

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

**TEMA:**

---

**LAS RELACIONES FAMILIARES Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE  
LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA CONFECIONES LOPEZ DE  
LA CIUDAD DE AMBATO**

---

Proyecto de Graduación previa, a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social.

**AUTORA:**

Yei Gabriela Guevara Noboa

**TUTORA:**

Lcda. Mg. Egda Maribel Campoverde Quijano

**Ambato - Ecuador**

**2015**

## **APROBACIÓN LA TUTORA**

En calidad de Tutora del Trabajo de Investigación sobre el tema: **“LAS RELACIONES FAMILIARES Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA CONFECIONES LOPEZ DE LA CIUDAD DE AMBATO”**, de la Srta. Yei Gabriela Guevara Noboa, 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, Diciembre 09 de 2015.

**LA TUTORA**



.....  
Lcda. Mg. Egda Maribel Campoverde Quijano

## APROBACION DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal examinador aprueban el informe de investigación sobre el “**LAS RELACIONES FAMILIARES Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA CONFECCIONES LOPEZ DE LA CIUDAD DE AMBATO**” de la estudiante Yei Gabriela Guevara Noboa, para la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social.

Ambato,.....

**Para constancia firman**

.....  
**PRESIDENTE**

.....  
  
**DELEGADO**

.....  
  
**DELEGADO**

## **AUTORÍA**

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación: **“LAS RELACIONES FAMILIARES Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA CONFECCIONES LOPEZ DE LA CIUDAD DE AMBATO”** como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones, y propuestas son de responsabilidad de la autora.

Ambato, Diciembre 09 de 2015.

## **LA AUTORA**



**Yei Gabriela Guevara Noboa**

**C.I. 092960417-1**

## **DERECHOS DE LA AUTORA**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución. Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, Diciembre 09 de 2015.

## **LA AUTORA**



Yei Gabriela Guevara Noboa

C.I. 092960417-1

## **DEDICATORIA**

A mi hija Dome, mi ángel de luz, a mi segunda madre, mi querida Normita, y a mi madre todas ellas que me han apoyado incondicionalmente a lo largo de mi vida.

Yei Guevara

## **AGRADECIMIENTO**

A DIOS, a Normita Ramírez por su apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida, a mi tutora Licenciada Maribel Campoiverde, a mi familia y a todos mis profesores y amigos que me acompañaron a lo largo de carrera universitaria.

Yei Guevara

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>PRELIMINARES</b>	<b>Pág.</b>
Portada.....	i
Aprobación del Tutor .....	ii
Aprobacion del Tribunal de Grado .....	iii
Autoría.....	iv
Derechos de Autor.....	v
Dedicatoria .....	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice de Contenidos.....	viii
Índice de Cuadros.....	xiii
Índice de Gráficos .....	xiv
Resumen Ejecutivo.....	xv

Introduccion .....	1
--------------------	---

### **CAPÍTULO I EL PROBLEMA**

Tema:.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización.....	3
Contextualización Macro .....	3
Contextualización Meso.....	6
Contextualización Micro.....	7
Árbol de Problema .....	8
Análisis Crítico.....	9
Prognosis .....	10
Formulación del Problema .....	11
Preguntas Directrices .....	11
Delimitación del Problema.....	11
Delimitación Espacial: .....	11
Delimitación Temporal: .....	12



Unidad de Observación.....	12
Justificación.....	12
Constitución del Ecuador (2008) y los Tratados Internacionales. ....	14
Según el Plan Nacional del Buen Vivir: .....	14
Objetivos .....	16
Objetivo General .....	16
Objetivos Específicos.....	16

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

Antecedentes Investigativos.....	17
Fundamentación .....	22
Fundamentación Filosófica .....	22
Fundamentación Legal .....	23
La Familia .....	24
Obligaciones Legales de la Familia .....	25
Código Laboral.....	25
Código de Convivencia.....	26
Categoría Fundamentales .....	28
Constelación de Ideas Variable Independiente .....	29
Constelación de Ideas Variable Dependiente.....	30
Desarrollo del Marco Teórico de la Variable Independiente .....	31
Familia.....	31
Existen Varios Tipos de Familia .....	32
Funciones de la Familia .....	34
Sistema Familiar.....	36
Desintegración Familiar .....	36
Formas de Desintegración.....	37
Relaciones Familiares .....	38
Interacción y Relaciones Familiares .....	39
Relaciones Comunicacionales dentro de la Familia.....	41
Qué y Cómo Comunicamos .....	42
Comunicar las Necesidades – Expectativas .....	42

El Amor Fundamento de las Relaciones Familiares .....	43
Motivación .....	43
Lazos Afectivos.....	43
Situación Social.....	44
Desarrollo del Marco Teórico de la Variable Dependiente .....	45
Evaluación del Rendimiento Laboral.....	46
Desempeño Laboral .....	47
Importancia .....	49
Factores de Rendimiento Laboral .....	50
Satisfacción del Trabajo.....	50
Autoestima .....	50
Trabajo en Equipo.....	51
Capacitación.....	52
Problemas Emocionales- Familiares .....	52
Factores que Afectan el Rendimiento Laboral.....	53
Relaciones Interpersonales.....	54
La Comunicación .....	54
Remuneración .....	54
Hipótesis.....	55
Señalamiento de Variables de la Hipótesis .....	55

### **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

Enfoque de la Investigación .....	56
Modalidad de la Investigación .....	56
Investigación Bibliográfica: .....	56
Investigación de Campo:.....	57
Métodos de Investigación: .....	57
Nivel o Tipo de Investigación .....	57
Investigación Exploratoria .....	57
Investigación Descriptiva.....	58
Observación y Encuestas.....	58
Población y Muestra.....	58

Población.....	58
Operacionalización Variable Independiente: Relaciones Familiares.....	59
Operacionalización Variable Dependiente.....	60
Recolección de Información .....	61
Procesamiento y Análisis de Datos .....	62

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Encuesta Dirigida a los Trabajadores.....	67
Verificación de Hipótesis .....	77
Planteamiento de La Hipótesis.....	77
Nivel de Significación.....	77
Descripción de la Población.....	77
Especificación Del Estadístico.....	77
Grados de Libertad.....	78
Calculo de X2 Tabular .....	78

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones .....	81
Recomendaciones.....	82

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

Datos Informativos.....	83
Tema:.....	83
Beneficiarios .....	83
Antecedentes de la Propuesta.....	83
Justificación.....	84
Objetivos .....	86
Objetivo General .....	86
Objetivos Específicos.....	86
Análisis de Factibilidad.....	86

Plan Nacional del Buen Vivir .....	87
Convivencia e Inclusión.....	88
Relaciones Familiares .....	88
Rendimiento Laboral.....	89
Factores que Inciden sobre el Rendimiento Laboral:.....	89
Metodología .....	89
Modelo Operativo .....	116
Administración de la Propuesta .....	117
Presupuesto .....	117
Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta.....	119
Bibliografía .....	120
Anexos.....	123

## ÍNDICE DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
Cuadro No. 1 Variable Independiente: Relaciones Familiares .....	59
Cuadro No. 2 Variable Dependiente: Rendimiento Laboral .....	60
Cuadro No. 3 Recolección de la información .....	61
Cuadro No. 4 Edad .....	63
Cuadro No. 5 Estado Civil .....	64
Cuadro No. 6 Educación .....	65
Cuadro No. 7 Vivienda .....	66
Cuadro No. 8 Cuántas personas integran su núcleo familiar .....	67
Cuadro No. 9 Qué tipo de familia pertenece .....	68
Cuadro No. 10 La relación con su familia cómo es .....	69
Cuadro No. 11 Es importante para su familia, el trabajo que usted realiza .....	70
Cuadro No. 12 Considera importante realizar actividades de integración.....	71
Cuadro No. 13 Considera que Fortalecer la relación Familiar.....	72
Cuadro No. 14 Influyen los conflictos familiares en su Desempeño Laboral .....	73
Cuadro No. 15 La motivación afecta en su rendimiento laboral.....	74
Cuadro No. 16 Su rendimiento laboral afecta la economía de la familia .....	75
Cuadro No. 17 Capacitar a los trabajadores .....	76
Cuadro No. 18: Chi cuadrado tabular .....	78
Cuadro No. 19 Observadas .....	78
Cuadro No. 20 Esperadas.....	79
Cuadro No. 21 Calculo chi cuadrado .....	79
Cuadro No. 22 Cronograma de actividades .....	115
Cuadro No. 23 Modelo Operativo.....	116
Cuadro No. 24 Presupuesto Objetivo 1 .....	117
Cuadro No. 25 Presupuesto Objetivo 1 .....	118
Cuadro No. 26 Presupuesto Objetivo 1 .....	118
Cuadro No. 27 Total presupuesto.....	118
Cuadro No. 28 Plan de Monitoreo y evaluación de la propuesta.....	119

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
Gráfico No. 1 Árbol de Problemas.....	8
Gráfico No. 2 Categorías Fundamentales .....	28
Gráfico No. 3 Constelación de ideas-variable independiente .....	29
Gráfico No. 4 Constelación de ideas-variable dependiente .....	30
Gráfico No. 5 Edad .....	63
Gráfico No. 6 Estado Civil.....	64
Gráfico No. 7 Educación.....	65
Gráfico No. 8 Vivienda.....	66
Gráfico No. 9 Cuántas personas integran su núcleo familiar.....	67
Gráfico No. 10 Qué tipo de familia pertenece .....	68
Gráfico No. 11 La relación con su familia cómo es.....	69
Gráfico No. 12 Es importante para su familia, el trabajo que usted realiza.....	70
Gráfico No. 13 Considera importante realizar actividades de integración .....	71
Gráfico No. 14 Considera que Fortalecer la relación Familiar .....	72
Gráfico No. 15 Influyen los conflictos familiares en su Desempeño Laboral .....	73
Gráfico No. 16 La motivación afecta en su rendimiento laboral .....	74
Gráfico No. 17 Su rendimiento laboral afecta la economía de la familia .....	75
Gráfico No. 18 Capacitar a los trabajadores .....	76
Gráfico No. 19 Representación del chi cuadrado.....	79
Gráfico No. 20 Organigrama Estructural .....	117

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

**TEMA:**

**“LAS RELACIONES FAMILIARES Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA CONFECIONES LOPEZ DE LA CIUDAD DE AMBATO”**

Autora: Yei Gabriela Guevara Noboa

Tutora: Lcda. Mg. Maribel Campoverde

**RESUMEN EJECUTIVO**

El presente trabajo de investigación situado en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, se analizó las Relaciones Familiares en el Rendimiento Laboral. La población con la que se trabajó fue de 112 trabajadoras 55 internas y 57 externas de la empresa Confecciones López por que se había presentado varios casos de inasistencia y de rendimiento laboral deficiente por parte de su personal, debido en muchas ocasiones a problemas familiares. Con el propósito de establecer coherencia con el paradigma crítico propositivo seleccionado en la fundamentación filosófica, en la presente investigación se utilizó el enfoque cualitativo porque se logró la participación de los sujetos sociales e involucrados, se manejó las modalidades bibliográfica-documental y de campo. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron cuestionario referente a la problemática estudiada. Los resultados obtenidos muestran que en la empresa Confecciones López de la ciudad de Ambato el Rendimiento Laboral se ve afectado principalmente por las relación familiar, generando que el ambiente de hogar influencia de manera negativa lo cual repercute en su vida personal y profesional dentro de la empresa.

**PALABRAS CLAVES:** Rendimiento Laboral, Relaciones Familiares, Empresa.

## INTRODUCCION

El Rendimiento Laboral se ve afectado principalmente por el tipo de relación familiar disfuncional que presenta cada una de las trabajadoras, provocando que el ambiente de hogar dentro de la empresa genere cierto malestar laboral en el desarrollo de sus actividades diarias, lo cual repercute negativamente sobre su desempeño laboral debido a la falta de capacitación y mala comunicación familiar.

El presente trabajo, se encuentra estructurado por capítulos.

El Capítulo I denominado: EL PROBLEMA: el deficiente rendimiento laboral influenciada por las relaciones familiares, aquí se desarrolla: El Planteamiento del Problema, Contextualización: Macro, Meso y Micro que hace relación al origen de la problemática, Árbol de Problemas, Análisis Crítico, Prognosis, Formulación del Problema, Interrogantes de la Investigación, Delimitación del Objeto, Unidades de Observación, Justificación, Objetivos: General, y Específicos.

El Capítulo II denominado: MARCO TEÓRICO en el que se desarrolla las definiciones de las variables relaciones laborales y el rendimiento laboral, dentro de este capítulo consta de: Antecedentes Investigativos, se fundamenta en una visión Filosófica, Legal, Categorías Fundamentales, Constelación de ideas de las Variables Independiente y Dependiente, Hipótesis y Determinación de Variables.

El Capítulo III titulado: METODOLOGÍA plantea que la investigación se realizará desde el enfoque de carácter Cuantitativo y Cualitativo, Modalidad de la Investigación, Tipo de la Investigación, Población y Muestra, Operacionalización de Variables, Técnicas e Instrumentos, Plan para la recolección de Información, Plan de procesamiento de Información. Para la realización de la metodología se utilizó la investigación de campo mediante la aplicación de las encuestas al personal que labora en la empresa en estudio.

El Capítulo IV denominado: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE



RESULTADO consta de: el análisis de los resultados producto de las encuestas al personal que labora dentro de la empresa como a las maquiladoras, interpretación de datos empleando métodos estadísticos, y; la correspondiente verificación de la hipótesis.

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

El Capítulo VI denominado: LA PROPUESTA plantea la solución más concreta al problema de investigación y que contiene los datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, modelo operativo, administración y previsión de la evaluación. Por lo que se propuso un programa de convivencia e inclusión para mejorar las relaciones familiares y el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de “Confecciones López”.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

**Tema:**

“LAS RELACIONES FAMILIARES Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA CONFECIONES LOPEZ DE LA CIUDAD DE AMBATO.”

#### **Planteamiento del Problema**

#### **Contextualización**

##### **Contextualización macro**

En el Ecuador como en todo el mundo la familia es el pilar fundamental de la humanidad desde sus inicios, un cimiento y un lazo indestructible, que está presente en cada momento de nuestras vidas, desde el enfoque familiar social la familia es un factor básico de protección de los derechos que conforman la sociedad ecuatoriana, se le toma como la unión de varias personas, que tienen lazos de sangre y que ayudan al desarrollo del país, cada uno de sus miembros debido a que el sistema está interconectado entre sí y de igual manera con la sociedad; la familia recibe el apoyo y protección del estado ecuatoriano, para que cada uno de sus integrantes, pueda ejercer plenamente sus derechos y asumir sus obligaciones.

Por ende cuando las familias se desintegran sus miembros se ven afectados de diferente manera. El sistema familiar es importante ya que influye en el rendimiento laboral, dado por su motivación los trabajadores de las distintas

empresas tendrán un mayor desempeño en sus labores, caso contrario si estos se encuentran motivados bajarían su rendimiento laboral y esto afectaría a tanto a su economía y a la de la empresa. (Gómez, 2012 )

Según el INEC (2014), en el informe con respecto al desempeño laboral que se relaciona con las relaciones laborales a nivel nacional expone: Los integrantes de una familia se ven afectados psicológica o emocionalmente cuando hay una desmotivación y por ende afecta en su rendimiento laboral siendo la más frecuente pues el 54% de trabajadores de las grandes y medianas empresas las cuales se ven afectadas por una inadecuada comunicación dentro de sus hogares, aquellas que son afectas físicamente en especial mujeres son el 38% y el 26% del personal quien se tiene una buena relación familiar dentro del núcleo familiar al que integra.

La familia es una organización que gestiona personas y recursos, la gestión de la primera es más complicada que cualquier empresa multinacional, se viven más libremente y profundamente que en cualquier organización.

La familia gestiona todos los elementos estructurales e incluso denominación y nombre de una familia, además tiene forma jurídica; la familia en términos muy amplios es la organización que merece ser atendida y considerada en su totalidad. (Gil , 2006, pág. 7)

La familia es un vínculo entre personas en el que intervienen las personas y los recursos para su desarrollo, viven de manera organizada, pero muchas veces es complicada su convivencia y por lo tanto llega a ser más difícil que tratar que una organización o una institución en el que se rige bajo ciertos parámetros..

La familia pertenece a una realidad la estructura biológica de los sexos y de edades, se van apoyando las relaciones familiares, así como los fenómenos psíquico-individuales que se respalda en conductas sociales y en el mismo modo, las estructuras jurídicas que regulan las relaciones familiares y el modelo cultural de la familia. (López, 2000, pág. 15)

La familia es un grupo social la que está conformada de hombres y mujeres de distintas edades, estas varían según la sociedad en la cual se encuentra. Sin embargo, siempre es un reproductor de derechos fundamentales y valores de una que identifican a su cultura.

Cuando hablamos de rendimiento laboral nos referimos a la relación existente entre los medios empleados para obtener algo y el resultado que se consigue. Sería como el beneficio o el provecho; Pero como en todos los contextos un factor muy importante a tener en cuenta es la motivación como motor para obtener los objetivos y llegar a las metas establecidas. (Espuny & Gala, 2003, pág. 232)

El rendimiento laboral es bueno cuando hay de por medio una motivación en la que por medio de diferentes recurso se logra un resultado logrando tener un beneficio tanto como para la persona y para la empresa para la que labora, es por ello que es importante un buen estado físico, mental y emocional.

Artiles (2005) menciona: “Las relaciones laborales y su rendimiento están delineadas por un orden de trabajo asalariado en la sociedad, capitalista, las relaciones entre el estado y el mundo socio-económico, las leyes que regulan las labores de la empresa así como sus grupos de interés”. (pág. 57)

Es de interés que como definición de rendimiento laboral es una aportación eficaz y eficiente del trabajador, el que por su buen desempeño tiene un salario específico, según el modelo económico en el que este se encuentre y a su vez es regulado por el estado y por las leyes existentes.

El Rendimientos laborales se ha salido del marco estable de una constitución de orden laboral para convertirse en objetos flexibles de negociación y conflictos cada vez más diferentes.

Estos cambios no pertenecen a la sociología de las relaciones humanas según sus pautas y tradicionales del siglo XX. (Artiles, 2005, pág. 59)

Es un objeto que ayuda al desarrollo de una empresa es negociación estable que ayuda a su desarrollo que va desarrollando cambios en la sociedad gracias a su flexibilidad laboral y su va variando según las pautas que se dan según el tiempo y espacio en el que se desenvuelva.

Las relaciones laborales están determinadas por la interacción de las rendimientos de cada persona y las presiones externas y sus respuestas, la adaptación de las relaciones laborales no se produce de forma constante, si no cuando se van acumulando las presiones del entorno y de acuerdo a varios periodos. (Espuny & Gala , 2003, pág. 234)

El rendimiento va cambiando su objetivo y buen desarrollo según el medio en el que se ve involucrado el trabajador que sin lugar a duda es constante y específico cuando este logra mantenerse en un solo lugar con actividades que fueron adquiriendo según el tiempo de trabajo.

### **Contextualización meso**

En la provincia de Tungurahua en la ciudad de Ambato, según información que se va a recabada de la rendición de cuentas del INEC (2014), en las empresas de esta ciudad, es posible determinar si la relaciones familiares ayudan o perjudican a las relaciones laborales en nuestra sociedad.

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

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

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

### **Contextualización micro**

En la empresa Confecciones López se han presentado varios casos de inasistencia o rendimiento laboral deficiente por parte de su personal de trabajo, que en este caso son en su mayoría por las malas relaciones laborales sufren de problemas de diferentes índoles relacionados con el bajo rendimiento laboral en esta empresa, lo cual no les permite determinar cuáles son los factores que causa estas problemáticas tanto familiares como laborales de manera eficiente al encontrarse para poder dar una posible solución.

En 65% de los trabajadores de la empresa Confecciones López se ha determinado según un breve análisis empresarial que son casos que presentan un bajo rendimiento laboral deficiente ya que este personal se encuentra desmotivado, porque sufren algunos problemas de diferentes índoles relacionados con sus familias en sus hogares lo cual no les permite realizar sus actividades con ánimo y gusto dentro de la misma empresa existe un 25% que labora con eficiencia y que cumple con sus funciones de excelente manera, el 10% restante se ve afectado por otras circunstancias diferentes a las de la problemática en sí.

## ÁRBOL DE PROBLEMA

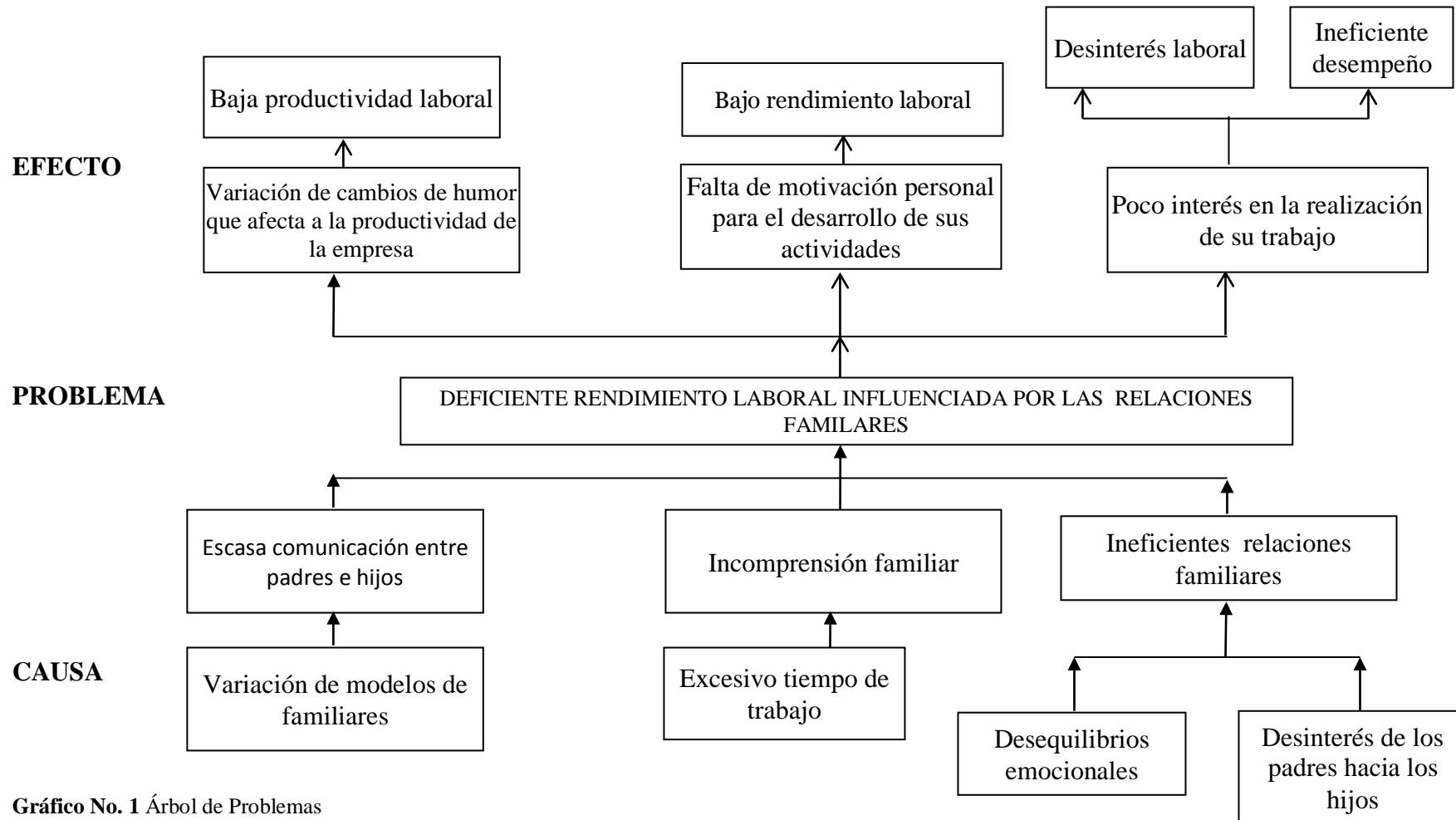


Gráfico No. 1 Árbol de Problemas  
Elaborado por: Yei Guevara

## **Análisis Crítico**

En los niveles económicos tenemos los altos, medios y bajos, existen e influyen en las familias de cierto modo, y en especial a las empresas que es un determinante que genera conflictos sociales entre las personas, un aspecto cultural y sociológico más acentuado como un agravante más a la presencia del bajo rendimiento laboral son las malas relaciones familiares que se deben a distintos factores muchas veces se genera violencia entre los miembros integrales de sus familias y por ello esto produce problemas en el desarrollo de sus actividades diarias bajando su rendimiento laboral, por lo cual la socialización del problema es importante ya que ayudara en la solución del problema.

Es por ello que la violencia intrafamiliar afecta en el estado psicológico y físico poniendo en riesgo la salud de las víctimas pueden ser sus hijos, la mujer o el hombre, genera un bajo rendimiento laboral en sus empresa ya que en su mayoría dependen de ella; más violencia sufre dentro del núcleo familiar la mujer, tiene consecuencias negativas en el rendimiento laboral en cada actividad la mujer por ello muchas veces bajan su rendimiento en su trabajo afectado también a la empresa.

Otras causas que influyen en el rendimiento laboral, es la mala comunicación entre padres e hijos ya que muchas veces los hijos no son supervisados por sus padres, ya que tienen excesiva carga de trabajo y reducido tiempo para dedicarlos, por lo tanto sufren de la ausencia de sus padres en casa.

En la empresa confecciones López de la ciudad de Ambato se quiere llegar a determinar cuáles son las causas por las cuales hay este tipo de problemas en el hogar y por lo tanto en el rendimiento laboral que cada vez es más bajo de las trabajadoras de la empresa, se relaciona la mala comunicación de entre padres e hijos con el rendimiento laboral ya que son vinculantes en donde si en una de estas se ve afectados repercute en la otra, es por ello que el bajo rendimiento laboral es causado muchas veces por la desmotivación que tienen en sus hogares, en donde pierden el interés de re4alizar con ánimo sus actividades laborales.



Las malas relaciones familiares tienen un efecto directo sobre el rendimiento laboral debido al tiempo excesivo que los padres dedican a su trabajo, y a los conflictos entre marido y mujer que muchas veces se ve plasmado en el hogar además de la escasa relación con los hijos, lo que produce como efecto el desinterés académicamente y afecta en sus emociones y sentimientos hacia sus padres, y por esta razón se pueden evidenciar que los trabajadores no tienen motivación para desempeñar su trabajo como debe de ser.

El desinterés en el control y atención de los padres hacia sus hijos y mala relación hacia con sus padres, provoca un bajo rendimiento laboral lo que provoca el desinterés en las actividades laborales de los integrantes de esta ya que no tienen ninguna motivación para su desempeño.

### **Prognosis**

Al ser las relaciones familiares la base fundamental de estabilidad emocional y el desenvolvimiento social-afectivo en cualquier individuo, un desequilibrio en ésta área genera problemas en el desarrollo de todas las actividades que un individuo realiza generalmente en su empresa y la problemática en particular genera efectos negativos sobre el rendimiento laboral, por lo cual de no ser tratada y corregida esta problemática a nivel de la empresa Confecciones López, el rendimiento laboral de su personal seguirá en constante decrecimiento, con efectos sobre una adecuada productividad y calidad en el producto que la empresa oferta; además de los daños causados y generados sobre el individuo, en este caso las trabajadoras de la empresa, no solo afecta a su desempeño laboral sino además u problema con su familia

Si no se tiene una adecuada relación con su familia su rendimiento no será igual ya que tienen una inquietud y una preocupación puesta en su familia, su desempeño no será el mismo de alguien que tenga una excelente comunicación y únicamente se dedica a lo que se le encomendó en su empresa y con mejores resultados, siendo la víctima de violencia sufre además de trastorno psicológicos y tienen miedo de que esto sea más progresivo razón por la que no se deciden a

hablar o denunciar dichos hechos que generan sus preocupaciones y no pueden desenvolverse ni desempeñar las labores en su trabajo, que además es el sustento diario de su familia lo que le provoca más preocupación. Las relaciones a nivel familiar y en si la convivencia cada vez se agravará al no existir un canal de comunicación afectivo entre padres e hijos; por lo cual es necesario educar tanto a hijos, padres y docentes, ya que la el trabajo en la empresa es fundamental para hacerla producir y producir nuestra ganancia además tiene un aporte fundamental para nuestra vida en todos los ámbitos.

### **Formulación del Problema**

¿Cómo afectan las relaciones familiares en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa Confecciones López de la ciudad de Ambato?

### **Preguntas Directrices**

- ¿Qué influencia tienen las relaciones familiares en el rendimiento laboral?
- Cómo afecta el sentido de ánimo de las personas en el rendimiento laboral?
- ¿Qué métodos se pueden utilizar para mejorar las relaciones familiares y obtener un buen rendimiento laboral?

### **Delimitación del Problema**

**Campo:** Social

**Área:** Laboral -Familiar

**Aspectos:** Relaciones familiares y rendimiento laboral

### **Delimitación Espacial:**

La investigación se desarrollará en la empresa Confecciones López de la ciudad de Ambato, ubicada en el sector de Quillán San Vicente de la parroquia Izamba.

### **Delimitación Temporal:**

La investigación de la problemática planteada será aplicada durante Noviembre del 2014 hasta Mayo del 2015

### **Unidad de Observación**

La presente investigación estará orientada a las trabajadoras de planta y externas de la empresa Confecciones López.

### **Justificación**

La realización del presente proyecto se justifica por las siguientes razones:

La presente investigación pretende abordar un fenómeno social existente en el mundo laboral y en la sociedad actual, donde la violencia contra la mujer a nivel físico y psicológico en el núcleo familiar genera problemas relacionados con la falta de eficiencia y productividad de las mujeres maltratadas.

Lo cual en muchos casos termina con el cese de la actividad laboral y los posteriores problemas económicos a nivel familiar.

La investigación sobre el bajo rendimiento laboral y el impacto social de las trabajadoras de la empresa Confecciones López de la Ciudad de Ambato, se desarrolla con el objetivo de Investigar si el rendimiento laboral está determinado las malas relaciones familiares que tienen en sus hogares y la desmotivación que conlleva esta. deseamos conocer cuál es la razón específica por el poco interés que prestan a la realización de sus actividades laborales, por ende un bajo rendimiento laboral.

La investigación es un tema original, debido a que el problema es perceptible en un contexto real y se presenta a nivel laboral en cientos de empresas de la ciudad y el país.

La utilidad teórica de la investigación radica en que se analizaran las causas y consecuencias de las relaciones familiares y sus efectos en el rendimiento laboral.

El aporte que se generará se orienta a la mejora de las relaciones familiares en los hogares de las trabajadoras de la empresa Confecciones López lo cual generará y proporcionará una mejor estabilidad personal y afecta al modelo operativo y de producción de la empresa.

En lo social, ya que la presente investigación pretende abordar un fenómeno social existente en el mundo laboral y en la sociedad actual, donde la violencia contra la mujer a nivel físico y psicológico en el área laboral genera problemas relacionados con la falta de eficiencia y productividad de las mujeres maltratadas, lo cual en muchos casos termina con el cese de la actividad laboral y los posteriores problemas económicos a nivel familiar puede causar problemas dentro de la convivencia familiar.

En lo sociocultural, tanto los padres como los niños a través de las relaciones familiares van siendo descuidadas por ciertos factores culturales, que sin un debido interés el rendimiento laboral se vería afectado y podría causar inconvenientes tanto sociales como culturales.

La investigación es importante ya que es un tema actual y que se encuentra en constante estudio en cuanto a las relaciones familiares ya que muchas veces no tienen tiempo para que compartan con los hijos y los hijos con sus padres y la deficiencia en la comunicación existente cuando se ve la carencia del mismo.

La factibilidad y viabilidad tiene sus bases en el apoyo proporcionado por la empresa, en este caso, de la empresa Confecciones López de la ciudad de Ambato, pues es un tema que hay poca investigación y no ha sido abordado y tratado más profundamente, con lo cual la institución ofrece todo su apoyo en cuanto a información y facilidades para la realización de la investigación en el transcurso de las misma.

## **Constitución del Ecuador (2008) y los Tratados Internacionales.**

**Art.276.-** Establece la construcción de un “sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible, basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo”; por lo que, la transformación productiva debe incentivar la producción nacional, la productividad y competitividad, la acumulación del conocimiento, la inserción estratégica con el mundo y la producción complementaria en la integración regional.

**Art. 84.-** La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución.

**Art. 417.-** Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución.

### **Según el plan nacional del buen vivir:**

En esta perspectiva, y a pesar de la última crisis, entre el 2007 y el 2012 la actividad del sector productivo ha mantenido un crecimiento promedio de 3,2%, superior al promedio de América Latina. Producimos más de lo mismo y exportamos a más destinos, pero reproduciendo la estructura productiva actual. En este sentido, los retos a los que el Ecuador se enfrenta, guardan relación con la diversificación productiva, con énfasis en la agregación de valor de la producción, conocimiento e innovación; sustitución de importaciones; así como la orientación eficiente y adecuada de los recursos del Estado en crédito productivo, inversión y

compras públicas que favorezcan la producción nacional y potencien los encadenamientos productivos.

Pero el cambio de la matriz productiva no solo se limita a la forma en cómo producimos y crecemos económicamente. Tiene que ver, además, con la forma en que consumimos. Si queremos distanciarnos del modelo voraz del capitalismo, también debemos cambiar nuestros hábitos de consumo; que sean más armónicos con nuestras vidas y con el medio ambiente. También debe asegurarse la soberanía alimentaria; incorporar valor agregado y dentro de los límites biofísicos de la naturaleza; lograr un desarrollo equilibrado e integrado de los territorios; propiciar el intercambio justo en mercados y el acceso a recursos productivos; y a evitar la dependencia de importaciones de alimentos.

Objetivos del buen vivir:

- 1.- Consolidar el estado democrático y la construcción del poder popular.
- 2.-Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión, y la equidad social y territorial en la diversidad.
- 3.-Mejorar la calidad de vida de la población.
- 4.-Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.
- 5.-Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las entidades diversas; la plurinacionalidad y la interculturalidad.
- 6.-Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral en estricto respeto a los derechos humanos
- 7.-Garantizar los derechos de la Naturaleza y promover la sostenibilidad ambiental, territorial y global.
- 8.-Consolidar el sistema económico social y solidario de forma sostenible.
9. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.
- 10.-Asegurar la soberanía y de los sectores estratégicos.
- 11.-Asegurar la soberanía y de los sectores estratégicos, para la transformación industrial y tecnológica.
- 12.- Garantizar la soberanía y la paz, la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana. (Plan Nacional Buen Vivir, 2013-2017).

Los objetivos del buen vivir buscan mejorar la vida de la población en todos los aspectos como personal y su entorno social. Contruyendo espacios de desarrollo comun, teniendo un trabajo que garantice nuestra estabilidad, manteniendo una estrategia para la comercializacion; busca trasformar a la justicia manteniendo la equidad y traspasrencia y seguir siendo un estado de derechos y democratico

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

- Demostrar los efectos que tienen las relaciones familiares en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa Confecciones López de la ciudad de Ambato

### **Objetivos Específicos**

- Analizar cómo influye las relaciones familiares en las trabajadoras de la empresa Confecciones López.
- Identificar qué medidas se utiliza para obtener un buen rendimiento laboral.
- Proponer una estrategia que contribuya al mejoramiento del rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa Confecciones López de la ciudad de Ambato.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### **Antecedentes investigativos**

Luego de revisar bibliografías en la Biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato presento a continuación el antecedente investigativo:

En el trabajo investigativo de Jiménez & Díaz (2008), denominado “Factores Laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida”. Como resultado de dicha investigación se concluyó que:

- a) Dada las características que ha venido asumiendo el trabajo en el mundo globalizado, el récord negativo ostentado por Chile de un altísimo número de horas de permanencia de los trabajadores en sus trabajos, las demandas inapropiadas en éstos hacia aquellos, la incorporación sostenida de las mujeres al mismo y, dentro de él, a puestos y responsabilidades altamente demandantes que anteriormente estaban reservados sólo a los hombres, las posibilidades de conflicto entre familia y trabajo se han visto incrementadas. Los investigadores han desarrollado y propuesto modelos causales y no causales sobre esta interfase, proveyéndose de evidencia de que sí es posible que las organizaciones productivas se puedan dar una estructura operacional de trabajo que posibilite o ayude a lograr un adecuado equilibrio entre estos dos ámbitos -trabajo y familia- manteniendo o generando beneficios, tanto para la producción o empresa, como para el trabajador y su familia.
- b) En Chile se observa una disminución del tamaño medio de las familias, un aumento de la presencia femenina a cargo de éstas, un mayor crecimiento



de familias monoparentales, un incremento en la depresión el estrés y el suicidio, por todo lo cual, se hace necesario una revisión en la agenda pública y en las organizaciones para orientar políticas que fomenten el equilibrio trabajo-familia, en beneficio de la calidad de vida laboral y general de los trabajadores y sus familias manteniendo el logro de los objetivos de las organizaciones.

- c) Es interesante y promisorio constatar que internacionalmente se ha avanzado en identificar algunos factores de los que depende el equilibrio trabajo-familia y la existencia de algunas metodologías para intervenir y modificar la forma de organizar el trabajo en pos del bienestar de los trabajadores y de los beneficios de la producción simultáneamente, y ello debiera ser utilizado en nuestras organizaciones productivas.
- d) Es un desafío para gerentes generales, gerentes de recursos humanos o psicólogos de la organización y del trabajo, introducir este conocimiento en las políticas organizacionales y en los métodos de trabajo, en beneficio del equilibrio trabajo familia en las organizaciones laborales del y para el siglo XXI.

Trabajo investigativo de Balseca (2010), titulado “las relaciones familiares inciden en el rendimiento Académico de los estudiantes del octavo a décimo año de educación básica del liceo militar capitán Giovanni calles de la ciudad de Pelileo, en el año lectivo 2009- 2010.”. Como resultado de dicha investigación se concluyó que:

- a) Los padres de familia que mantienen un dialogo permanente con sus hijos, manifiestan tener una relación considerada como muy buena y buena; mientras que, quienes, consideran tener una relación casi siempre, mantienen un diálogo libre y con respeto con sus hijos, así también revelan que la relación es regular y mala debido a que la actividad laboral que desempeñan durante el día no les permiten compartir mucho tiempo en familia.

- b) La relación entre pareja (padre - madre) en la que no existe un diálogo permanente es considerada como regular, mientras que, la relación entre pareja donde existe un diálogo permanente es buena, debido a que comparten grandes períodos juntos a través de la actividad laboral a la que se dedican, siendo esta la confección de prendas jeans, es así que laboran entre seis a siete días a la semana en esta actividad, por lo que pueden compartir mucho más tiempo junto.
- c) Los estudiantes en su gran mayoría realizan las tareas escolares solos, por cuanto sus padres trabajan en grandes períodos (de seis a siete días), y el tiempo que comparten en familia únicamente es con sus hermanos, siendo una cooperación mutua en el área de desarrollo académico; además entre el estudiante y sus hermanos mantienen una relación calificada como muy buena, considerando que compartiendo mucho más tiempo con ellos que con sus padres
- d) Los conflictos familiares en los hogares de los estudiantes del Liceo Militar Capitán Giovanni Calles se generan principalmente por el exceso trabajo de los padres, razón por la cual los problemas no se resuelven a su debido tiempo y más bien se opta por dejar pasar por alto, a su vez al trabajar entre seis y siete días a la semana los padres de familia e hijos manifiestan la necesidad de compartir tiempo de recreación, el mismo que no existe por lo expuesto anteriormente (tiempo dedicado al trabajo); sin embargo consideran que cuentan con los recursos económicos necesarios para solventar las necesidades materiales de sus hijos, por cuanto la confección de prendas de vestir jeans es un negocio rentable.
- e) El rango de calificaciones sobre el cual se evalúa a los estudiantes en el Liceo Militar Giovanni Calles se encuentra entre 1 y 10 puntos, destacándose como calificaciones del grupo investigado las que se encuentran entre 5 y 10 puntos; de esta manera los estudiantes manifiestan no sentirse satisfechos cuando obtienen calificaciones entre seis y ocho puntos, sin embargo, los padres de familia demuestran su cariño o

motivación hacia los estudios de sus hijos a través de obsequios como manera de compensación de los días que no dedican tiempo para la crianza de sus hijos.

Además se recomendó que:

- a) Considerar la propuesta dentro de un esquema crítico propositivo que genere un cambio profundo en las relaciones familiares de los estudiantes y la incidencia que ésta tiene en el rendimiento académico, a través de un centro de orientación, formación y capacitación a padres de familia y estudiantes.
- b) Llegar acuerdos entre padres e hijos para que puedan dedicar menos tiempo al trabajo y compartan más con sus hijos a fin de que los padres de familia se integren en el proceso para que exista una mejor relación.

Trabajo investigativo de Sisa (2013) llamado “Las Relaciones Interpersonales y su incidencia el Clima organizacional en el grupo Corporativo Mary Carmen en la provincia de Tungurahua en la ciudad de Ambato”; dicha investigación concluyo que:

- a) Los planteamientos y los análisis permitieron deducir que el nivel de relaciones interpersonales en el Grupo Corporativo Mary Carmen es bajo y deficiente, por lo cual actualmente existe inconformidad por parte de los colaboradores en cuanto a la primera y segunda variable.
- b) A través de los resultados se concluye que el bajo nivel de relaciones interpersonales en el Grupo Corporativo Mary Carmen muestra un alto porcentaje de incidencia sobre el clima organizacional, el mismo que está afectando directamente al bienestar de la empresa.
- c) En cuanto al clima laboral del Grupo Corporativo Mary Carmen se deduce que se encuentra afectado a causa de las malas relaciones interpersonales

de los colaboradores y directivos de la empresa provocadas a causa de: falta una comunicación efectiva, falta de reconocimiento de logros, poco compañerismo, escaso trabajo en equipo, desmotivación laboral.

- d) También que el sistema de comunicación que se aplica actualmente en la Corporación es bastante formal lo que impide fortalecer los lazos de confianza entre directivos y trabajadores, por tal motivo el estilo de comunicación no es el mejor. □ La empresa no cuenta actualmente con un plan estratégico de gestión de talento humano que vele por el bienestar de los colaboradores y al mismo tiempo por las metas empresariales, por lo cual es necesario estructurar un 71 programa que ayude a mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la empresa y propiciar un ambiente de trabajo saludable.

Además se recomendó que:

- a) Debemos enfatizar que las relaciones interpersonales afectan de una forma notable al clima laboral, es por ello que es imprescindible tomar conciencia de lo que está pasando dentro de la empresa y se debe comprender que no solo el salario justo es importante para los colaboradores , sino que debemos sensibilizar a la parte humana de la empresa para que se incentive a promover un buen trato social, el reconocimiento de logros alcanzados, trabajo en equipo, motivación personal y promover espacios recreativos que se constituyen en aspectos importantes que proporcionaran buenas relaciones interpersonales y con ello elevar el nivel de relaciones interpersonales, pero para alcanzar lo mencionado se recomienda aplicar el estilo de liderazgo positivo para fomentar la mayor integración y participación entre los trabajadores y a su vez afianzar las relaciones interpersonales entre directivos y trabajadores.
- b) Elaborar un programa de mejoramiento de las relaciones interpersonales que contribuya y facilite la administración del recurso humano corporación, basándose en áreas claves tales como: reconocimiento de

logros, trabajo en equipo, comunicación y motivación laboral, con el fin de intervenir en cada uno de los colaboradores quienes constituyen el recurso humano y el motor de la empresa.

- c) Formar equipos de trabajo y delegar cumplimientos de metas mensuales con la finalidad de crear mayor sentido de comunicación, compañerismo, trabajo en equipo y liderazgo participativo entre los integrantes, puesto que con esta estrategia se logrará promover y mejorar las relaciones interpersonales y por lo tanto un buen clima laboral sin descuidar el cumplimiento de metas.
  
- d) Cultivar un cambio de actitud en los directivos, con el propósito de cambiar las percepciones negativas de los trabajadores hacia sus jefes y 72 convertirlas en una fortaleza para la organización que incida de manera positiva en el comportamiento de los colaboradores y a su vez en el desempeño laboral de ellos. Implementar estrategias que fomenten las relaciones humanas y a la vez ayuden a manejar las diferencias personales o laborables del personal, puesto que estas dificultan e impiden el alcance de un clima laboral agradable y perjudica el cumplimiento de los objetivos.

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

## **Fundamentación**

### **Fundamentación filosófica**

El trabajo investigativo se desarrolló bajo la normativa del paradigma crítico positivista debido a que, para su elaboración se utilizó métodos cualitativos por que tiene como finalidad comprender e interpretar la realidad de su empresa.

Es crítico porque se señala los problemas que se genera en la mujer y es propositivo porque se propone una solución de acuerdo a lo que se evidencia luego de la respectiva investigación.

### **Fundamentación legal**

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008) se consideró lo siguiente: en el Capítulo II referente a los derechos del Buen Vivir, Sección Quinta de Educación, se establece:

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Art. 21 “Derecho a conocer a los progenitores y mantener relaciones, los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a conocer a sus padre y madre, a ser cuidados por ello y a mantener relaciones afectivas permanentes, personales y regulares con ambos progenitores y demás parientes, especialmente cuando se encuentran separados por cualquier circunstancia, salvo que la convivencia o relación afecten a sus derechos y garantías. No se les privará de este derecho por

falta o escasez de recursos económicos de sus progenitores”.

En el libro Segundo, Título I de las disposiciones generales se consideraron los siguientes artículos:

Art. 96 “Naturaleza de relaciones familiares, la familia es un núcleo básico de la formación social y el medio natural y necesario para el desarrollo integral de sus miembros, principalmente los niños, niñas y adolescentes. Recibe el apoyo y protección del estado a efecto de que cada uno de sus integrantes pueda ejercer Plenamente sus derechos y asumir deberes y responsabilidad. Sus relaciones jurídicas internas de carácter no patrimonial por personalísimas y, por lo mismo, irrenunciable, intransferible. Salvo los casos expresamente previstos por la ley, son también imprescriptibles”.

Art. 100 “Corresponsabilidad Parental, el padre la madre tiene igualdad responsabilidad en la dirección y mantenimiento del hogar, en el cuidado, crianza, educación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijos e hijas comunes”.

Art.101 “Derechos y deberes recíprocos de la relación parental los progenitores y sus hijos se deben mutuamente afecto, solidaridad, socorro, respeto y las consideraciones necesarias para que cada uno pueda realizar los derechos y atributos inherentes a su condición de persona y cumplir sus respectivas funciones y responsabilidades en el seno familiar y la sociedad”.

## **La familia**

**Artículo 48.** Unión de hecho. El Estado reconoce la unión de hecho y la ley preceptuará todo lo relativo a la misma.

**Artículo 49.-** Matrimonio. El matrimonio podrá ser autorizado por los alcaldes, concejales, notarios en ejercicio y ministros de culto facultados por la autoridad administrativa correspondiente.

## **Obligaciones legales de la Familia**

**Artículo 47.** - Protección a la familia. El Estado garantiza la protección social, económica y jurídica de la familia.

Promoverá su organización sobre la base legal del matrimonio, la igualdad de derechos de los cónyuges, la paternidad responsable y el derecho de las personas a decir libremente el número y espaciamiento de sus hijos

## **Código Laboral**

Código de Trabajo Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: 1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código; 2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad; 3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código; 4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana; 5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos; 6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus 18 familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros



## **Código de Convivencia.**

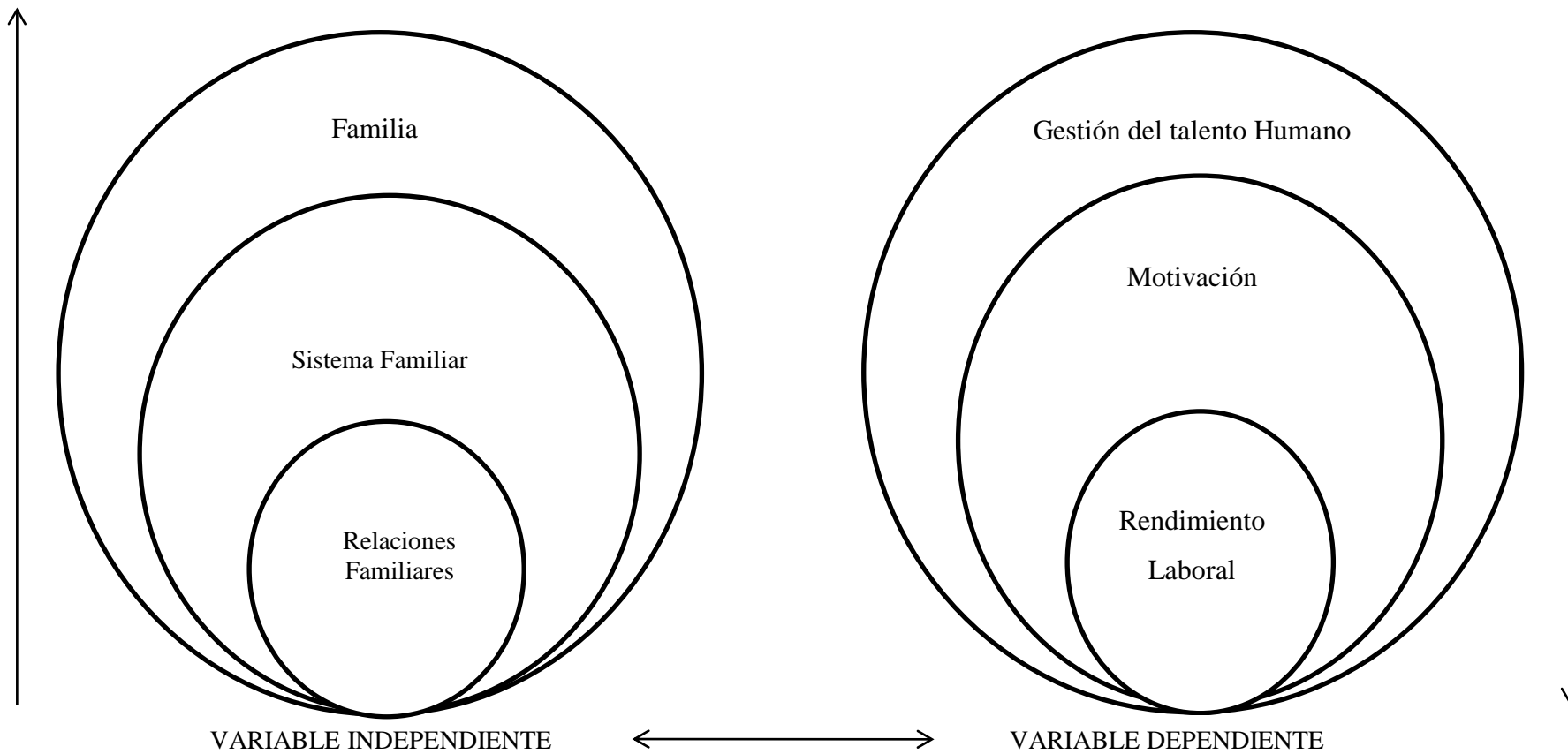
Código de Trabajo Art. 42.- **Obligaciones del empleador.**- Son obligaciones del empleador: 1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código; 2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo,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

**Obligaciones del trabajador.**- Son obligaciones del trabajador: a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos; b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción; c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley; d) Observar buena conducta durante el trabajo; e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal; f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo; g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores; 25 h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta; i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y, j) Las demás establecidas en este Código.

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

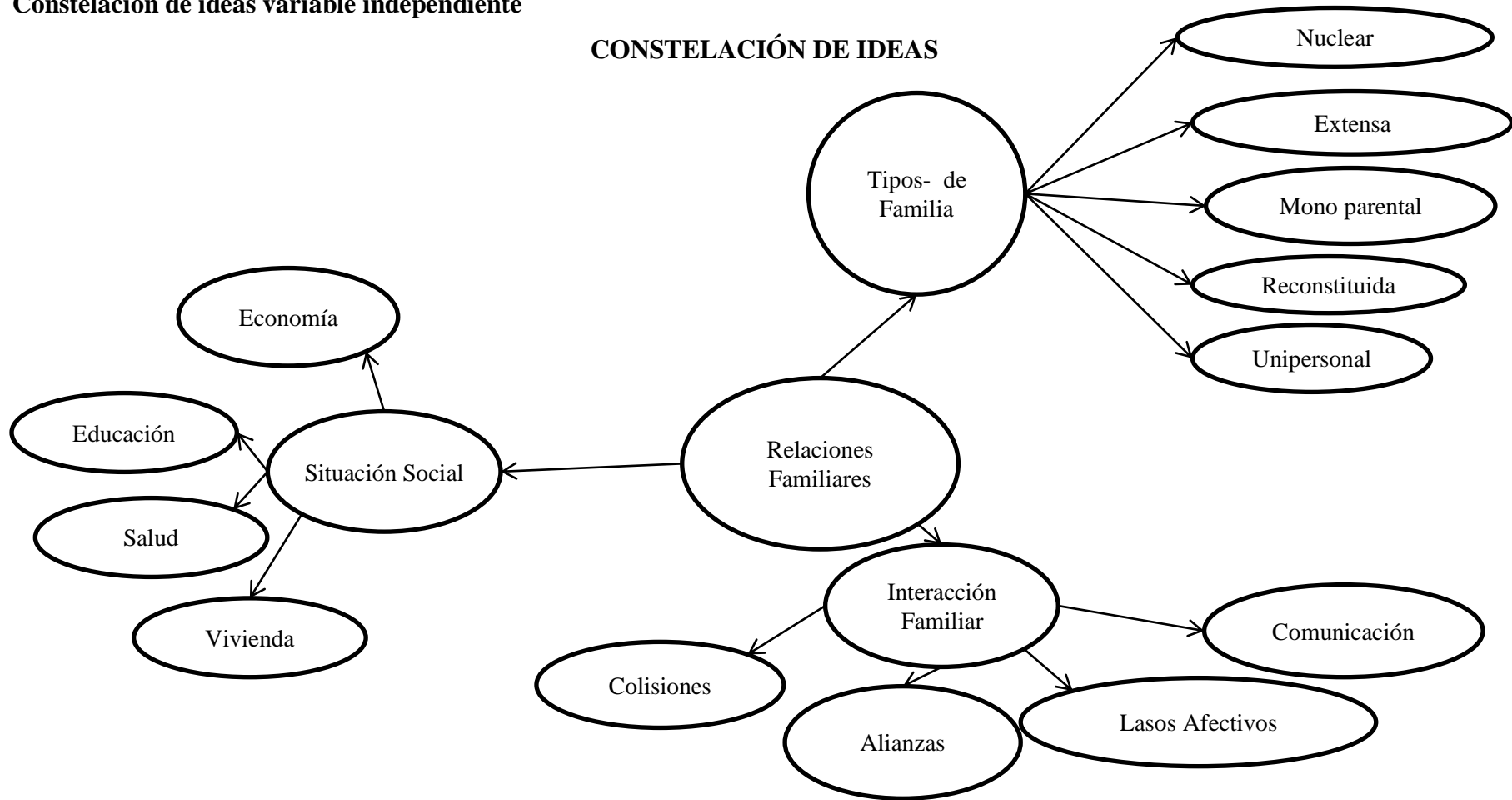
Todas estas leyes citadas sirven como soporte para conocer las leyes que les amparan a los trabajadores, a la familia y al gerente general. Al realizar sus actividades diarias

**Categoría Fundamentales**



**Gráfico No. 2** Categorías Fundamentales  
Elaborado por: Yei Guevara

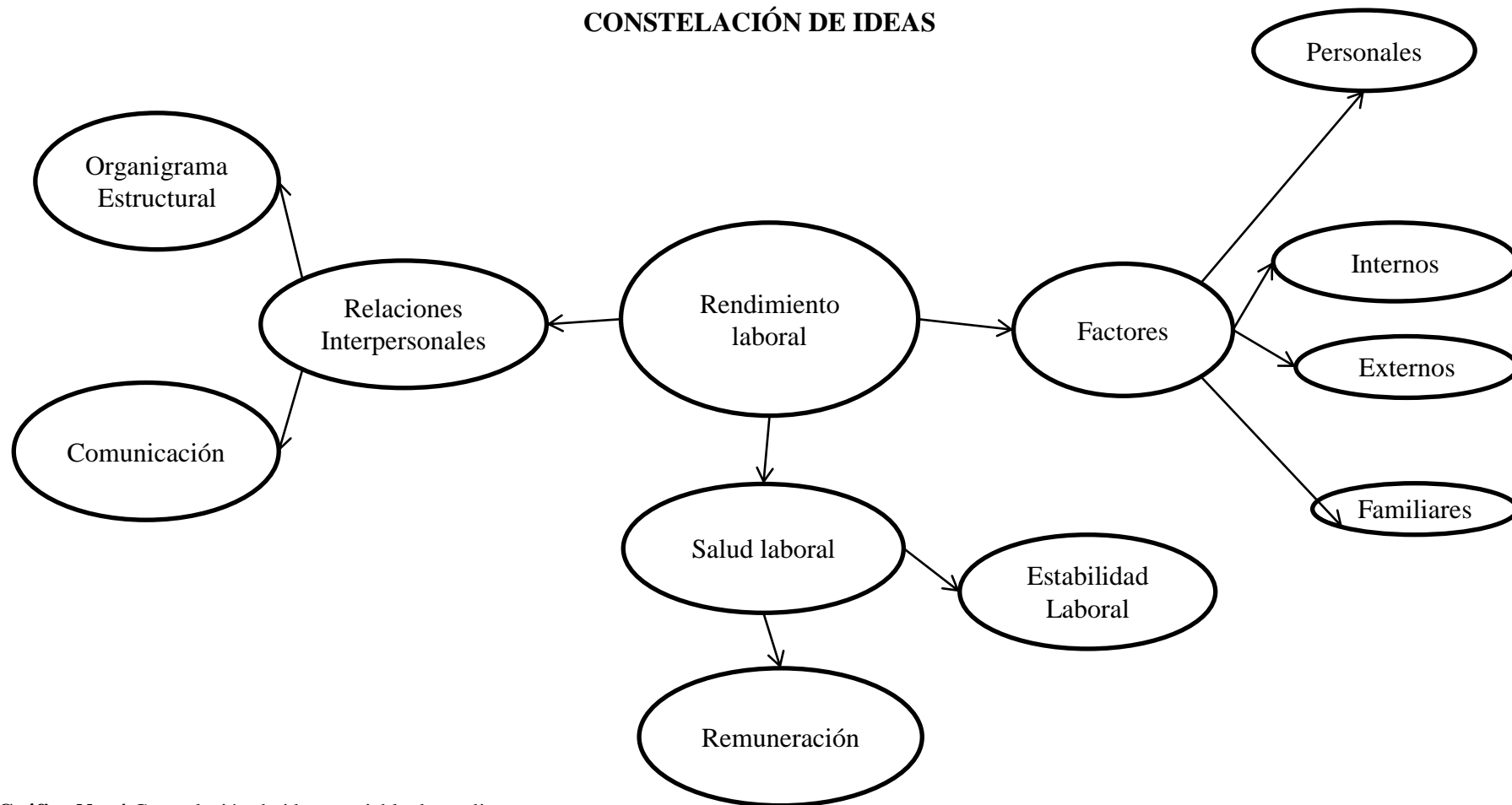
**Constelación de ideas variable independiente**



**Gráfico No. 3** Constelación de ideas-variable independiente  
Elaborado por: Yeí Guevara

**Constelación de ideas variable dependiente**

**CONSTELACIÓN DE IDEAS**



**Gráfico No. 4** Constelación de ideas-variable dependiente  
Elaborado por: Gabriela Guevara

## **Desarrollo del marco teórico de la variable independiente**

### **Familia**

La familia es la unión de personas por medio de lazos emocionales y sociales, sin tener en consideración los rasgos sanguíneos.

De acuerdo a la Real Academia Española de la Lengua (2014) la familia se la define como “un grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas, ya sean ascendientes, descendientes, colaterales y afines de un linaje. Esta noción de familia corresponde a una visión amplia, donde quienes comparten el mismo techo quedan íntimamente vinculados”. Es decir la familia es un grupo social básico creado por vínculos de parentesco presente en todas las sociedades, de tal forma la familia proporciona a sus miembros protección, compañía, seguridad y socialización.

La estructura y el papel de la familia varían según la sociedad.

En la opinión de Martínez (2012) menciona que la familia “es la institución social en la que un hombre y una mujer así como sus hijos, viven juntos, con derechos y obligaciones mutuas”. De forma que la familia ha demostrado históricamente ser el núcleo indispensable para el desarrollo de la persona, la cual depende de ella para su supervivencia y crecimiento.

La familia es una organización que se encuentra protegida por el estado, por la religión, por la ley. Se han creado instituciones a su servicio y defensa, se halla protegida por la misma sociedad. Vemos que el individuo no es un ente inmutable ni aislado sino un producto condicionado por el medio en que nace y por unas necesidades fisiológicas.

Estos dos condicionamientos del aprendizaje y de la conducta del individuo pueden observarse en la familia. Es en este seno cuando el adolescente comienza a interiorizar a través de su relación con el padre, la madre, sus hermanos, los valores de la sociedad, su rol, su status social. (Martínez, 2012 , pág. 8)

La familia es la más compleja de todas las instituciones, aunque en nuestra sociedad muchas de sus actividades tradicionales hayan pasado parcialmente a otras, todavía quedan sociedades en las que la familia continua ejerciendo las funciones educativas, religiosas protectoras, recreativas y productivas.

### **Existen varios tipos de familia**

Existen varias formas de organización familiar y de parentesco, entre ellas se han distinguido algunos tipos de familias más relevantes:

#### **a) La familia nuclear o elemental**

El esposo (padre), esposa (madre) e hijos, componen la unidad familiar básica. Los hijos son la descendencia biológica de un apareja o integrantes adoptados por la pareja. (Martínez, 2012 , pág. 9)

#### **b) La familia extensa o consanguínea**

Se compone de más de una unidad nuclear, se extiende más allá de dos generaciones y está basada en los vínculos de sangre de una gran cantidad de personas, incluyendo a los padres, niños, abuelos, tíos, tías, sobrinos, primos y demás; por ejemplo, la familia de triple generación incluye a los padres, a sus hijos casados o solteros, a los hijos políticos y a los nietos. (Martínez, 2012 , pág. 9)

#### **c) La familia mono- parental**

Es aquella familia que se constituye por uno de los padres y sus hijos. Esta puede tener diversos orígenes. Ya sea porque los padres se han divorciado y los hijos quedan viviendo con uno de los padres, por lo general la madre; por un embarazo precoz donde se configura otro tipo de familia dentro de la mencionada, la familia de madre soltera; por último da origen a una familia mono- parental el fallecimiento de uno de los cónyuges. (Martínez, 2012 , pág. 10)

#### **d) La familia de madre soltera**

Familia en la que la madre desde un inicio asume sola la crianza de sus hijos/as. Generalmente, es la mujer quien la mayoría de las veces asume este rol, pues el hombre se distancia y no reconoce su paternidad por diversos motivos. (Martínez, 2012 , pág. 10)

#### **e) La familia de padres separado**

Familia en la que los padres se encuentran separados. Se niegan a vivir juntos; no son pareja pero deben seguir cumpliendo su rol de padres ante los hijos por muy distantes que estos se encuentren. (Martínez, 2012 , pág. 10.)

#### **f) Una familia ensamblada o familia reconstituida.**

Es una familia en la cual uno o ambos miembros de la actual pareja tiene uno o varios hijos de uniones anteriores. Dentro de esta categoría entran tanto las segundas parejas de viudos como de divorciados y de madres solteras. (Martínez, 2012 , pág. 10)

#### **g) Familia unipersonal**

“Hogar integrado por una sola persona (jefe del hogar), exclusivamente”  
(Martínez, 2012 , pág. 10).

Existen varios tipos de familia por lo que no todos son iguales. Es decir existen varios tipos de relaciones familiares.

#### **Además existen otro tipo de familias que se clasifican de acuerdo a su rol**

Las familias de acuerdo con el rol que cada elemento desarrollo dentro de ella, y las características que son visibles en el transcurso de dichas relaciones, como es posible observan en esta clasificación:



**a) Familia Rígida**

Dificultad en asumir los cambios de los hijos/as. Los padres brindan un trato a los niños como adultos.

No admiten el crecimiento de sus hijos.

Los Hijos son sometidos por la rigidez de sus padres siendo permanentemente autoritarios.

**b) Familia Sobre protectora**

Preocupación por sobreproteger a los miembros de su familia. Los padres no permiten el desarrollo y autonomía de los hijos/as.

Los hijos/as no saben ganarse la vida, ni defenderse, tienen excusas para todo, se convierten en "infantiloides".

Los padres retardan la madurez de sus hijos/as y al mismo tiempo, hacen que estos dependen extremadamente de sus decisiones.

**c) La Familia Centrada en los Hijos**

Hay ocasiones en que los padres no saben enfrentar sus propios conflictos y centran su atención en los hijos; así, en vez de tratar temas de la pareja, traen siempre a la conversación temas acerca de los hijos, como si entre ellos fuera el único tema de conversación. Este tipo de padres, busca la compañía de los hijos/as

**d) La familia Permisiva**

En este tipo de familia, los padres son Incapaces de disciplinar a los hijos/as, y con la excusa de no ser autoritarios y de querer razonarlo todo, les permiten a los hijos hacer todo lo que quieran. En este tipo de hogares, los padres no funcionan como padres ni los hijos como hijos y con frecuencia observamos que los hijos mandan más que los padres.

En caso extremo los padres no controlan a sus hijos por temor a que éstos se enojen. (Artola, 2002, pág. 45)

La familia cumple diferentes funciones de acuerdo a su rol. En algunos casos la familia gira alrededor de sus hijos sobreprotegiéndolos de tal forma que los hijos se convierten en personas incapaces de realizar algo por si solos

**Funciones de la familia**

La familia no ha sido preparada académicamente para ejercer sus funciones, las instituciones sociales no han logrado aún formular e implementar una propuesta suficientemente concreta en este sentido. La experiencia personal en la familia de origen, así como los consejos de los mayores, constituyen el camino más adecuado para la integración social hasta el día de hoy.

Según Francisco & Josep (2006), define que a “medida que se regulan las relaciones familiares, se refuerzan los lazos humanos en la sociedad, Es importante destacar que, por lo general, a la familia no se le asignan roles, ella misma los asume como imperativo doméstico”. Es decir una de las funciones de la familia consiste en canalizar el potencial pro creativo de la sexualidad de modo socialmente organizado, a fin de que la siguiente generación se forme y se socialice.

Cada familia describe las siguientes funciones descritas a continuación:

**a) Función reproductora**

La familia es la base de la sociedad cuya función más importante es reproducir la especie, dar cohesión a la sociedad, por lo que se la considera como célula fundamental de la sociedad humana y como tal ha existido siempre en todas las civilizaciones y culturas.

**b) Función educadora**

La familia cumple con la educación de los hijos como también inculcar valores y dar a conocer sus derechos.

La función educativa que no es otra cosa que la de integrar en la sociedad a cada uno de los miembros, sigue siendo importante en la familia, en especial en los primeros años de vida.

**c) Función económica**

La clave de toda familia es la producción económica.

El trabajo para la familia y para uno mismo es el elemento que sustenta la organización económica social, es causa y consecuencia a la vez de la sociedad donde se inserta, es un grupo que va cambiando por lo tanto sigue evolucionando.

**d) Función en el cuidado físico**

Alimentación, sueño, vestimenta e higiene.

**e) Función socializadora**

El proceso de socialización consiste en el hecho de que el individuo aprende por el contacto con la sociedad.

El proceso de aprendizaje social se desenvuelve con la gente y entre la gente y por consiguiente, implica siempre relaciones sociales. Se halla el proceso condicionado, por la comunicación de índole interpersonal. BCN (2015)

La familia cumple múltiples funciones de acuerdo van pasando los años, por lo general se van acumulando las responsabilidades, y obligaciones con cada

miembro de la familia.

## **SISTEMA FAMILIAR**

El sistema familiar es una organización compleja, vinculada por secuencias de interacciones entre sus miembros. Cuando un sistema familiar es saludable, todos los miembros son capaces de sentir un amplio rango de emociones y se siente libre para expresar sus emociones entre ellos.

De acuerdo a la opinión de Minuchin (2013), el estudio del sistema familiar “implica disponer de un instrumento ágil. Cada persona puede ser un sub sistema, igualmente los padres, los hijos, agrupaciones por sexo, por generaciones”. De forma que en la familia se considera la presencia de subsistemas sin la unidad del sistema familiar.

En cambio Preister, (2005) define un sistema familiar, “como una complejidad organizada, un “holon” compuesta de sub sistemas en mutua interacción”. Es decir un sistema familiar está constituido por subsistemas, en este caso los subsistemas vienen a ser cada integrante de la familia.

El sistema familiar se ve afectado para su buen funcionamiento generalmente por la siguiente causa detallada a continuación:

### **Desintegración familiar**

La desintegración familiar afecta el buen funcionamiento del sistema familiar.

De acuerdo al criterio de Taylor (2004)La desorganización familiar constituye una modalidad de desintegración, “la cual es el rompimiento de la unidad o la quiebra en los roles de sus integrantes, por su incapacidad de desempeñarlos en forma consciente y obligatoria”. Es decir una desintegración familiar es el producto del quebrantamiento de la unidad familiar y/o la insatisfacción de las necesidades primarias que requieren sus miembros.

## Formas de desintegración

Existen diversos tipos de desintegración, los cuales se detallan a continuación:

a) Abandono: Se da cuando algún miembro de la familia decide dejar el hogar, debido a que no se siente feliz y tiene otras expectativas en la vida, o porque el ambiente está muy tenso, predomina la discordia y no hay armonía, por lo cual no pueden seguir juntos y tampoco por el supuesto bien de los hijos, ya que los daña mucho más.

b) Divorcio: Se ha definido como el vínculo familiar que se rompe entre la pareja, ya sea por decisión de alguno de ellos o por común acuerdo; para divorciarse se deben presentar ante las autoridades de Registro Civil, encargadas de dictaminar en que término se disolverá la unión y los derechos u obligaciones que cada uno de los padres tendrá con los hijos, si hubiese.

c) Abandono involuntario: Se da cuando alguno de los padres, por enfermedad o muerte deja el hogar, es decir, no es deseado y es inevitable.

Los efectos causados en los niños por este tipo de desintegración son diferentes a los de las otras formas; en los hijos varones de seis a nueve años de edad la muerte de su padre se le crea un aspecto negativo mayor, pero de menor intensidad comparados a los del divorcio o el abandono.

d) Desintegración familiar estando la familia junta: Estos casos se caracterizan por las relaciones conflictivas que establecen sus miembros, dando origen a celos, temores y fricciones permanentes.

Frecuentemente ese tipo de familias son incapaces de planear y realizar tareas, y resolver los problemas juntos; expresan conflictos extremos que no tienen la habilidad de comunicarse con el resto de la familia, lo cual priva al niño de un ambiente armonioso y estable, brindándole un atmósfera hostil que obstaculizará su crecimiento psicológico.

En la actualidad resulta más fácil aceptar un divorcio que permanecer en un matrimonio infeliz, que sólo dañara la autoestima de los esposos y de los hijos. (Galeón, 2007)

Cada una de las formas de desintegración afecta a cada uno de los miembros que conforma la familia.

## **Relaciones Familiares**

La relación familiar es un conjunto formado por una o más unidades vinculadas entre sí.

Según Duque (2005) define la relaciones familiares “como el cambio que experimenta cada miembro que conforma la familia con otro miembro de la familia y se interrelacionan entre sí”. Es decir es la forma de relacionarse entre sí cada integrante de la familia para alcanzar algún objetivo.

Las relaciones familiares por lo general están constituidas de la siguiente forma:

### **a) Relación conyugal (esposos)**

Una relación conyugal estable, es necesario en donde la relación entre esposos tenga bases sólidas basadas en la afectividad, valores, comunicación etc.

El punto de referencia vital de los niños son sus padres, por eso, la responsabilidad de éstos conlleva una responsabilidad diaria. No se puede descuidar la condición de padre, ni la relación doméstica permanente que se tiene con los hijos; cada palabra, gesto o acción, afecta profundamente el desarrollo integral de los niños, tanto en defecto como en exceso. Tanto la represión como la excesiva complacencia, causan daños profundos y colaterales difícilmente corregibles en la vida de las personas. (Casilimas & Casilimas, 2013, pág. 58)

La relación conyugal es importante que este centrada en unas bases sólidas como en los valores, afectos, comunicación, etc. Para que el resto de la familia se sienta bien y con una motivación de alcanzar lo que se ha propuesto.

### **b) Relación filial (padres e hijos)**

Para este estudio hemos determinado trabajar con la familia nuclear biparental la que está integrada por el padre y la madre, con uno o más hijos en donde la relación que existe entre los miembros será filial. Es la ligación a los padres con el o los hijos.

Filiación se relaciona con descendencia. Dos personas son parientes cuando existe una de las relaciones siguientes: o bien una descende de la otra o bien ambas descenden de un antepasado común además menciona que el origen de la relación filial transforma el vínculo entre los padres, porque incluye a una nueva persona en el eje de sus relaciones; de hecho:

“Impone la estabilidad de la convivencia conyugal, que es la única que asegura las condiciones de su educación y de su subsistencia, y la exigencia de que la familia sea, al mismo tiempo, comunidad de amor y comunidad de trabajo”. (Acuña, 2014, pág.42)

Es de vital importancia mantener una buena relación, a través de una buena comunicación entre los padres e hijos.

La fusión de afectos y deseos en una dirección común, es decir, el bienestar de la familia, están mediados por la interrelación personal entre sus miembros Padres e hijos

La riqueza de esta situación hace menguar los intereses egoístas y particulares para buscar entre todos el bien de las demás personas, que corresponde al bien familia. lo pone en los siguientes términos:

De acuerdo a Coto (2005) define como: una relación de filiación misteriosa; “una relación con otro en donde el otro es radicalmente otro y donde, sin embargo, es, de alguna manera, yo; el yo del padre tiene que ver con una alteridad que es suya, sin ser posesión ni propiedad”. De tal forma es la relación que existe entre padres e hijos, ya sea relación estrecha entre solo el padre y sus hijos o la madre y sus hijos

### **Interacción y Relaciones Familiares**

Quintana (2004) define que la familia está constituida “por un complejo de relaciones personales, cuyos sujetos y términos son seres personales, y que tienen como fundamento, un conjunto de acciones y pasiones, basadas en el amor”. Es decir la familia es una unión de relaciones interpersonales -conyugales, paternas,

filiales, fraternas, generacionales y heriles-, que establece el amor de sus miembros.

Las personas maduran a medida que se relacionan. Esta premisa hace posible valorar el significado profundo de las motivaciones que se establecen entre los seres humanos. La más importante de todas es sin duda el amor, motor de cualquier relación duradera, que nace, crece y se fragua en la propia familia.

Los niños necesitan sentirse queridos para ir progresando en su propio crecimiento, los jóvenes requieren ser valorados para avanzar en sus metas, y en fin, los adultos urgen de una correspondencia por parte de los demás a los esfuerzos de cada día por compartir con ellos el fruto de sus esfuerzos y trabajos.

Las relaciones familiares traen consigo una serie de incomprensiones y reconciliaciones constantes; las personas pueden aprender a resolver conflictos en el ámbito doméstico, aceptando a las personas tal como son, con mayor diligencia y comprensión que cualquier otro grupo social.

La familia es el entorno por excelencia para encontrar alternativas a situaciones difíciles de los diversos ambientes de la persona.

En la familia el ser humano: “se personaliza y se socializa, porque es el lugar propio y primario del devenir del individuo y de la sociedad”. Persona y sociedad coinciden en el seno familiar, allí se crean las primeras comunidades domésticas y se establecen las relaciones que determinarán el comportamiento de las sociedades a través de la historia. (Jaén, Domínguez & Garrido, 2004, pág. 59)

Es necesario reforzar los lazos familiares para sostener debidamente las relaciones sociales, porque: “En la familia se da el verdadero diálogo intergeneracional”. Del mantenimiento de estas relaciones básicas depende el éxito de la interacción social; la valoración de las personas en los distintos ámbitos de la vida es el resultado de la calidad de las relaciones familiares que han vivido desde la infancia.

Una de las bases más importantes para que exista una buena relación familiar es el amor, la comunicación la motivación a continuación se detalla cada

uno de ellos:

### **Relaciones comunicacionales dentro de la familia**

De acuerdo al criterio Polaino (2005) La familia tiene distintos niveles para comunicarse de acuerdo a ello se “establecen grupos que tienden a tener un cierto tipo de relación en su interior y con el otro grupo, nos referimos a los padres y los hijos. Al interior de cada uno de estos grupos existe una relación de igualdad”. Esto es un nivel distinto de comunicación se encuentra la pareja que constituye un espacio exclusivo de los adultos y que no tiene que ver con la crianza de los hijos, ni con la mantención de la casa.

De acuerdo a lo anterior, cuando hablamos de comunicación en la familia, debemos distinguir a qué nivel de estos sub-sistemas o grupos nos estamos refiriendo. Cuando la familia es capaz de dejar claros los límites y normas entre distintos grupos de la familia, la comunicación entre sus miembros tiende a ser más directa, eficaz y transparente.

El estilo y la forma de comunicación que tengan como familia o sub-grupo de esa familia, dependerá de su historia familiar y de su forma particular de relación Familia y reglas.

Las familias fijan reglas para convivir, que están de acuerdo a los valores y normas que los guían. Estas reglas por lo general son definidas y aplicadas por los padres.

En algunas familias, y de acuerdo a su estilo y valores, los padres permiten que los hijos participen en la discusión sobre cierto tipo de reglas (permisos, salidas, paseos, deberes en la casa, etc.). El que los hijos participen o no de estas decisiones dependerá de la forma que cada familia tenga que ejercer el poder en su interior (más democrático o autoritario). (Suca, 2005, pág. 78)

Lo fundamental es que quienes velen por el cumplimiento de estas reglas estén de acuerdo y hayan definido dichas normas en conjunto. Esto permitirá ser consistentes a los padres, aumentando su credibilidad y eficacia para lograr que las reglas se cumplan.



## **Qué y cómo comunicamos**

En todo lo que hacemos, decimos o dejamos de hacer, estamos comunicando algo, ya que estamos siempre estableciendo una relación con el otro.

En la opinión de Quintero (2009) manifiesta que en las relaciones familiares “puede haber un convenio sin palabras de no hablarse, por ejemplo, cuando uno se sienta en una micro junto al otro al cual no conoce”. Es decir ser cuidadosos con lo que comuniquemos al otro que no queremos comunicarnos con él con gestos o postura de nuestro cuerpo.

## **Comunicar las necesidades – expectativas**

Es muy importante comunicar todas y cada una de las necesidades y expectativas de cada uno de los miembros de la familia con el objetivo de mantener una buena relación.

Todos los miembros de la familia poseen necesidades y expectativas de los otros respecto a la satisfacción de dichas necesidades. Una de las dificultades habituales de las familias radica en pensar que "el otro es capaz de adivinar lo que yo necesito y debe ser capaz de adivinar qué hacer para ayudarme a satisfacer esta necesidad".

Así mismo se espera que los otros adivinen los sentimientos y emociones.

Es fundamental que las familias sean capaces de aprender a lograr que sus miembros expresen sus necesidades, emociones y expectativas respecto a los otros, sin temor a la negación y descalificación por parte de los otros. Al explicitar dichos elementos se establecerán relaciones más claras y eficientes. (Castello, 2007, pág. 98)

Es de vital importancia no caer en el mito de la capacidad de adivinación que pueden tener los otros miembros de la familia, y trabajar para que todos expresen sus emociones y necesidades a tiempo, evitando la acumulación de rabias y resolviendo los nudos de convivencia diaria.

## **El amor fundamento de las relaciones familiares**

Dos términos acompañan el desenvolvimiento humano de las personas, y por lo tanto se constituyen en la base de las relaciones interpersonales.

“La presencia del afecto, dirigido de manera ordenada y equilibrada durante las diversas etapas del desarrollo personal, posee una importancia categórica para las generaciones más jóvenes, que con el paso del tiempo podrán configurarse desde el más honesto amor. Y sólo desde la verdadera libertad el amor tiene sentido, porque a partir de la entrega libre, gratuita y desinteresada, las personas pueden reconocer y asumir su propia realidad, configurada a partir de las relaciones con otras personas, comenzando por la familia de origen. (Gallardo, 2008, pág. 26)

El cúmulo de experiencias humanas que influyen en la constitución de la personalidad, y que intervienen en la manera de ver el entorno, son determinantes en la vida de cada persona.

## **Motivación**

De acuerdo al criterio de Urcola (2008) menciona que en todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación “como mecanismo para lograr determinados objetivos, alcanzar determinadas metas; Psicólogos, talento humano, etc , coinciden en señalar que el rendimiento laboral depende, en gran medida, del grado o nivel de motivación que posea el trabajador por parte de la familia”. De tal forma que si un trabajador tiene una buena motivación por parte de su familia rendirá al 100% de sus capacidades.

La motivación es la fuerza que mueve a realizar actividades.

## **Lazos afectivos**

Los lazos afectivos dentro de la familia es de vital de importancia, para una buena convivencia.

Al mantener unos buenos lazos familiares cada miembro de la familia están dispuestos a hacer lo que sea por otro miembro que conforma parte de su familia.

Se entienden como una relación de cariño y amor recíproco entre diferentes personas.

Los seres humanos vivimos en familia y en sociedad, los vínculos afectivos están presentes por lo tanto en prácticamente todo lo que hacemos las personas.

Su influencia en los diferentes actos y comportamientos, así como en el desarrollo de los niños y niñas es indiscutible. (Castello, 2007, pág. 28).

Los lazos familiares se entienden como muestra de cariño, amor, respeto, solidaridad, por la otra persona que conforma parte de su familia.

### **Situación social**

La situación social juega un papel muy interesante dentro de las relaciones familiares, debido a que estudia aspectos fundamentales, como la vivienda en la cual viven, la salud de cada integrante de la familia, la educación de cada integrante de la familia, y por último la educación a la que tuvo y tiene acceso. Para desenvolverse en su entorno.

A continuación se detalla cada uno de estos factores que conforman la situación social:

#### **Vivienda**

Es una edificación cuya principal función es ofrecer refugio y habitación a las personas, protegiéndolas de las inclemencias climáticas y de otras amenazas

#### **Salud**

Registro de la salud de los familiares inmediatos. Se anotan especialmente las enfermedades familiares y hereditarias

## **Educación**

La Educación Familiar es la actividad educativa que los padres realizan con sus hijos y la tarea llevada a cabo por profesionales para suplir a los padres

## **Economía**

La responsabilidad de administrar la *economía familiar* debe compartirse entre el esposo y la esposa con una actitud de confianza y franqueza. (Gallardo, 2008, pág.60)

Cada uno de estos factores juega un papel de vital importancia, ya que en el caso de la vivienda brinda protección, refugio a cada integrante de la familia.

En el caso de la salud, se preocupa si cada miembro está bien físicamente y psicológicamente y existe alguna enfermedad se encarga de buscar los medios posibles para resolver dicha problemática.

La economía es muy importante para poder tener acceso a los factores antes mencionados.

## **Desarrollo del marco teórico de la variable dependiente**

De acuerdo al criterio de Rodríguez (2012) menciona que la Gestión del Talento Humano es un enfoque estratégico de dirección "cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la Organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios". Es decir obtener buenos resultados para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

La gestión que se realice para generar buenos resultados en el talento humano dependerá de cómo se maneje internamente. Martínez (2008) opina que una "organización, contara con las personas que posean las características adecuadas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y metas de ella, se ha convertido en una importante necesidad de Recursos Humanos". De forma que a través de este enfoque, se deja de percibir los cargos como unidades fijas, sino que

se basa en capacidades que pueden ser utilizadas de manera transversal

Con la finalidad de una lograr una satisfacción de las expectativas y necesidades que poseen tanto clientes internos como clientes externos. La gestión del talento humano aporta a mejorar la calidad de las capacidades y el rendimiento de los mismos. Tal es así que ayudara a mejorar las habilidades y destrezas.

Según Chiavenato (2008), define a la gestión del talento humano como “la capacidad de las empresas para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los profesionales más competentes, más capaces, más comprometidos y sobre todo de su capacidad para convertir el talento individual, a través de un proyecto ilusionante, en Talento Organizativo”.

Es decir la Gestión de Talento Humano dentro de las empresas es de gran apoyo ya que los colaboradores se sienten parte de la empresa y son capaces de desenvolverse con la responsabilidad de cumplir sus funciones a cabalidad y dejar en alto en nombre a la empresa que forman parte.

Mientras que para, Chuquisengo (2008) menciona que la gestión del talento humano “no solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.” De forma que la gestión del talento humano en las organizaciones se compone de personas, el estudio de las mismas constituye el elemento básico para estudiar a las organizaciones, y particularmente la Administración del Talento Humano.

### **Evaluación del rendimiento laboral**

La evaluación al rendimiento laboral del personal en las empresas ya sea pública o privada es de vital importancia, ya que este nos indica cuanto y como rinde el personal en su puesto de trabajo. Debido a las circunstancias en que realiza dicha actividad.

En el criterio de Werther & Devis (2007): manifiestan que una evaluación viene a ser un “procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si mejorara” .de tal forma dentro de las organizaciones es importante evaluar a todo el personal ya que esto es de apoyo para verificar si está correctamente ubicado en el área de trabajo o se debe realizar su respectiva capacitación, para un mejor progreso tanto de la empresa como del colaborador.

El autor Benegas (2012) manifiesta que la evaluación de los recursos humanos “es un proceso destinado a determinar y comunicar a los colaboradores, la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio, a elaborar planes de mejora”.es decir además que en la mayor parte de las organizaciones, el gerente es responsable del desempeño de sus subordinados y de su evaluación, ya que como eje principal siempre tienen que velar por bienestar de sus trabajadores.

En la opinión de Carpio (2011), define a la evaluación del desempeño como : “La medición del desempeño debe partir de una base de cumplimientos, la cual nos permita tomar decisiones dentro de los procesos que realiza la empresa y de esa manera identificar cuáles son nuestras falencias.”

De forma que las evaluaciones son muy importantes con el único objetivo de conocer cuánto rinden los trabajadores, y que medidas correctivas se tomaran para mejorar su desempeño.

### **Desempeño Laboral**

En los criterios de los autores Pedraza, Amaya, & Conde (2010) mencionan como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, “es la fijación de metas, el cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles”. El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados.

El rendimiento laboral es un factor muy importante ya que permite conocerla calidad, la eficacia, la eficiencia a la hora de realizar sus actividades utilizando los recursos necesarios.

Para Muchinsky (2014) El rendimiento laboral “es lo que el hombre realiza en una determinada actividad o trabajo”. Cuan efectivo llega a ser un trabajador a la hora de realizar sus actividades.

La mayor parte de las personas estaría de acuerdo con que el candidato mejor cualificado debería ser contratado o ascendido. A largo plazo, la contratación de los candidatos mejor cualificados es lo que hace que una empresa mejore su eficiencia y sus resultados mínimos aceptables. A pesar de la importancia obvia de seleccionar el mejor talento disponible, el proceso de contratación está lleno de exigencias. Las más importantes son: Medición de esas cualidades Evaluación de los niveles de motivación de los candidatos Decidir quién debe seleccionar al candidato Rendimiento, se define como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (Pelayo, 2004, pág. 87)

En el instante de evaluar su rendimiento laboral todos los trabajadores concuerdan que cada uno de ellos merece un ascenso, aumento de sueldo generando un ambiente tenso para el gerente.

El rendimiento como tal provoca que las cosas se vayan realizando de acuerdo a lo que el empleador necesita y sin olvidar que no solo es obtener el resultado, sino que al mismo tiempo se cumpla con la meta y la calidad que se necesita.

Según Koontz (2005) Considera que el Rendimiento “hace referencia al resultado deseado efectivamente obtenido por cada unidad que realiza la actividad, donde el término unidad puede referirse a un individuo, un equipo, un departamento o una sección de una organización”. Cabe recalcar que al mencionar rendimiento trae como consecuencia que se debe referir a resultados óptimos a lo deseados por parte de los que realizan la actividad.

El rendimiento de los colaboradores dentro de una organización debe ser al 100% pero siempre y cuando la misma tenga los insumos, requerimientos, predisposición necesarios para desenvolver cierta actividad.

Motowidlo (2010) define “que la gran mayoría de las actividades que los profesionales de los Recursos Humanos llevan a cabo en sus respectivas organizaciones están dirigidas a la consecución de un impacto positivo sobre el rendimiento de sus trabajadores”. Es decir la capacidad de rendimiento de los trabajadores de una forma positiva.

El autor antes mencionado concibe al rendimiento laboral como “el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado.” Es decir el valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone el tributo que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización.

Por lo general si en la empresa existe un mal elemento influirá en el rendimiento del resto del personal.

### **Importancia**

Se podría definir al rendimiento laboral como una característica con ciertas cualidades del personal y carácter, apropiadas para la situación general, apoyado por un grado de conocimiento y experiencia, capaz de guiar un grupo hacia la realización de su propósito fortaleciéndolo como equipo.

De acuerdo a Figueroa (2010) menciona que existe un binomio laboral que está “formado por el que da instrucciones y el que recibe instrucciones, el que motiva y el que permite ser motivado, el que guía y persuade y el que permite ser guiado y persuadido el líder y el seguidor”. Es decir para que exista un buen rendimiento laboral debe existir una estrecha relación entre la parte administrativa y el talento humano.



## **Factores de Rendimiento Laboral**

Son aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación:

La satisfacción del trabajador

- ✓ autoestima,
- ✓ trabajo en equipo
- ✓ capacitación para el trabajador,
- ✓ problemas emocionales - familiares

## **Satisfacción del trabajo**

La satisfacción del trabajo es cuando el trabajador se siente a gusto en lo que está realizando.

En lo que concierne Newtron, (2009) plantea que; “Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales”. Mientras un trabajador este satisfecho con lo que hace su rendimiento laboral será bueno.

La satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro, por lo general la satisfacción del trabajo hace referencia a todo los factores en el área de trabajo que afecten o nos hagan sentir bien en el mismo.

## **Autoestima**

La autoestima es dar a conocer todo lo que el trabajador vale como

persona y a la hora de realizar sus actividades.

Pero para conocer en palabras técnicas el significado de autoestima se cita la definición de un autor detallado a continuación.

La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades. Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un factor determinante significativo, de superar trastornos depresivos, con esto quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, por consiguiente, debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas. Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima, esa característica de la personalidad que mediatiza el éxito o el fracaso. (Branden, 2003, pág. 85)

Para un trabajador la autoestima es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo.

### **Trabajo en equipo**

Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad.

Trabajo en equipo es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo. Puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendada. (Pierre, 2005, pág. 23)

Para realizar un buen trabajo en equipo depende bastante de la predisposición de cada uno de los integrantes.

El trabajo en equipo a realizar en distintas formas solo tiene un objetivo trabajar en beneficio de la empresa para llegar a cumplir sus metas.

Los trabajadores pueden contribuir al contexto del trabajo de distintas maneras:

1. mejorando las circunstancias psicosociales de la organización: al promover la cooperación, comunicación, confianza, etc. entre los empleados, o al colaborar para evitar o reducir los conflictos
2. aumentando su predisposición para incrementar el valor de la organización gracias a sus conductas (por ejemplo, aceptando condiciones de trabajo adversas).
3. realizando conductas que ayuden a la empresa a ahorrar recursos (por ejemplo, reutilizando el papel impreso)

### **Capacitación**

La capacitación a los trabajadores es uno de los pilares fundamentales para su buen desempeño de las actividades encomendadas.

De acuerdo al criterio de Siliceo (2006) define que; la capacitación o desarrollo del personal “es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal”. La capacitación es una necesidad que surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar su actividad.

### **Problemas emocionales- familiares**

Por lo general los problemas generados en la casa, es muy probable que se vea reflejado en el trabajo ya que las preocupaciones pueden estresar y hacer perder la atención requerida para poder resolver las actividades requeridas

De acuerdo a Moreno (2008) manifiesta que; “dejar los problemas personales en la puerta del trabajo se dice fácil, pero hacerlo resulta sumamente complicado, sobre todo porque éstos inciden directamente en el ánimo de los trabajadores”.

Es muy difícil olvidar en el trabajo los problemas que se tiene en la casa.

Por lo general los conflictos afectan negativamente el rendimiento y la manera en cómo se relacionas en el trabajo

Los síntomas más comunes generados por los problemas familiares que se ven reflejados en el trabajo son:

- ✓ El ausentismo
- ✓ pobre rendimiento
- ✓ llegadas tarde
- ✓ poca paciencia con el jefe o compañeros de trabajo

Estos son unos de los pocos síntomas que generalmente demuestra el trabajador. Además los errores en el trabajo, mala relación con los compañeros y la baja productividad son otras afecciones derivadas por este fenómeno, señala la especialista. Pero como es casi imposible separar la vida laboral de la personal.

### **Factores que afectan el rendimiento laboral**

Existe un sin número de factores que afectan el rendimiento laboral de los trabajadores las cuales se detalla a continuación.

Factores internos y externos que influyen en el rendimiento.

Factores internos

- ✓ Liderazgo de la dirección
- ✓ Estructura organizativa

Factores externos

- ✓ Factores familiares y personales del empleado
- ✓ Factores ambientales o higiénicos.

Entre los factores ambientales o higiénicos, como el insomnio (el descanso de la mala calidad), el clima 8frio calor excesivo afectan negativamente), el ruido, la iluminación, la calidad del aire, la mala comunicación

entre empleados, la alimentación, etc. Estos aspectos no motivan cuando están, pero sin embargo, cuando se produce su ausencia actúan como factores desmotivadores siendo importantes potenciadores de estrés. Fundación (BBVA, 2012)

Existen factores internos y externos que facetan el rendimiento laboral de los trabajadores.

Uno de los principales factores externo que facetan el rendimiento laboral son los problemas familiares que tienen cada uno de ellos dentro de sus hogares y se ven reflejados a la hora de realizar sus actividades.

### **Relaciones interpersonales**

Es necesario crear un organigrama familiar para el buen funcionamiento del hogar y el logro de los objetivos familiares.

### **La comunicación**

En toda relación familiar interviene la comunicación, que es la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno y compartirla con el resto de la familia.

Según Gallego (2006), el proceso comunicativo está formado por; “la emisión de señales (sonidos, gestos, señas) con el objeto de dar a conocer un mensaje. La comunicación exitosa requiere de un receptor con las habilidades que le permitan decodificar el mensaje e interpretarlo”. Es decir si falla la comunicación, la relación familiar será complicada.

### **Remuneración**

La remuneración es un factor muy importante para el rendimiento laboral. un trabajador es el motor para que el éxito de una empresa. Es por esto un trabajador bien remunerado siempre va rendir al 100%.

## **Hipótesis**

Las Relaciones Familiares afectan en el Rendimiento Laboral de las trabajadoras de la empresa confecciones López de la ciudad de Ambato

## **Señalamiento de Variables de la hipótesis**

### **Variable independiente**

Relaciones Familiares

### **Variable Dependiente**

Rendimiento Laboral

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **Enfoque de la Investigación**

Con el propósito de establecer coherencia con el paradigma crítico propositivo seleccionado en la fundamentación filosófica, en la presente investigación se utilizó el enfoque cualitativo porque se logró la participación de los sujetos sociales e involucrados con el problema objeto de estudio además analiza la realidad familiar y laboral de las trabajadoras de la empresa y porque permitió obtener mejores conocimientos y características de los actores involucrados. Cuantitativa porque se obtuvieron datos numéricos que fueron tabulados y analizados estadísticamente.

#### **Modalidad de la Investigación**

La modalidad de la investigación será de campo y bibliográfica, debido a se necesita fundamentar científicamente y en base a la observación y encuestas el desarrollo y la forma de evolución del problema tratado, con lo cual se recabará información para posterior a un análisis plantear recomendaciones para solucionar el problema.

#### **Investigación bibliográfica:**

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

con el tema que permita fundamentar teóricamente este trabajo.

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

### **Investigación de Campo:**

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

### **Métodos de investigación:**

En la ejecución del presente proyecto se basará en el método analítico que permite conocer profundamente el problema, mediante la observación permitiendo examinar minuciosamente al problema; la descripción deja evidencia del estudio que se está realizando. La investigación se realizará en la empresa Confecciones López del sector de San Vicente de la parroquia Izamba

### **Nivel o Tipo de Investigación**

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

### **Investigación Exploratoria**

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



investigador cerca de la realidad.

### **Investigación Descriptiva**

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

### **Observación y Encuestas**

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

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

### **Población y Muestra**

La población o universo es la totalidad de elementos a investigar, se remite a las trabajadoras internas y externas de la Empresa Confecciones López de la Ciudad de Ambato, la cual está compuesta por un total de 112 trabajadoras en el año 2015.

### **Población**

La población a investigar se fundamenta en las trabajadoras internas y externas de la empresa.

Trabajadoras internas:	55 trabajadoras
Trabajadoras externas:	57 trabajadoras
Total General:	112 encuestados

**OPERACIONALIZACIÓN VARIABLE INDEPENDIENTE: Relaciones familiares**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumentos, Técnicas,
<p>Las relaciones familiares traen consigo una serie de incomprensiones y reconciliaciones constantes; las personas pueden aprender a resolver conflictos en el ámbito doméstico, aceptando a las personas tal como son, con mayor diligencia y comprensión que cualquier otro grupo social. La familia es el entorno por excelencia para encontrar alternativas a situaciones difíciles de los diversos ambientes de la persona.</p>	<p>- Interacción familiar  - Situación Social  - Tipo de familia</p>	<p>-Comunicación Interpersonal, intrapersonal -Lazos afectivos Buenos, regulares y malos  -Educación Media, Superior -Salud emocional física -Vivienda Estable e inestable -Familia nuclear -Familia extensa -Familia mono parental - Unipersonal</p>	<p>¿Cuántas personas integran su núcleo familiar?  ¿A qué tipo de familia pertenece?  ¿La relación con su familia cómo es?  ¿Es importante para su familia, el trabajo que usted realiza dentro de la empresa?  ¿Usted considera importante realizar actividades de integración, entre el trabajador, su familia y la empresa para incentivar su rendimiento laboral?</p>	<p>Encuesta dirigida a las trabajadoras internas y externas de la Empresa Confecciones López de la ciudad de Ambato</p>

**Cuadro No. 1 Variable Independiente: Relaciones Familiares**  
Elaborado por: Yei Guevara

## OPERACIONALIZACIÓN VARIABLE DEPENDIENTE

Definición	Categoría	Indicador de la Variable	Ítem	Técnicas e Instrumentos
El Rendimiento laboral es el resultado deseado efectivamente obtenido por cada unidad que realiza la actividad, donde el término unidad puede referirse a un individuo, un equipo, Cabe recalcar que al mencionar rendimiento trae como consecuencia que se debe referir a resultados óptimos con recursos específicos a lo deseados por parte de los que realizan la actividad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Relaciones Interpersonales</li> <li>-Factores</li> <li>-Salud laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Motivación</li> <li>-Ambiente</li> <li>-Organizacionales</li> <li>- Sociales</li> <li>- Económicos</li> <li>- Sicológicos</li> <li>- Relaciones Familiares</li> <li>- Estabilidad</li> <li>- Remuneración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Usted considera que Fortalecer la relación Familiar mejora el rendimiento laboral?</li> <li>¿Influyen los conflictos familiares en su Desempeño Laboral?</li> <li>¿Cree Ud. Que la motivación afecta en su rendimiento laboral?</li> <li>¿Cree Ud. Que su rendimiento laboral afecta la economía de la familia?</li> <li>¿Considera que se debe capacitar a los trabajadores constantemente sobre el rendimiento laboral?</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Encuesta</b></p> <p>Encuesta dirigida a las trabajadoras de la Empresa de Confecciones López de la ciudad de Ambato</p>

**Cuadro No. 2 Variable Dependiente: Rendimiento Laboral**  
Elaborado por: Yei Guevara

## Recolección de Información

### Plan para la recolección de la información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para determinar las causas y efectos negativos de las relaciones laborales sobre el rendimiento laboral
2. ¿Para quienes?	Personal de la empresa Confecciones López
3. ¿Sobre qué aspectos?	Relaciones familiares y rendimiento laboral
4. ¿Quiénes?	Investigadora: Srta. Yei Gabriela Guevara Personal de la empresa
5. ¿Cuándo?	Durante el año 2015
6. ¿Dónde?	Empresa Confecciones López
7. ¿Cuántas veces?	Dos veces
8. ¿Qué técnicas de recolección?	La Encuesta
9. ¿Con qué?	Cuestionario de preguntas
10. ¿En qué condiciones?	Revisión del seguimiento de casos.

**Cuadro No. 3** Recolección de la información  
Elaborado por: Yei Guevara

## Recolección de Información

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

de conseguir información para nuestra investigación.

### **Procesamiento y análisis de datos**

- Para la realización del procesamiento y análisis de datos se tomarán en cuenta las siguientes actividades:
- Diseño de los instrumentos de recolección de datos a las trabajadoras de la Empresa Confecciones López.
- Recolección de información mediante libros, artículos, tesis, archivos de la empresa librerías, videotecas, institutos de investigación, Internet.
- Análisis de la información, que ayudará a plantear estrategias para la solución del problema.
- Lectura de artículos relacionados con la investigación propuesta.
- Interpretación de los resultados, es decir la relación entre las variables más importantes que denotan la investigación del proyecto y generar una solución a partir del mismo.
- Análisis e interpretación de resultados en base a porcentajes y la realidad observada
- Comprobación de la hipótesis

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### Preguntas Informativas

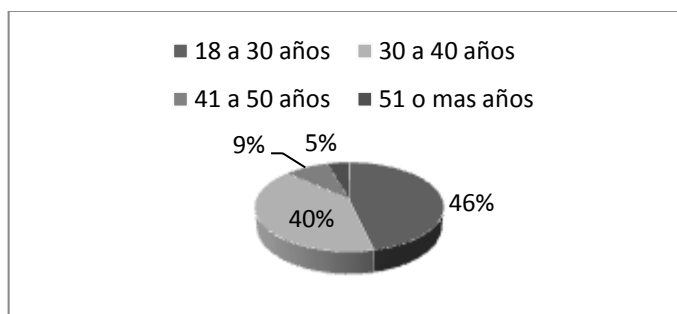
#### Edad:

**Cuadro No. 4** Edad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
18 a 30 años	52	46,43
31 a 40 años	45	40,18
41 a 50 años	10	8,93
51 o más años	5	4,46
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Yei Guevara



**Gráfico No. 5** Edad

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Yei Guevara

#### ANÁLISIS

El 46% que corresponde a 52 trabajadoras tiene entre 18 y 30 años, el 40% que corresponde a 45 trabajadoras tiene entre 31 y 40 años, el 9% que corresponde a 10, trabajadoras tiene entre 41 y 50 años, y el 5% que corresponde a 5 trabajadoras tiene entre 51 o más años.

#### INTERPRETACIÓN

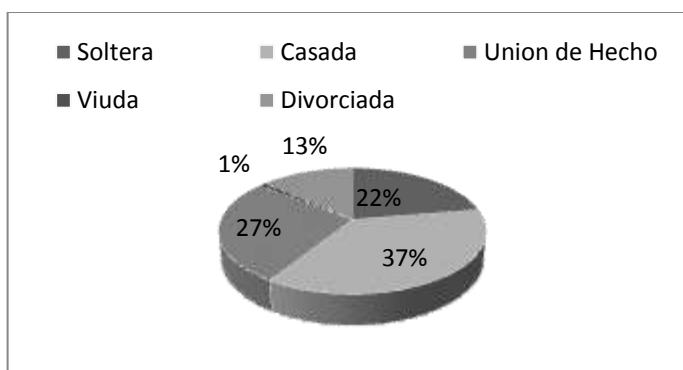
Según los resultados determinan, la población evaluada demuestra que existen un porcentaje mayor que tiene entre 18 y 30 años.

## Estado Civil:

**Cuadro No. 5** Estado Civil

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Soltera	25	22,32
Casada	41	36,61
Unión de Hecho	30	26,79
Viuda	1	0,89
Divorciada	15	13,39
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Yei Guevara



**Gráfico No. 6** Estado Civil

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Yei Guevara

## ANÁLISIS

El 37% que corresponde a 41 trabajadoras son personas casadas, el 27% que corresponde a 30 trabajadoras son personas en unión de hecho, el 22% que corresponde a 25 trabajadoras son personas solteras, el 13% que corresponde a 15 trabajadoras son personas divorciadas, el 1% que corresponde a 1 trabajadora es persona es viuda.

## INTERPRETACIÓN

Según los resultados determinan, la población evaluada demuestra que existen un porcentaje mayor que es casada.

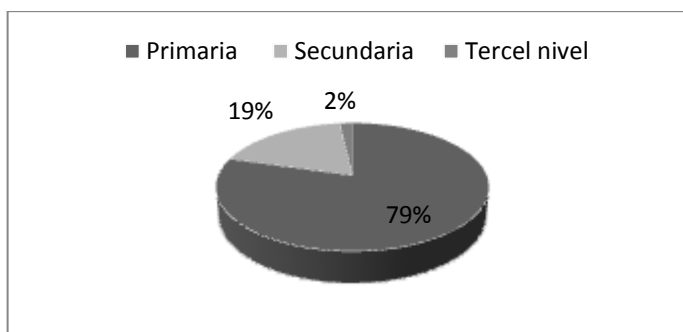
## Educación:

**Cuadro No. 6** Educación

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Primaria	89	79,46
Secundaria	21	18,75
Tercer nivel	2	1,79
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Yei Guevara



**Gráfico No. 7** Educación

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Yei Guevara

## ANÁLISIS

El 79% que corresponde a 89 trabajadoras solo ha terminado la primaria, el 19% que corresponde a 21 trabajadoras solo ha terminado la secundaria, el 2% que corresponde a 2 trabajadoras ha terminado la educación terciaria.

## INTERPRETACIÓN

Según los resultados determinan, la población evaluada demuestra que existen un porcentaje mayor que solo asistió a la primaria.



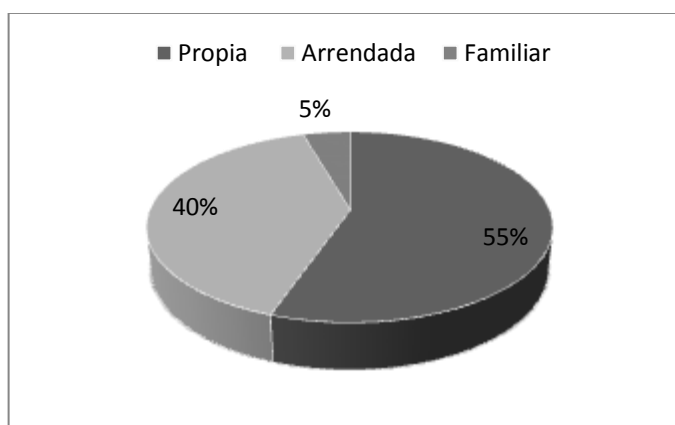
## Vivienda:

**Cuadro No. 7** Vivienda

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Propia	62	55,36
Arrendada	45	40,18
Familiar	5	4,46
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Yei Guevara



**Gráfico No. 8** Vivienda

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Yei Guevara

## ANÁLISIS

El 55% que corresponde a 62 trabajadoras vive en casa propia, el 40% que corresponde a 45 trabajadoras vive arrendando, el 5% que corresponde a 5 trabajadoras vive en casa familiar.

## INTERPRETACIÓN

Según los resultados determinan, la población evaluada demuestra que existen un porcentaje mayor que vive en casa propia.

## Encuesta dirigida a los trabajadores

### PREGUNTA 1:

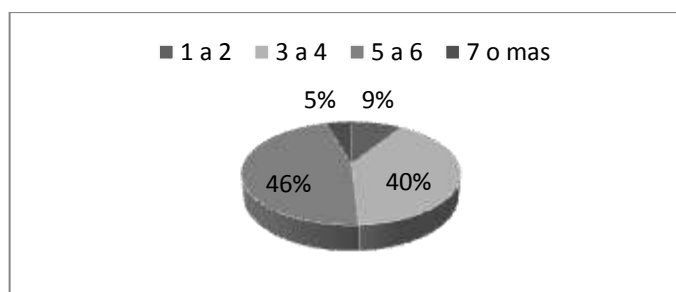
¿Cuántas personas integran su núcleo familiar?

**Cuadro No. 8 Cuántas personas integran su núcleo familiar**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 a 2	10	8,93
3 a 4	45	40,18
5 a 6	52	46,43
7 o mas	5	4,46
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Yei Guevara



**Gráfico No. 9 Cuántas personas integran su núcleo familiar**

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Yei Guevara

### ANÁLISIS

El 46% que corresponde a 52 trabajadoras su núcleo familiar es de 5 a 6 personas, el 40% que corresponde a 45 trabajadoras su núcleo familiar es de 3 a 4, el 46% que corresponde a 52 trabajadoras su núcleo familiar es de 5 a 6 personas, el 9% que corresponde a 10 trabajadoras su núcleo familiar es de 1 a 2 personas, el 5% que corresponde a 5 trabajadoras su núcleo familiar es de 7 o más personas.

### INTERPRETACIÓN

Según los resultados determinan, la población evaluada demuestra que existen un porcentaje mayor que su núcleo familiar es de 5 a 6 personas.

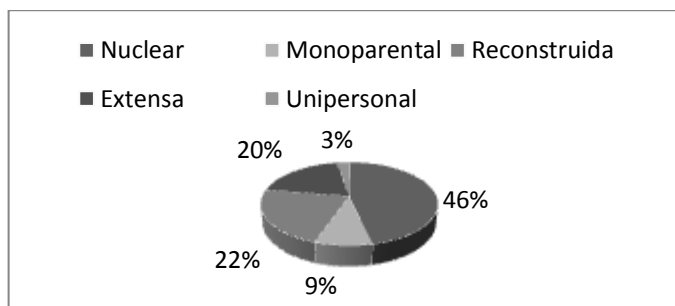
## PREGUNTA 2

¿A qué tipo de familia pertenece?

**Cuadro No. 9** Qué tipo de familia pertenece

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nuclear	52	46,43
Monoparental	10	8,93
Reconstruida	25	22,32
Extensa	22	19,64
Unipersonal	3	2,68
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Yei Guevara



**Gráfico No. 10** Qué tipo de familia pertenece

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Yei Guevara

## ANÁLISIS

El 46% que corresponde a 52 trabajadoras su familia es de tipo nuclear, el 22% que corresponde a 25 trabajadoras su familia es de tipo reconstruida, el 20% que corresponde a 22 trabajadoras su familia es de tipo extensa, el 9% que corresponde a 10 trabajadoras su familia es de tipo monoparental, el 3% que corresponde a 3 trabajadoras su familia es de tipo unipersonal.

## INTERPRETACIÓN

La población evaluada demuestra que existen un porcentaje mayor que familia es de tipo nuclear.

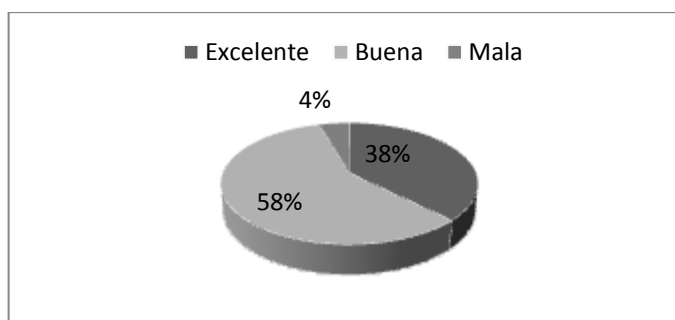
### PREGUNTA 3

¿La relación con su familia cómo es?

**Cuadro No. 10** La relación con su familia cómo es

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	42	37,50
Buena	65	58,04
Mala	5	4,46
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Yei Guevara



**Gráfico No. 11** La relación con su familia cómo es

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Yei Guevara

### ANÁLISIS

El 58% que corresponden a 65 trabajadoras, indican que tienen una relación buena con su familia, el 38% que corresponden a 42 trabajadoras, indican que tienen una relación excelente con su familia y el 4% a 5 trabajadoras indican que la relación con su familia es mala.

### INTERPRETACIÓN

Según los resultados determinan, la población evaluada demuestra que existen un porcentaje mayor que tienen una relación buena con su familia.

#### PREGUNTA 4

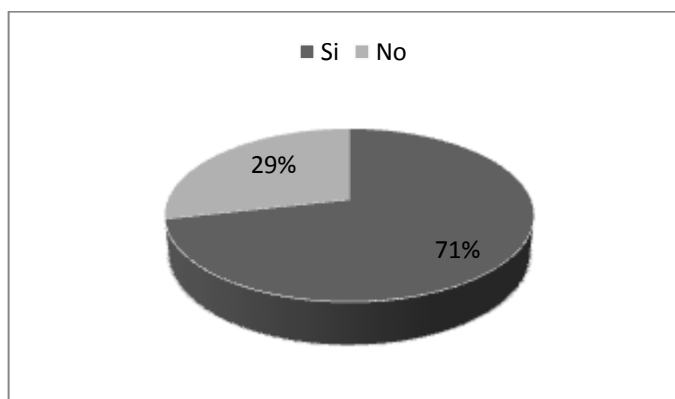
¿Es importante para su familia, el trabajo que usted realiza dentro de la empresa?

**Cuadro No. 11** Es importante para su familia, el trabajo que usted realiza

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	71,43
No	32	28,57
<b>Total</b>	112	100,00

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Yeí Guevara



**Gráfico No. 12** Es importante para su familia, el trabajo que usted realiza

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Yeí Guevara

#### ANÁLISIS

El 71% que corresponden a 80 trabajadoras, afirma que el trabajo que realiza dentro de la empresa es importante para ellos, y el 29% a 32 trabajadoras indican lo contrario.

#### INTERPRETACIÓN

La población evaluada demuestra que existen un porcentaje mayor que afirma que es importante para su familia, el trabajo que ellas realiza dentro de la empresa, un porcentaje menor indica que para la familia no es importante

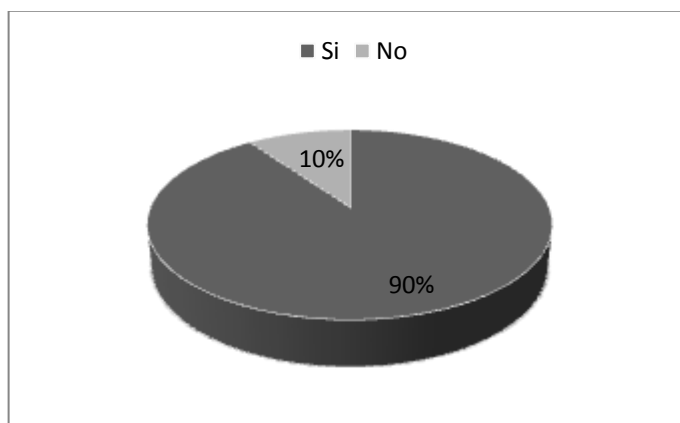
## PREGUNTA 5

¿Usted considera importante realizar actividades de integración, entre el trabajador, su familia y la empresa para incentivar su rendimiento laboral?

**Cuadro No. 12** Considera importante realizar actividades de integración

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
si	11	90,18
No	11	9,82
<b>Total</b>	112	100,00

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Yei Guevara



**Gráfico No. 13** Considera importante realizar actividades de integración

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Yei Guevara

## ANÁLISIS

El 90% que corresponden a 101 trabajadoras, considera importante realizar actividades de integración, entre el trabajador, su familia y la empresa para incentivar su rendimiento laboral, y el 21% a 23 trabajadoras indican lo contrario.

## INTERPRETACIÓN

Según los resultados determinan, la población evaluada demuestra que existen un porcentaje mayor considera importante realizar actividades de integración, entre el trabajador, su familia y la empresa para incentivar su rendimiento laboral.

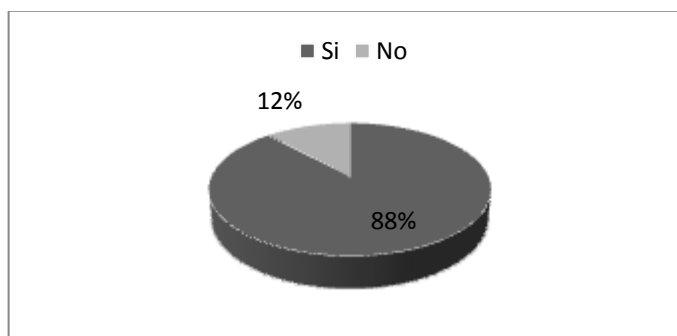
## PREGUNTA 6

¿Usted considera que Fortalecer la relación Familiar mejora el rendimiento laboral?

**Cuadro No. 13** Considera que Fortalecer la relación Familiar

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	99	88,39
No	13	11,61
<b>Total</b>	112	100,00

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Yei Guevara



**Gráfico No. 14** Considera que Fortalecer la relación Familiar

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Yei Guevara

## ANÁLISIS

El 88% que corresponden a 93 trabajadoras, manifiesta que Fortalecer la relación Familiar mejora el rendimiento laboral, y el 12% a 13 trabajadoras manifiestan lo opuesto.

## INTERPRETACIÓN

Según los resultados determinan, la población evaluada demuestra que existen un porcentaje menor que manifiesta que Fortalecer la relación Familiar mejora el rendimiento laboral.

## PREGUNTA 7

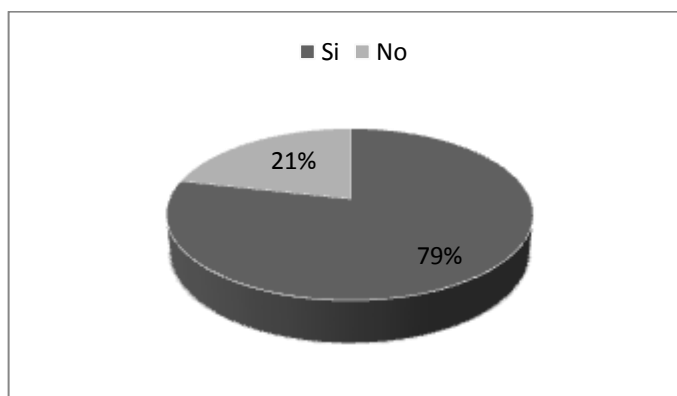
¿Influyen los conflictos familiares en su Desempeño Laboral?

**Cuadro No. 14** Influyen los conflictos familiares en su Desempeño Laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	88	78,57
No	24	21,43
<b>Total</b>	112	100,00

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Yeí Guevara



**Gráfico No. 15** Influyen los conflictos familiares en su Desempeño Laboral

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Yeí Guevara

## ANÁLISIS

El 79% que corresponden a 88 trabajadoras, mencionan que los conflictos familiares influyen en su Desempeño Laboral, y el 21% a 24 trabajadoras dicen lo contrario.

## INTERPRETACIÓN

La población evaluada demuestra que existen un porcentaje mayor que afirma los conflictos familiares influyen en su Desempeño Laboral.



## PREGUNTA 8

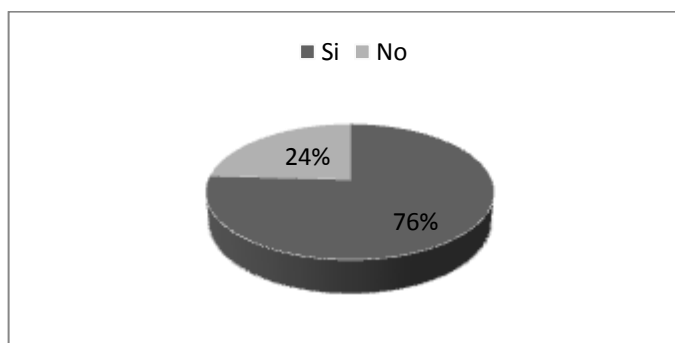
¿Cree Ud. Que la motivación afecta en su rendimiento laboral?

**Cuadro No. 15** La motivación afecta en su rendimiento laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	85	75,89
No	27	24,11
<b>Total</b>	112	100,00

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Yei Guevara



**Gráfico No. 16** La motivación afecta en su rendimiento laboral

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Yei Guevara

## ANÁLISIS

El 92% que corresponden a 103 trabajadoras, considera importante realizar actividades de integración, entre el trabajador, su familia y la empresa para incentivar su rendimiento laboral, y el 8% a 9 trabajadoras consideran lo contrario.

## INTERPRETACIÓN

La población evaluada demuestra que existen un porcentaje mayor que considera importante realizar actividades de integración, entre el trabajador, su familia y la empresa para incentivar su rendimiento laboral, un porcentaje mucho menor que considera no importante realizar actividades de integración, entre el trabajador, su familia y la empresa para incentivar su rendimiento laboral.

## PREGUNTA 9

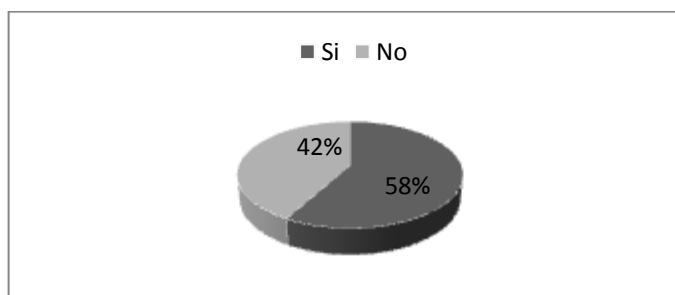
¿Cree Ud. Que su rendimiento laboral afecta la economía de la familia?

**Cuadro No. 16** Su rendimiento laboral afecta la economía de la familia

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	65	58,04
No	47	41,96
<b>Total</b>	112	100,00

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Yei Guevara



**Gráfico No. 17** Su rendimiento laboral afecta la economía de la familia

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Yei Guevara

## ANÁLISIS

El 58% que corresponden a 65 trabajadoras, Cree que su rendimiento laboral afecta la economía de la familia, y el 42% a 47 cree que no afecta su economía.

## INTERPRETACIÓN

Según los resultados podemos determinar, la población evaluada demuestra que existen un porcentaje mayor que cree que su rendimiento laboral afecta la economía de la familia, piensa que su remuneración no cubre su esfuerzo.

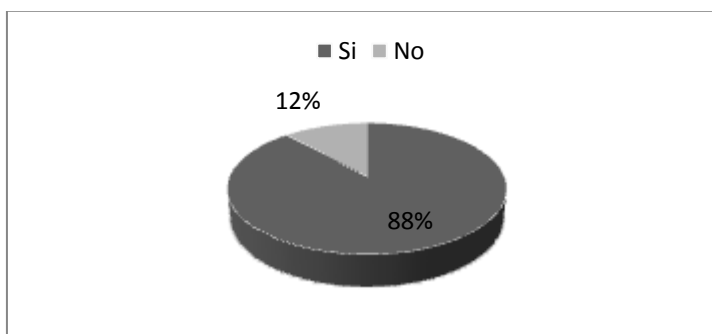
### PREGUNTA 10

¿Considera que se debe capacitar a los trabajadores constantemente sobre el rendimiento laboral?

**Cuadro No. 17** Capacitar a los trabajadores

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	99	88,39
No	13	11,61
<b>Total</b>	112	100,00

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Yei Guevara



**Gráfico No. 18** Capacitar a los trabajadores

Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Yei Guevara

### ANÁLISIS

El 88% que corresponden a 99 trabajadoras considera que se debe capacitar a los trabajadores constantemente sobre el rendimiento laboral, y el 12% a 13 trabajadoras consideran lo contrario.

### INTERPRETACIÓN

Según los resultados determinan, la población evaluada demuestra que existen un porcentaje mayor considera que se debe capacitar a los trabajadores constantemente sobre el rendimiento laboral, ayudando a una mejor motivación y estabilidad laboral.

## **Verificación de Hipótesis**

### **Planteamiento de la hipótesis**

Las relaciones familiares afectan en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa confecciones López de la ciudad de Ambato.

**H0=** Las relaciones familiares NO afectan en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa confecciones López de la ciudad de Ambato.

**H1=** Las relaciones familiares SI afectan en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa confecciones López de la ciudad de Ambato.

### **Nivel de significación**

Para comprobación de la hipótesis, se selecciona un nivel de significación del 5%, ( $\alpha=0,05$ ).

### **Descripción de la Población**

La encuesta se aplicó a 112 colaboradoras internas y externas de la empresa confecciones López de la ciudad de Ambato.

### **Especificación del Estadístico**

Para comprobar si la distribución se ajusta a la curva normal o no, mediante la técnica de Chi cuadrado, aplicaremos la siguiente fórmula.

$$X^2 = \sum \left( \frac{(O - E)^2}{E} \right)$$

**DONDE:**

**X<sup>2</sup>:** chi cuadrado

**$\Sigma$ :** sumatoria

**O:** frecuencia observada

**E:** frecuencia esperada

### Grados de libertad

$NF-1 * NC-1$

$3-1 * 2-1$

2

### Calculo de X2 Tabular

Con un porcentaje de probabilidad del 95% y con 2 grados de libertad se obtiene un chi cuadrado tabular de 5,99.

**Cuadro No. 18: Chi cuadrado tabular**

Grados libertad	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
1	2,71	3,84	5,02	6,63	7,88
2	4,61	5,99	7,38	9,21	10,6
3	6,25	7,81	9,35	11,34	12,84
4	7,78	9,49	11,14	13,28	14,86

Elaborado por: Yei Guevara

### Calculo de X2 Calculado

**Cuadro No. 19 Observadas**

TABLA FRECUENCIAS OBSERVADAS			TOTAL
	SI	NO	
<b>PREGUNTA 4</b>	80	32	112
<b>PREGUNTA 7</b>	88	24	112
<b>PREGUNTA 10</b>	99	13	112
<b>TOTAL</b>	267	69	336

Elaborado por: Yei Guevara

**Cuadro No. 20** Esperadas

TABLA FRECUENCIA ESPERADAS		
	SI	NO
PREGUNTA 1	89,00	23,00
PREGUNTA 2	89,00	23,00
PREGUNTA 3	89,00	23,00

Elaborado por: Yei Guevara

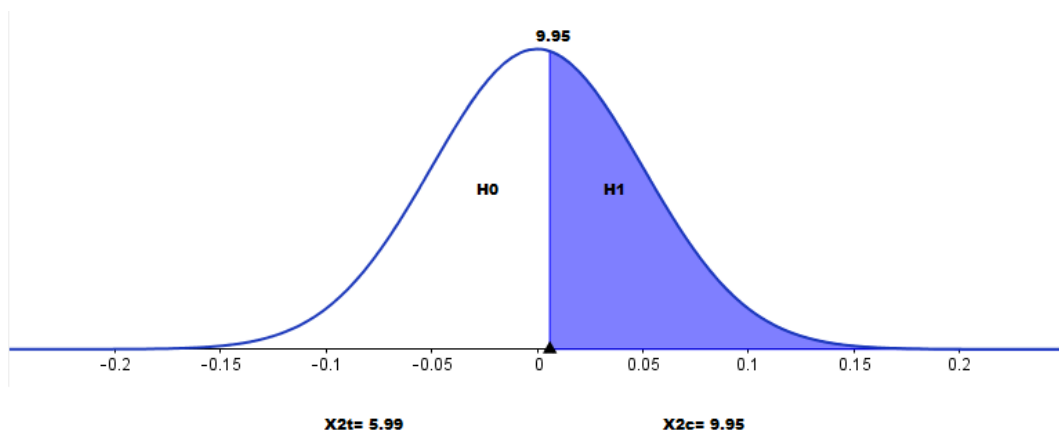
**Calculo chi cuadrado**

**Cuadro No. 21** Calculo chi cuadrado

Fo	Fe	
80	89	0,91011236
88	89	0,01123596
99	89	1,12359551
32	23	3,52173913
24	23	0,04347826
13	23	4,34782609
X2 CALCULADO		9,9579873
X2 TABULAR		5,9915

Elaborado por: Yei Guevara

**Gráfico No. 19** Representación del chi cuadrado



Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Yei Guevara

**Una vez hechos los cálculos podemos notar que:**

Si  $\chi^2=9,95 \geq \chi^2_{t}=5,99$  por lo tanto se rechaza  $H_0$

### **DECISIÓN**

Como el  $\chi^2$  calculado es mayor que el  $\chi^2_t$ , se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, Las relaciones familiares SI afectan en el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa confecciones López de la ciudad de Ambato.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Conclusiones**

En la empresa confecciones López de la ciudad de Ambato el Rendimiento Laboral se ve afectado principalmente por las relación familiar , generando que el ambiente de hogar-empresa proyecte influencia negativa lo cual repercute en su vida personal y profesional y sobre todo su desempeño laboral como consecuencia de la falta de capacitación y mala comunicación familiar.

En la empresa confecciones López de la ciudad de Ambato la cultura empresarial adoptada, hace mención a la falta de información ya que los problemas familiares afectan a las actividades empresariales y perjudican la estabilidad, desarrollo personal y profesional del colaborador, bajando su rendimiento laboral de cada una de sus integrantes.

Esta empresa carece de una evaluación del Rendimiento Laboral, es decir que no se considera una capacitación e información adecuada a las colaboradoras, el impacto de las Relaciones Familiares que afectan a las trabajadoras va desfavoreciendo el rendimiento laboral, influyendo negativamente en las posibilidades para desarrollar un buen trabajo en equipo, afectando en el cumplimiento de objetivos y metas de la empresa.



## **Recomendaciones**

Realizar actividades de integración, entre el trabajador, su familia y la empresa para incentivar su rendimiento laboral, generando a las trabajadoras estabilidad para que puedan desarrollar sus actividades diarias en un ambiente agradable que beneficie a la estabilidad, el desarrollo familiar y profesional de cada uno de las colaboradoras, mejorando con evaluación y capacitación del rendimiento laboral.

Aplicar evaluación del desempeño para mejora de cultura empresarial, trabajo en equipo y clima laboral para fomentar el progreso personal y profesional. Se desarrollara actividades de motivación para mejor el auto estima de las trabajadoras, ayudando así con el mejoramiento en rendimiento laboral.

Realizar talleres de capacitación sobre el rendimiento laboral en donde se guíe como reducir el impacto de las relaciones familiares en el rendimiento laboral de las colaboradoras, fomentando así el desarrollo, un buen estado emocional y el rendimiento de un cien por ciento.

Desarrollar un programa de convivencia e inclusión para mejorar las relaciones familiares y el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa de Confecciones López.

## CAPÍTULO VI

### PROPUESTA

#### Datos Informativos

**Tema:**

“Programa de convivencia e inclusión para mejorar las relaciones familiares y rendimiento laboral de las trabajadoras de la Empresa de Confecciones López”

#### Beneficiarios

**Beneficiarios directos:** 112 Trabajadoras

**Beneficiarios Indirectos:** Administrativos y familiares de las trabajadoras

#### Ubicación

**Provincia:** Tungurahua

**Cantón:** Ambato

**Parroquia:** Izamba

**Sector:** Quillán San Vicente

**Tiempo estimado para la ejecución:** 6 meses

**Equipo Técnico responsable:** La presente propuesta será ejecutada por la investigadora

**Costo:**

#### Antecedentes de la propuesta

La realización de la presente propuesta nace luego de haber concluido con el proceso investigativo; en el cual se pudo llegar a determinar que en la Empresa

de Confecciones López el Rendimiento Laboral se ve afectado principalmente por el tipo de relación familiar disfuncional que presenta cada una de las trabajadoras, generando que el ambiente de hogar-empresa genere cierto malestar laboral en el desarrollo de sus actividades laborales, lo cual repercute negativamente y significativamente sobre su vida personal y profesional al igual que en su desempeño laboral debido a la falta de capacitación y mala comunicación familiar.

De igual manera una vez concluida la investigación se conoció que dentro de la Empresa de Confecciones López no se ha llevado a cabo una evaluación que demuestre el nivel de rendimiento laboral de las trabajadoras e informe los lineamientos necesarios para que estas lo puedan alcanzar. Influenciando de esta manera negativamente en las posibilidades para desarrollar un buen trabajo en equipo y afectando en el cumplimiento de objetivos y metas de la empresa.

Finalmente, debido a los hallazgos encontrados en esta investigación, se ha visto pertinente el llevar a cabo una propuesta que contribuya con el mejoramiento de las relaciones familiares y el desempeño laboral de las trabajadoras, a la cual se la ha denominado como: “Programa de convivencia e inclusión para mejorar las relaciones familiares y rendimiento laboral de las trabajadoras de la Empresa de Confecciones López”

### **Justificación**

El trabajo y la familia constituyen una de las actividades de mayor importancia para explicar la satisfacción y el bienestar global del individuo, por lo tanto la satisfacción global se define como como el resultado total de todo un juego de interacciones familiares sean éstas de carácter positivo o negativo, mientras que la conciliación con el trabajo se ha vislumbrado como crucial y base de este equilibrio y ajuste psicológico del individuo, mismos que pueden encontrarse o no en relación a los conflictos potenciales que se traducen en insatisfacción familiar o laboral.

Una vez culminado el proceso investigativo se pudo conocer que el rol femenino en la actualidad no se basa en una sola caracterización, sino en el desempeño de múltiples actividades que limitan en ocasiones el adecuado desempeño familiar, laboral, emocional, entre otros a causa del estilo de vida, ingreso económico, necesidad laboral, calamidad doméstica o ideales personales.

Por lo tanto, dadas dichas circunstancias son cada vez más los núcleos familiares en los que ambos cónyuges trabajan sin abandonar el empleo con el nacimiento de los hijos y se ven por lo tanto obligados a compatibilizar roles familiares y laborales a lo largo del ciclo de vida.

Es por ello que el desarrollo de la presente propuesta es importante, ya que permitirá otorgar la suficiente información y herramientas a las trabajadoras para que logren equilibrar la responsabilidad laboral, familiar y conyugal a lo largo de su ciclo de vida; al igual que se considera que la presente propuesta es importante debido a que permitirá que las trabajadoras desarrollen habilidades que contribuyan con el desempeño de sus tareas.

Por consiguiente, se podría considerar que la presente investigación es de impacto, ya que a través de ella las trabajadoras podrán optimizar su desempeño laboral y mejorar sus relaciones familiares a través de la práctica de estrategias idóneas que contribuyan con la optimización del tiempo y sus recursos.

Por otro lado, la presente posee grandes niveles de utilidad debido a que será presentada de una manera didáctica y práctica, favoreciendo a la pronta comprensión y manejo de quien haga uso de ella.

De igual manera la presente propuesta es factible ya que se cuentan con todos los insumos y materiales necesarios para llevarla a cabo.

Finalmente, las beneficiarias serán cada una de las trabajadoras que laboran en la Empresa de confecciones López al igual que los administrativos del lugar ya que se mejorará el desempeño y la motivación laboral.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Diseñar un programa de convivencia e inclusión para mejorar las relaciones familiares y rendimiento laboral de las trabajadoras de la Empresa de Confecciones López.

### **Objetivos Específicos**

- Sugerir una Guía Informativa para fortalecer las relaciones familiares y lograr un mejor rendimiento laboral
- Desarrollar Talleres dirigidos para mejorar las relaciones familiares y el desempeño laboral de las trabajadoras de la Empresa de Confecciones López.
- Mejorar el clima laboral de las trabajadoras de la Empresa de Confecciones López a través de días de inclusión familiar

### **Análisis de Factibilidad**

El desarrollo de la presente propuesta es factible debido a que se conoció que las trabajadoras no han logrado un equilibrio apropiado entre sus responsabilidades familiares y el nivel de rendimiento laboral requerido por la empresa, generando de esta manera que el ambiente de hogar – empresa proyecte ciertos niveles de influencia negativa que afectarían la vida personal y profesional de las trabajadoras a causa de la ausencia de capacitaciones laborales y mala comunicación familiar.

#### **a) Socio – cultural**

En la actualidad la sociedad en general es consciente de la necesidad de promover programas de convivencia e inclusión que contribuyan con el rendimiento laboral de las trabajadoras en un mismo espacio de encuentro.

## **b) Organizacional**

Es viable ejecutar el taller dirigido a mejorar las relaciones familiares y el desempeño laboral de las trabajadoras de la Empresa de Confecciones López debido a que se cuenta con la autorización del departamento Administrativo una vez analizada su trascendencia e importancia.

## **c) Fundamentación Legal**

Se podría manifestar que el desarrollo de la siguiente propuesta se encuentra dentro de los parámetros legales ya que no infringe ningún código, artículo o ley establecidos dentro del marco legal ecuatoriano, sino que contribuye con la ciencia y la investigación a través de otorgar técnicas y herramientas idóneas que ayuden al profesional o estudiante en formación en la adquisición de nuevos conocimientos que les permita desarrollar sus destrezas y habilidades profesionales contribuyendo al mejoramiento de las relaciones familiares y el desempeño laboral.

### **Plan Nacional del Buen Vivir**

#### **Código del trabajo Ecuatoriano**

##### **Disposiciones fundamentales:**

**Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.-** Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

**Art. 5.- Protección judicial y administrativa.-** Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

**Art. 6.- Leyes supletorias.-** En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

## **Fundamentación Científico – Teórico**

### **Convivencia e inclusión**

Los conflictos dentro y fuera del hogar son situaciones desagradables e incómodas que se dan frecuentemente y por lo tanto, los individuos implicados al hacerse cargo de las dificultades, conflictos y desavenencias presentan un nivel de madurez, al igual que resolverlos fortalece significativamente la estructura familiar o laboral, al igual que incrementa la cohesión y el sentimiento de pertenencia de los miembros que la conforman

Méndez (2013 ) menciona que el movimiento hacia la inclusión supone un paso hacia la integración; y es por ello que generalmente la inclusión se plantea como parte de un proceso y un período de búsqueda continua para atender a la diversidad con la que se cuenta, en este caso se plantea la importancia de lograr un espacio de convivencia y de aceptación dentro y fuera del núcleo familiar, con el propósito de lograr en los integrantes cohesión positiva.

### **Relaciones Familiares**

La familia es parte de un conjunto de personas que conviven bajo un mismo techo, organizadas por medio de roles fijos que pueden presentar o no consanguineidad. De igual manera Gómez (2012 ) expresa que la familia es parte del elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la total protección; al igual que en la actualidad las relaciones familiares se caracterizan por ser de dos tipos: a) del vínculo de afinidad derivado del matrimonio, y b) vínculos de consanguineidad; sin embargo ésta ha padecido de una serie de cambios a causa de factores como la migración, las crisis y dificultades sociales, económicas y demográficas de las últimas décadas, pero a pesar de todo ello la familia es considerada hoy como el primer núcleo de solidaridad dentro de la sociedad, representando mucho más que una unidad jurídica social y económica, y por lo tanto Gómez (2012 ) expresa que la familia es ante todo una comunidad de amor y solidaridad que para su correcto funcionamiento debe contar de buena

comunicación, compromiso familiar, tiempo de calidad y respeto mutuo.

### **Rendimiento laboral**

Coello (2014 ) menciona que el rendimiento laboral es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, al igual que es la forma en la que los trabajadores realizan su trabajo. El rendimiento laboral es uno de los principales factores dentro de una empresa ya que la dirige hacia el éxito o el fracaso. En la actualidad el rendimiento laboral es constantemente evaluado por personal especializado con el propósito de conocer si el personal está o no colaborando activamente para lograr el cumplimiento de las metas y objetivos planteados.

### **Factores que inciden sobre el rendimiento laboral:**


Coello (2014 ) menciona que el desempeño laboral puede variar significativamente de una persona a otra, pues este dependerá de ciertos factores condicionantes relacionados con el nivel de competencia técnica del individuo, su actitud frente al trabajo, la disponibilidad de los recursos asociados, sus relaciones familiares entre otros. Por lo tanto, conocer los factores negativos que inciden sobre el desempeño laboral es fundamental para lograr un adecuado trabajo.

### **Metodología**

La metodología a emplearse será de tipo informativo y participativo, construyéndose sobre esta base la Guía Informativa, la elaboración de los Talleres dirigidos a mejorar las relaciones familiares y el desempeño laboral y finalmente el desarrollo del programa de inclusión familiar. Cada una de las actividades propuestas contempla principalmente un componente informativo al igual que participativo, ya que se trata principalmente de construir y fomentar los lazos de compañerismo y apoyo entre las trabajadoras.

**OBJETIVO 1:** Elaborar una Guía Informativa para fortalecer las relaciones familiares y el rendimiento.





Fortalecimiento de las  
relaciones familiares y su  
influencia sobre el  
rendimiento laboral

**GUÍA INFORMATIVA PARA  
ORIENTAR A MUJERES  
TRABAJADORAS**

## LAS RELACIONES FAMILIARES Y SUS IMPLICANCIAS



La familia siempre ha sido concebida como un eje fundamental dentro de la sociedad, y por ello resulta importante el llevar a cabo actividades que fomenten su convivencia para lograr un sano desarrollo emocional y cognitivo. Pérez (2013) expresa que tener una buena relación con los hermanos y padres fortalece los vínculos afectivos y mejoran la autoestima de sus miembros, sin embargo para hablar de relaciones familiares se debe tener en cuenta el tipo de vínculo existente entre ellos.

## TIPOS DE FAMILIA



**Familia nuclear:** Compuesta por padre, madre e hijos fruto de la pareja en una convivencia diaria

**Familia extensa:** convivencia de varias generaciones dentro de un mismo hogar (padres – abuelos; abuelos – nietos)



**Familia Monoparental:** Cuenta con la presencia de un solo padre o madre

**Familia ensamblada:** Compuesta por agregados de dos o más familia



## LOS CONFLICTOS FAMILIARES

### ¿Qué son los conflictos familiares?

- Cuando una familia se encuentra a la deriva y sin dirección clara, decimos que existe un conflicto.
- Una situación de tensión hace presión en la familia y se requieren ciertos cambios dinámicos que la estabilicen.
- Los roles, los valores y los objetivos se pierden y se hacen confusos en la medida que el conflicto siga permaneciendo en el sistema.



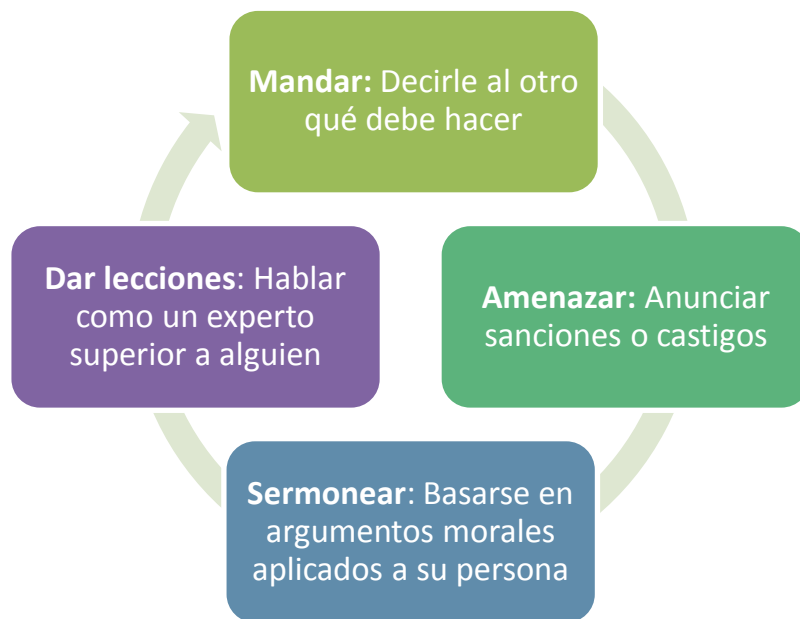
De igual manera Martínez (2012 ) expresa que el conflicto es un hecho cotidiano al que se enfrentan todas las personas día a día y se produce a causa de factores que se presentan con diferente intensidad y en todos los niveles de comportamiento y se origina en situaciones propias de la convivencia y de las relaciones humanas y es por ello que se ha afirmado que el conflicto es connatural a la vida misma.

Las confrontaciones familiares afectan como ningún otro conflicto además de la identidad de sus miembros, a la de la familia como sistema interpersonal, económico y social y de ahí su importancia y complejidad. De igual manera es importante recalcar que todos los conflictos familiares presentan su propia historia, la cual incluye comportamientos pasados, experiencias, conversaciones y percepciones, que tomados en su conjunto definen el conflicto, por lo tanto, cada reacción de una parte determina la reacción de la otra y como resultado se origina cierto nivel de tensión o intensidad que suele bajar durante su transcurso.

## TIPOS DE CONFLICTOS FAMILIARES



## CONDUCTAS QUE IMPIDEN O DIFICULTAN LA COMUNICACIÓN



## EL CONFLICTO COMO PARTE DE UNA OPORTUNIDAD PARA CRECER

Convivir y cambiar, y sentir que no se ha fracasado en el intento son objetivos que requieren cierto nivel de esfuerzo. Álvarez (2011) expresa que a veces el cariño no es suficiente, sino que abordar las diferencias, los puntos de vista diversos, los desacuerdos y demás conflictos forma parte del camino, al igual que las emociones y los sentimientos que en ocasiones se encuentran ocultos. A continuación se darán a conocer algunas pautas que favorecen a la resolución de conflictos dentro y fuera del área familiar de acuerdo con Pérez (2013):

**Escuchar:** Saber escuchar antes de hablar es fundamental para lograr una correcta comunicación y para ello no solo se emplean las palabras, sino también los gestos y el cuerpo.

**Hablar:** Emplear el lenguaje y tono apropiado contribuirá a evitar una serie de conflictos ya que si se cambia el lenguaje se podrá cambiar el escenario de la discusión y tal vez, el resultado.

**Mostrar Afecto:** Mostrar y demostrar afecto continuo a los miembros de la familia y demás allegados promueve un sentido de alivio y de apoyo

**Colaborar:** En las situaciones más difíciles la colaboración es la salida; por lo tanto, dentro de los conflictos familiares no existen ganadores ni perdedores si ambos puntos de vista se complementan en uno solo y colaboran con la ejecución de una solución.

**Empatizar:** Ponerse siempre en el lugar de la otra persona

Hacer siempre observaciones específicas huyendo de generalidades

Transmitir siempre información positiva y alentadora



## CONSTRUYENDO UN ESPACIO DE COMUNICACIÓN POSITIVA



Fuentes (2011 ) menciona que para lograr un espacio de comunicación positiva será necesario:

- Construir relaciones padre – hijo, hijo – padre en positivo, tomando conciencia sobre el valor socializador de la familia
- Valoración del peso de aprendizaje vicario, es decir el aprendizaje por imitación ya que la mayor parte de miembros de la familia toman como referencia de aprendizaje a sus progenitores o demás adultos y/o jóvenes.
- Desarrollar y mantener un clima familiar positivo
- Creación de espacios para el crecimiento personal.
- Expresar asertivamente los pensamientos y las emociones
- Expresar las necesidades, valores y deseos

El desarrollar una comunicación no violenta contribuye a mantener las buenas relaciones familiares y extra familiares; éste es un proceso aparentemente lento pero fácil de conseguir si se trabaja con constancia y buena actitud.



## LA SATISFACCIÓN FAMILIAR



Crespo (2011 ) expresa que la satisfacción familiar es parte de una respuesta subjetiva que nace de los niveles adecuados de comunicación existentes, el grado de cohesión entre los miembros de la familia y el nivel de adaptabilidad familiar, ante ello el autor añade que aquel que se encuentra satisfecho es aquel que satisface de mejor manera las necesidades psicológicas y sociales en su ambiente familiar y/o laboral y en consecuencia suele poner mayor dedicación a las actividades que realiza.

Una elevada satisfacción personal genera dentro del contexto laboral y familiar una dinámica positiva que permite consolidar y fortalecer la estructura de dicha familia, garantizando de esta manera a sus miembros un ambiente estable y positivo que motiva y refuerza las acciones asumidas por éstos durante períodos difíciles. Por otro lado, una familia disfuncional tanto en su estructura como en su dinámica generará una serie de actitudes y comportamientos negativos que afectarán sus niveles de comunicación y por ende su satisfacción personal y familiar serán desfavorables.

## CÓMO FORTALECER LA SATISFACCIÓN FAMILIAR



De acuerdo con Crespo (2011 ) el mantener una familia es parte de un trabajo esforzado que no termina jamás; y por lo tanto los padres que trabajan pueden generar una serie de responsabilidades al tratar de cumplir las necesidades de los mundos del trabajo y la familia. Por lo tanto, para lograr la satisfacción familiar será necesario que se logren cumplir los siguientes apartados:

- **Trabaje en equipo:** Cada uno de los miembros poseen sus propias fortalezas, por lo tanto al trabajar en conjunto se pueden combinar dichas fortalezas para cumplir con las necesidades de su familia.
- **Ponga prioridades:** Organizar los quehaceres regulares y colocarlos en orden de importancia
- **Sea organizado:** Prever situaciones en las cuales es difícil realizar ciertas tareas y desarrollarlas con anticipación
- **Establezca una rutina familiar:** El establecer horarios y rutinas contribuye a una mejor organización y hace la vida más previsible,
- **Cálmese:** Infórmese acerca de maneras adecuadas para lograr relajarse ante el estrés, asuma los conflictos con serenidad y no se precipite a tomar decisiones apresuradas ante momentos difíciles, lleve a cabo una asesoría previa y equilibre sus pensamientos.

## INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN FAMILIAR SOBRE EL ÁREA LABORAL

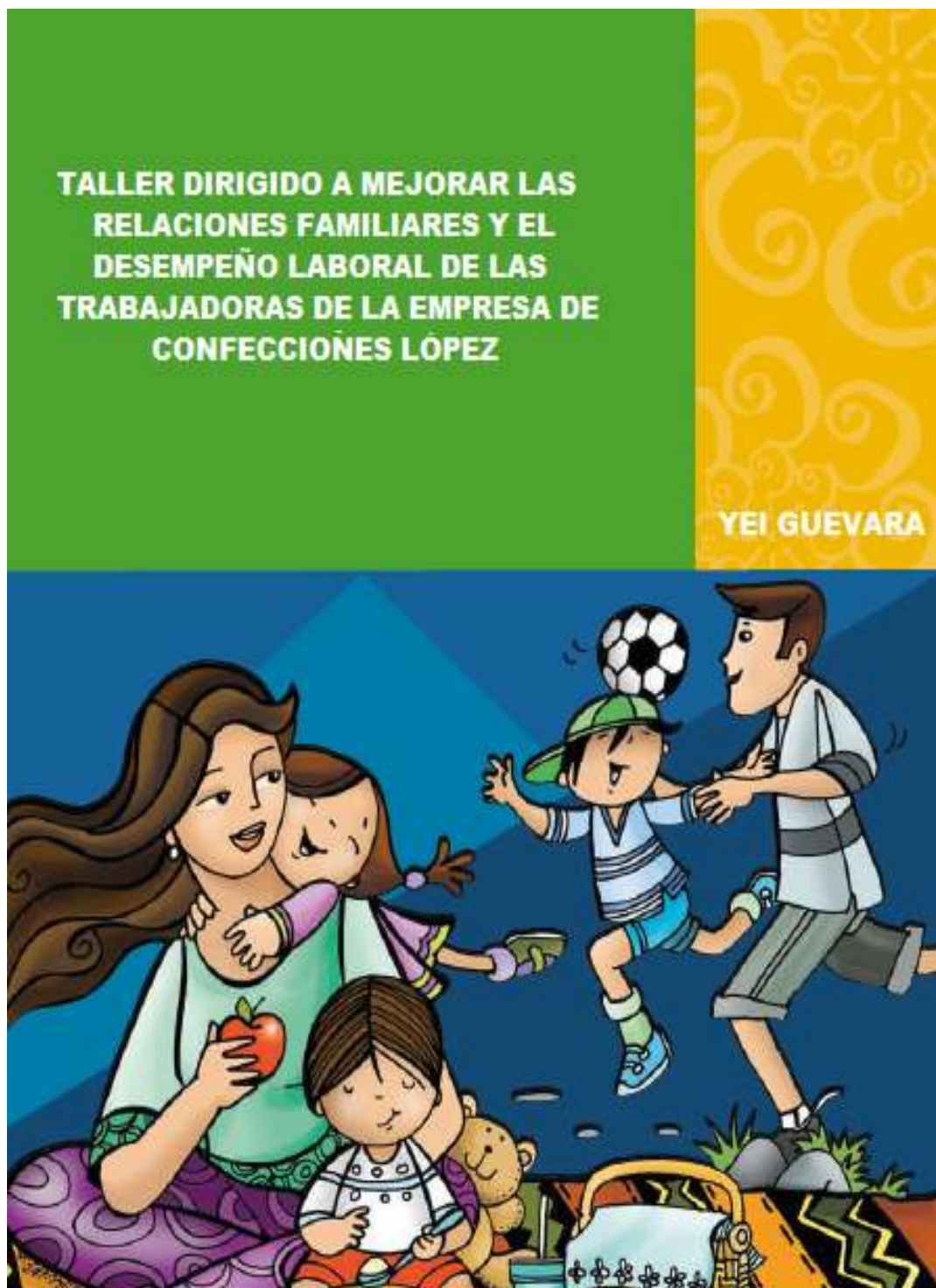
Fuentes (2011 ) menciona que la familia forma parte fundamental para el equilibrio o desequilibrio emocional y por ende familiar y laboral, por lo tanto, al lograr una correcta armonía y satisfacción personal se estará dando lugar a un educado desempeño laboral. El bienestar y más específicamente la satisfacción son conceptos importantes debido a que resumen la calidad de vida de un individuo ya que se encuentran relacionados estrechamente con otras variables determinantes. A continuación se darán a conocer los principales factores que influyen sobre la satisfacción laboral en relación a la satisfacción familiar

- Mejores niveles de desempeño
- Mayor sentido de responsabilidad
- Excelente desarrollo de las tareas
- Alto cumplimiento
- Culminación satisfactoria del trabajo planificado
- Eficacia en la resolución de conflictos
- Establecimiento positivo de metas laborales
- Apoyo constante dentro de la institución
- Proactivo
- Trabajador incondicional



Por lo tanto, el mantener una adecuada relación familiar permitirá al individuo superar sus niveles de cumplimiento laboral, convirtiéndose no solo en un empleado más, sino en un fuerte pilar dentro de la organización que de acuerdo y conforme a su esfuerzo podrá seguir alcanzado nuevas metas y objetivos que compensarán totalmente su esfuerzo y dedicación.

**OBJETIVO 2:** Elaborar Talleres dirigidos a mejorar las relaciones familiares y el desempeño laboral de las trabajadoras de la Empresa de Confecciones López.



## Procedimiento

Número de talleres: 4  
Periodicidad: Una vez por semana  
Duración: 60 minutos

## El ambiente de Trabajo

El desarrollo de los Talleres requiere de un ambiente de trabajo en los que las trabajadoras se sientan seguras, respetadas y sobre todo con la apertura y el apoyo para manifestar con confianza y libertad sus diferentes preocupaciones, dudas, sentimientos e ideas, por lo tanto, el establecimiento del ambiente que se manejará dentro del taller será un determinante significativo en las participantes.

## Sugerencias para los miembros del grupo

Con la finalidad de obtener el mejor provecho de cada una de las sesiones se hará un especial énfasis en que los participantes procedan a:

- Realizar preguntas
- Participar activamente en el coloquio
- Llevar a cabo una escucha activa
- Permanecer abierto hacia los puntos de vista del resto de miembros del grupo
- Colaborar con las tareas y actividades
- Compartir (si así lo desea) acerca de sus sentimientos, emociones y reacciones.

**TALLER # 1**  
**LOS ROLES DE MADRE Y ADMINISTRADORA DEL HOGAR EN**  
**RELACIÓN CON EL TRABAJO**

**Objetivo General:**

- Que las participantes logren identificar las emociones, cogniciones y conductas vinculadas al trabajo y la maternidad.

**Materiales:**

- Hojas
- Esferos
- Pizarra

**Tiempo:**

- 60 minutos

**Desarrollo:**

**1.- Presentación:**

A continuación el profesional a cargo dará la bienvenida a cada uno de los integrantes y les dará a conocer acerca del propósito por el cual se está llevando a cabo estas reuniones de grupo, el tiempo que va a durar, las reglas que se van a llevar a cabo y lo que se quiere conseguir al finalizar el proceso.

**2.- Introducción:**

Inicie el proceso preguntando a las participantes sus pensamientos, sentimientos y emociones relacionadas con los diferentes roles que cumplen, posteriormente dé a conocer a las participantes que en la actualidad existen miles de mujeres que al formar un hogar y trabajar al mismo tiempo enfrentan una gran cantidad de responsabilidades relacionadas con la maternidad, el cuidado y el desempeño de tareas laborales y por lo tanto, dentro de esta dinámica no son las únicas en

realizan un sinfín de malabares con su tiempo y su vida personal para lograr combinar todas sus actividades.

### **3.- Dinámica:**

Con el propósito de lograr la integración dentro del equipo de trabajo, se solicitará que cada una de las participantes den a conocer con qué tipo de personaje sea este familiar o no se identifican más y por qué.

### **4.- ¿Cuál es mi rol?:**

Dé a conocer a las participantes que la mayor parte del tiempo asumen una serie de roles (madre, hija, esposa, trabajadora, entre otros) que requieren de su total entrega e interés, sin embargo durante este taller se concentrarán principalmente 2 tipos: a) el rol que asumen dentro de su familia, y b) el rol asumido dentro de la institución laboral. Por lo tanto a continuación motive a las participantes a responder las siguientes preguntas:

- ¿Qué rol asumo ante mis hijos?
- ¿Qué rol asumo ante los problemas?
- ¿Qué rol asumo con mi esposo?
- ¿Qué rol asumo dentro del trabajo?
- ¿Qué rol me gustaría recibir ante mis hijos?
- ¿Qué rol me gustaría asumir ante mi familia?
- ¿Qué rol me gustaría asumir ante mi esposo?
- ¿Qué rol me gustaría asumir dentro de mi trabajo?

Motive a las participantes a responder cada una de las preguntas y solicite voluntarias para que den a conocer sus respuestas.

### **5.- Aprendiendo a ser asertivo desde mi rol:**

A continuación tomando en cuenta las respuestas dadas por las participantes, se dará a conocer cómo pueden llegar a ser asertivas desde cada uno de sus roles,

ello con el propósito de lograr una mejor calidad de vida y desempeño familiar y laboral. Para ello se darán a conocer las siguientes pautas:

- Organizar efectivamente el tiempo y respetar el horario establecido para cada circunstancia
- Dar tiempo de calidad de a los miembros de la familia
- Mantener el equilibrio emocional y situacional a través de la práctica de ejercicios de respiración
- Compartir el tiempo en pareja y evitar las discusiones, reclamos y reproches.
- Mantener una actitud positiva y altruista con los miembros de su familia
- No llevar trabajo extra a casa
- Aprovechar el tiempo de trabajo para cumplir las metas trazadas durante el día.

Cada uno de los ítems deberá ser socializado de manera concisa tomando en cuenta lo anteriormente referido por las trabajadoras, y posteriormente se deberá lograr un consenso enfatizando en la importancia que cada uno de sus roles posee, enfocando siempre a proporcionar técnicas y herramientas que contribuyan con un mejoramiento de la dinámica familiar y laboral.

#### **6.- De la Teoría a la Práctica:**

A continuación genere una discusión en la que se dirija a poner en práctica las técnicas expuestas proveyendo de ejemplos prácticos para promover de soluciones.

#### **7.- Cierre:**

Es de gran importancia el llevar a cabo una retroalimentación de todo lo expuesto con el propósito de recordarles a las participantes los ítems más relevantes y motivarlas a cumplir con lo expuesto en el presente Taller.



**TALLER # 2**  
**LA FAMILIA Y LA PROFESIÓN; DOS TRABAJOS DE TIEMPO**  
**COMPLETO**

**Objetivo General:**

- Dotar de técnicas adecuadas que contribuyan a manejar de manera asertiva el desempeño laboral y familiar

**Materiales:**

- Hojas
- Esferos
- Pizarra

**Tiempo:**

- 60 minutos

**Desarrollo:**

**1.- Bienvenida:**

El profesional a cargo dará la bienvenida a las participantes y de forma voluntaria les solicitará que den a conocer 3 anécdotas de cómo el primer taller les ayudo a equilibrar sus roles dentro del hogar. Al concluir cada intervención el profesional llevará a cabo una breve síntesis. Finalmente dará a conocer el tema a desarrollar en el presente taller y solicitará que las participantes den a conocer sus expectativas.

**2.- Dos trabajos de tiempo completo:**

Dar a conocer a las integrantes del grupo que en la actualidad la mujer desempeña una doble carga: familiar y laboral, lo que da lugar a una doble jornada de trabajo, ante ello el encargado deberá resaltar el valor físico, afectivo y cognitivo que implica realizar cada actividad con el propósito de destacar la importancia de su

tarea dentro del hogar y fuera de él.

### **3.- Tiempo de práctica:**

A continuación se deberá dotar de ejemplos prácticos a los integrantes del grupo con la finalidad de resaltar la importancia del trabajo que las madres de familia llevan a cabo, al igual que se dará lugar a opiniones positivas y negativas, pensamientos, sentimientos y emociones provocadas por el desarrollo de estas actividades.

### **4.- Renunciando a la culpa:**

Distintos sentimientos de culpa son experimentados a diario por las madres trabajadoras a causa de que muchas de ellas temen no estar dedicando tiempo suficiente al cuidado de sus hijos, lo cual según sus pensamientos no las permite llegar al estado de considerarse “una buena madre, o esposa”. Ante ello se deberá dar a conocer que la culpa posee aspectos muy positivos pero también puede convertirse en un gran problema ya que es importante no utilizar la culpa para recriminarse de:

- Su imposibilidad para ser súper mamás
- Profesionales exitosas
- Esposas glamorosas con cuerpos exuberantes
- Buenas servidoras sociales

A continuación el profesional deberá dar a conocer algunos síntomas que pueden relacionarse con las participantes y que pueden ser determinantes de culpa:

- **Sentimientos de inferioridad:** “Otras mujeres pueden llevar a cabo todo esto ¿por qué yo no puedo?”
- **Sentimientos de inadecuación:** “Creo que no tengo nada que ofrecer a mis hijos, a mi esposo, a mi familia, me siento inútil.”

- **Sentimientos de martirio:** “Cada día me siento peor, no puedo desempeñarme como desearía.”

Posteriormente proporcione un buen ejemplo de cómo los diferentes pensamientos y sentimientos de culpa pueden afectar la calidad de vida, y dar las pautas de cómo manejarlos asertivamente.

### **5.- Aprendiendo a sobrevivir a la maternidad y el trabajo:**

El profesional deberá dar a conocer a las participantes que si es posible enfrentar la maternidad y el trabajo empezando a creer que: “no es posible hacerlo todo”, por lo tanto, para lograr cumplir lo más que se pueda, será necesario darles a conocer cinco puntos que motivará a las pacientes a participar dando sus opiniones y experiencias:

- **Cree un sistema de apoyo:** Para ello será necesario dejar de hacerlo todo por sí misma y aceptar la ayuda que venga de agentes externos en el desarrollo de tareas (amigos, familiares, pareja, hijos, entre otros).
- **Organice su tiempo:** Es importante organizar el día de tal manera que se logren cumplir objetivos familiares y laborables.
- **Trate de involucrar a su pareja:** Motive a las participantes para que de manera asertiva involucren a su compañero en pequeñas actividades dentro del hogar.
- **Buscar tiempo para sí misma:** Enfatizar a las participantes en que “hay tiempo para todo”, por lo tanto, una vez cada día deberá encontrar un momento adecuado para regalárselo, lo cual beneficiaría a su salud mental, física y emocional.
- **Darse un descanso:** Enfatizar que es importante que de vez en vez se dé un tiempo libre para dedicárselo al descanso con la finalidad de restablecer su energía y dotar al cuerpo de la vitalidad que necesita.

Durante todo el proceso será necesario mantener la participación activa de las participantes con ejemplos, preguntas y respuestas que contribuyan de manera

positiva al proceso de aprendizaje.

## **6.- Cierre:**

Solicitar a las participantes que den a conocer si presentan alguna pregunta, duda, comentario o aportación en relación a lo tratado durante todo el taller, y posteriormente realizar una breve retroalimentación de lo aprendido y motivarlas a participar del próximo encuentro.

### **TALLER # 3**

#### **IDEAS, OPORTUNIDADES Y RETOS LABORALES QUE ENFRENTAN LAS MUJERES**

#### **Objetivo General:**

- Otorgar herramientas adecuadas que les permitan a las mujeres aprovechar al máximo sus capacidades, ideas y oportunidades laborales.

#### **Materiales:**

- Hojas
- Esferos
- Pizarra

#### **Tiempo:**

- 60 minutos

#### **Desarrollo:**

##### **1.- Bienvenida:**

El profesional a cargo procederá a dar la bienvenida a los participantes y les solicitará de manera voluntaria que se proporcione un breve resumen de los principales ítems tratados en el taller anterior, al igual que el profesional acotará con información relevante cuando lo creyera necesario.

## **2.- Dinámica:**

Con el propósito de lograr un clima de compañerismo, se les solicitará a las participantes que escriban el calificativo que mejor las describe en un trozo de papel, posteriormente colocarán sus etiquetas en sus pechos con cinta adhesiva y serán llamadas por su calificativo en lugar de su nombre durante todo el taller.

## **3.- Tiempo de preguntas:**

A continuación se procederá a realizar una serie de preguntas direccionadas a las ideas, oportunidades y retos laborales más trascendentales que han experimentado, promoviendo en todo tiempo la participación grupal.

- ¿Cuál ha sido su ideal laboral?
- ¿Cuál cree Ud. que ha sido su reto laboral más desafiante?
- ¿Qué ha tenido Ud. que sacrificar para lograr sus objetivos?
- ¿Cree Ud. que valió la pena realizar tales sacrificios?
- ¿Si Ud. pudiera retroceder el tiempo, que no sacrificaría?
- ¿Cree que aun en la actualidad está sacrificando algo de valor?
- ¿Se ha trazado alguna meta u objetivo a corto plazo?
- ¿Cree que logra cumplir aquello que se propone?
- ¿Qué le impide alcanzar sus objetivos?
- ¿Qué le motiva a querer alcanzar sus objetivos?

Cada una de las respuestas más relevantes deberá ser tomada en cuenta para realizar un especial énfasis en el proceso de socialización.

## **4.- Cómo asumir las oportunidades y los retos laborales:**

Es necesario dar a conocer a las participantes que deben identificar cuáles son sus ideales, oportunidades y retos laborales para posteriormente someterlas a un proceso minucioso de análisis tomando en cuenta los siguientes puntos:

- ¿Es necesario?

- ¿Me beneficia de manera personal o familiar?
- ¿Requiere de un gran esfuerzo que implica sacrificar a mi familia o pareja?
- ¿En verdad es productivo?
- ¿Me generará ganancias significativas a nivel personal y familiar?
- ¿Me sentiría realizada?
- ¿Vale la pena?

Una vez que la oportunidad o el reto laboral se ha presentado será necesario que esta sea sometida al proceso de análisis con el propósito de considerar todos los pros y contras que la rodean con la finalidad de no cometer errores significativos que involucren a la familia o el bienestar personal.

Indagar en cada uno de los puntos expuestos y solicitar a las participantes que den a conocer sus puntos de vista y compartan sus experiencias.

#### **5.- Dinámica. Organizando mi Tiempo:**

Enfatizar que para lograr cumplir una meta, objetivo o reto laboral, no es necesario esperar una grande oportunidad que en verdad necesite de un proceso de análisis minucioso, sino que a lo contrario, cada día deberá ser sumido como un nuevo reto que requiere de una programación concienzuda que le permita a los sujetos cumplir con sus objetivos diarios, contribuyendo de esta manera a desarrollar un proceso de compromiso diario que ayudará de mejor manera a cumplir los objetivos establecidos a través de la organización del tiempo por medio de un horario.

A continuación solicitar a las participantes que desarrollen un horario de actividades diarias que incluyan recreación o tiempo libre con el propósito de ayudarles a optimizar su tiempo y ser más activas durante el día, evitando posibles contratiempos y el retraso de tareas laborales o familiares.

## **6.- Cierre:**

Durante este tiempo se realizará una breve retroalimentación de todo lo tratado durante el taller y se les motivará a las participantes para que pongan en práctica lo aprendido y asistan al último encuentro.

## **TALLER # 4**

### **LOS 5 HÁBITOS DE LAS MADRES Y TRABAJADORAS FELICES**

#### **Objetivo General:**

- Dotar de técnicas adecuadas que contribuyan a manejar de manera asertiva el desempeño laboral y familiar

#### **Materiales:**

- Hojas
- Esferos
- Pizarra

#### **Tiempo:**

- 60 minutos

#### **Desarrollo:**

##### **1.- Bienvenida:**

El profesional a cargo da la bienvenida a las participantes y les motiva a compartir su anécdota más importante acaecida durante el transcurso de la semana, posteriormente se lleva a cabo una breve retroalimentación de los principales puntos aprendidos en los anteriores talleres y se introduce el nuevo tema.

##### **2.- Dinámica:**

Con el propósito de lograr la integración dentro del grupo, se les solicita a las

participantes que se ubiquen formando un círculo y procedan a compartir su peor y su mejor hábito, sea este alimenticio, laboral, familiar, entre otros, con el propósito de introducirlas en el tema a tratarse en el presente Taller.

### **3.- Los 5 hábitos de las Madres y Trabajadoras Felices:**

A continuación el profesional se involucra de lleno para dar a conocer de manera expositiva cuáles son los 10 hábitos que les permitirá ser unas madres felices a pesar de todos los roles que deben asumir y cumplir. Es importante que durante toda la exposición se mantenga el dinamismo y el entusiasmo, al igual que la participación activa de los oyentes a través de preguntas, ejemplos, acotaciones, opiniones o críticas constructivas que no invadas el espacio personal de los participantes.

- a) Valorarse como Madre y como trabajadora:** Es importante que las madres reconozcan que deben valorar cada una de sus acciones sean estas laborales, familiares, o conyugales ya que al sentirse fortalecidas atraerán mejores condiciones de vida y experimentarán fortaleza interior para seguir asumiendo cada uno de sus roles. A demás recalcar que su valor es único, imprescindible e irremplazable por las grandes acciones que realizan y por su arduo desempeño que mueve el mundo día a día.
  
- b) Dar y recibir amor de manera saludable:** El profesional a cargo deberá mencionar que existen cuatro maneras de dar amor de manera saludable y deberá describir y amenizar cada uno de ellos. :
  - Tomando la iniciativa con la pareja
  - No tomando en cuenta cada reproche
  - Expresando amor aun en tiempos difíciles
  - Interpretando correctamente a los demás
  
- c) Valorar y practicar la Fe:** El profesional a cargo deberá enfatizar en la importancia de valorar y practicar la fe, ya que esto es muestra de constancia ante circunstancias difíciles.



- d) **Dejar de Competir:** La ansiedad por sobresalir genera una serie de emociones y sentimientos negativos que debilitan el espíritu de las madres, provocando sentimientos de inferioridad y baja autoestima, por lo tanto, se debe enfatizar en la importancia de “dejar de competir” y ante ello cambiar su actitud hacia la necesidad de cumplir con metas y objetivos sin motivarse en la competencia.
  
- e) **Tener una relación sana con el dinero:** Saber invertir el dinero es fundamental, al igual que colocar límites cuando se desea generar mayores ingresos, por lo tanto, todo aquello que genera a
  
- f) ansiedad, estrés o malestar a causa del dinero necesita ser evaluado

**Nota:** Cada uno de los puntos expuestos deberá ser impartido de manera participativa y activa, motivando a las participantes a compartir su punto de vista y opiniones.

#### **4.- Tiempo de compartir:**

Ubicándose nuevamente en círculo alrededor del auditorio, se les solicitará a las participantes que den a conocer qué otros hábitos creen que las haría sentirse totalmente felices en cada una de sus áreas y posteriormente se les entregará una hoja para desarrollar su “Compromiso”, en ella escribirán las metas que se comprometen a cumplir para el bienestar de su familia, de su trabajo y para el suyo propio.

#### **5.- Cierre:**

Finalmente se lleva a cabo una nueva retroalimentación y se motiva a las participantes a cumplir con su hoja de compromiso.

**OBJETIVO 3:** Mejorar el clima laboral de las trabajadoras de la Empresa de Confecciones López a través de días de inclusión familiar

**Cuadro No. 22 Cronograma de actividades**

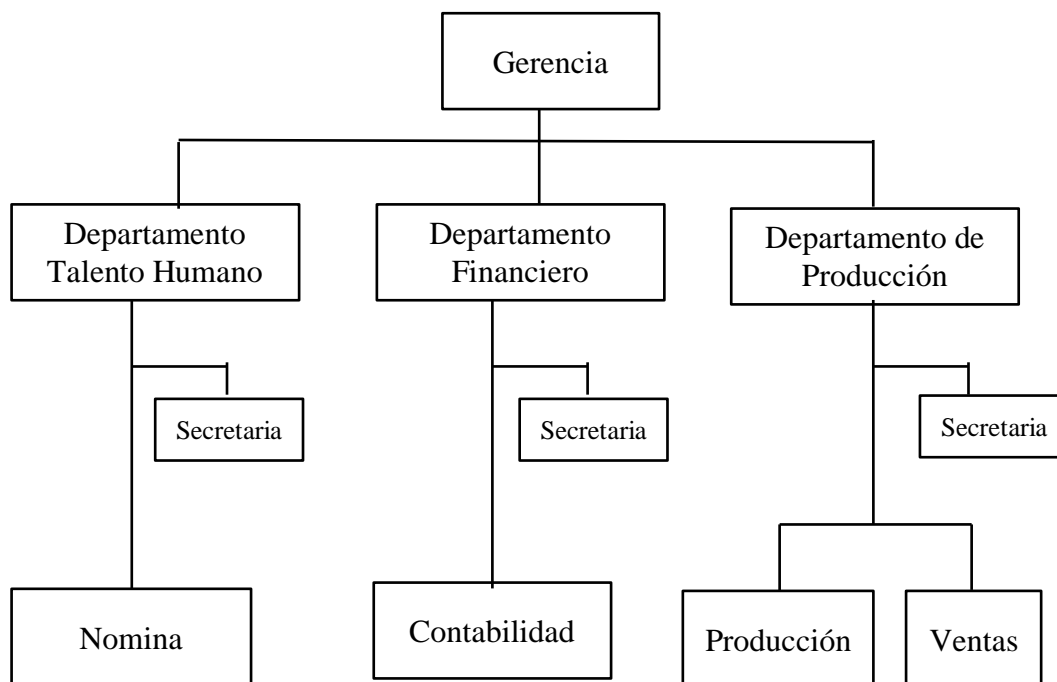
<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES RECREACIONALES</b>			
<b>Fecha cívica/Religiosa</b>	<b>Actividades</b>	<b>Horario</b>	<b>Lugar</b>
<b>Navidad 24 de Diciembre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Almuerzo</li> <li>• Intercambio de Presentes entre las trabajadoras</li> <li>• Aguinaldos</li> </ul>	12h30 am	Instalaciones de la Empresa
<b>Día del Amor y la Amistad 14 de Febrero</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Almuerzo Familiar</li> <li>• Juegos Deportivos</li> </ul>	10h00 am	Parque de la Familia
<b>Viernes Santo 03 de Abril</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meditación a cargo del Gerente Propietario</li> </ul>	12h00 am	Instalaciones de la Empresa
<b>Día del Trabajo 01 de Mayo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades deportivas y recreativas internas</li> <li>• Almuerzo</li> </ul>	9h00 am	Parque de la Familia (Ciudad de Baños)

### Modelo Operativo

<b>FASES</b>	<b>Etapas</b>	<b>Metas</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsables</b>
Inicial	Planeación	Objetivos definidos en su totalidad para mejorar las relaciones familiares y el rendimiento laboral	Sugerir una Guía Informativa Desarrollar Talleres Realizar días de inclusión familiar	Recursos tecnológicos Recursos humanos Material de oficina	La investigadora
Dos	Organización	Delegación de actividades a los administrativos para logra el total cumplimiento de los objetivos planteados	Reunir con los administrativos para asignar responsabilidades Adecuar el espacio físico de la empresa	Recursos tecnológicos Recursos humanos Material de oficina	La investigadora
Tres	Dirección y Funcionamiento	Comisión de administrativos que guíen las actividades en su totalidad	Orientar el buen desarrollo de las actividades Revisión de las actividades a ejecutarse	Recursos tecnológicos Recursos humanos Material de oficina	La investigadora
Cuatro	Ejecución	Aplicación de la Guía informativa, ejecución de los talleres y el desarrollo de la inclusión familiar en su totalidad	Lectura comprensiva de la Guía Participar activamente en los talleres Colaborar en el desarrollo del cronograma de actividades	Recursos tecnológicos Recursos humanos Material de oficina	La investigadora
Cinco	Cierre	Retroalimentación	Breve síntesis de las actividades realizadas	Recursos humanos Material de oficina	La investigadora
Seis	Control, monitoreo y evaluación	Monitoreo, re planificación y evaluación de las actividades en su totalidad	Socialización de lo aprendido y encuesta	Recursos tecnológicos Recursos humanos Material de oficina	La investigadora

**Cuadro No. 23** Modelo Operativo  
**Elaborado por:** Yei Guevara

## Administración de la propuesta



**Gráfico No. 20** Organigrama Estructural

**Elaborado por:** Yei Guevara

**Fuente:** Investigación de Campo

El índice de mejoramiento de la empresa Confecciones López en la producción por cada trabajadora es de 28 prendas diarias, con la aplicación de la presente propuesta se espera un mejoramiento de 30 prendas diarias por trabajadora dando un alza de 7.2% en la producción.

## Presupuesto

### Objetivo 1

Rubro	Valor Unitario		Valor Total
<b>Material de Oficina</b>	1 caja de Esferográficos	0,90	10,80
	1 caja de Lápices HB	0,50	6,00
	3 Resmas de papel Bond A4	6,00	18,00
<b>Copias de las Guías</b>	Copias	1,00	112,00
<b>Total:</b>			<b>146,8</b>

**Cuadro No. 24** Presupuesto Objetivo 1

**Elaborado por:** Yei Guevara

**Objetivo 2**

<b>Rubro</b>	<b>Valor Unitario</b>		<b>Valor Total</b>
<b>Material de Oficina</b>	1 caja de Esferográficos	0,90	10,80
	1 caja de Lápices HB	0,50	6,00
	3 Resmas de papel Bond A4	6,00	18,00
<b>Materiales para los talleres</b>	Proyector	600,00	600,00
	Pizarra	120,	120,00
	Copias	00	50,00
		50,00	
<b>Total:</b>			<b>770,00</b>

Cuadro No. 25 Presupuesto Objetivo 1

Elaborado por: Yei Guevara

**Objetivo 3**

<b>Rubro</b>	<b>Valor Unitario</b>		<b>Valor Total</b>
<b>Almuerzos</b>	Menús	4,80	1075.20
<b>Agüinaldos navideños</b>	Presentes	50.00	5.600
<b>Logística</b>	Gastos de Logística	1,000	1,000
<b>Total:</b>			<b>7675.20</b>

Cuadro No. 26 Presupuesto Objetivo 1

Elaborado por: Yei Guevara

**Total Presupuesto**

Objetivo 1	146,80
Objetivo 2	770,00
Objetivo 3	7675,20
<b>TOTAL</b>	<b>8592,00</b>

Cuadro No. 27 Total presupuesto

Elaborado por: Yei Guevara

## Plan de Monitoreo y evaluación de la propuesta

Preguntas básicas	Explicación
¿Quiénes solicitan evaluar?	Recursos Humanos Beneficiarios directos e indirectos.
¿Por qué evaluar?	Para conocer si las metas y objetivos planteados han logrado cumplirse en las trabajadoras
¿Para qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modificar estrategias.</li> <li>- Reajustar la propuesta.</li> <li>- Mejorar las técnicas y procedimientos utilizados.</li> </ul>
¿Qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La organización y aplicación de la propuesta.</li> <li>- Los objetivos y metas planteadas.</li> <li>- El desarrollo de las actividades</li> <li>- Las personas encargadas</li> </ul>
¿Quién evalúa?	Personal administrativo de la Empresa de Confecciones López
¿Cuándo evaluar?	Al finalizar la intervención
¿Cómo evaluar?	Por medio de encuestas
¿Con qué evaluar?	Encuesta Entrevista Búsqueda de opiniones

Cuadro No. 28 Plan de Monitoreo y evaluación de la propuesta

## BIBLIOGRAFÍA

- Acuña, M. (2014). *"Derechos de relacion entre los hijos y el progenitor"*. Madrid: Dikinson S.L.
- Artiles, A. (2005). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid : DELTA .
- Artola, A. (2002). *La familia en la sociedad pluralista*. Buenos Aires : ediciones espacio.
- Benegas, C. (2012). *El portal del Administrador*. Recuperado el 28 de Octubre de 2015, de <http://el-portal-deladministrador.lacoctelera.net/post/2012/04/26/evaluacion-del-desempeño-laboral>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN. (2015). *BCN*. Recuperado el 27 de octubre de 2015, de <http://www.bcn.cl/ecivica/famfun>
- Branden, N. (2003). *La autoestima día a día*. Mexico: Paidós.
- CARPIO. (2011). "Características de la medición del desempeño".
- Casilimas, R., & Casilimas, M. (2013). *Encuentro Conyugal*. Miami: Create space independent.
- Castello, B. (2007). *Comunicarse en contextos*. Barcelona: Grao.
- Chacon, f. (2003). *Formas de organización y relaciones Familiares*. Colombia: Facultad de desarrollo familiar .
- Chiavenato, I. (2008). *Talento Humano*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Chuquinsengo, R. (2008). *Gestión del talento Humano*. Recuperado el 2015 de octubre de 28, de <http://www.gerencie.com/gestion-del-talento-humano.html>
- Constitución de la República del Ecuador. (28 de Octubre de 2008). Quito, Ecuador: Asamblea Constituyente.
- Coto, C. (2005). *Relación filial*. Noriega: Limusa.
- Duque, H. (2005). *Como mejorar las relaciones familiares*. Colombia: San Pablo.
- Elizabeth, B. (2010). *Las relaciones familiares inciden en el rendimiento*. Ambato: Universidad Tecnica de Ambato.
- Espuny, M., & Gala , C. (2003). *Teorías de las relaciones laborales. fundamentos*. Barcelona : UOC.

- Figuroa, G. (2010). *Causas del rendimiento laboral*. República Dominicana: Radhames.
- Galeon. (2007). *Hispanista*. Recuperado el 27 de octubre de 2015, de <http://galeon.com/unafamilia/formas1.html>
- Gallardo, L. (2008). *El Amor y las relaciones Familiares*. México: Pax Mexico.
- Gallego, S. (2006). *Comunicación familiar*. Colombia: Universidad de caldas.
- Gil , M. (2006). *La Familia* . Barcelona : Amat.
- Gracia, F., & Fullola, J. (2006). *el sueño de una ageneración* . Barcelona : Printed in Spain.
- Jaen, P., Dominguez, A., & Garrido, M. (2004). *Ludopatía y relaciones familiares*. México: Paidós.
- Jimenez, A., & Diaz, E. (2008). "*Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia*". Chile: Universidad De Talca.
- Koontz, H. (2005). *La administración* . México: Mc Graw Hill.
- La Real Academia de la Lengua. (2014). *LA familia*. Madrid: ASALE.
- López, E. (2000). *Familia y Sociedad, una introducción a la sociología de la familia* . Madrid : RIALP.
- Martinez, T. (2008). *La gestión por competencias*. Barcelona: Mac Bear.
- Minuchin, S. (2013). *Familias y terapia familiar*. España: Gedisa.
- Moreno, T. (2008). *Mi vida ahoga mi trabajo*. Mexico: CNN EXPANSIÓN.
- Motowidlo, B. (2010). *Rendimiento Laboral*. Barcelona: Universal.
- Muchinsky, P. (2014). *Libros Intinta*. Recuperado el 28 de Octubre de 2015, de <http://www.librosintinta.in/biblioteca/virtual/muchinsky-p-psicologia>
- Neutron, D. (2009). *Factores del rendimiento Laboral*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Venezuela: Universidad del Zulia. .
- Pelayo, J. (2004). *Entorno de trabajo*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Pierre, M. (2005). *Trabajar en Equipo*. Mexico: Siglo veintiuno.
- Polaino, A. (2005). *Niveles de comunicacion*. España: Rialp.
- Porrúa, M. (2002). *La Familia*. México: Printed in México.
- Preister, S. (2005). *Sistema familiar*. México: printed in México.
- Quintana, J. (2004). *Pedagogía familiar*. madrid: narcea S.A.



- Quintero, A. (2009). *Estructuras Familiares*. Medellin: universidad de antioquia.
- Rodriguez, Y. (2012). *La gestión del talento Humano*. cuba: Herrera Perez.
- Siiceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo del personal*. Mexico: Limusa.
- Sisa, A. (2013). *Psicologa Industrial*. Ambato: Universidad tecnica de Ambato.
- Suca, I. (2005). *La comunicación en la familia*. Barcelona: Paidos.
- Taylor, G. (2004). *La desintegración Familiar*. Estados Unidos: Portavoz.
- Tomas, G. (2010). *Medios de comunicación, sociedad y educacion* . Cuenca:  
Universidad de castilla- la mancha.
- Urcola, J. (2008). *La motivación empieza en uno mismo*. Madrid: Hesic.
- Werther, I., & Devis, S. (2007). *Biblioteca Virtual*. Recuperado el 28 de octubre de 2015, de [www.uta.edu.ec](http://www.uta.edu.ec)

# ANEXOS

Anexo N° 1

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



**Edad:** \_\_\_\_ años

**Estado Civil:**    Sortera ( )    Casada ( )    Unión de hecho ( )  
                          Viuda    ( )    Divorciada ( )

**Educación:**    Primaria ( )    Secundaria ( )    Tercer nivel ( )

**Vivienda:**    Propia    ( )    Arrendada ( )    Familiar ( )

1. ¿Cuántas personas integran su núcleo familiar?  
1 a 2 ( )    3 a 4 ( )    5 a 6 ( )    7 o más ( )
2. ¿A qué tipo de familia pertenece?  
Nuclear( )    Monoparental( )    Reconstruida( )    Extensa( )  
Unipersonal( )
3. ¿La relación con su familia cómo es?  
Excelente ( )    Buena ( )    Mala ( )
4. ¿Es importante para su familia, el trabajo que usted realiza dentro de la empresa?  
Si ( )    No ( )
5. ¿Usted considera importante realizar actividades de integración, entre el trabajador, su familia y la empresa para incentivar su rendimiento laboral?  
Si ( )    No ( )

6. ¿Usted considera que Fortalecer la relación Familiar mejora el rendimiento laboral?  
Si ( ) No ( )
7. ¿Influyen los conflictos familiares en su Desempeño Laboral?  
Si ( ) No ( )
8. ¿Cree Ud. Que la motivación afecta en su rendimiento laboral?  
Si ( ) No ( )
9. ¿Cree Ud. Que su rendimiento laboral afecta la economía de la familia?  
Si ( ) No ( )
10. ¿Considera que se debe capacitar a los trabajadores constantemente sobre el rendimiento laboral?  
Si ( ) No ( )

**GRACIAS POR SU COLOBORACION**

## Anexo N° 2



Emplantillado de patrones



Elaboración de una prenda

**TITULO:** LAS RELACIONES FAMILIARES INFLUYEN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS.

**AUTOR:** Yei Guevara.

Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

### **RESUMEN**

En la presente documento se da a conocer la relación de los núcleos familiares y el rendimiento de cada trabajador de la empresa que se va a estudiar, determinando así los factores y características que proporcionan un en que más cualitativo de la investigación, la misma que se desarrollara en la empresa Confesiones López en la Ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua, en el cual se ha venido evidenciando un bajo rendimiento laboral ya que se sienten desmotivados por las malas relaciones y la falta de comunicación que existe entre los miembros de su familia, cabe recalcar que es una cadena de descompensación el hecho que el desempeño labora este afectado por situaciones familiares, afectando la economía de la empresa y los miembros integrados en ella por la falta de motivación que tienen para desempeñar las funciones que habitualmente lo hacen, pero que ya no se logra el mismo objetivo, dentro de la empresa confecciones López en la que se presentan varios casos de inasistencia y de rendimiento laboral deficiente por parte de su personal, ya que tienen conflictos familiares que acoge a la mayor parte de los trabajadores de esta empresa. Con el propósito de definir las circunstancias y ayudar a resolver ciertos conflictos que genera perdida económica y social por parte de los que laboran en estas empresas, además se fundamentará bajo la rama de la experiencia en la que se enfocara de acuerdo a su cualidad porque se logró la participación de sujetos sociales e involucrados, se manejó las modalidades bibliográfica-documental y de campo. Determinando a traes de algunas técnicas que ayuden a recolectar información y así determinar si es o no valida para el estudio de utilizando las distintas técnicas de la información para poder establecer y dar a conocer los problemas que tienen cada trabajador.

**TITLE:** FAMILY RELATIONSHIPS INFLUENCE THE WORK PERFORMANCE OF WORKERS OF ENTERPRISES.

**AUTHOR:** Yei Guevara.

Technical University of Ambato. Faculty of Law and Social Sciences

### **ABSTRACT**

In the present document discloses the ratio of households and performance of each employee of the company that is to be studied, determining the factors and features that provide that more qualitative research, the same as developed in the company Confessions Lopez in the city of Ambato Tungurahua Province, which has been showing poor work performance as they feel discouraged by bad relationships and lack of communication between the family members, it saturate which is a string of decompensation the fact that this performance works affected by family situations, affecting the economy of the company and integrated in it by lack of motivation they have to perform the functions that members usually do, but already not the same objective, within the company confections Lopez in several cases of absenteeism and poor job performance are presented by his staff, as they have family conflicts which hosts most of the workers of the company is achieved . In order to define the circumstances and help resolve certain conflicts that generates economic and social loss by working in these companies also will be based on the industry experience which will focus according to its quality because drew the participation of social subjects and involved, the bibliographic-documentary and field arrangements was handled. Determining to bring some techniques that will help collect information and determine whether it is valid for the study of different techniques using the information to establish and publicize the problems that each worker.

## INTRODUCCIÓN

La empresa Confecciones López de la Ciudad de Ambato de la Provincia de Tungurahua, una empresa en la que se ve afectado por una problemática en la que como sujeto y actor principal son los trabajadores de la misma, se conoce el rendimiento de sus trabajadores a través de las ventas que genera una producción importante la misma que ayuda a que tanto la empresa como el trabajador crezcan, esta tiene una estrategia clara y expresa de la afectación que genera la desmotivación y las malas relaciones laborales. Organización Internacional del Trabajo (2002) p.38

En cuanto a la vida que llevan los trabajadores no tiene ningún interés al realizar las distintas actividades en donde se refleja que hay un bajo rendimiento laboral que constituyen dos de las principales y problemáticas del presente proyecto encaminada dar una posible solución, esto ayudara a incrementar su nivel de productividad y a su vez creciendo como trabajadores con características similares y luchando por sí mismo, es evidente que una mala relación familiar puede provocar la desconcentración de las persona al momento de laborar, en la actualidad se ve involucrada a las empresas en esta problemática, en el que los conflictos familiares efectivamente si son relevantes en otras actividades de los trabajadores de las dichas empresas que tras varios cambios evolutivos han ido afectando a las empresas de la Provincia, sin embargo todo los trabajadores con una desmotivación, con varios conflictos que tienen en sus hogares uno de ellos es la mala comunicación que tienen con sus hijos, afectando así sus funciones y responsabilidades dentro de la empresa, además se ha sido evidente un descenso cada vez más puntuado en su rendimiento en cuanto a la realización de su trabajo, incrementando un problema más en su lista de su diario vivir, para la empresa López de la Ciudad de Ambato.

Es de gran importancia recuperar el rendimiento de los trabajadores, ayudándolos a recuperar el amor y la armonía en sus hogares conociendo las causas a las que les ha conllevado un mal desenvolvimiento empresarial generando pérdida en la empresas y malestar al no saber que sucede, Dado que el número de trabajadores



que han bajado su rendimiento aumenta constantemente, es necesario tomar medidas que ya no sean necesariamente dirigidas a sanciones por baja productividad o rechazos de trámites, sino más bien profundizar más en las causas que están afectando a este grupo de trabajadores y que no ha permitido que su desempeño mejore a lo largo del tiempo y experiencia en la empresa es necesario buscar una posible solución para que no pierda ni la empresa ni el trabajador, si este tiene problemas ayudarlo para que salga de ese conflicto interno que tiene y que no los dejan tener un buen rendimiento laboral, es necesario fomentar la confianza y las buenas relaciones en la empresa para que se conozcan más y si necesitan tanto del uno como del otro, deben buscar el bienestar de su compañero un integrante más en la empresa, ya que muchas veces y no integran el núcleo familiar, por las causas que se estudiarán en el presente trabajo.

Las relaciones familiares de todos los trabajadores de la empresa no son buenas algunos son regulares y muchas veces problemáticas en donde se mantiene es una problemática basada en la falta de comunicación que ayudaría a fomentarla unión familiar entre el 90 y 95%, luego se menciona algunos aspectos que generan malas relaciones laborales los mismos que no ayudan a la empresa, peor aún al bienestar familiar. Una vez que se concluya el trabajo investigativo que se basa en el bajo rendimiento laboral que se ve estrictamente ligado a los conflictos que tiene las personas dentro del núcleo familiar.

## 2.- DESARROLLO

La creciente preocupación por el bajo rendimiento laboral, no solamente situacional de los trabajadores y el deseo de desarrollar mecanismos que incrementen o al menos mantengan los niveles de eficacia laboral en un entorno más ameno dentro de los hogares, han hecho que la motivación laboral se considere el proceso micro más estudiado en el país dentro de la empresa. Las relaciones familiares influyen en el rendimiento laboral de la empresa confecciones López de la ciudad de Ambato, con las siguientes variaciones en cuanto al nivel de desempeño por diferentes características de trabajo y situaciones familiares que conllevan a un bajo rendimiento laboral. (Artiles, 2005,

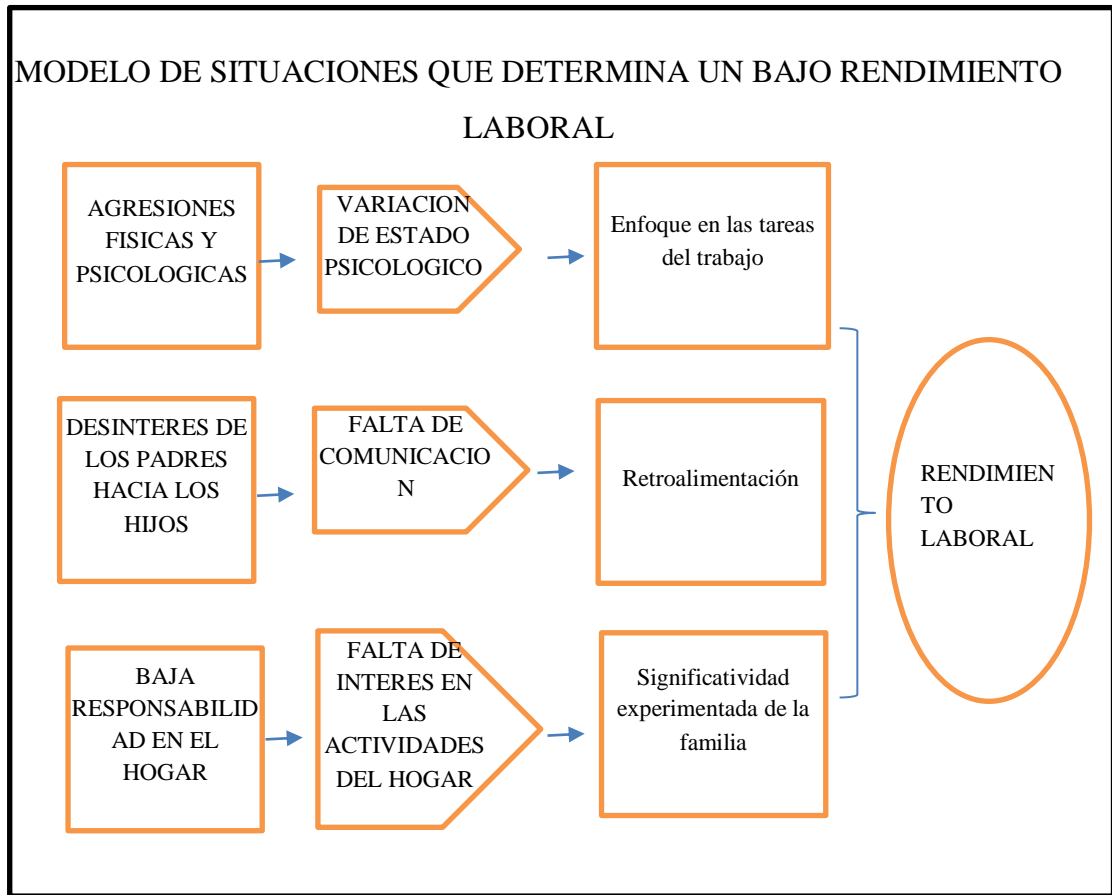


Figura Nro. 1 modelo situacional del trabajador  
Elaborado por: Yei Guevara

Es importante que se dé la debida atención a esta problemática que hoy en día es más común en las empresas de la provincia de Tungurahua, cantón Ambato, ya que el bajo rendimiento laboral por desmotivación familiar o conflictos familiares se ve en la escala más alta de la baja productividad de las empresas y por ende afectando a la economía de la misma como la de los trabajadores, lo cual conlleva a tener más problemas en el hogar, sin duda alguna la motivación familiar es el motor que le da a una persona para desarrollar de mejor manera las actividades que su puesto de trabajo es necesarios para mantener un buen rendimiento dentro de la empresa y una buena relación dentro del entorno familiar.

## **2.1.-COMO INFLUYE LA MOTIVACIÓN DE LA FAMILIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL**

La motivación que tiene una persona al realizar un determinado trabajo en el que se proyecta en los diferentes tipos de actos que realizan cotidianamente las personas. Está compuesta por un conjunto de características que dan a conocer y generan variaciones en las actuaciones que determinan la acción eficaz y la realización adecuada en una realización de sus actos con situaciones que conllevan a las personas mediante sentimientos y conductas a relajar un trabajo específico. Estas situaciones tienen trascendencia en el tiempo y en el lugar en el que se produce según el tiempo y las circunstancias situacionales de algunas personas y no pueden ser explicadas que varían con el tiempo según la situación social y económica que genera en ese momento. (Hill, 2001, pág. 22)

También es relevante señalar que los conflictos familiares en momento de un adecuado rendimiento generan desconcentración en el trabajador con algunos rasgos de los factores psicosociales, una especial dificultad se encuentra en el hecho de que no existen una sintonización tanto en lograr un adecuado ambiente familiar el que se ve estrechamente ligado hacia un entorno adecuado dentro del trabajo, obteniendo así un buen rendimiento laboral, es tan importante aquellos riesgos que toman al no tener una adecuada concentración y desempeño dentro de sus labores que no perjudique su rendimiento teniendo alguna similitud como los que existen para algunos factores de riesgo psicosociales dentro de las empresas y del entorno familiar. A diferencia de lo que ocurre con éstos, los factores de riesgos laborales por el bajo rendimiento laboral dentro de la empresa afectando de manera económica a las familias y su desarrollo como responsable del hogar raramente se miden a través de alguna característica externa del individuo en cuanto a esta situación, independientemente de su situación en el entorno familiar. El trabajo es un rol importante de las familias dado a las personas principales como la madre y el padre que obtienen responsabilidades y obligaciones de las personas que tras variaciones situacionales han sido impulsados por el motor fundamental que es la familia, al realizar determinada acción, ha generado interés por el estudio de dicha situación que se relaciona con el ámbito laboral, tratando de analizar el efecto de los distintos causas que determinan el bajo rendimiento

laboral. Para este entorno, es por ello que según algunos estudios que se han dado hasta la actualidad en donde se tiene que identificar aquellos rasgos que nos permitan predecir el rendimiento en el puesto de trabajo. (Hill, 2001, pág. 24)

El riesgo que corre al tener estos actos de desorientación laboral que afecta su relación familiar como psicosociales, también está presentes en el medio laboral, pues se trata de características estructurales que permitan orientar de mejor manera tanto su situación familiar como laboral. Sin embargo, es posible determinar las causas que generan este tipo de situaciones que no dejan que se desenvuelva de mejor manera el trabajador dentro de la empresa y en su hogar en donde se podrá a través de la percepción de cada sujeto, dado como método informativo e investigativo lo que se puede conocer a través de cuestionarios que recogen información acerca de un proceso que no es observable directamente, para la adecuada percepción estadística y situacional que atraviesa cada trabajador.

## **2.2.-LOS FACTORES FAMILIARES QUE AFECTAN EL RENDIMIENTO LABORAL DE UN TRABAJADOR DENTRO DE UNA EMPRESA**

Parece existir una asociación directa en el bajo rendimiento laboral por el aburrimiento del trabajo, el mismo que se da cuando los trabajadores pierden interés en realizar su trabajo por situaciones y por una baja variedad de habilidades y un bajo nivel de motivación y buenas relaciones familiares la cual ayudaría a tener un control de su vida tanto psicológica como situacional enmarcada en la efectividad de la empresa, es importante mencionar que un bajo rendimiento laboral se relaciona con medidas de depresión y abuso del alcohol el consumo de alcohol, puede considerarse un elemento de mal rendimiento en donde se ve el desánimo de la en cuanto al rendimiento laboral. (Bustamante , 2010)

También diversos trabajos teóricos y empíricos sugieren que el estrés laboral podría estar relacionado con elevados niveles de las malas relaciones familiares que si dificulta un buen desempeño laboral en la empresa en aquellos empleados

para los cuales el trabajo es muy importante, ya que este es el sustento de que depende mucho su familia, y si no tiene un buen rendimiento laboral no produce y pueden llegar a ser despedidos de sus trabajos por que no rinden y no ayudan al crecimiento económico-social de la empresa, así generando otro problema más para que no exista armonía en el hogar, y conllevando a tener depresión y aspectos negativos psicológicos que afectan en su vida y en su relación familiar.

En cuanto a los resultados del trabajo (rendimiento), parece que aunque se ha encontrado que la motivación familiar en donde cuyos aspectos específicos enfocados en un buen desempeño influyen en los factores organizacionales que conllevan a este problema. No parece distinguir las características con respecto a las variaciones en el rendimiento. Lo que parece más probable es que la variación atribuible a los factores laborales/familiares que se diferencia de diversas situaciones en cuanto a la problemática que conlleva cada familia en donde el trabajador no puede concentrarse en sus actividades. (Figuerola, 2010, pag 23)

En muchos casos, los trabajadores que suelen tener problemas pueden sentir un desinterés mayor en las actividades que deben desarrollar en sus trabajos mientras que las familias estables suelen considerar un buen rendimiento mediante la adecuada relación que mantienen dentro del núcleo familiar, y así mantienen una adecuada integración y motivación laboral, lo que puede influir en su rendimiento, esto ocurre en varias empresas en donde los conflictos familiares son los de más relevancia en canto al bajo rendimiento económico se da ya que generan un desánimo y no se desarrollan ni como personas ni como profesionales, casi todos los trabajadores son envueltos por esta problemática en la actualidad ya que no tiene una adecuada relación dentro de las familias de cada trabajador lo que ayudaría a tener un buen rendimiento laboral de los factores capaces de disparar sus niveles de motivación y desempeño.

### 2.3.-MODELO DE RENDIMIENTO LABORAL QUE SE DEBERÍA TENER SI SE MANTIENE UNA BUENA RELACIÓN FAMILIAR.

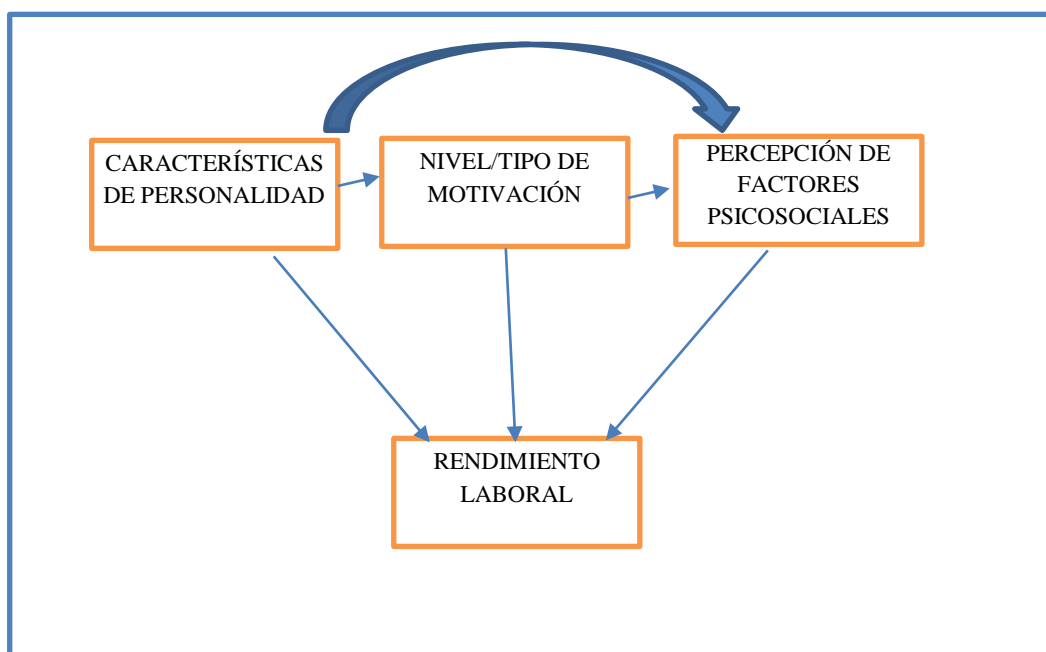


Figura Nro. 2 modelo de rendimiento laboral  
Elaborado por: Yei Guevara

La relevancia de este modelo reside en su importancia que este genera en base a las buenas relaciones y una buena comunicación entre los miembros del núcleo familiar, pues a través de ellos se ha comprobado la relación entre algunas dimensiones del entorno laboral y del entorno familiar dado así un bienestar a los trabajadores de las empresas para desempeñar su trabajo con ánimo y entusiasmo aumentando su rendimiento laboral.

Además se puede establecer un posible lineamiento para una estrategia de solución para la problemática que enfrenta la sociedad en sus familias, muchas de ellas disfuncionales, las que no permiten tener un buen desarrollo emocional y emotivo para relacionarse en el entorno laboral con un buen rendimiento en cuanto a las funciones que desempeñe, sin embargo se puede determinar las causas y los efectos de esta problemática mediante técnicas que ayudan a descifrar cuales son las más relevantes.

Aquí podemos ver ciertas características según el entorno en el que relaciona el trabajador en cuanto a sus relaciones tanto familiares como laborales, las que se enfocan en algunas asertividades que enmarcan aun enfoque técnico para un adecuado y posible bienestar social en la familia por ende aumentar el rendimiento del trabajador.

Características de las funciones laborales	Consistencia y perseverancia
Características del entorno social	sociabilidad con el medio que los rodea
Características del entorno familiar	Buenas relaciones laborales
Características en cuanto a la función	Empeño en buscar un ascenso dentro de la empresa
Características en cuanto a la organización	El ambiente empresarial es importante en cuanto al desarrollo del trabajo El resultado óptimo de los trabajadores dentro de la empresa

Figura Nro. 2 modelo de rendimiento laboral  
Elaborado por: Yei Guevara

Aunque las conductas del rendimiento laboral de manera más textual, no sean parte formal del trabajo como se decía antes, sí suelen ser una expectativa implícita. En el mundo laboral y empresarial actual existen razones para pensar que deberían ser requisitos de casi todas las empresas. Por ejemplo, el énfasis que se da hoy día a la calidad total y a las buenas relaciones familiares que se ven implicadas en la mayoría de las empresas en donde se evidencia la conducta la que deberá convertir en una exigencia más explícita (Motowidlo,2010,pag 75)

Dando un breve análisis a este tema que es de interés social, enfocado en las relaciones familiares las mismas que deben ser buenas, la misma que engloba una buena comunicación entre padres e hijos, la responsabilidad compartida en el hogar el interés y la buena afectividad que exista dentro del núcleo familiar, es base fundamental para mantener un buen rendimiento laboral el mismo que ayude

tanto para su economía como para el bienestar de la empresa, en donde muchas veces es el segundo hogar de los individuos.

#### **2.4.-OBJETIVO DE TRABAJO**

El objetivo central de este trabajo es conocer la capacidad de las relaciones de las familias su motivación, y la percepción de los factores psicosociales del entorno organizacional para determinar el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores de la ciudad de Ambato en el que se identificara los factores de que lo provocan y con el objeto dar una posible solución para mantener el rendimiento laboral por medio de una buena relación entre los miembros que integran una familia para trabajar con eficiencia y eficacia lo que permitirá tener un buen desarrollo personal y profesional en sus distintos puestos de trabajo, todos los trabajadores deben tomar en cuenta que para tener una paz interior deben tener buenas relacionales familiares y así conllevar a tener un buen rendimiento laboral que lo destaque entre trabajadores de la misma empresa, el estudio de otras variables estructurales que podrían dar una posible solución.

Cabe recalcar que mantener un alto rendimiento laboral es importante para que el trabajador se sienta realizado y motivado laboralmente esto es un efecto de las buenas relaciones familiares que mantenga, el cual se siente en condiciones óptimas para dar lo mejor de sí para la personas que lo rodean, reflejando en su trabajo y su entorno social el bienestar tanto de su vida laboral como familiar.



### **3.-METODOLOGIA**

#### **Cuantitativo**

“El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 4).

#### **Cualitativo**

Por medio de este enfoque se analiza la teoría con la cual se fundamenta el estudio brindando relevancia al problema planteado.

### **3.2. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.2.1. Investigación de campo**

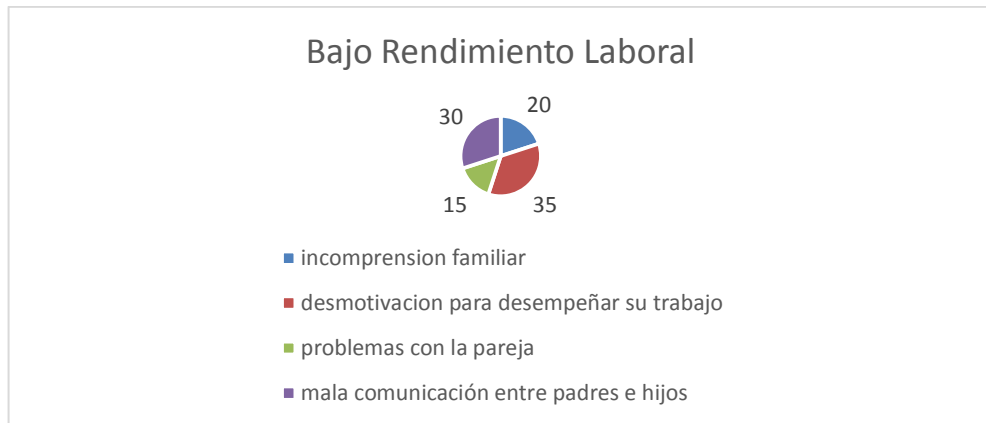
Investigación de campo es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen. En esta modalidad el investigador toma contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto. (Herrera, Medina, & Naranjo, 2004, pág. 95)

#### **3.2.1. Investigación bibliográfica-documental**

“La investigación documental-bibliográfica tiene el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos (fuentes primarias), o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones (fuentes secundarias)” (Herrera, et al., 2004, pág. 95).

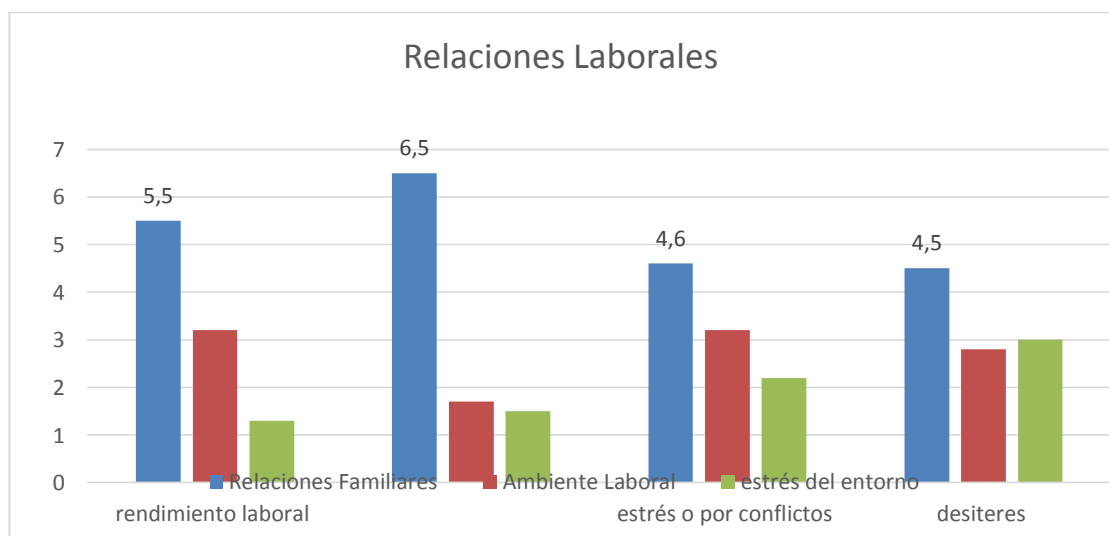
#### 4.-RESULTADOS

Aquí se puede identificar según datos estadísticos en base a las investigaciones que el bajo rendimiento laboral se da por las diferentes situaciones que se detallan en la representación gráfica a continuación:



El 35% se encuentra desmotivado ya que no hay interés familiar, el 30%, no hay una comunicación adecuada entre los miembros de las familias, el 20%, ocupa la incomprensión que se ve cada vez más hacia el otro, y el 15%, que se da en problemas de pareja por el desánimo y las malas relaciones que hay entre ellos en cuanto a las motivación.

Es importante que se dé una solución a esta problemática ya que afecta en todos los aspectos a la familia como a las empresas involucradas en cuanto al bajo rendimiento que se evidencia día a día en los trabajadores.



El bajo rendimiento laboral se da por un 5.5%, en cuanto a las relaciones familiares en un rango ponderado del 10%, en cuanto al ambiente laboral es decir al rendimiento laboral es de 6.5%, el 4.6% en base a el estrés que genera los conflictos familiares, y el 4.5 al desinterés que pone en las actividades cotidianas en relación familia y trabajo.

## **5.- CONCLUSIONES**

Con la aplicación de técnicas de recolección e información como son las encuestas realizadas, ha sido posible recabar la información necesaria para conocer la problemática en base a las malas relaciones laborales el motivo por el cual ha venido sufriendo desfase en su rendimiento laboral en cuanto a sus funciones diarias las mismas que se ven inmersas en la problemática, ya que esta es una cadena que si el uno está mal el otro igual tanto interna como externamente, profundizando en aspectos relevantes de las relaciones familiares que tienen cada uno.

Queda en evidencia entonces que las relaciones familiares influyen en el rendimiento laboral porque está estrechamente ligado para el buen desempeño tanto interno como externo, las cuales deben ser muy satisfactorias para la familia como para la empresa, obteniendo un alto nivel de satisfacción y descartando por tanto que este incida de forma directa en el bajo desempeño de los trabajadores, dejando en evidencia que sus condiciones externas son muy Satisfactorias, reflejando un ambiente armónico y efectivo para la satisfacción y comodidad de quienes trabajan en la empresa y quienes conforman familias en la ciudad de Ambato.

Por otro lado queda se concluye que es de interés social motivo por el cual es importante ya que genera un impacto en la sociedad para que desempeñen buenas relaciones familiares y laborales en cuanto a su bienestar emocional y físico de los diferentes trabajadores de las empresas, en donde se evidencia cierta problemática en especial en los trabajadores que son los sujetos directamente involucrados en donde existen muchas veces altos niveles de Insatisfacción en sus Condiciones

relacionadas con sus familias, el tiempo que no se dedica a cada uno de ellos, la valoración de su trabajo, su rendimiento efectivo en la empresa, y las comunicaciones interpersonales. Es por ello que se todos y cada uno de los trabajadores se sienten desmotivados para realizar su trabajo las cuales deben ser cambiadas para mejorar mediante una retroalimentaciones a los trabajadores para que existan ciertas armonía en las familias como en las empresas.

## **6.-BIBLIOGRAFIA**

- Artiles, A. (2005). Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales . Madrid : Delta .
- Bustamante , E. (2010). Las Relaciones Laborales Inciden En El Rendimiento. Universidad Tecnica de Ambato .
- Figueroa, G. (2010). *causas del rendimiento laboral*. Republica Dominicana: Radhames.
- Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2004). Tutoría de la Investigación Científica. Ambato: Copyrigh.
- Hill, D. (2001). enfoque al rendimiento laboral y su motivacion . Buenos Aires : OUC.
- López, E. (2000). Familia y Sociedad, una introduccion a la sociología de la familia . Madrid : RIALP
- Motowidlo, B. (2010). Rendimiento Laboral. Barcelona: Universal
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2002). LA EVOLUCION DEL EMPLEO . Suiza: Ginebra .
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.