de las misiones encomendadas a los miembros del servicio militar son separados de sus familiares por largos periodos de tiempo y son enviados a diferentes lugares a prestar sus servicios. (AACAP, 2015). Debido al tipo de actividades que realizan dentro de los servicios militares se han observado conflictos en la dinámica familiar debido al ausentismo prolongado, generando vacíos al interior de las familias, afectando a sus hijos y evidenciando cambios de roles construidos dentro del núcleo familiar.

Además, las relaciones de pareja son otra problemática en la dinámica familiar, la mala comunicación, agresiones físicas y verbales y el exceso de autoridad, ocasiona conflictos a la hora de fijar normas y límites, mismas que son llevadas a cabo por la figura paterna. En el manejo y la resolución de conflictos dentro del núcleo familiar se ha evidenciado la presencia de discusiones, desobediencia, rebeldía y permisividad por parte de los progenitores, situaciones que ocasionan inestabilidad emocional. (Castellanos, Díaz, y Riaño, 2014)

En la investigación realizada por Castellanos, Díaz, y Riaño (2014), mencionan que las tipologías encontradas en las familias de las fuerzas militares son nuclear, extensa y reconstruida, en donde las mujeres que cumplen las veces de esposas de los militares son quienes toman el rol de resolución de conflictos al interior de la familia, debido al ausentismo de su pareja conyugal. Así mismo, reconoce que la familia, para los miembros de los grupos militares son el núcleo principal de la sociedad y de su vida misma. Además, la figura masculina desde el punto de vista de las fuerzas militares se ve asociado a la autoridad, es decir, él mismo es visto como líder o eje de la familia.

La pérdida de la presencia activa de uno de los progenitores durante la separación confronta retos y estrés significativos en la familia, pueden sentirse aislados, desprotegidos, sin respaldo y ansiosos. El poco o ningún contacto con la familia o la comunidad también es un factor ocasionante del estrés. (AACAP, 2015)

Marco Conceptual Variable Dependiente

El Desempeño Laboral

DESEMPEÑO LABORAL

Actualmente el desempeño laboral de los trabajadores a tomado gran importancia en el desarrollo de la efectividad y el éxito de una organización, motivo por el cual los gerentes de recursos humanos han puesto interés en los aspectos que permitan medirlos y por ende mejorarlo si es necesario (Pedraza, Amaya, y Conde, 2010). En este sentido, a nivel organizacional se evalúa el cumplimiento de las metas estratégicas organizacionales, acciones y comportamientos observados en los empleados y su nivel de contribución en la empresa, determina que tan exitosa ha sido una organización en el logro de los objetivos laborales y actividades.

En el desempeño laboral aspectos como las aptitudes, comportamientos disciplinarios y cualidades personales son fundamentales en el desempeño de las actividades o cargos que ocupan y por lo tanto en la capacidad demostrada. En este sentido, como lo señalan Pedraza, Amaya, y Conde (2010) una evaluación de desempeño debe señalar las necesidades específicas de desarrollo y capacitación de un trabajador, lo que permite aprovechar sus fortalezas y disminuir sus debilidades.

Sin embargo, el sistema de evaluación no siempre garantiza que los trabajadores sean capacitados y desarrollados correctamente, pero lo que permite los datos obtenidos es determinar la necesidad de llevar a cabo la capacitación y desarrollo ya que se puede identificar claramente las habilidades y competencias para que sea posible desarrollar programas correctivos.

Como lo plantea Chiavenato (2009), “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (pág. 359). Se evalúa factores tales como la capacidad de liderazgo, gestión del tiempo, habilidades organizativas y productividad laboral, de esta manera mejorará su rendimiento laboral. Así, el trabajador manifiesta las competencias laborales en las que se integran conocimientos, habilidades, actitudes, motivaciones, valores y características personales, lo que aporta a los resultados esperados en cuanto a las

exigencias productivas y de servicio. Menciona también que el esfuerzo de cada persona se centra en el valor de las recompensas ofrecidas con probabilidad de que estas dependan del esfuerzo. Esto, por una parte, está dirigido por las capacidades y habilidades y por otra, por las percepciones que él tiene del papel que debe desempeñar.

Todo proceso de evaluación sirve para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de la persona, la evaluación del desempeño no puede enfocarse a un juicio superficial del jefe con referencia a su subordinado, es necesario e importante ir a un nivel profundo en el cual sea posible ubicar causas y establecer acuerdos en común con el evaluado (Chiavenato,2009). Se considera una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos que posee una organización.

Es entonces, que la evaluación del desempeño pretende alcanzar diferentes objetivos intermedios, así como lo indica Chiavenato (2009) Adecuación del individuo al cargo, incentivo salarial por un buen desempeño, mejoramiento de las relaciones entre empleador y empleado, autoperfección del empleado, recolección básica de información para investigación de recursos humanos, estímulo a la mayor productividad. También, los objetivos fundamentales son: permitir condiciones de medición del potencial humano, tomar el tratamiento del personal como un recurso básico de la empresa y dar oportunidades de crecimiento y de efectiva participación de los miembros de la organización de acuerdo a los objetivos personales y de la organización.

Sum Mazariegos (2015) menciona, que uno de los objetivos de la evaluación de desempeño es contribuir a que la dirección de Recursos Humanos tome decisiones en cuanto a ascenso, transferencias y despidos. Es entonces, que la evaluación del desempeño permite mejorar y proporcionar una capacitación en actividades que sea necesario reforzarlas. Este proceso debe ser continuo y periódico, para lograr una comunicación adecuada con los trabajadores y tomar en cuenta sus debilidades y fortalezas.

Chiavenato (2009) alude que los principales beneficiarios de la evaluación del desempeño son:

El jefe que evalúa de mejor manera el desempeño y comportamiento de sus trabajadores, propone un mejoramiento del comportamiento de sus trabajadores, comunica a sus trabajadores para una comprensión adecuada del método de evaluación y de esta manera desarrollar adecuadamente su comportamiento.

El trabajador que conoce los aspectos de comportamiento y desempeño que la empresa tiene en cuenta en sus trabajadores, conoce las expectativas de su jefe con respecto a su desempeño, fortalezas y debilidades, según lo que se le ha evaluado, conoce las medidas de mejora que toma su jefe para un mejor desempeño laboral, adquiere la capacidad de autoevaluarse y autocriticarse para su desarrollo y autocontrol.

La empresa que tiene condiciones de evaluar su potencial humano a mediano, corto y largo plazo y a su vez la contribución de cada empleado, estimula la productividad y mejora las relaciones laborales e identifica si los trabajadores necesitan perfeccionar o seleccionar los que tienen condiciones de transferencia o promoción.

Cultura Organizacional

Comprende un modelo general de los valores, creencias y cultura que son compartidos por todos los miembros que forman parte de una organización. Los miembros de la organización son generalmente quienes determinan su cultura según su percepción, en la cual se establecen principalmente creencias, mitos, valores y conductas que conforma la cultura organizacional (Salazar, Guerrero, Machado, y Cañedo, 2009). Por lo tanto, esta determinación abarca un sistema de significados los cuales los distinguen de otras organizaciones.

Es entonces, que la cultura organizacional se constituye como la manera tradicional de la cual los miembros de una organización realizan sus actividades en la empresa y como los nuevos integrantes de la misma deben aprenderlas y aceptarlas. Berigüete de León (2012) determina que la cultura es la forma como una empresa funciona, la cual está reflejada en sus estrategias, estructuras y sistemas que han sido implementados en los

años de funcionamiento de la organización. Es importante y necesario que en las organizaciones diseñen estructuras flexibles al cambio y se mantenga una visión de innovación, generando condiciones para promover el personal que se ha destacado y ha logrado un alto desempeño dando valor a sus funciones realizadas.

Es así, que la cultura se logra manteniendo unida a la organización proporcionando a los trabajadores normas de comportamiento. Una apropiada cultura organizacional facilita que se creen compromisos fuera de los intereses personales en beneficio de la organización y desarrollo de una alta calidad de vida de los miembros de la misma. Esto permite también lograr estabilidad interna lo que garantiza que los trabajadores se sientan empoderados y sean más productivos. (Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009)

En las organizaciones, el desarrollo profesional debe ser considerado como una estrategia empresarial si se pretende ser más competitivo y global en el entorno empresarial. Fernández (2002) afirma que la capacidad de innovación, habilidades y conocimientos de los trabajadores permite a las empresas ser más competitivas, puesto que el desarrollo profesional desempeña un papel fundamental en la que garantiza una mano de obra competitiva y eficaz.

Es ideal identificar las competencias que proporcionan a la organización algún tipo de ventaja competitiva para tener la capacidad de mantenerlas en el tiempo. Un trabajador con un excelente desempeño dentro de sus actividades, es reflejo de un adecuado equilibrio físico, mental y emocional lo que le permite rendir de manera adecuada sus funciones.

El desarrollo profesional según Fernández (2002), es un ciclo continuo que consta de tres fases:

Fase de valoración, en el cual se identifican cuáles son las cualidades, intereses y valores del trabajador, estas pueden ser realizadas por los propios trabajadores y/o la organización. Esta valoración personal, se la realiza a través de libros sobre carreras profesionales y seminarios. La valoración de la organización suele realizarse a través de

pruebas psicotécnicas, valoraciones del rendimiento, previsiones de promociones y planificación de los procesos.

Fase de dirección, en el que determinan el tipo de carrera que se desea desarrollar, así como los procesos para alcanzar esos objetivos profesionales. Así, los trabajadores pueden recibir asesoría profesional individual o información que proviene de diversas fuentes. Y, por último, fase de desarrollo, en la que emprende acciones para mejorar y crear la capacitación de sus trabajadores y sus posibilidades de promoción.

Estabilidad Laboral

Es la responsabilidad compartida que posee tanto el jefe como el trabajador, asegura su participación efectiva en el ambiente laboral, mientras que las dos partes garanticen un valor agregado a los procesos, productos o servicios que se generan en la organización (Pedraza, Amaya y Conde, 2010). Es así, al alcanzar un nivel de satisfacción laboral, es notable la mejora de las condiciones de vida porque se está cubriendo requerimientos que le permiten al individuo seguir creciendo hasta llegar a la superación.

La estabilidad laboral consiste en el derecho que posee un trabajador de conservar su puesto de trabajo, siempre y cuando previamente no haya incurrido en alguna falta que ya ha sido impuesta con anterioridad. Pose (como se citó en Pedraza, Amaya y Conde, 2010) explica que, el cumplir con normas establecidas en una organización por un tiempo determinado, es concebido por el individuo como estabilidad laboral, la misma que esta determinada por dos aspectos para el trabajador, económico y laboral.

Garantizar estabilidad laboral también garantiza estabilidad económica lo que beneficia satisfacer las necesidades familiares y avalar un buen desempeño laboral en la organización. Tomando en cuenta que trabajadores expertos en su cargo, con alto empoderamiento en sus funciones refleja índices altos de grados de satisfacción en la productividad y producción de servicios, siendo beneficio tanto para el trabajador como para el empleador y por consiguiente es un aporte proactivo en la economía social. (Pedraza, Amaya y Conde, 2010)

La estabilidad laboral otorga un carácter permanente de relación al trabajo en donde el trabajador es el único que crea un vínculo con el trabajo a su voluntad. Constituye un derecho del trabajador mismo que exige su cumplimiento de las obligaciones inmersas en el contrato laboral; este no se considera derecho del empleador porque significaría retomar etapas de trabajo forzoso que ya han sido superadas. (Pedraza, Amaya y Conde, 2010)

La mayoría de trabajadores situados en la mitad de su vida laboral están cercanos a la estabilización, esta situación no es perjudicial para el trabajador o la empresa pero, es posible que un individuo estabilizado laboralmente no desee aumentar sus responsabilidades en la organización. Fernández (2002) señala, que cuando un trabajador no está conforme en con sus actividades y no consigue proporcionar todo su potencial su estabilidad laboral llega a ser disfuncional; estas situaciones inducen a una inadecuada actitud profesional, provocando absentismos y empobrecimiento del desarrollo profesional.

El sentido de la estabilidad laboral es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. Pedraza, Amaya y Conde (2010) manifiestan que a través de un sistema de regimen de estabilidad laboral se pretende limitar la libertad que tiene el empleador evitando los despidos improcedentes que ocasionen caos e inseguridad a los miembros de la organización, conllevando tambien a un estado de angustia a su familia. Esto implica que tanto la empresa como los empleados deben tener igual responsabilidad de garantizar su presencia.

Por lo tanto, mientras un trabajador no pierda su capacidad de innovar y garantice agregar un valor a las organizaciones que estén interezadas en sus servicios, poseerá estabilidad laboral. De igual manera, las empresas deben garantizar al Estado la valoracion y contratacion de talento humano empleable basados en sus competencias y sin limitaciones

Productividad

Los miembros de la empresa que utilizan su experiencia, conocimientos, innovación continua, calidad de trabajo, mejores productos y servicios, conllevan un incremento de la productividad laboral. De esta manera son los trabajadores quienes aseguran el crecimiento y futuro de la empresa, importante es tener en cuenta solo los réditos económicos si no, lo productivos que llegarían a ser; para esto la gerencia y la organización deben tener una correcta actitud. (Ochoa Calderón , 2014)

Con referencia a la economía, IMESUN (2016) recalca que la productividad es el vínculo existente entre lo que se produce y los medios empleados para conseguirlo, está asociado también a la eficiencia y el tiempo invertido que en cuanto menor sea mayor será el carácter productivo. El nivel de aprovechamiento de los recursos accesibles presume una mayor rentabilidad en las organizaciones.

En la actualidad las organizaciones requieren gerentes con sentido futurista, que los principios de la empresa sean cumplidos con su personal que los ayude a sobresalir dentro el ámbito laboral y los provea de bases para lograr una permanencia en el mercado, teniendo como meta el aumento de la productividad y por consecuente mayor competitividad y ganancia para la institución. (Ochoa Calderón , 2014). Estos principios de productividad se enfocan en el empoderamiento laboral, motivación al personal, sentido de pertenencia e indemnización acorde a los resultados.

La calidad laboral de un trabajador en su contexto representa el grado de satisfacción que ha logrado mediante sus experiencias dentro de ella. La calidad en la empresa puede afectar actitudes emocionales y comportamientos importantes en la productividad individual, está determinada también por las actuaciones sistémicas. (Medina Arias, 2017). La calidad laboral por un lado se halla en la reivindicación de los empleados en lo que se refiere a bienestar y satisfacción laboral y por otro, el interés de la organización en los efectos de la producción y productividad.

Con una adecuada calidad laboral, aumenta el compromiso de los trabajadores con la empresa mejorando los procesos y productos que se ofrece, obteniendo mayor rentabilidad y desempeño financiero. Las empresas socialmente responsables tienden a

tener un aumento de sus ventajas competitivas, atrayendo a empleados más competentes e innovadores. (Ríos y López , 2015)

La eficacia según Fleiman (como se citó en Ochoa, 2014) está vinculada al logro de los objetivos previamente establecidos en programas y presupuestos mediante recursos disponible con énfasis en los resultados. Es decir, se evalúa si los objetivos y metas se cumplen ya sea a corto o largo plazo, deben ser llevados en favor del crecimiento de la organización.

La eficiencia según Chiavenato (2009) es el resultado racional del rendimiento de los empleados en las acciones o condiciones actuales, con normas previamente establecidas, definidas y aceptas lo que le compete descubrir los medios adecuados para obtenerlos. Es la relación entre el trabajo, métodos, procesos y tiempo empleado para realizarlo, con los que la organización determinará los fines o resultados; estos deben ser coherentes con el cumplimiento de los objetivos deseados.

Es así, que para lograr un efectivo equipo de trabajo es importante y necesario socializar y coordinar metas y objetivos que se desean alcanzar en cada área de trabajo, entendiendo que cada departamento aporta de una u otra manera al funcionamiento de la organización desde su experticia particular. Uniendo esfuerzos y fortalezas se consiguen resultados positivos.

Ambiente Laboral

El bienestar y las emociones no se pueden administrar porque son reflejo de la armonía física y psicológica con el entorno. (Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009). Un individuo es un ser biopsicosocial por lo que, su bienestar proviene de las relaciones humanas y del entorno lo que le permiten un desarrollo armónico con la sociedad, ampliando sus potencialidades para un bienestar pleno.

El ambiente laboral según Chiavenato (2011) es el medio interno y atmosfera de una organización, todos los factores inmersos en la empresa son influyentes en las actitudes, comportamientos, desempeño laboral del personal y productividad de la organización. Es la perspectiva que tienen trabajadores sobre el medio físico y humano donde se

desarrollan sus actividades, siendo su estado motivacional influyente en el entorno y en el resultado de su labor.

Entonces, un clima de confianza convierte un ambiente laboral en fuente de fraternidad, la eliminación de negatividad, malas vibras, sentimientos que no benefician la armonía laboral favorece al cumplimiento de los objetivos que persigue la organización gracias al sentido de pertenencia hacia ella. La falta de identificación con los objetivos y metas, ocasiona un deterioro del ambiente laboral, situaciones de conflicto, absentismo, ineficacia y bajo rendimiento de los miembros de la empresa.

Una organización con un ambiente laboral deficiente puede provocar efectos en la salud mental (que suelen provocar efectos a corto plazo) y física en sus miembros. Sus efectos se pueden notar en los cambios de estado de ánimo, afecto o de comportamiento. Medina Arias (2017) alude que no siempre se puede encontrar personas motivadas en su ambiente laboral, pero que se puede mejorar estas actitudes. Es decir, el lograr una estabilidad emocional le permite al individuo tener bienestar laboral y personal, mejorando su potencial, autoestima, creatividad y responsabilidad en su ambiente de trabajo.

Una situación emocional positiva es producida por un individuo ante un estímulo o incentivo que satisface una necesidad que como consecuencia de ello su conducta es favorable y mejor proyectada; a esto se le llama motivación al personal (Escalante Quiroga, 2015). La motivación es la consecuencia de fuerzas activas e impulsoras reflejadas en el comportamiento de los individuos para satisfacer sus necesidades de poder, estatus social para evitar el aislamiento social y riesgos hacia su persona.

La motivación al personal según Silva (2008) es estimular los esfuerzos que realizan los trabajadores en la empresa, tomando en cuenta los logros obtenidos y premiarlos cuando lo merezcan, si por consecuencia de ello mejoran sus expectativas laborales, empoderándolos de su trabajo, siendo resilientes, confiando en las habilidades de los demás y recordándoles sus buenas acciones laborales.

Chiavenato (2009) menciona que por desgracia en varias organizaciones son más utilizadas las sanciones para modificar o mejorar el desempeño de sus trabajadores que

los incentivos y recompensas. Utilizan más la acción negativa como sancionar o reprender, utilizan también la acción correctiva, valga la redundancia para corregir a posteriori, dejando de lado las acciones positivas como incentivar y motivar y utilizar también la acción preventiva para evitar errores futuros.

Un incentivo es una gratificación tangible o intangible a cambio de la decisión de participar aportando tiempo, esfuerzo y decisión de desempeño en actividades que cumplan con los objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2009). Para los trabajadores significa aportaciones en la organización en forma de inversión personal para recibir algún incentivo o recompensa. Para la empresa representa una inversión que deben producir rendimientos o aportaciones de las personas, en este intercambio cada una de las partes realiza inversiones para obtener beneficios en favor de ellos. Existiendo una negociación de esfuerzo y participación activa en la empresa debe existir la cooperación y compromiso de las partes sobre los objetivos comunes.

Un entorno de trabajo adecuado, con justicia de condiciones laborales para que los miembros de la organización desarrollen adecuadamente sus actividades con seguridad, dignidad y participación, es importante construir para mejorar condiciones en cuanto a salud y seguridad se refiere. Kayser (como se citó en Medina Arias, 2017) señala que la seguridad industrial es una actividad Técnico Administrativa en la que se enfoca en prevenir accidentes laborales y pérdidas en la empresa.

La seguridad en el trabajo se emplea para prevenir accidentes y eliminar condiciones inseguras que no le permiten a sus miembros realizar sus actividades cotidianas, esto se lo realiza a través de medidas técnicas, médicas, educativas y psicológicas con la finalidad de concienciar al personal acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas. La implementación de los servicios de seguridad es indispensable para un correcto desarrollo del trabajo, tiene la finalidad de establecer normas y procedimientos para evitar accidentes y controlar resultados. (Medina Arias, 2017)

La seguridad en la organización menciona Chiavenato (2009) que es responsabilidad directa del jefe, aunque exista una organización con un organismo de seguridad que sea el encargado de supervisar las labores de los trabajadores, debe garantizar un ambiente

físico adecuado para la realización de las actividades y el buen desarrollo de las potencialidades de sus empleados, para así, crear un clima laboral de confianza y de productividad.

Relaciones Laborales

Las relaciones laborales hacen referencia al sistema en el que el Estado, la empresa, los sindicatos y los trabajadores interactúan con la finalidad de establecer normas básicas que rigen las relaciones del trabajo el análisis de la misma. Se relaciona también con las diversas formas de participación de los trabajadores, a las relaciones de empleo específicas que se establecen en una empresa y un trabajador. (Fernández V. , 2011)

Para Fernández V. (2011) es el espacio regulador del poder disciplinario y de control en el que la resolución de conflictos sea de manera adecuada y comprensiva, a través de la utilización de aquella herramienta de interacción y ordenación del empleado del conocimiento y respuesta a los desasosiegos del trabajador. Es decir, son vínculos establecidos en el ámbito laboral, hacen referencia a las relaciones del trabajo y el capital en el cuadro del proceso productivo. Actualmente las relaciones laborales están reguladas por la existencia de un contrato de trabajo en donde se estipulan los derechos y obligaciones que tiene la empresa y el trabajador, estas son tanto individuales como colectivas.

En el Ecuador las relaciones laborales según el Derecho laboral es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del Trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador (persona física o jurídica) a cambio de una contraprestación dineraria. Es así, que el Código del Trabajo señala que el trabajo es un derecho y un deber social.⁴

⁴Código del Trabajo. Art. 2 Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes. <http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2018/09/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf><http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2018/09/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

El ser humano en su espacio sociocultural interactúa con otros individuos, permitiéndole conocerse a sí mismo y a los demás. La socialización se adquiere a través del intercambio de experiencias, así como diversos aprendizajes que se basan en la creencia de la acción propia y la reacción del otro. En el trabajo es importante establecer comunicación constante con las personas que se encuentran en su entorno, generando así relaciones interpersonales sanas y haciendo el buen uso de los medios que poseemos actualmente en el ambiente laboral. (Montes, 2016)

Aunque la calidad de las relaciones interpersonales no sea directamente un factor que incremente la productividad, contribuye significativamente en ella. Montes (2016) señala que, a través de ellas los trabajadores lo conciben como un refuerzo social de su entorno lo que favorece a su adaptación; la carencia de esta habilidad de relacionarse con los demás puede provocar aislamiento, rechazo y por consiguiente limitar su calidad de vida.

1.2 Objetivos

a. Objetivo General

- ✓ Demostrar la influencia de la dinámica familiar en el desempeño laboral del personal civil y militar de la Dirección de la Industria Aeronáutica de la Fuerza Aérea Ecuatoriana

b. Objetivos Específicos

- ✓ Analizar la dinámica familiar que existe en el personal civil y militar de la DIAF.
- ✓ Determinar el nivel de desempeño laboral del personal civil y militar de la DIAF.
- ✓ Generar una alternativa de gestión para la implementación del departamento de Trabajo Social en la Industria Aeronáutica de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

CAPITULO II

METODOLOGIA

2.1 Materiales

La investigación se realizará a través de la aplicación de tres instrumentos que evaluarán; Dinámica familiar, desempeño laboral e interacción trabajo - familia para conocer y entender el desarrollo del problema. Estas encuestas consisten en establecer una serie de preguntas estructuradas que evaluará cada una de las variables y la interacción entre ellas. A continuación, los instrumentos utilizados:

FACES III (Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scales). Este cuestionario es un instrumento de auto aplicación que evalúa dos principales funciones a través de 20 reactivos tipo Likert, es factible en su aplicación e interpretación, tiene un alto nivel de confiabilidad y se ha constituido un instrumento con excelentes perspectivas de aplicación, tanto en la práctica clínica como en proyectos de investigación. El encuestado debe responder. El entrevistado debe responder considerando cada aseveración en correlación a su familia. (Huerta, G., 2005)

Evaluación del desempeño laboral. Este cuestionario está compuesto por 20 ítems tipo Likert, distribuidos en 6 subescalas: Orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización. Este cuestionario posee buena consistencia técnica que evalúa el rendimiento laboral desde muy bajo hasta muy alto. (Sánchez, S., 2013).

Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia SWING. Este cuestionario está compuesto por 22 Ítems tipo Likert, distribuidos en 4 subescalas: Interacción negativa trabajo-familia; Interacción negativa familia-trabajo; Interacción positiva trabajo-familia e Interacción positiva familia-trabajo. Este cuestionario posee propiedades psicométricas adecuadas, con buena consistencia interna, con valores que se sitúan entre 0,77 y 0,89 (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009).

2.2 Métodos

2.2.1 Enfoque de la Investigación

Esta investigación acoge el enfoque de carácter cuantitativo – cuantitativo o mixto. Cuantitativo porque se recolectará información que será sometido a análisis descriptivo. Cualitativo porque se realizará una investigación corporativa, entrevistas con guía a expertos.

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Hernández Sampieri, 2014)

2.2.2 Nivel o alcance

Descriptivo

Investigación Descriptiva porque este tipo de investigación permite describir la situación actual y las diferentes causas que generen el problema que atraviesa la empresa y a través de este conocimiento plantear una alternativa de solución.

Los estudios descriptivos pretenden aislar un conjunto de variables y de forma independiente medirlas con fines descriptivos. Es elemental que el investigador posea una importante cuota de conocimiento del objeto de estudio ya que es menester una adecuada problematización de la idea de investigación. Los estudios descriptivos pretenden recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren. (Salinas y Cárdenas, 2009)

Correlacional

Investigación correlacional porque este tipo de investigación estudia las variables teniendo conocimiento del comportamiento de las otras variables relacionadas, la existencia de correlación puede ser positiva o negativa. Este tipo de relaciones nos

permitirá predecir con mayor o menor exactitud el valor aproximado el grupo estudiado, en una variable, sabiendo el valor que alcanzan en la segunda.

Los estudios correlacionales pretenden responder a preguntas de investigación, con la finalidad de conocer el grado de relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. (Hernández Sampieri, 2014)

2.2.3 Métodos

Analítico

La investigación se basará en el método analítico que permite conocer profundamente el problema y a partir de esta información, se examinará el problema; la descripción deja evidencia del estudio que se está realizando.

2.2.4 Población

La Dirección de la Industria Aeronáutica FAE cuenta con tres sucursales ubicadas en Quito, Guayaquil y Latacunga de las cuales se trabajará con la sucursal principal situada en la ciudad de Latacunga porque posee más del 70% de sus trabajadores y por ende la influencia de la problemática se ha situado mayormente en el lugar ya mencionado.

La población está constituida por 78 colaboradores civiles y militares de la Dirección de la Industria Aeronáutica FAE.

2.2.5 Muestra

La muestra utilizada en esta investigación comprende a 78 personas que laboran en la Dirección de la Industria Aeronáutica FAE. El 12,8 % corresponden al sexo femenino mientras que el 87,2% al sexo masculino, en cuanto a las edades estas fluctúan entre 23 y 68 años, con una media de 39 años. 56,4 % del total de trabajadores corresponde al personal civil y el 43,6% al personal militar. El 64,1% de los participantes es casado, el 26,9% se encuentran en estado civil solteros con y sin hijos, en tanto que el 7,7% vive en unión libre y solo el 1,3% de ellos es divorciado. En cuanto al nivel de instrucción educacional, el 65,4% de los participantes cuenta con estudios superiores, mientras que

el 33,3% secundaria y el 1,3% con estudios primarios. Los tipos de familia a las que pertenecen se encuentran estimadas en un 67,9% de los participantes pertenecen a familias nucleares, el 16,6% se encuentran entre parejas sin hijos y solteros independientes, mientras que el 7,7% corresponden a familias monoparentales y el 3,8% a familias extensas y reconstruidas.

2.2.6 Hipótesis

La dinámica familiar influye en el desempeño laboral del personal militar y civil de la Dirección de la Industria Aeronáutica FAE

CAPITULO III
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de los resultados

Resultados

Tabla N° 1

MATRIZ DE COMPONENTES – DINÁMICA FAMILIAR

Factores	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Componente 1: Unión familiar					
Nos sentimos muy unidos	5,1%	5,1%	17,9%	38,5%	33,3%
La unión familiar es muy importante	0%	1,3%	3,8%	19,2%	75,6%
Consultamos unos con otros para tomar decisiones	6,4%	3,8%	17,9%	46,2%	25,6%
Cuando nuestra familia se reúne para realizar actividades, todos están presentes	2,6%	5,1%	19,2%	51,3%	21,8%
Nos gusta pasar el tiempo libre en familia	0%	0%	11,5%	37,2%	51,3%
Componente 2: Democracia en la familia					
Los hijos pueden opinar en cuanto a su disciplina	6,4%	6,4%	42,3%	32,1%	12,8%
Con facilidad podemos planear actividades en familia	3,8%	6,4%	23,1%	48,7%	17,9%
En nuestra familia, se tienen en cuenta las sugerencias de los hijos para resolver problemas	3,8%	5,1%	35,9%	28,2%	26,9%

Aceptamos las amistades de los demás miembros de la familia	0%	1,3%	14,1%	50,0%	34,6%
Intercambiamos los quehaceres del hogar entre nosotros	1,3%	6,4%	19,2%	44,9%	28,2%
Componente 3: Autoridad y poder (Tareas compartidas)					
En nuestra familia es difícil identificar quién tiene la autoridad	41,0%	28,2%	21,8%	6,4%	2,6%
Es difícil decir quién hace las labores en el hogar	37,2%	28,2%	26,9%	28,2%	5,1%
En nuestra familia los hijos toman las decisiones	23,1%	38,5%	29,5%	9,0%	0%
Componente 4: Unión familiar y cambio de reglas					
Nos sentimos más unidos entre nosotros que con personas que no son de nuestra familia	5,1%	5,1%	17,9%	38,5%	33,3%
Las reglas cambian en nuestra familia	10,3%	30,8%	44,9%	12,8%	1,3%
Componente 5: Ayuda y actividades con familiares cercanos					
Nos gusta hacer actividades únicamente con nuestra familia más cercana	3,8%	7,7%	28,2%	38,5%	21,8%
Padres e hijos se ponen de acuerdo en relación con los castigos	24,4%	21,8%	31,1%	12,8%	7,7%
Los miembros de la familia solicitan ayuda uno al otro	0%	5,1%	21,8%	20,5%	52,6%
Componente 6: Líderes familiares y cambio de hacer las cosas en la familia					
Nuestra familia cambia el modo de hacer sus cosas	5,1%	21,8%	51,3%	21,8%	0%

Diferentes personas actúan como líderes (toman la batuta) en nuestra familia	19,2%	26,9%	28,2%	15,4%	10,3%
--	-------	-------	-------	-------	-------

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

La rotación ha convergido en 9 iteraciones.

Discusión

La unión familiar eficaz, la comunicación efectiva, el hacer partícipe a cada uno de los miembros sobre su sentir, pensar y hacer es un elemento importante para que la relación familiar sea sólida y unida. El personal civil y militar de la DIAF manifiestan con un alto porcentaje y positivo de casi siempre y siempre en su totalidad, que la unión familiar, la toma de decisiones en conjunto con los miembros del núcleo familiar y el compartir el tiempo libre en familia es muy importante, sin embargo, la última palabra siempre la tienen quien tiene la batuta en el hogar.

La democracia en familia para el total de encuestados es moderada, en donde manifiestan que algunas veces los hijos pueden opinar en cuanto a su disciplina. De igual forma las sugerencias de sus hijos para resolver problemas algunas veces son tomadas en cuenta. Para la mayoría de los colaboradores de la DIAF las actividades en familia casi siempre son planeadas con facilidad. Así también, los resultados se encuentran en porcentajes altos positivos de casi siempre y siempre en cuanto a la aceptación de las amistades de los demás miembros de la familia y en el intercambio de los quehaceres del hogar entre ellos.

En cuanto a la autoridad y el poder que pertenece al componente 3, el total de encuestados respondió con un alto porcentaje de nunca y casi nunca que en la familia es difícil identificar quien es el que tiene la autoridad, no es difícil decir quien hace las labores en el hogar y tampoco los hijos son quienes toman las decisiones en el hogar. Dentro del núcleo familiar se deposita una responsabilidad principal en algún miembro, necesario para que el sistema familiar este organizado y estructurado, esto influye directamente en el comportamiento de los demás. Por lo tanto, se observa que la

autoridad familiar se encuentra definida en una persona responsable de organizar el sistema familiar.

En la unión familiar y el cambio de reglas, los encuestados muestran que casi siempre y siempre se sienten más unidos entre ellos que con personas que no son de su familia y que casi nunca/algunas veces las reglas cambian en sus familias. Minuchin (2009) señala que al establecer límites constituidos por reglas claras y adecuadas se adquiere un óptimo funcionamiento familiar. Las reglas suponen un factor de protección que evita conductas de riesgo en el desarrollo de los miembros de la familia, determinando que las reglas que han sido definidas en las familias de los encuestados no siempre cambian.

Al personal civil y militar de la DIAF, casi siempre les gusta hacer actividades únicamente con sus familias más cercanas. Para ellos, los padres e hijos solo algunas veces se ponen de acuerdo en relación a los castigos y siempre los miembros de la familia solicitan ayuda el uno al otro. La interacción familiar determina el logro de los objetivos para la satisfacción de sus necesidades.

En el sexto componente de la dinámica familiar manifiestan que algunas veces las familias de los colaboradores de la DIAF cambian el modo de hacer sus cosas y no siempre actúan como líderes (toman la batuta) diferentes personas en la familia, al igual que la autoridad familiar que es representada por una persona responsable, esta misma persona puede ser la que lleve la dirección familiar y ya esté bien definida dentro del hogar.

Resultados

Tabla N° 2

MATRIZ DE COMPONENTES – DESEMPEÑO LABORAL

Factores	Muy Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto
Componente 1: Integración Laboral					
Muestra aptitud para integrarse al equipo	0%	0%	9,0%	47,4%	43,6%
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros	0%	0%	5,1%	34,6%	60,3%

Evita los conflictos dentro del equipo	0%	0%	15,4%	47,4%	37,2%
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos	0%	0%	21,8%	42,3%	35,9%
Brinda una adecuada orientación a los clientes	0%	0%	2,6%	47,4%	50,0%
Tiene gran capacidad para resolver problemas	0%	0%	19,2%	46,3%	37,2%
Se muestra asequible al cambio	1,3%	0%	15,4%	47,4%	35,9%
Se anticipa a las dificultades	0%	1,3%	24,4%	48,7%	25,6%
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	0%	0%	12,8%	48,7%	38,7%
Componente 2: Responsabilidad Laboral					
Planifica sus actividades	0%	0%	16,7%	48,7%	34,6%
Hace uso de indicadores	1,3%	7,7%	21,8%	42,3%	26,9%
Se preocupa por alcanzar las metas	0%	1,3%	6,4%	43,6%	48,7%
Componente 3: Cumplidor					
Se muestra profesional en el trabajo	0%	1,3%	9,0%	35,9%	53,8%
Cumple con las tareas que se le encomienda	0%	0%	7,7%	46,2%	46,2%
Se muestra respetuoso y amable en el trato	0%	0%	5,1%	34,6%	60,3%
Hace uso racional de los recursos	1,3%	2,6%	16,7%	55,1%	24,4%
Termina su trabajo oportunamente	0%	1,3%	28,2%	50,0%	20,5%
Componente 4: Volumen Adecuado de Trabajo					
Realiza un volumen adecuado de trabajo	1,3%	2,6%	20,5%	51,3%	24,4%
Componente 5: No Supervisión y No Errores					

No Requiere de supervisión frecuente	3,8%	12,8%	34,6%	33,3%	15,4%
No comete errores en el trabajo	7,7%	23,1%	46,2%	23,1%	6,4%

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 11 iteraciones.

Discusión

La matriz de componentes relacionadas con el desempeño laboral muestra resultados positivos en la integración laboral del personal civil y militar de la DIAF, con resultados de porcentajes altos y muy altos en donde muestran una adecuada aptitud para integrarse al equipo de trabajo, se muestran corteses con los clientes y con sus compañeros de trabajo. El establecer una comunicación constante con las personas que se encuentran en el entorno laboral, genera relaciones interpersonales sanas favoreciendo su adaptación al ambiente de trabajo.

Manifiestan también en un alto porcentaje positivo que el personal DIAF, en su mayoría, evitan conflictos dentro del equipo de trabajo, tienen gran capacidad para resolver problemas y se anticipan a las dificultades. El ambiente laboral influye en las actitudes, comportamientos, desempeño laboral, un clima de confianza de fraternidad favorece al cumplimiento de los objetivos organizacionales gracias a su sentido de pertenencia.

Se identifican fácilmente con los objetivos del equipo, muestran nuevas ideas para mejorar los procesos productivos y se muestran asequibles al cambio. Un trabajador que utiliza su conocimiento, experiencia, su capacidad para innovar y calidad de trabajo, conlleva a un incremento de la productividad laboral, de esta manera son los colaboradores quienes aseguran el crecimiento y futuro de la empresa.

La responsabilidad laboral del personal civil y militar de la DIAF, según las cifras arrojadas tienen resultados efectivos en donde indican que planifican sus actividades, hacen uso de indicadores y la mayoría de los colaboradores se preocupan por alcanzar las metas de la empresa. Manifiestan también, de acuerdo al componente tres del

desempeño laboral que se muestran profesionales en el trabajo, cumplen con las tareas asignadas, hacen uso racional de los recursos, cumplen con las tareas que se les encomienda y terminan su trabajo oportunamente, mostrando resultados positivos para la organización de acuerdo a los altos porcentajes en los resultados.

En cuanto al cuarto componente perteneciente al volumen de trabajo, indican que los trabajadores de la empresa realizan un volumen adecuado de trabajo. En el último componente las cifras arrojadas muestran un nivel moderado de personas que no requiere de una supervisión frecuente, manifestando también que no cometen errores en el trabajo. Es importante tomar en cuenta las cifras de este último componente del desempeño laboral.

Resultados

Tabla N°3

MATRIZ DE COMPONENTES – FAMILIA Y TRABAJO

Factores	Nunca	A veces	A Menudo	Siempre
Componente 1: Trabajo complica a familia				
Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	17,9%	59,0%	21,8%	1,3%
Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	21,8%	52,6%	29,2%	6,4%
Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	28,2%	50,0%	17,9%	3,8%
Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	33,3%	47,4%	14,1%	5,1%
Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	12,8%	51,3%	29,5%	6,4%
No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	29,5%	48,7%	15,4%	6,4%
Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	33,3%	51,3%	12,8%	2,6%

Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	34,6%	53,8%	10,3%	1,3%
Componente 2: Trabajo ayuda a familia				
Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	3,8%	14,1%	38,5%	43,6%
Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	1,3%	21,8%	38,7%	37,2%
El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	1,3%	15,4%	37,2%	46,2%
Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	1,3%	14,1%	46,2%	38,5%
Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	0%	9,0%	21,8%	69,2%
Componente 3: Familia complica a trabajo				
Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar	68,2%	25,6%	3,8%	1,3%
La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	69,2%	24,4%	5,1%	1,3%
Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral	50,0%	42,3%	6,4%	1,3%
Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos	47,4%	42,3%	9,0%	1,3%
Componente 4: Familia ayuda a trabajo				
Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	0%	2,6%	41,0%	56,4%
Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer	1,3%	5,1%	34,6%	59,0%

lo mismo				
El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	0%	6,4%	34,6%	59,0%
Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	1,3%	6,4%	30,8%	61,5%
Componente 5: Trabajo ayuda a familia emocionalmente				
Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	3,8%	7,7%	34,6%	53,8%

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

Discusión

Los componentes que involucran a la familia y al trabajo muestran resultados con altos porcentajes en los índices de que pocas veces el trabajo complica a la familia para atender obligaciones domésticas, para pasar tiempo en familia, para realizar hobbies, algunas veces les resulta complicado relajarse en casa y en índices alto en donde indican que deben cancelar planes por los compromisos laborales.

Pero, los resultados en el segundo componente revelan que el trabajo ayuda positivamente en la familia, les permite desempeñar de mejor manera las actividades domésticas gracias a habilidades aprendidas en su trabajo, interactúan mejor con su pareja/familia/amigos, les permite organizar su tiempo en casa como lo han aprendido en el trabajo, cumplen con sus responsabilidades en casa por su capacidad de compromiso adquirido en el trabajo y tienen autoconfianza en el trabajo gracias a la buena organización que han logrado en casa.

Los resultados obtenidos en el tercer componente indican que los problemas familiares, las diferentes situaciones en casa y los asuntos domésticos no afectan negativamente en el rendimiento laboral del personal civil y militar de la DIAF. Al igual que en el segundo

componente en el cuarto presentan resultados positivos de la influencia de la familia en el trabajo, cumplen adecuadamente con sus responsabilidades laborales, organizan su tiempo en el trabajo al igual que en casa y el relajarse un fin de semana con la familia influyen positivamente su rendimiento al regresar al trabajo.

El tiempo de trabajo que se realiza adecuada y agradablemente influye en la familia emocionalmente permitiéndoles realizar actividades con mejor humor, haciendo agradable el ambiente familiar.

3.2 Verificación de la hipótesis

Correlaciones de Spearman significativas ($p < .05$):

- Positivas: Dinámica familiar 1 (Unión familiar) con Desempeño laboral 3 (Cumplidor) y Familia y trabajo 2 (Trabajo ayuda a familia)
- Dinámica familiar 2 (Democracia en familia) correlación negativa con Familia y trabajo 1 (Trabajo complica a familia)
- Dinámica familiar 3 (Tareas compartidas) correlación negativa con desempeño laboral 3 (Cumplidor)
- Dinámica familiar 6 (Líderes familiares y cambio de hacer las cosas en la familia) correlación negativa con desempeño laboral 3 (cumplidor)
- Desempeño laboral 1 (integración laboral) correlaciona positivamente con familia y trabajo 2 (trabajo ayuda a familia) y 4 (Familia ayuda a trabajo)
- Desempeño laboral 2 (responsabilidad laboral) correlaciona positivamente con familia y trabajo 2 (trabajo ayuda a familia) y 4 (Familia ayuda a trabajo)
- Desempeño laboral 3 (cumplidor) correlaciona negativamente con familia y trabajo 3 (familia complica a trabajo)

Por tanto, LA DINÁMICA FAMILIAR INFLUYE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL MILITAR Y CIVIL DE LA DIRECCIÓN DE LA INDUSTRIA AERONÁUTICA FAE.

Se rechaza la hipótesis nula y se toma la hipótesis alternativa que demuestra que la dinámica familiar influye en el desempeño laboral del personal militar y civil de la Dirección de la Industria Aeronáutica FAE.

Se verifica a través de las correlaciones significativas la influencia de la familia en el trabajo.

La influencia del trabajo en la familia también es importante a tomar en cuenta, pudiéndose decir que tanto familia como trabajo se influyen mutuamente.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Una investigación previa permite conocer la realidad de la población que se está estudiando, los resultados de esta investigación concluyen que la dinámica familiar como unidad básica y grupo primario del desarrollo evolutivo de cada miembro del núcleo familiar, factor influyente en la conducta y cognición a lo largo de su vida y en los diferentes contextos en los que se desenvuelve el individuo, tiene diferentes efectos tanto en el contexto familiar como en el contexto en el que se desarrolle, estos pueden ser positivos y negativos. La influencia de la dinámica familiar en el desempeño laboral del personal civil y militar de la DIAF influye la una en la otra de manera recíproca, pues los colaboradores mencionan que pueden realizar sus hobbies, relajarse en casa, realizar actividades de ocio, no siempre están irritables y no tiene muchas complicaciones para realizar obligaciones domésticas. Importante destacar que los porcentajes de los resultados en cuanto al compartir tiempo en familia es significativa, mencionan que no comparten mucho tiempo en familia, pues muchas de las ocasiones deben cancelar planes que se realizan en familia/amigos/pareja por cumplir con los compromisos laborales y consideran que el pasar tiempo libre en familia es importante para una sana vida familiar.

Se encuentran también aspectos positivos que benefician tanto a la familia como al trabajo, pues ciertas habilidades y capacidades adquiridas en el trabajo son utilizadas de manera positiva en casa, hacen buen uso del tiempo para realizar responsabilidades y actividades domésticas que mencionan no es complicado ponerse de acuerdo quien debe realizarlas, pues estas actividades son compartidas. Los efectos positivos también se los encuentra en el trabajo pues de igual manera las destrezas aprendidas en casa son bien utilizadas para realizar actividades laborales, con una buena organización del tiempo cumplen con los objetivos organizacionales.

La dinámica familiar que existe en el personal civil y militar de la DIAF es muy sólida, pues la unión familiar es importante para los colaboradores y la comunicación que se lleva dentro del núcleo familiar es comprensiva y de diálogo, todos tienen la oportunidad de involucrarse en los temas familiares, sin embargo, los padres son quienes tienen la última palabra en la toma de decisiones. Estas son características claras de las familias pluralistas como señala Koerner y Fitzpatrick (2004):

Involucran a todos los miembros de la familia a ser partícipes de discusiones y debates sin restricciones, permitiéndoles dar su opinión de esta manera enseñan a sus hijos a ser autónomos e independientes, pero toman las decisiones por ellos y de igual forma los hacen partícipes en las decisiones familiares. (pág. 185)

La persona responsable quien tiene la autoridad en la familia ya está definida en las familias del personal DIAF pues para ellos no es difícil identificarla, tampoco es difícil decir quien hace las labores del hogar porque como ya lo hemos mencionado dichas actividades domésticas son compartidas. Mencionan también que las reglas son claras y muy pocas veces estas son cambiadas.

El desempeño laboral del personal civil y militar DIAF es muy satisfactoria pues, las cifras arrojadas en los resultados de la evaluación se encuentran entre los niveles altos y muy altos en todos los componentes. Se muestran efectos positivos en la integración laboral, tienen la capacidad de adaptarse a las situaciones y cambios mostrándose profesionales en el trabajo y en lo que realizan. Presentan un gran sentido de pertenencia, pues se preocupan por alcanzar las metas y objetivos organizacionales, cumpliendo adecuadamente con las tareas, haciendo uso racional de los recursos y de los indicadores y mostrándose siempre amables y respetuosos logrando un ambiente de trabajo pacífico y agradable.

Las cifras que muestran resultados no muy altos se encuentran en el último componente del desempeño laboral, pues los colaboradores de la DIAF expresan en su mayoría, un nivel moderado que no requieren supervisión frecuente y no cometen errores en el trabajo y porcentajes moderados en donde muestran que se debería tener mayor supervisión.

4.2 Recomendaciones

Dando cumplimiento al tercer objetivo específico recalco la importancia de la labor de un/a trabajador/a social en las organizaciones, pues para lograr una convivencia y un ambiente laboral adecuado y armónico es importante la presencia de un profesional que aporte asesoría técnica tanto individual como familiar para los colaboradores de la DIAF, contribución significativa en el desarrollo y fortalecimiento de las relaciones familiares y laborales, mismos que como resultados finales se obtuvo que son influyentes y consecuentes ambos aspectos.

La implementación del departamento de Trabajo Social y de un equipo multidisciplinario que trabaje en función del bienestar social, aportarían significativamente a la adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa. El hacer del trabajo social es establecer una relación de ayuda y acompañamiento individual, familiar o grupos que se encuentren en situación de necesidad, siendo un agente de cambio. Además de la responsabilidad social corporativa, un trabajador social puede desempeñar una variedad de programas, proyectos y servicios realizando un papel destacado en la resolución de problemas en las relaciones humanas y fortalecimiento para incrementar el bienestar, así como lo establece la definición de la Federación Internacional de Trabajo Social (FITS)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

1. AACAP. (2015). *American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*. Obtenido de Familias en el Servicio Militar. 88:
https://www.aacap.org/AACAP/Families_and_Youth/Facts_for_Families/FFF-Spanish/Familias-en-el-Servicio-Militar-088.aspx
2. Beriguete, A. (2012). *El Desarrollo de la Cultura Organizacional*. Obtenido de Escuela de organizacion Industrial:
<https://www.eoi.es/blogs/awildacarolinaberiguete/2012/02/27/el-desarrollo-de-la-cultura-organizacional/>
3. Carreras, A. (2014). *Roles, Reglas y Mitos Familiares*. Obtenido de
<https://www.avntf-evntf.com/wp-content/uploads/2016/06/Apuntes-Roles-y-mitos-Carreras-2014.pdf>
4. Carrión Gavilánez, J. V. (2018). *Afectación de la Turnicidad en la Dinámica Familiar: DINAPEN*, Ibarra. (Tesis de Grado) Universidad Central del Ecuador. Quito, Pichincha, Ecuador.
5. Castellanos, A., Díaz, S., y Riaño, M. (Julio de 2014). *Intervención de Trabajo Social con Familia en las Fuerzas Militares, Hospital Militar Central (Hosmic)*.(Tesis de Grado) Universidad De La Salle: Programa De Trabajo Social. Bogotá, Colombia.
6. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* . Mexico DF.: (Tercer Ed.) McGraw Hil.
7. Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw.
8. Escalante, M., y Quiroga , Y. (2015). *Importancia del Clima Laboral en los Resultados de una Empresa y la Competitividad*.EUMED.
9. Espinosa Folleco, J. F. (2015). *“Dinámica familiar en familias monoparentales y fugas del hogar en adolescentes de 14 a 17 años que asisten a consulta externa en la DINAPEN”*.(Tesis de Grado) Universidad Central del Ecuador . Quito, Pichincha, Ecuador.
10. Fernández , N. (2002). *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*.Cuadernos de Gestion; Universidad de La Rioja.

11. Fernández, T., y Ponce de León, L. (2012). *Trabajo Social con Familias*. Madrid: Ediciones Académicas, 2da. Edición.
12. Fernández, V. (2011). *Relaciones Laborales Estrategicas*. Observatorio de Recursos Humanos.
13. Gallego Henao, A. (2012). *Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características*. Revista Virtual Universidad Católica del Norte.
14. García Prías, N. (2010). "*Incidencia de las relaciones familiares en las relaciones laborales de los funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura delegacion de Tungurahua, en el año 2010*". (Tesis de Grado) Universidad Tecnica de Ambato. Ambato, Tungurahua, Ecuador.
15. Gómez Girón, D. (2015). *El Tiempo: Noticias de Piura*. Obtenido de La afectividad en la familia: <https://eltiempo.pe/la-afectividad-en-la-familia/>
16. Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Colombia: McGraw - Hill /Interamericana Editores S.A.
17. Huerta, G. (2005). *Medicina Familiar: La familia en el proceso salud-enfermedad*. México: Alfil; p. 98-101
18. IMESUN. (2016). *El Recurso Humano y la Productividad*. Organizacion Internacional del Trabajo.
19. Koerner , A., y Fitzpatrick , M. (2004). *Communication in intact families*. Mahwah, New Jersey: Lawrence.
20. Martí Cholb, G. (2018). *Tipos de Comunicación Familiar* . Obtenido de [www.blogger.com: http://gloriamarti.blogspot.com/2008/06/tipos-de-comunicacin-familiar.html](http://gloriamarti.blogspot.com/2008/06/tipos-de-comunicacin-familiar.html)
21. Medina Arias, E. (2017). *Las Relaciones Familiares Y El Desempeño Laboral En Los Trabajadores De La Bodega Zona 1 De Megaprofer S.A.*(Tesis de Grado) Universidad Tecnica de Ambato. Ambato, Ecuador.
22. Membrillo, A. (2004). *Roles Familiares y de Grupo*. Departamento de Medicina. UNAM. Mexico.
23. Minuchin, S. (2009). *Familias y Terapia Familiar*. Barcelona, España: Gedisa S.A. 2da. Edición.
24. Minuchin, S. (1986). *Familias y terapia familiar*. México.
25. Molina, F. (2011). *El principio de Autoridad en la Familia y la Actuacion Policial*. Obtenido de [http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/581/Principio%20de%20la%](http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/581/Principio%20de%20la%20)

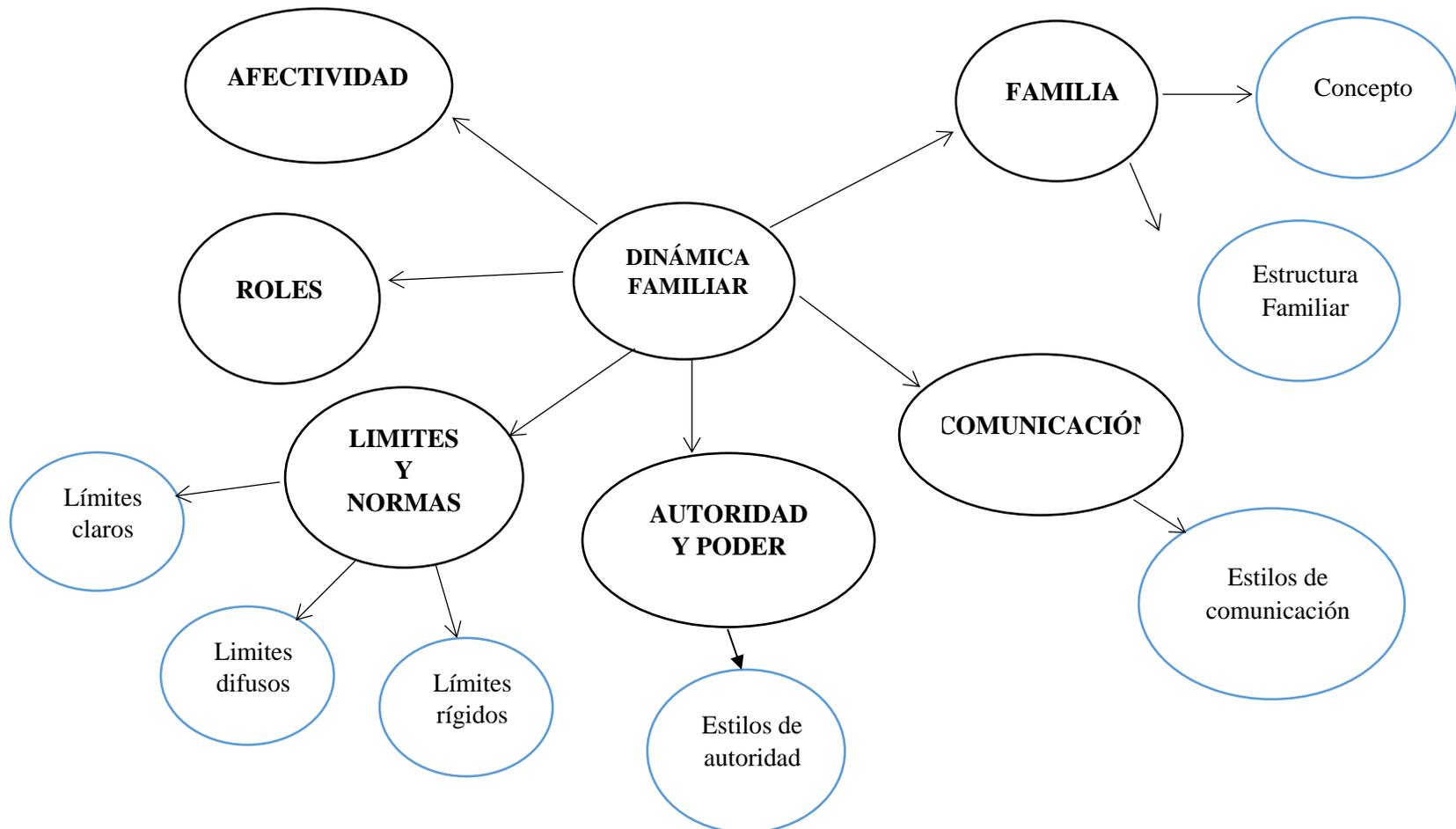
20autoridad%20del%20a%20familia%20y%20la%20actuaci%C3%B3n%20Familiar.%20Francisco%20Javier%20Molina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

26. Montes, F. (2016). *Reacciones Interpersonales en el Trabajo*. Obtenido de Vision Industrial : <http://www.visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>
27. Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A. y Geurts, S. (2009) *Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)*. *Psicothema*, 21, 331- 337.
28. Ochoa Calderón, K. (2014). *Motivación y Productividad Laboral*. (Tesis de Grado) Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.
29. Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XVI, núm. 3.
30. Pérez, M., y Rodríguez, F. (2008). *Los estilos de autoridad en la familia*. Obtenido de La Familia Info. El portal de la Familia: <http://www.lafamilia.info/educacion-de-los-hijos/los-estilos-de-autoridad-en-la-familia>
31. Plan El Salvador. (2007). *Comunicación Familiar. Programa de Escuela de Padres y Madres*.
32. Quintero Velásquez, Á. (2007). *Trabajo Social y Procesos Familiares*. Buenos Aires: Argentina: Lumen/Hvmanitas.
33. Recasens Siches, L. (2014). *Tratado General de la Sociología*. Mexico: Porrúa, Trigesimocuarta Edición.
34. Reyes Trigos, C. (2006). *La dinámica familiar y el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá*. *Revistas de Ciencias Sociales y Humanidades*, Iztapalapa.
35. Ribeiro Ferreira, M. (2009). *Familia y política social*. Buenos Aires : Lumen .
36. Ríos, M., y López , A. (2015). *Ética y Calidad Laboral: Impacto en el Desempeño Empresarial*. HOLOS (Universidad de Guanajuato).
37. Rivadeneira, D. (2012). *La Importancia de la Afectividad Familiar en la Actualidad*. (Ensayo Afectividad Familiar).
38. Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y. B., y Cañedo, R. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. *ACIMED*.
39. Salinas, P., y Cárdenas, M. (2009). *Métodos de Investigación Social*. Quito (Ecuador): "Quipus" CIESPAL.

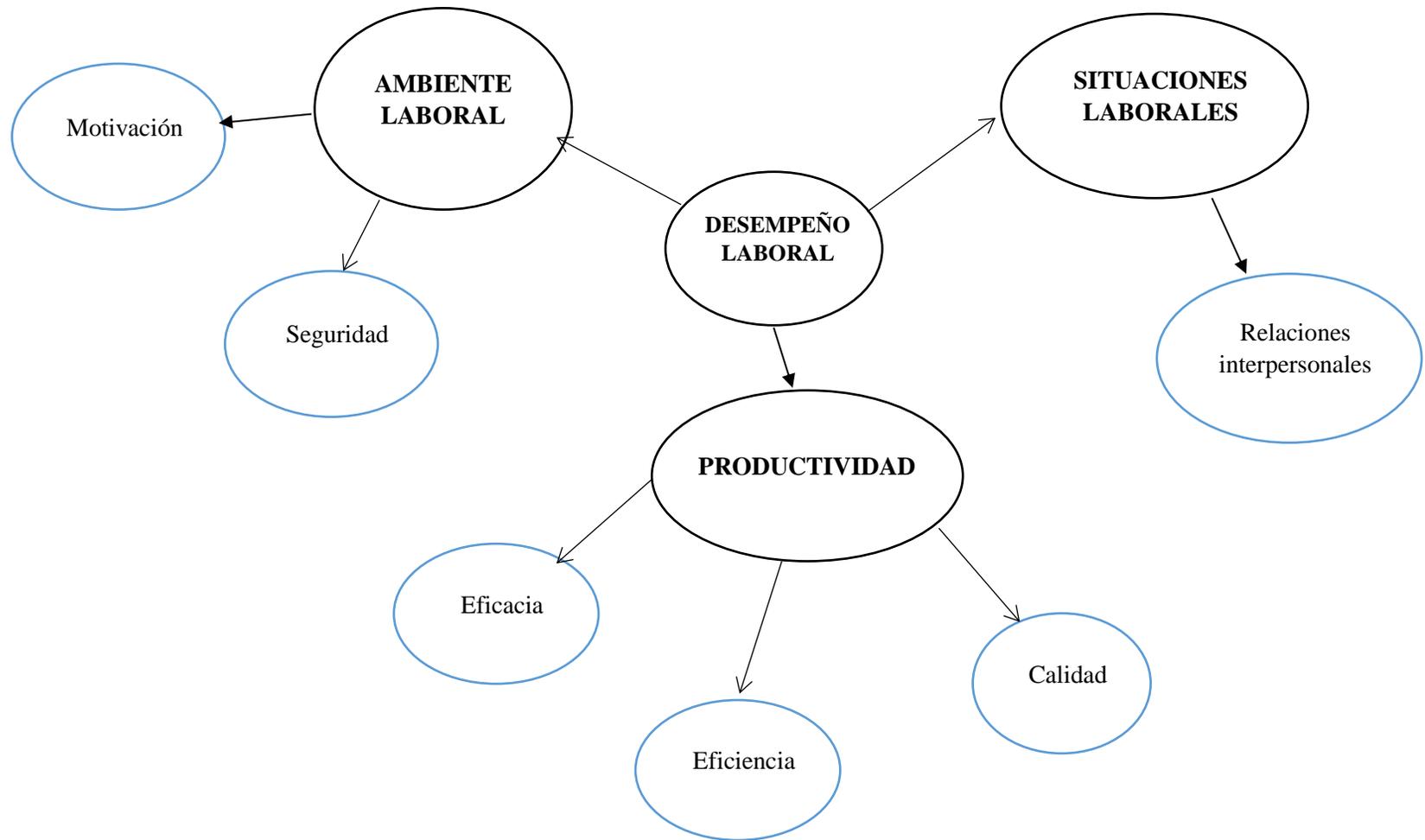
40. Sánchez, G., Aguirre, M., Solano, N., y Viveros, E. (2015). Sobre la dinámica familiar. Revisión documental. *Cultura Educación y Sociedad*.
41. Sánchez, S. (2013). Evaluacion desempeño laboral. Ecuador: Universidad Tecnica de Ambato. 120-121.
42. Satir, V. (2002). *Nuevas relaciones humanas en el núcleo familiar*. Mexico: 2da. Ed: Pax México.
43. Schaefer, R. (2012). *Sociologia*. Mexico, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
44. Segrin, C. (2006). Family interactions and well-being: integrative perspectives. *The Journal of Family Communication*.
45. Silva, M. (2008). *Relaciones Humanas en la Empresa*. Madrid, España: Paraninfo.
46. Sum, M. (2015). *Motivacion y Desempeño Laboral* . (Tesis de Grado) Universidad Rafael Landivar. Quetzaltenango, Guatemala .

ANEXOS

CONSTELACIÓN DE IDEAS VARIABLE INDEPENDIENTE



CONSTELACIÓN DE IDEAS VARIABLE DEPENDIENTE



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
TRABAJO SOCIAL
ENCUESTA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN



Objetivo: Recopilar información para determinar la influencia de la dinámica familiar en el desempeño laboral del personal civil y militar de la Dirección de la Industria Aeronáutica FAE.

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de preguntas sobre la dinámica familiar y sobre aspectos del trabajo del personal de la DIAF. Deberá leer cada ítem en caso de ser preguntas cerradas marcar con una cruz (X) la opción que describa mejor las características de su situación, deberá elegirse una posible opción de cada escala de actitud. En caso de ser preguntas abiertas escriba su respuesta. Se tiene en cuenta las siguientes áreas:

I. Información general:

EDAD: _____			
GÉNERO:	Femenino: ()	Masculino: ()	Otro: ()
AUTOIDENTIFICACIÓN ÉTNICA:	Mestiza/o: ()	Indígena: ()	Afro ecuatoriana/o: ()
	Blanca: ()	Otro: _____	
INSTRUCCIÓN:	Ninguna ()	Primaria: ()	Secundaria: ()
	Superior: ()		
ESTADO CIVIL:	Solero/a: ()	Casado/a: ()	Divorciado/a: ()
	Unión Libre: ()	Viudo/a: ()	
SITUACIÓN:	Civil ()	Militar ()	
DISCAPACIDAD:	Si: ()	No: ()	Cual: _____
EMBARAZO ACTUAL:	Si: ()	No: ()	N° HIJOS: _____

II. Dinámica Familiar

No.	DESCRIBA A SU FAMILIA	Nunca (1)	Casi nunca (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	Los miembros de la familia solicitan ayuda uno al otro					
2	En nuestra familia, se tienen en cuenta las sugerencias de los hijos para resolver problemas					

3	Aceptamos las amistades de los demás miembros de la familia					
4	Los hijos pueden opinar en cuanto a su disciplina					
5	Nos gusta hacer actividades únicamente con nuestra familia más cercana					
6	Diferentes personas actúan como líderes (toman la batuta) en nuestra familia					
7	Nos sentimos más unidos entre nosotros que con personas que no son de nuestra familia					
8	Nuestra familia cambia el modo de hacer sus cosas					
9	Nos gusta pasar el tiempo libre en familia					
10	Padres e hijos se ponen de acuerdo en relación con los castigos					
11	Nos sentimos muy unidos					
12	En nuestra familia los hijos toman las decisiones					
13	Cuando nuestra familia se reúne para realizar actividades, todos están presentes					
14	Las reglas cambian en nuestra familia					
15	Con facilidad podemos planear actividades en familia					
16	Intercambiamos los quehaceres del hogar entre nosotros					
17	Consultamos unos con otros para tomar decisiones					
18	En nuestra familia es difícil identificar quién tiene la autoridad					
19	La unión familiar es muy importante					
20	Es difícil decir quién hace las labores en el hogar					

II. Desempeño Laboral

No.	ÁREA DEL DESEMPEÑO	Muy bajo (1)	Bajo (2)	Moderado (3)	Alto (4)	Muy alto (5)
1	Termina su trabajo oportunamente					
2	Cumple con las tareas que se le encomienda					
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo					
4	No comete errores en el trabajo					
5	Hace uso racional de los recursos					
6	No Requiere de supervisión frecuente					

7	Se muestra profesional en el trabajo					
8	Se muestra respetuoso y amable en el trato					
9	Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros					
10	Brinda una adecuada orientación a los clientes					
11	Evita los conflictos dentro del equipo					
12	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
13	Se muestra asequible al cambio					
14	Se anticipa a las dificultades					
15	Tiene gran capacidad para resolver problemas					
16	Muestra aptitud para integrarse al equipo					
17	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
18	Planifica sus actividades					
19	Hace uso de indicadores					
20	Se preocupa por alcanzar las metas					

III. Familia y Trabajo

No.	Interacción negativa trabajo-familia	Nunca (0)	A veces (1)	A menudo (2)	Siempre (3)
1	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				
2	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo				
3	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales				
4	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas				
5	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo				
6	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies				

7	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa				
8	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos				
No.	Interacción negativa familia-trabajo	Nunca (0)	A veces (1)	A menudo (2)	Siempre (3)
9	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo				
10	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos				
11	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral				
12	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar				
No.	Interacción positiva trabajo-familia	Nunca (0)	A veces (1)	A menudo (2)	Siempre (3)
13	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos				
14	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo				
15	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
16	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa				
17	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo				
No.	Interacción positiva familia-trabajo	Nunca (0)	A veces (1)	A menudo (2)	Siempre (3)
18	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable				
19	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo				

20	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
21	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo				
22	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada				

APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN





