



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

TEMA:

---

El Vínculo Familiar y rendimiento laboral del Talento Humano de la Curtiduría Hidalgo de la Parroquia Izamba del Cantón Ambato.

---

Trabajo de Titulación previo a la Obtención del Título de Licenciado en Trabajo Social

AUTOR:

Ariel Gutiérrez Macías

TUTOR:

Lcda. Silvia Jovanna Altamirano Altamirano

Ambato - Ecuador

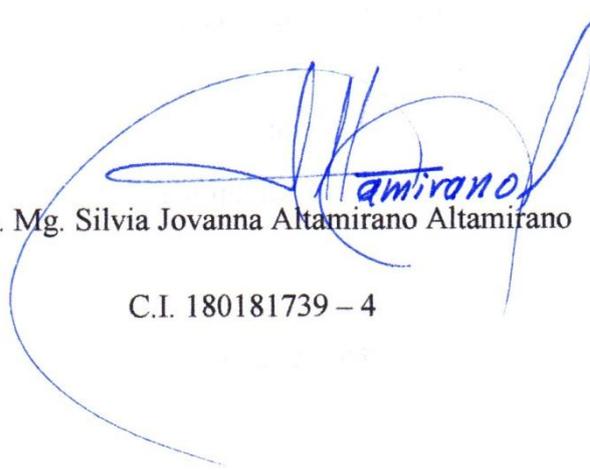
2018

## **CERTIFICACIÓN DEL TUTOR**

En calidad de Tutora del Trabajo de Investigación sobre el tema: “El Vínculo familiar y rendimiento laboral del Talento Humano de la Curtiduría Hidalgo de la Parroquia Izamba del Cantón Ambato” del Sr. Ariel Othón Gutiérrez Macías, 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, 04 de Enero de 2018

**LA TUTORA**

  
Lcda. Mg. Silvia Jovanna Altamirano Altamirano

C.I. 180181739 – 4

## **AUTORIA DEL TRABAJO**

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación “**EL VÍNCULO FAMILIAR Y RENDIMIENTO LABORAL DEL TALENTO HUMANO DE LA CURTIDURIA HIDALGO DE LA PARROQUIA IZAMBA DEL CANTÓN AMBATO**” como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones, y propuestas son de responsabilidad del autor.

Ambato, 04 de Enero de 2018

### **EL AUTOR**



Ariel Cuenca Gutiérrez Macías

C.I. 180506977 – 8

## **DERECHOS DEL AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga este trabajo de Investigación parte de él 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 Trabajo de Investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este trabajo, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 04 de Enero de 2018

### **EL AUTOR**



Ariel Othón Gutiérrez Macías

C.I. 180506977 – 8

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Los Miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema “**EL VINCULO FAMILIAR Y RENDIMIENTO LABORAL DEL TALENTO HUMANO DE LA CURTIDURIA HIDALGO DE LA PARROQUIA IZAMBA DEL CANTÓN AMBATO**”, presentado por el Sr. Ariel Othón Gutiérrez Macías, de conformidad con el Reglamento de Graduación para Obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato,.....

Para constancia firman

.....

Presidente

.....

Miembro

.....

Miembro

## DEDICATORIA

*“La perseverancia no es una carrera larga; son muchas carreras cortas, una tras otras”*

Walter Elliot

La consecución del presente trabajo investigativo, en primer lugar quiero dedicarlo a Dios, por guiarme y darme la constancia necesaria para no desertar en este proceso.

A mis Padres, Tanyí y Miltón, mi hermana Mariel por brindarme su amor incondicional y sabios consejos, siendo pilares fundamentales a lo largo de mi vida.

A mi Novia Tannya, por sus palabras de aliento en este camino que aunque no ha sido fácil, siempre ha estado junto a mí para apoyarme.

A mí querida Tutora Lcda. Silvia Altamirano por su paciencia y comprensión, así como compartir sus valiosos y enseñanzas.

Sin lugar a duda, el cumplimiento de esta meta, será el inicio de muchas más.

Ariel

## **AGRADECIMIENTO**

*“La gratitud da sentido a nuestro pasado, trae paz al presente y crea una visión para el mañana”*

Thornton Wilder

Quiero extender mis sinceros agradecimientos a Dios por guiarme en cada una de mis acciones, a mis padres y familiares quienes me brindan su apoyo incondicional.

A la Universidad Técnica de Ambato, a la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, por abrirme sus puertas para que tenga una preparación profesional de calidad, a todos mis docentes y de manera especial a la Lcda. Silvia Altamirano por tenerme paciencia y compartir sus amplios conocimientos, quien supo orientarme para culminar con éxito esta investigación.

Ariel

## Índice

### **PÁGINAS PRELIMINARES**

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR .....	II
AUTORIA DEL TRABAJO .....	III
DERECHOS DEL AUTOR .....	IV
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO .....	V
DEDICATORIA .....	VI
AGRADECIMIENTO .....	VII
ÍNDICE .....	VIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	XIII
ÍNDICE DE TABLAS .....	XIV
RESUMEN EJECUTIVO .....	XV
EXECUTIVE SUMMARY.....	XVI
INTRODUCCIÓN .....	1

### **CAPITULO I**

#### **EL PROBLEMA**

Tema:.....	2
Planteamiento del Problema.....	2
Contextualización.....	2
Análisis Crítico .....	9
Prognosis .....	10
Formulación del Problema .....	10
Interrogantes (Subproblemas) .....	10
Delimitación del objeto de investigación.....	11
Justificación.....	11

Objetivos .....	12
Objetivo General .....	12
Objetivos Específicos .....	12
<b>CAPITULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO</b>	
Antecedentes Investigativos .....	13
Fundamentación Filosófica .....	15
Fundamentación Legal .....	16
categorías Fundamentales .....	19
Fundamentación Teórica de la Variable Independiente .....	22
Ser Humano .....	22
Sociedad .....	23
Familia .....	24
Familiar Nuclear .....	25
Familia Extensa .....	26
Familia Monoparental .....	26
Familia Reconstituida .....	27
Vínculos Familiares .....	27
Definición .....	27
Importancia .....	29
Vínculos de Parentesco .....	30
Por afinidad .....	31
Por consanguinidad .....	32
Por adopción .....	33
Tipos de Vínculos .....	34
Biológicos .....	35
Psicológicos .....	35

Económicos.....	36
Sociales.....	36
Motivación Laboral.....	37
Teoría de Frederick Herzberg.....	38
Factores de mantenimiento o higiene.....	39
Necesidades Fisiológicas.....	40
Seguridad.....	40
Aceptación o asociación.....	41
Factores Motivacionales.....	42
Fundamentación Teórica de la Variable Dependiente.....	44
Cultura Organizacional.....	44
Clima Laboral.....	45
Factores del Desempeño Laboral.....	46
Rendimiento Laboral.....	47
Definición.....	47
Factores que afectan al rendimiento laboral.....	49
Internos.....	49
Liderazgo.....	49
Estructura Organizativa.....	51
Cultura de la empresa.....	52
Externos.....	53
Familiares y personales.....	53
Ambientales.....	54
Salud Laboral.....	55
Remuneración.....	56
Estabilidad Laboral.....	57
Evaluación del Rendimiento Laboral.....	58

Formación .....	59
Promoción y desarrollo .....	59
Información y Comunicación.....	60
Sistema de Compensación.....	61
Hipótesis.....	62
Señalamiento de Variables.....	62
<b>CAPITULO III</b>	
<b>METODOLOGÍA</b>	
Modalidad Básica de Investigación .....	63
Investigación Bibliográfica .....	63
Investigación de Campo.....	63
Nivel o Tipo de Investigación .....	64
Investigación Exploratoria .....	64
Investigación Descriptiva.....	64
Técnicas de Investigación .....	64
Población y Muestra.....	64
Población.....	64
Muestra.....	65
Plan de Recolección de Información.....	68
Plan de Procesamiento de la Información.....	68
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	
Análisis de los Resultados de la encuesta aplicada al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo.....	69
Verificación de Hipótesis.....	80
Planteamiento de la Hipótesis .....	80
Selección del nivel de significación.....	80

Prueba Chi Cuadrado .....	80
Especificaciones de las regiones de aceptación y rechazo.....	81
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
Conclusiones .....	84
Recomendaciones.....	85
<b>CAPITULO VI</b>	
<b>PROPUESTA</b>	
Datos Informativos.....	86
Antecedentes de la Propuesta.....	87
Justificación.....	87
Objetivos .....	88
Análisis de Factibilidad.....	88
Fundamentación Teórica.....	89
Metodología .....	92
Modelo Operativo de la Propuesta.....	107
Cronograma.....	108
Administración.....	109
Previsión de la Evaluación .....	109
Bibliografía .....	110
Linkografía.....	117
<b>ANEXOS</b>	
<b>PAPER</b>	

## Índice de Gráficos

<b>Gráfico N.- 1.</b> Árbol de Problemas .....	8
<b>Gráfico N.- 2.</b> Categorías Fundamentales .....	19
<b>Gráfico N.- 3.</b> Constelación de Ideas Variable Independiente .....	20
<b>Gráfico N.- 4.</b> Constelación de Ideas Variable Dependiente .....	21
<b>Gráfico N.- 5.</b> Proceso de comunicación/retroalimentación .....	61
<b>Gráfico N.- 6.</b> Vínculos de Parentesco .....	70
<b>Gráfico N.- 7.</b> Apoyo de sus familiares.....	71
<b>Gráfico N.- 8.</b> Tipos de Familia .....	72
<b>Gráfico N.- 9.</b> Bienestar Familiar .....	73
<b>Gráfico N.- 10.</b> Familia – Trabajo.....	74
<b>Gráfico N.- 11.</b> Liderazgo Empresarial.....	75
<b>Gráfico N.- 12.</b> Conflictos Familiares .....	76
<b>Gráfico N.- 13.</b> Retribución del Talento Humano.....	77
<b>Gráfico N.- 14.</b> Comunicación Interna.....	78
<b>Gráfico N.- 15.</b> Brindar Capacitaciones .....	79
<b>Gráfico N.- 16.</b> Chi cuadrado .....	83
<b>Gráfico N.- 17.</b> Vínculos de Parentesco .....	127
<b>Gráfico N.- 18.</b> Familia – Trabajo.....	128
<b>Gráfico N.- 19.</b> Conflictos Familiares .....	129
<b>Gráfico N.- 20.</b> Brindar Capacitaciones .....	130

## Índice de Tablas

<b>Tabla N.- 1.</b> Muestra .....	65
<b>Tabla N.- 2.</b> Operacionalización de la Variable Independiente .....	66
<b>Tabla N.- 3.</b> Operacionalización de la Variable Dependiente.....	67
<b>Tabla N.- 4.</b> Plan de recolección de la información .....	68
<b>Tabla N.- 5.</b> Vínculos de Parentesco .....	69
<b>Tabla N.- 6.</b> Apoyo de sus familiares.....	71
<b>Tabla N.- 7.</b> Tipos de Familia .....	72
<b>Tabla N.- 8.</b> Bienestar familiar.....	73
<b>Tabla N.- 9.</b> Familia – Trabajo .....	74
<b>Tabla N.- 10.</b> Liderazgo Empresarial .....	75
<b>Tabla N.- 11.</b> Conflictos Familiares .....	76
<b>Tabla N.- 12.</b> Retribución del Talento Humano.....	77
<b>Tabla N.- 13.</b> Comunicación Interna.....	78
<b>Tabla N.- 14.</b> Brindar Capacitaciones .....	79
<b>Tabla N.- 15.</b> Frecuencias Observadas.....	81
<b>Tabla N.- 16.</b> Frecuencias Esperadas .....	82
<b>Tabla N.- 17.</b> Chi Cuadrado .....	82
<b>Tabla N.- 18.</b> Modelo Operativo de la Propuesta.....	107
<b>Tabla N.- 19.</b> Cronograma de la Propuesta .....	108
<b>Tabla N.- 20.</b> Previsión de la Evaluación.....	109

# **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

## **FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

### **CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TEMA:** “EL VINCULO FAMILIAR Y RENDIMIENTO LABORAL DEL TALENTO HUMANO DE LA CURTIDURIA HIDALGO DE LA PARROQUIA IZAMBA DEL CANTÓN AMBATO”

**Autor:** Ariel Othón Gutiérrez Macías

**Tutora:** Lcda. Mg. Silvia Jovanna Altamirano Altamirano

**Fecha:** Ambato, Enero 2018

### **RESUMEN EJECUTIVO**

En el presente trabajo investigativo, se pretende ampliar los conocimientos sobre los vínculos familiares, como un ente social de la serie de actividades que son realizadas por cada uno de sus miembros que a su vez cumplen un rol importante para conseguir objetivos comunes que permiten su presencia participativa dentro de una sociedad que juzga la cultura, comportamiento y de más características de los seres humanos.

Se considera de vital importancia a la familia, por tanto, se propone la socialización de las políticas empresariales que no solo estén plasmadas en los reglamentos internos de la organización, sino que sean compartidos y cumplidos por el talento humano, de tal forma que se involucre los diferentes aspectos que relacionan a la familia con el trabajo, que aunque son entornos totalmente diferentes se trastornan entre sí, de acuerdo al comportamiento del trabajador, evidenciando índices de bajo rendimiento laboral e incumplimiento de las metas impuestas para el puesto de ocupa dentro de la empresa.

**PALABRAS CLAVES:** VINCULOS FAMILIARES; PARTICIPACION, CULTURA, COMPORTAMIENTO, FAMILIA – TRABAJO, RENDIMIENTO LABORAL, METAS.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**THEME:** “THE LINK FAMILY AND LABOR PERFORMANCE OF THE HUMAN TALENT OF THE HIDALGO CURTIDURIA OF IZAMBA PARISH OF THE CANTÓN AMBATO”

**Author:** Ariel Othón Gutiérrez Macías

**Tutor:** Lcda. Mg. Silvia Jovanna Altamirano  
Altamirano

**Date:** Ambato, January 2018

**EXECUTIVE SUMMARY**

In this research work, it is intended to expand knowledge about family ties, as a social entity of the series of activities that are carried out by each of its members who in turn play an important role to achieve common objectives that allow their presence participatory within a society that judges the culture, behavior and more characteristics of human beings.

It is considered of vital importance to the family, therefore, it is proposed to socialize business policies that are not only embodied in the internal regulations of the organization, but are shared and fulfilled by human talent, so that they get involved, the different aspects that relate to the family with work, although they are completely different environments are disrupted among themselves, according to the behavior of the worker, evidencing low work performance indexes and noncompliance with the goals imposed for the position occupied within the company.

**KEYWORDS:** FAMILY LINKS; PARTICIPATION, CULTURE, BEHAVIOR, FAMILY – WORD, LABOR PERFORMANCE, GOALS.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo titulado “Vínculo familiar y el rendimiento laboral del Talento Humano de la Curtiduría Hidalgo de la Parroquia Izamba del Cantón Ambato, tiene como finalidad investigar las diferentes situaciones, contextos, problemáticas y la forma de cubrir las deficiencias producidos por el entorno familiar y el trabajo, para realizar el análisis del objeto de estudio se constituirá el documento en seis capítulos enunciados de la siguiente manera:

Capitulo I. Identificación del problema, contextualización (macro, meso y micro), árbol de problemas con el respectivo análisis crítico, la justificación para desarrollar la investigación y los objetivos que se desea alcanzar.

Capitulo II. Marco Teórico, en el cual se realiza un antecedente investigativo, se desarrolla la fundamentación filosófica, legal y teórica en el cual se respalda el contenido del mismo.

Capitulo III. Metodología, se describe el enfoque, modalidad y niveles investigativos empleados, así como las técnicas e instrumentos manejados como respaldo en la indagación, para el levantamiento de la información.

Capitulo IV. Análisis e Interpretación de los Resultados, se realizará la tabulación y representación gráfica de los datos recopilados mediante el programa estadístico SPSS, además de la comprobación de la hipótesis que considerara la importancia de la investigación.

Capitulo V. Conclusiones y recomendaciones, las cuales reflejaran resultados para la comprobación y cumplimiento de los objetivos planteados.

Capítulo VI. Propuesta. Se efectuará el diseño de un Manual de Convivencia participativo para la organización el cual contará con tres fases: Planificación, Ejecución y Evaluación.

**Líneas de Investigación:** Trabajo Social y Familia

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Tema:**

El vínculo Familiar y rendimiento laboral del Talento Humano de la Curtiduría Hidalgo de la Parroquia Izamba del Cantón Ambato

#### **Planteamiento del Problema**

#### **Contextualización**

##### **Macro**

En el Ecuador, Según el Acuerdo Ministerial N° 065 emitido por la Ministra de Inclusión Económica y Social menciona que en el artículo 62 de la Constitución de la Republica del Ecuador, 2015, “.....reconoce a la familia en sus diversos tipos. El estado la protegerá como núcleo fundamental de la sociedad y garantizará condiciones que favorezcan integralmente la consecución de sus fines”.

En base a lo antes mencionado, se conceptualiza a la familia como la base de la sociedad, la cual suele estar constituida en algunos de los casos por tres o más miembros que se convierten en el núcleo familiar y quienes comparten en su gran mayoría los mismos intereses, y esto hace que unan sus esfuerzos para cubrir sus necesidades primarias y secundarias para su sobrevivencia.

Según (Estrada, L, 2014) “La familia, también desde un punto de vista útil a nuestros fines, puede ser considerada como una célula social cuya membrana en el interior a sus individuos y los relaciona al exterior con otros organismos semejantes” (pág.6)

Por lo tanto, los individuos se educan dentro de una familia que luego va siendo heredada de generación en generación, siendo esta positiva o negativa que a la larga afecta notablemente al estado de psíquico, social, y de integración del ser humano dentro de la sociedad ya sea personal o profesionalmente.

(Santana, I, 2014) Afirma que:

La relación que se pueda presentar entre los vínculos familiares y su rendimiento laboral, en los debates de organizaciones y organismos sociales, se analiza a partir del reconocimiento de la familia como importante clave del desarrollo social, centrándose en esta relación, permitiendo evaluar el sentido de afectación que significa, las características que asumen ciertos trabajos para la vida familiar, como la necesidad de considerar a la familia como foco de atención, en el surgimiento de una disfuncionalidad que esté asociada al diseño e implementación de medidas que aparecen dentro de un grupo de trabajadores de un sector específico. (pág.3)

Realmente los casos de la problemática que presenten los trabajadores entorno a sus vínculos familiares es un factor preocupante dentro de cualquier empresa debido que los inconvenientes personales y familiares de cada individuo y esto a su vez afecta al rendimiento laboral, por tanto encontrar la solución depende en gran medida del manejo de los conflictos dentro de la organización.

En otra óptica, Según las estadísticas presentadas en la página web del (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2015) “el 68% de las mujeres ecuatorianas formaba parte del mundo laboral, mientras que un 46% lo conformaban los hombres”, Cabe recalcar que el trabajo está ligado con la familia, pero la relación entre ambos depende de factores importantes tales como género, tipo de familia, existencia de hijos, implicación laboral, apoyo familiar y organizacional, entre otros.

En la revista online Scielo, los autores (Jimenez, A & Moyano, E, 2014), definen:

el equilibrio trabajo – familia, como la tendencia totalmente en el desempeño de cada papel con una actitud de dedicación para responder de manera óptima cada uno de ellos, considerado como el equilibrio de la satisfacción entre los dominios de vida, lo que requiere de recursos personales, energía, tiempo y el compromiso para distribuir bien estos dominios. (pág.2)

En consecuencia, el rendimiento laboral está íntimamente ligado con los vínculos familiares que mantengan los trabajadores de manera individual ya que su estado de ánimo y comportamiento afecta a las relaciones interpersonales entre el talento humano de manera horizontal y vertical y por ende a la productividad de la empresa.

## **Meso**

(Santamaria, F, 2015), Menciona que “la Provincia de Tungurahua, se ha caracterizado por su alta concentración de empresas, por lo que es necesario determinar los elementos relacionados con la calidad de vida de los empresarios, para identificar su nivel de bienestar con respecto a su actividad económica y estilo de vida”.

Al definir estilo de vida se identifican el acceso a la educación, a la salud, recursos para gastos del hogar, adquisiciones de bienes, tiempo para la familia, y su vínculo dentro de la misma que al final aparece en algunos de los casos como aspectos negativos , si estos no son los mejores si existen problemas dentro del núcleo familiar.

Según (Gil, M, 2016). “Los vínculos afectivos son básicos para que cualquier persona alcance su autonomía a fin de obtener un desarrollo armonioso y crear una buena base para su propia independencia”. (pág. 34). Es decir que el ser humano al llegar a su madurez espera tener una manumisión que le permita alcanzar sus objetivos de manera armoniosa con el entorno en el que se desenvuelve, la formación de la familia es el siguiente paso y el cubrir las necesidades básicas dentro de la misma, las logrará mediante la remuneración que obtenga de acuerdo a su rendimiento laboral por tanto se encuentran ambos enfoques interrelacionados y si existieran conflictos familiares afectaría notablemente a su estado de ánimo personal y por ende a su vida profesional.

Es sumamente importante que exista un balance entre el trabajo y la familia puesto que en la actualidad tanto hombres como mujeres están incorporados al mundo laboral y esto a su vez está influyendo en la dinámica familiar, “las mujeres intentan compaginar las tareas tradicionalmente femeninas del hogar con sus funciones laborales y, por otro, los varones, se sienten más presionados socialmente a tomar parte activa en las obligaciones que provienen de la familia”. (Martinez, J, Pérez, M, & Osca, A, 2016). Otro de los factores que se toma en cuenta es que pueden surgir problemas tanto en el ambiente de trabajo como en el familiar si no existe un

equilibrio, debido a que los conflictos en el trabajo puede provocar insatisfacción con el rol familiar debido a las dificultades para desempeñarlo adecuadamente, con frecuencia, los asuntos familiares han de acomodarse a las restricciones y demandas laborales.

(Cuenca, J, 2012) Menciona que:

Al mismo tiempo es conveniente tener presente que el rendimiento de una persona en el trabajo no depende solamente de variables individuales por así decir. El contexto grupal donde presta sus servicios resulta relevante. De ahí que junto a los valores como una de las claves del comportamiento resulte conveniente atender a su cristalización social, la cultura organizativa, este esquema – capacidades, motivación, valores y cultura – es el que guía los esquemas de mejora en materia de rendimiento. (pág.198).

La medición del rendimiento laboral tal como lo señala el autor no solo depende de los factores personales sino también de la manera en que interactúen dentro del grupo o equipo de trabajo sin dejar de lado que cada ser humano tiene diferente manera de percibir las diferentes situaciones de enfrentar los conflictos dentro de su ambiente.

## **Micro**

En la Ciudad de Ambato, Parroquia Izamba en el Sector Yacupamba, se encuentra ubicada Curtiduría Hidalgo que empezó sus actividades con la figura de empresa familiar fundada en 1993 por el Ing. Fabián Hidalgo y la Sra. Margarita Ruiz, dedicada a la manufacturación y producción de cuero para vestimenta, calzado y marroquinería siguiendo las últimas tendencias de moda, con diferentes texturas, acabados y una gran variedad de colores, de acuerdo a las necesidades del cliente, en lo que respecta a sus procesos de producción de las pieles usan productos químicos que cumplen con requisitos ambientales europeos garantizando así la calidad de sus productos, preocupándose por la sofisticación de sus herramientas y maquinarias aunque en lo que respecta a los trabajadores se ha realizado estudios anteriores por estudiantes egresados de universidades reconocidas del país en los cuales precisan una carencia de capacitación de los empleados en los procesos productivos debido que su gran mayoría de obreros no cuentan con cursos especializados en dichos

procesos pero realizan un trabajo adecuado contando con la experiencia adquirida en sus diversas actividades.

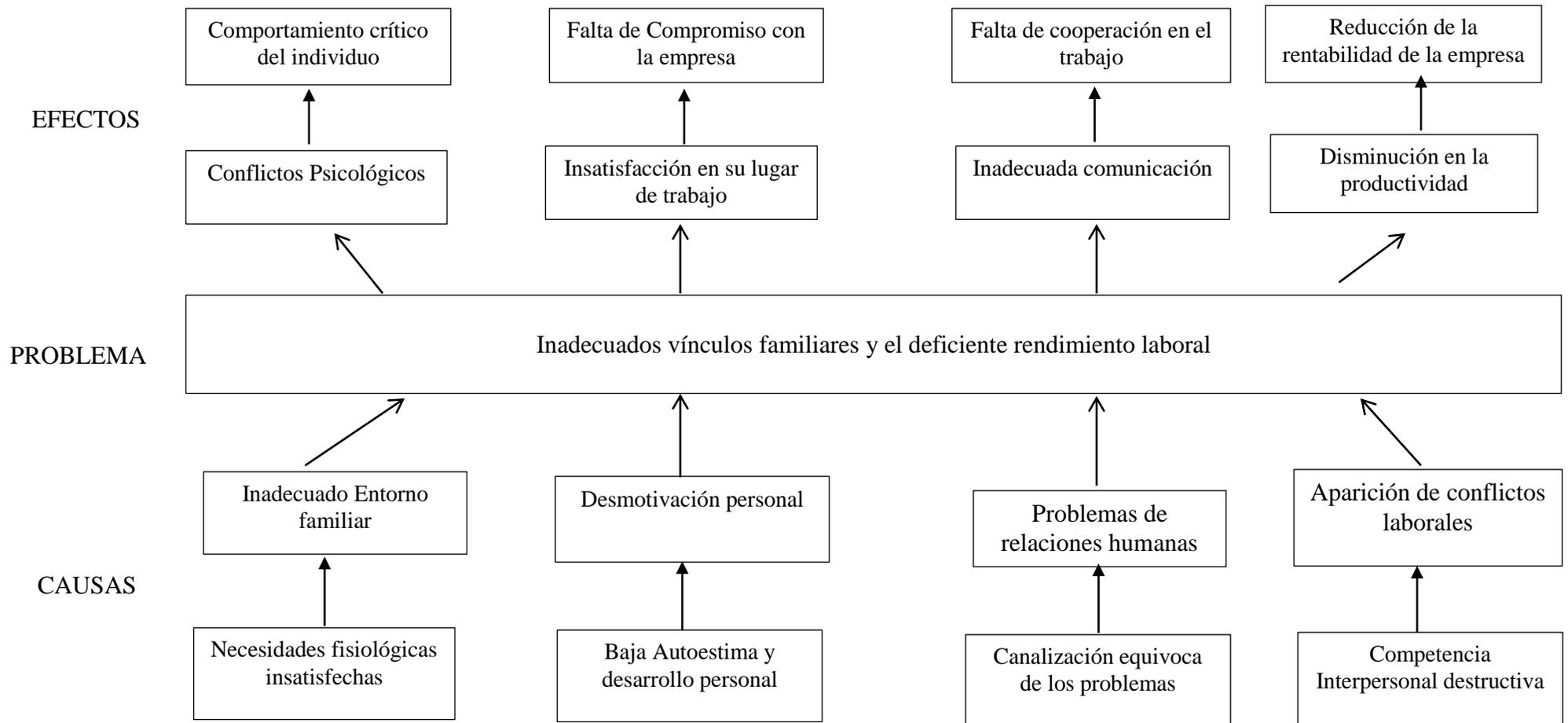
Por tanto se cita el estudio realizado en modalidad de Proyecto de Trabajo de Graduación ejecutado por la autora Maritza Chicaiza (2013) previo a la obtención del Título de Ingeniera Industrial en Procesos de Automatización quien realiza un análisis que arroja la siguiente información: Los trabajadores realizan sus actividades a base de la experiencia adquirida, creándose fragilidad latente a la hora de gestionar el proceso en este sentido, se debe buscar la mejor forma de desempeñar las diferentes actividades, y que las mismas se realicen siempre igual por todo el personal involucrado en su ejecución, logrando así obtener un producto de mejor calidad y poder establecer mejoras en el modo de llevar a cabo cada proceso para todo esto, es necesario que las actividades que se desarrollan estén correctamente documentadas.

Analizando lo antes mencionado, se ha buscado una mejora en la producción y en los manejos de los mismos, sin tomar en cuenta que la parte social, personal y familiar de los trabajadores, como lo son los vínculos familiares afectan notablemente a la producción, por tanto es necesario realizar los estudios necesarios para conocer los diferentes criterios de los trabajadores frente a sus actividades diarias dentro de la empresa.

La satisfacción laboral está ligada a la relación trabajo – familia, es por esto que cuando existen cambios drásticos una de ellas se verá afectada, pero por lo general esto suele suceder más en las mujeres. (Aguirre, Z & Martínez, M, 2015) Mencionan:

A medida que aumenta el conflicto trabajo – familia, disminuye la satisfacción laboral aunque algunos estudios reflejan la existencia de género, la cual se da en una relación significativa entre estas dos variables en el caso de las mujeres, pero no en el de los varones.

Por lo general, en el mundo laboral a las mujeres se les asignan tareas básicas que muchas veces están relacionadas con las tareas realizadas en el hogar. Esto trae limitaciones de tiempo y de recursos y a su vez crea una insatisfacción en su vida profesional. Además se induce a que aparezca lo conocido como estrés que es producido por la relación trabajo – familia aunque este varié en función de la edad, estado civil, número de hijos y si la pareja trabaja o no porque ambos deben apoyarse para que su núcleo familiar siga a flote.



**Gráfico N.- 1. Árbol de Problemas**  
**Elaborado por:** Ariel Othón Gutiérrez Macías (2017)

## **Análisis Crítico**

En un contexto laboral en el cual el talento humano es un recurso esencial para la productividad de una empresa de la naturaleza de Curtiduría Hidalgo se han encontrado algunos elementos que alteran el correcto desenvolvimiento sin llegar a tener pérdidas pero si a no tener un personal que entregue el 100% de su rendimiento laboral, estos factores son indicados a continuación:

El elemento principal son los vínculos sentimentales y personales que conviven los trabajadores dentro de su entorno familiar que se convierten en conflictos Psicológicos ya sean estos sociales, personales, profesionales entre otros y que son visualizados en el comportamiento de la fuerza laboral con índices de disminución del rendimiento para cumplir con sus actividades diarias para alcanzar los objetivos empresariales.

La desmotivación personal que viven los individuos por sus problemas personales y familiares que no deberían afectar a las actividades dentro de la empresa, pero las cuales se evidencian en su comportamiento de insatisfacción en su lugar de trabajo y su desempeño laboral.

Otro factor que incide en el rendimiento laboral de los trabajadores es la inadecuada comunicación ya sea horizontalmente, es decir entre trabajadores dentro del proceso o a su vez verticalmente entre jefes y subalternos bajo esta situación se evidencia los problemas de relaciones humanas que de alguna forma frena en un porcentaje la productividad de la empresa.

El aparecimiento de conflictos laborales en las empresas son evidentemente normales en un rango aceptable debido a la diferencias de personalidades pero cuando este comportamiento personal disminuye la productividad se convierte en una debilidad de la empresa debido a no contar con las medidas preventivas necesarias para cubrir ciertas necesidades y motivar a los trabajadores para que vean la empresa como su

segundo hogar y que cada logro es en conjunto y los beneficios son para todos los involucrados ya sean estos propietarios, jefes y los mismos trabajadores.

### **Prognosis**

En caso de no encontrar la raíz del problema que se presenta por el establecimiento de vínculos familiares que desmotiven a los trabajadores, Curtiduría Hidalgo tendrá que soportar dificultades tales como, limitado rendimiento laboral de su talento humano, conflictos entre pares, un ambiente laboral desagradable, atrasos, ausentismos, desmotivación, preocupaciones, dificultad para la toma de decisiones, incapacidad para concentrarse, olvidos frecuentes, bloqueos mentales, hipersensibilidad a la crítica, entre otros problemas.

En consecuencia, los ejecutivos deben concientizarse en la necesidad de contar con la intervención parcial de un profesional que analice las condiciones familiares que atraviesan los trabajadores, además de identificar los aspectos que estresan y producen los cambios correspondientes de comportamiento, que probablemente afectara a su salud psicológica y física del talento humano.

### **Formulación del Problema**

¿En qué afectan los vínculos familiares en el rendimiento laboral del Talento Humano de la Curtiduría Hidalgo de la Parroquia Izamba del Cantón Ambato?

### **Interrogantes (Subproblemas)**

- ¿Cuál es la situación actual de los vínculos familiares del Talento Humano Curtiduría Hidalgo de la Parroquia Izamba del Cantón Ambato?
- ¿Cuáles son los factores de rendimiento laboral del Talento Humano de Curtiduría Hidalgo de la Parroquia Izamba del Cantón Ambato?
- ¿Qué alternativas de solución se pueden plantear para el buen manejo de los vínculos familiares que mejoren el rendimiento laboral del Talento Humano?

## **Delimitación del objeto de investigación**

### **Delimitación de Contenido**

**Campo:** Trabajo Social

**Área:** Psicosocial

**Aspecto:** Vínculos familiares incide en el rendimiento laboral

**Delimitación Espacial:** La investigación se realizará en la Empresa Curtiduría Hidalgo de la Parroquia Izamba del Cantón Ambato.

**Delimitación Temporal:** Periodo Septiembre 2017 – Febrero 2018

### **Unidades de Observación:**

- Personal Administrativo
- Trabajadores

### **Justificación**

El rol fundamental que cumple la familia dentro de la sociedad afecta al ser humano en el campo que se desarrolle más aun en su campo ocupacional, ya que están en constante interacción y transformación puesto que son considerados como interdependientes, ya que siempre uno afecta al otro debido a las afectaciones de la crisis económica y sus influencias sociales, así como los constantes cambios en el ámbito cultural y de las representaciones en razón de la familia.

“El vínculo familiar y el vínculo de trabajo se encuentran en esta figura social tan íntimamente entrelazados que se perpetra en ella una serie confusión entre lo familiar y lo laboral”. (LLano, C, 2013, p.343).

En consecuencia, es vital resaltar que los vínculos familiares influyen notablemente en el rendimiento laboral de un trabajador, debiéndose tomar en cuenta de qué manera reacciona el ser humano a los problemas familiares y si estos se convierten en una limitación para cumplir con sus actividades diarias y si se muestra una actitud inadecuada como los enfrentan dentro de su ambiente laboral.

Chacón, F & Hernandez, F, 2012 menciona que:

Se hace hincapié en que el vínculo familiar es el que articula la construcción y funcionamiento de la red de relaciones, especialmente en el caso de las elites, ya que concentra, reúne y dispone de un conjunto de conexiones y medios prácticos para realizar estrategias; lo que a la postre les permite desempeñar y conservar su destacada posición dentro del cuerpo social. (pág.15)

Por tanto, la expectativa por observar la afectación que sufre el talento Humano de Curtiduría Hidalgo frente a la presión familiar, lo cual se verá reflejada dentro de los factores internos o externos del rendimiento laboral de los trabajadores.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la influencia de los vínculos familiares en el rendimiento laboral del Talento Humano de la Curtiduría Hidalgo de la Parroquia Izamba del Cantón Ambato, con la finalidad de mejorar el clima organizacional.

### **Objetivos Específicos**

- Diagnosticar la situación actual de los vínculos familiares del Talento Humano Curtiduría Hidalgo de la Parroquia Izamba del Cantón Ambato.
- Analizar los factores de rendimiento laboral del Talento Humano de Curtiduría Hidalgo de la Parroquia Izamba del Cantón Ambato.
- Proponer una alternativa para el buen manejo de los vínculos familiares que mejoren el rendimiento laboral del Talento Humano.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes Investigativos**

Para la presente investigación se tomaran como referentes los siguientes documentos referenciales que permitirán ampliar los conocimientos:

En el trabajo investigativo de Saveedra, V, (2013), realizada en la Universidad Central del Ecuador, titulado “¿Cómo influyen los factores protectores familiares en el desempeño laboral de los funcionarios y empleados del Consejo Nacional de Control de Sustancias Estupefacentes y Psicotrópicas (CONSEP) en la matriz durante el año 2012 – 2013?” con las siguientes conclusiones:

- La familia nuclear aún se encuentra como el principal eje de la sociedad a pesar de los diferentes cambios que se dan en los tiempos actuales debido a diferentes situaciones como divorcio, migración, abandono, etc., donde la mayoría de hogares están tomando nuevas formas a la tradicional, donde hay la presencia del padre la madre y los hijos. Por lo que se debe fortalecer en los Factores Protectores Familiares para que de esta manera los vínculos afectivos, la comunicación el apego familiar, se fortifiquen de manera más sólida entre padres e hijos, ya que una familia funcional es la base de una sociedad productiva y de esta manera influye positivamente a que los empleados y funcionarios tengan un mejor desempeño laboral en la institución.
- La Relación con el Grupo Familiar se desarrolla adecuadamente, y en menor proporción presentan una inadecuada relación, por consiguiente podemos trabajar en lo que son los Factores Protectores Familiares, muchas personas a pesar de encontrarse en situaciones inadecuadas en mayor o menor intensidad, muestran adecuada integración del núcleo familiar, modelos de comportamientos adecuados y relaciones familiares afectuosas dentro del hogar y esto lleva a que los empleados y funcionarios puedan tener un mejor desempeño laboral en la institución; lo cual se evidencia con los resultados obtenidos.

- Mejorar los Factores Protectores de los empleados en una empresa fomenta un mayor desempeño laboral, mejorando la eficiencia, las utilidades de la empresa y logrando una implicación laboral lo cual se traduce en el grado en que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo, también hace referencia a la interiorización de valores acerca de la importancia del mismo. La importancia al aumentar el desempeño laboral merece la atención por parte de la empresa para brindar los recursos necesarios con enfoque al desarrollo del empleado, en toda la estructura de la organización.

Según las autoras Naula, A & Ramírez, C, (2012), realizado en la Universidad Politecnica Salesiana, en su trabajo investigativo denominado “Análisis de la incidencia de las Relaciones del Contexto Familiar en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Distribuidora Laura Narvaez en el Periodo Septiembre 2011 – Febrero del 2012, planteando los siguientes objetivos:

- Analizar la relación del contexto familiar en el desempeño laboral de los colaboradores de la Distribuidora Laura Narvaez en el periodo Septiembre 2011 - Febrero del 2012.
- Establecer si existe una relación negativa entre la satisfacción laboral y el conflicto trabajo – familia.
- Determinar la problemática familiar y los tiempos en la cual los trabajadores se sienten con baja autoestima
- Proponer un programa en el cual se vincule el contexto familiar, como guía para mejorar el clima laboral dentro de la empresa.

Luego de realizar el estudio llegaron a las siguientes conclusiones:

- El sentido de pertenencia por parte de los colaboradores es satisfactorio, convirtiéndose en una fortaleza valiosa que se refleja en el buen servicio.
- El nivel de influencia de problemas en el hogar está fuera del tiempo de trabajo. Los colaboradores entienden que son dos áreas importantes por lo que se debe manejar la una independiente de la otra.
- El compañerismo es óptimo y relevante, se refleja las actitudes de los miembros el compromiso y la responsabilidad.

- El reconocimiento es una clave indispensable y presente en la organización, por lo tanto el nivel de satisfacción de los colaboradores es alto.

Guevara, Y, (2015), en su investigación denominada “Las relaciones familiares y el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa Confecciones López de la Ciudad de Ambato”. Concluyó que:

En la empresa confecciones López de la ciudad de Ambato el Rendimiento Laboral se ve afectado principalmente por la 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.

## **Fundamentación Filosófica**

Para la ejecución de la presente investigación se basará en el paradigma crítico – propositivo, porque la empresa Curtiduría Hidalgo constatará e identificará los cambios que surgen en el comportamiento de sus empleados y trabajadores mediante la interpretación, comprensión y explicación de los hallazgos que se realicen, así como la búsqueda de alternativas de solución a los problemas que se originen por el manejo inadecuado de los conflictos en el desempeño laboral influenciado por los inadecuados vínculos familiares que convive la población objetivo.

Cabe resaltar que se define como crítico debido a que se buscara las causas por las cuales los vínculos familiares afectan al desempeño laboral del talento humano y se convierte en propositivo ya que se propondrá una alternativa de solución que seguirá las recomendaciones que se evidencien al culminar la investigación.

## **Fundamentación Legal**

La presente investigación está fundamentada en decretos, leyes y reglamentos sobre los vínculos familiares en la sociedad laboral, basándose en la Constitución Política del Estado y Código del Trabajo:

De la Constitución de la Republica del Ecuador, Asamblea Nacional, (2008) se tomo los siguientes articulos que sustentan la investigación:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 67.- Se reconoce la familia en sus diversos tipos. El Estado la protegerá como núcleo fundamental de la sociedad y garantizará condiciones que favorezcan integralmente la consecución de sus fines. Estas se constituirán por vínculos jurídicos o de hecho y se basarán en la igualdad de derechos y oportunidades de sus integrantes.

En el Art.326. El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios para lo cual se han tomado los siguientes:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en una ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

En el Código del Trabajo, (2012) se toma los siguientes artículos y numerales que fundamenten legalmente la investigación:

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

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 persona con discapacidad;

4. Establecer comedores para los trabajadores cuando estos 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;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan.

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores lo útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que está dé aviso al empleador con la oportunidad debida.

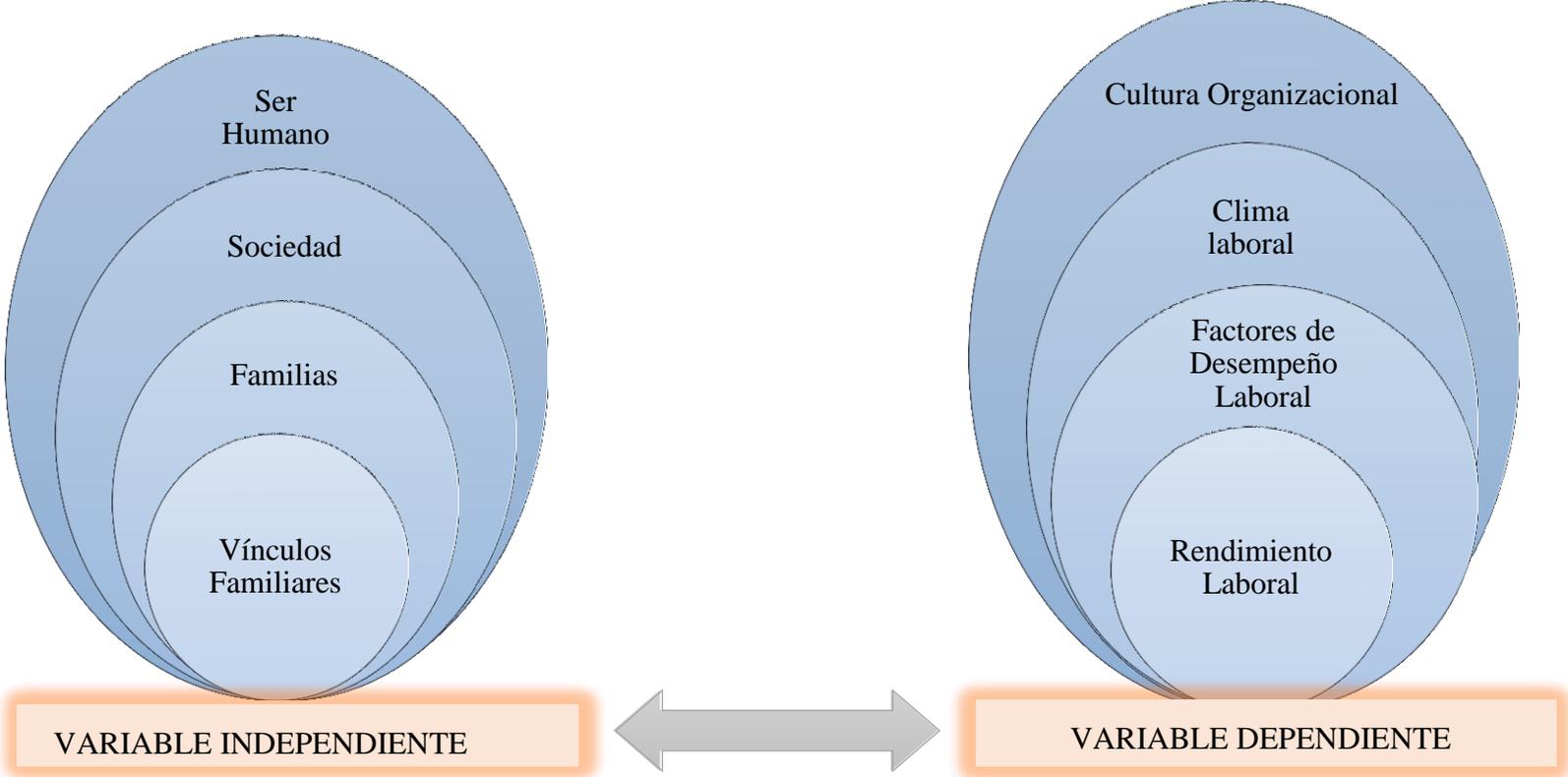
13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, solicite, certificados relativos a su trabajo.

Art 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

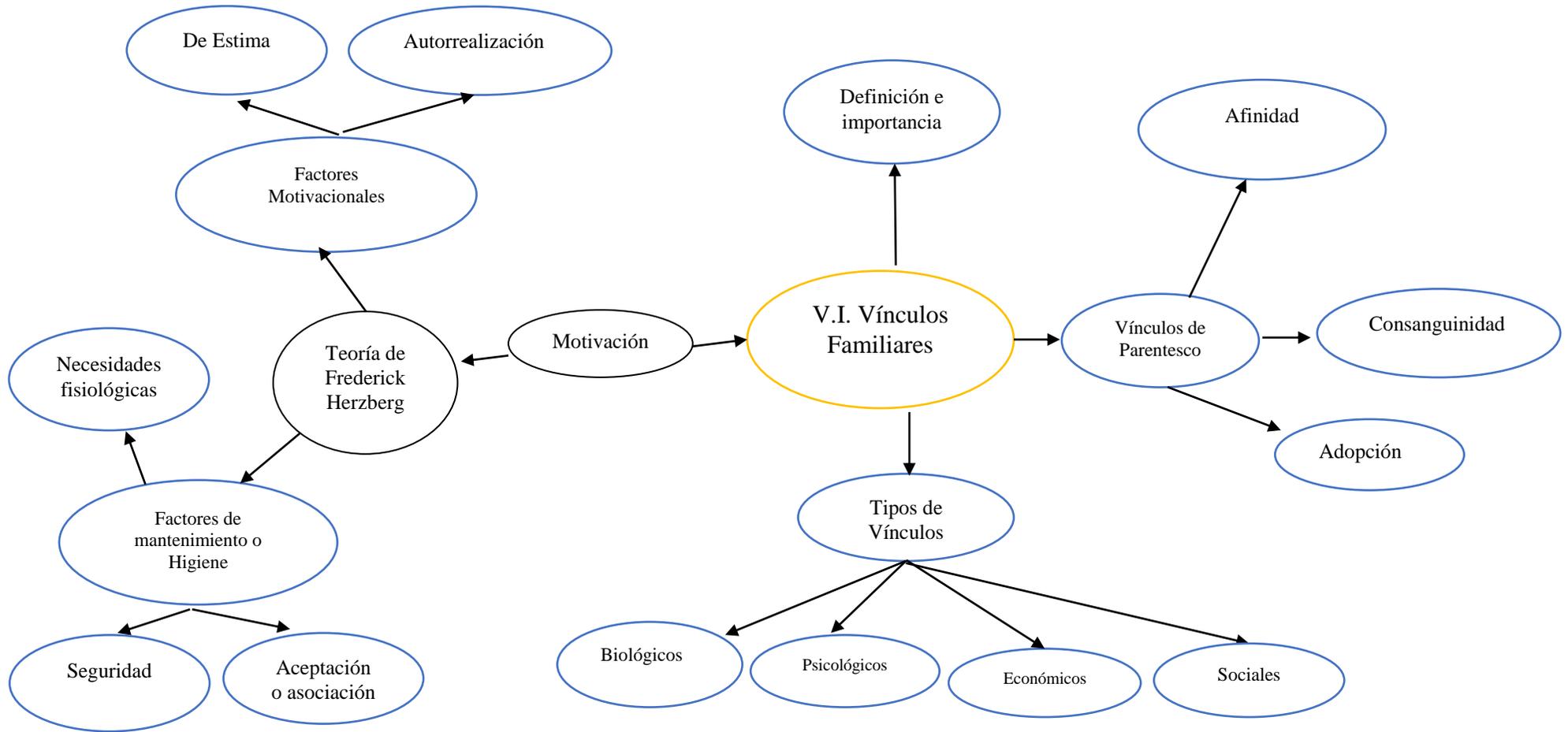
- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que 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;
- 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

**CATEGORIAS FUNDAMENTALES**



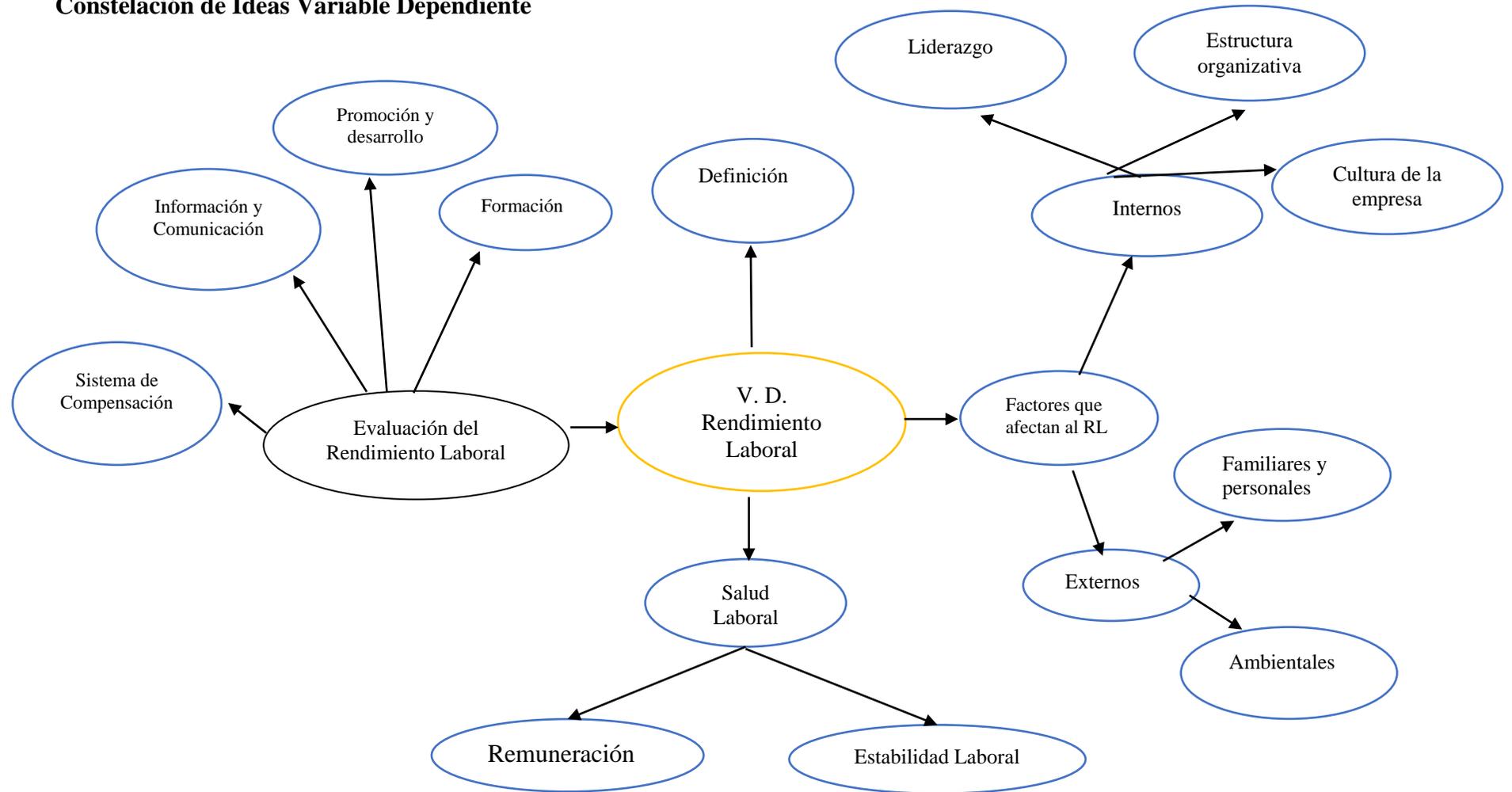
**Gráfico N.- 2.** Categorías Fundamentales  
**Elaborado por:** Ariel Othón Gutiérrez Macías (2017)

### Constelación de Ideas Variable Independiente



**Gráfico N.- 3.** Constelación de Ideas Variable Independiente  
**Elaborado por:** Ariel Othón Gutiérrez Macías (2017)

**Constelación de Ideas Variable Dependiente**



**Gráfico N.- 4.** Constelación de Ideas Variable Dependiente  
 Elaborado por: Ariel Othón Gutiérrez Macías (2017)

## **Fundamentación Teórica de la Variable Independiente**

### **SER HUMANO**

Para los autores (Pérez, J & Merino, M, 2012) definen en su documento web al “Ser humano supone el nivel más alto de complejidad alcanzado por la escala evolutiva. El cerebro tiene un gran desarrollo y le permite concretas numerosas actividades racionales y elaborar pensamientos abstractos, creativos y de otro tipo”, de tal forma que se hace responsable de sus actos y comportamientos a lo largo de su vida.

Según (Vinardi, L, 2016) manifiesta que:

El ser humano es una estructura compuesta por las más complejas y variadas energías y poseedor de estadios superiores y espirituales con todas las posibilidades de evolución, no resultará forzado admitir que no puede ser reducido el conocimiento del mismo a términos estrictamente científicos, simplemente por esta relación básica: el ser humano ha producido diversas formas o ramas del conocimiento que son evidentes y que están capitalizadas a lo largo de su historia. (pág.24)

Un ser humano dentro de la escala de supervivencia es considera como un ente racional sobre las otras especies, quien ha dominado todas las actividades mediante sus conocimientos innatos y los adquiridos.

(Bogdanski, T, Santana, P, & Portillo, A, 2013). Señala que:

El ser humano cuenta con capacidad de pensar en términos abstractos, de elegir y de tomar decisiones; puede elaborar y formular proyectos y planes para el futuro, puede reflexionar sobre sus propias acciones y reacciones. Es responsable de su propio comportamiento y cada día adquiere un mayor sentido de responsabilidad con los demás. (pág.16)

Sin duda alguna el ser humano ha incursionado en todas las áreas, en consecuencia es el principal protagonista para la consecución de todas las actividades y la vinculación

con las mismas, entre estas su misión es crear sociedades para a partir de estas encontrar el equilibrio en sus actividades.

## **SOCIEDAD**

Se puede considerar que la sociedad a lo largo de la historia ha sido considerada como un conjunto de personas que conviven dentro de una misma realidad compartiendo reglas de convivencia, cultura en un espacio determinado, tal como lo mencionan diferentes autores que se señalaran a continuación con sus diferentes aportes que permitirán conceptualizar de una forma más clara y precisa.

(Núñez, C, 2015) Menciona que:

Sociedad, es el conjunto de relaciones que se establecen entre los individuos y grupos con la finalidad de conformar determinado tipo de colectividad estructurada en distintas funciones sociales que regulan los procesos culturales de pertenencia, participación, comportamiento, autoridad y conflicto, entre otros, con el fin de cumplir, mediante la mutua cooperación la satisfacción de sus deseos y necesidades. Implica un conjunto de personas que accionan conjuntamente y que comparten una cultura común. Involucra que el grupo comparte lazos ideológicos, culturales, económicos y políticos. (pág.5)

De tal forma, la sociedad ha venido evolucionando al transcurrir el tiempo en diferentes escenarios, como en el modo de vida personal y familiar el que repercute en su vida profesional y laboral debido a su participación positiva o negativa o el simple hecho de no estar satisfecho con lo que ha alcanzado a lo largo de su vivencia dentro del entorno, ya que por ser un ente cambiante el no lograr el cumplimiento de todas sus metas puede llegar a modificar su comportamiento.

(Bunge, M, 2014). “En otras palabras, la sociedad debe entenderse como un sistema constituido por cuatro subsistemas: biológico, económico, político y cultural, además en la vida real los intereses materiales se combinan con los sentimientos morales”. (pág. 10)

Tal como lo mencionan los autores citados a lo largo de este apartado la sociedad a más de ser un conjunto de personas que tienen diversos elementos en común, al

mismo tiempo se diferencia por sus logros y la manera de participar dentro de su comunidad involucrando sus deseos y necesidades en algunos casos por encima de los demás, es aquí en donde se fortalece su personalidad, así como su aportación a la convivencia social, respetando las reglas de coexistencia establecidas por la colectividad.

## **FAMILIA**

Según (Losada, A, 2015) en su libro Psicología y Familia expresa que:

La familia es un sistema abierto conformado por un grupo complejo de sujetos en permanente evolución, que comprende miembros en desiguales fases de crecimiento que desempeñan roles y funciones interrelacionados y diversificados. Busca el contribuir con el logro progresivo de la identidad, sentido de valía personal y profesional, cuidado, organización y desarrollo de sus integrantes. (pág. 9)

Con lo manifestado por la autora se considera a la familia como un grupo o sistema en el cual sus integrantes buscan un bienestar en común de superación mediante el cumplimiento de sus roles para permanecer unidos añorando un futuro prometedor ya sea en el ámbito personal, familiar o profesional.

De tal forma que todo ser humano tiene como objetivo conformar una familia sólida, para complementar este criterio se cita al autor (Estrada, L, 2014), quien opina que:

La familia, a manera de pequeña sociedad, es la arena donde se permite toda suerte de ensayos y fracasos en un ambiente de protección, de tolerancia, de firmeza y de cariño. Es un medio flexible y atenuante, que limita y que contiene, y al mismo tiempo que sirve de traducción de los impulsos de un mundo interno caótico, a uno más claro y significativo y de los estímulos masivos de una sociedad incomprensible a un mundo más organizado. (pág. 48)

Se considera a la familia como la base de la sociedad ya que dentro de la misma todos buscan un progreso compartiendo sentimientos, intereses y objetivos que a corto o largo plazo se convierten en un camino que los conlleva a enfrentar

dificultades que se presentan dentro del entorno que se desarrollan, además (Rojas, L, 2014) manifiesta que:

La familia es un sistema de relaciones compuestos por distintos subsistemas que comparten una historia de interacciones, emociones y expectativas. Como sistema se entiende a un grupo de personas que forman una unidad interactiva en la que sus miembros comparten parentesco tanto legal como consanguíneo, y se relacionan entre sí al estar vinculados por afecto, alianzas, valores y normas de comportamiento. (pág. 18).

Sin embargo, se pueden enunciar sin número de características para llegar a una conceptualización completa de lo que ha representado la familia a lo largo de la existencia de la humanidad, ya que al igual que el hombre evoluciona de esa misma forma cambia su comportamiento dentro de la misma para afirmar lo expuesto se cita al autor (Ríos, J, 2014) con su criterio acerca del tema:

La familia no es ya el pequeño núcleo de convivencia en que casi todo se resolvía por un buen sentido común y la aplicación práctica de vivencias que eran válidas para ser transmitidas a otras generaciones. Ni las perspectivas eran tan complejas como lo son ahora, ni la presión ambiental ejercía el tremendo poder que ahora realiza, ni, por otra parte, las aspiraciones de los hijos quedaban tan lejos de las experiencias vividas por los padres.(pág. 27)

Para complementar lo antes señalado es necesario investigar los tipos de familia que fundamenten la investigación como lo menciona la autora (Losada, A, 2015) en su libro *Psicología y Familia*, distinguiendo entre estas: “nuclear, extensa, monoparental, y reconstituida”.

### **Familiar Nuclear**

(Latorre, A, 2014). Expresa que:

El modelo nuclear está compuesto por un varón proveedor y una esposa ama de casa dedicada al cuidado del hogar y de los niños, comenzó a resquebrajarse cuando las mujeres, resueltas a conseguir la igualdad, fueron logrando el acceso a

la escolarización e incluso a la enseñanza superior, la igualdad jurídica y la incorporación al mundo laboral. (pág. 85)

Esta tipología de familia es la común y que al transcurrir de los años se ha venido quebrantando debido a muchos aspectos de la sociedad, ya que es el modelo para el cual el hombre fue educado, sin importar que barreras deba enfrentar.

Para (Millán, M & Serrano, S, 2012) la familia nuclear: “Se utiliza para designar un grupo formado por un hombre, una mujer y sus hijos socialmente reconocidos, aunque este grupo no tiene por qué vivir bajo el mismo techo, aunque sí se tienen que establecer unas relaciones de armonía entre sus miembros”. (pág. 26)

### **Familia Extensa**

(Martínez, T, 2012) Señala que la familia extensa:

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 casado o solteros, a los hijos políticos y a los nietos. (pág.9)

En este tipo de familia lo que se expone es la composición de la misma en la cual entre los miembros se involucra a todos aquellos que comparten lazos o vínculos de consanguinidad y que principalmente formen parte presencial o convivan directamente.

### **Familia Monoparental**

La definición de (Portal, A, 2013) dice que la “familia monoparental es todo aquel núcleo familiar constituido por un solo adulto y uno o varios hijos menores de edad a su cargo, en situación de dependencia”. (pág.225). Para complementar la definición del autor al mencionar un solo adulto ya sea el padre o la madre las causas pueden ser varias como muerte de uno de los cónyuges, abandono, o divorcio de mutuo.

## **Familia Reconstituida**

(González, M, Vandemeulebroecke, L, & Colpin, H, 2012) Manifiestan que:

Una familia reconstituida surge de un nuevo casamiento o de la convivencia de dos personas de las cuales una o las dos ya tienen hijos de una anterior relación. Las familias reconstituidas no son un fenómeno reciente, lo que sí es más reciente es el hecho que la mayoría de estas familias surge luego de la separación de uno o de los dos miembros de la pareja de una relación anterior. (pág.96)

En consecuencia de la misma forma como se quebrantan familias también se reconstruyen, en el momento que dos seres humanos deciden unir sus vidas en condiciones diferentes y uno de los integrantes tiene hijos de compromisos anteriores ya puede ser uno o varios pero que le vuelven a dar a sus vástagos una nueva figura ya sea paterna o materna con la finalidad de formar un hogar.

## **VINCULOS FAMILIARES**

### **Definición**

El tema de vínculos familiares es complejo debido a que se está incursionando en un contenido muy personal del trabajador o de cualquier individuo, debido a que muchos de estos no están acostumbrados a ventilar sus relaciones familiares con personas de fuera de su entorno íntimo pero antes de realizar un análisis se toma la conceptualización del autor (Perpiñan, S, 2013), que establece que:

El vínculo familiar es un componente fundamental de la salud emocional de los trabajadores que tienen establecidos vínculos afectivos seguros, disponen de factor de protección muy importantes desde el punto de vista emocional, que disponen de una gran ayuda para afrontar situaciones de crisis y para desarrollar su autoestima positiva.(pág. 30)

En consecuencia, en los casos de los trabajadores los vínculos que establezcan con sus parientes sean estos consanguíneos, por afinidad o en algunos casos por adopción marcan su personalidad y la imagen que proyectan en todas las áreas de su vida, en especial en lo profesional o laboral ya sea como jefe o subalterno.

Para (Pastor, M, 2014) la familia estará:

Integrada por todos aquellos miembros unidos por vínculos familiares (que no son exclusivamente matrimoniales) siempre que exista convivencia entre ellos, pero quedando restringida a los cónyuges o progenitores e hijos (comunes o no comunes, menores y mayores no independizados económicamente) y eventualmente otros parientes que convivan de forma permanente en el hogar familiar. (pág. 80)

Los vínculos de la familia se consideran siempre y cuando convivan en un mismo lugar, compartan vivencias diarias, así como aspectos sociales y económicos, para los cuales todos luchan por un mismo objetivo de supervivencia y se proyecte a un mejoramiento continuo en unidad y buscando el progreso de todos sus integrantes, y que el éxito alcanzado por uno de sus integrantes sea compartido y disfrutado en el núcleo familiar, sin egoísmos, al contrario se motive para que cada triunfo no sea personal sino compartida y de esta forma los lazos sean duraderos y fuertes, de tal forma que se refleje en la conducta personal.

Según (Soler, J & Conangla, M, 2014) mencionan que:

Los vínculos familiares pueden ser una forma de canalizar intereses y consolidar solidaridades que cada vez resultan más necesarias en nuestro mundo individualista. La familia también nos puede despertar dos fantasmas que nos acompañan desde el momento de nacer: el del abandono y el del rechazo. (pág. 45)

En el Artículo Científico publicado en la página web de la Revista Scielo realizado por (Rodríguez, M, Montes, R, & Hernández, O, 2014), titulado como Family in health care indican que:

El tipo de vínculo que se establece en la familia y las funciones que en ella se cumplen son fenómenos inherentes al género humano, en cualquiera de los contextos que se presente: la forma de vida familiar, los roles hacia el interior de la familia y los tipos de familia son los que han cambiado, en función de los cambios sociales y de las nuevas exigencias que la sociedad le va imponiendo a esta.

Para concluir, los vínculos familiares cambian constantemente de acuerdo a la realidad que viva la familia, ya que cambian sus roles, participación o simplemente por factores sociales, políticos o en sí por el simple hecho de exigencias de uno de los integrantes que hacen que la convivencia familiar sea positiva o negativa y que esta transformación le afecte al individuo, quien a su vez presenta cambios en su comportamiento en su ambiente laboral.

### **Importancia**

En el Libro La Intervención con la familia, la incursión desde la perspectiva de la práctica profesional, de los autores (Nieto, C & Cordero, N, 2017). Señalan que:

La importancia del desarrollo de los adecuados vínculos familiares y afectivos es la base para aprender a ser no sólo seres sociales, sino también seres sociables, una de las principales teorías explica el vínculo familiar, es decir, las relaciones afectivas y emocionales duraderas, son las que el hombre establece con las personas que le rodean, por tanto el fortalecimiento y el cuidado de los vínculos familiares y afectivos permiten un desarrollo personal y laboral sano. (pág. 140)

Definitivamente, la familia es la base de la sociedad y es de esta forma como se forman los seres humanos para enfrentarse a la vida, por tanto los vínculos establecidos hacen como lo mencionan los autor seres sociables, que buscan cambios notables en su vida personal, profesional y laboral para enorgullecer a sus familias con sus logros.

Según (Valladares, A, 2012) opina que:

La relación entre individuo, familia y sociedad hay que entenderla en sus múltiples interrelaciones y no como un proceso unidireccional. Se hace necesario entender dos niveles de análisis para la familia: uno macro sociológico para establecer las relaciones entre familia y sociedad y en el microsociológico para explicar la interrelación entre familia e individuo. (Pág. 4)

(Reyes, R, Padron, M, & Ramirez, G, 2017) Consideran al:

El estudio de los vínculos que el trabajo mantiene con la familia da cuenta de la estrecha superposición de las esferas del ámbito laboral y doméstico. Por ello, tanto el trabajo como la familia deben definirse de manera específica uno en relación con el otro, debido a que ésta se entiende indisociablemente para su relación con el trabajo, ya que es la familia el lugar donde se realiza una distribución obligada de las actividades laborales. (Pág. 15)

No sólo un individuo es parte de una familia está en conjunto forma un eslabón de una gran sociedad que integran muchos ambientes como en el campo social, cultural, político y el más exigente laboral porque tal como deben los trabajadores cumplir sus funciones para recibir a cambio una remuneración, sus actividades dentro de una empresa o cualquier institución las realizan en conjunto con otras personas y cada uno tiene por separado una personalidad definida y se convierten en una parte esencial del ambiente laboral pero no deben olvidar que dentro de cada proceso son importante para llegar a un objetivo en común, es aquí que contar con valores y con una convivencia sana dentro de sus familias influye en su estado de ánimo al llegar a su puesto de trabajo, ya que deberá relacionarse con su compañeros de labores quienes también tienen sus problemas personales, por tanto es aquí en donde se debe motivar a los empleados a separar su vida personal y laboral.

### **Vínculos de Parentesco**

(López, F, 2012) Definen: “El parentesco es el vínculo establecido por la naturaleza entre personas que descienden unas de otras o que tienen un tronco común, o por las leyes, y pueden ser naturales o civiles”. (pág. 340)

Los vínculos de Parentesco en realidad son determinados biológicamente o por leyes civiles, en las cuales se comparten responsabilidades y Obligaciones que estructuran un núcleo familiar

Para el autor (Grunlan, S & Mayers, M, 2014). La familia:

En su significado más amplio, se extiende más allá de la familia nuclear de padres y sus hijos a una completa red de relaciones. Esta red familiar más grande está vinculada por parentesco. El parentesco es más que una red de relaciones

biológicas; es también una red de relaciones sociales, este establece vínculos sociales, patrones de conducta, obligaciones y responsabilidades, y patrones de autoridad, en suma, es una estructura de relaciones personales. (pág. 34)

Por consiguiente, tomando el criterio del autor que señala que una familia siendo de diferente tipología, ya no solo conformada por una presencia materna, paterna e hijos biológicos se pueden considerar un vínculo de parentesco, en la actualidad las familias tienen diferentes conformaciones cuando un matrimonio decide disolver el lazo conyugal y una de las partes se responsabiliza de sus vástagos y cambia su figura de familia según las decisiones que tomen los seres humanos.

Para confirmar lo antes mencionado se cita al autor (Bestard, J., 2014) señalando lo siguiente:

Las relaciones de parentesco no son consideradas como una identidad social dada por el nacimiento y garantizada por un conjunto de posiciones estructurales, sino, más bien, como un proceso que va produciéndose a través del tiempo. Las relaciones de parentesco no son un elemento relacional dado por naturaleza, sino un proceso de interacción constante. (pág. 32)

La estructura de parentesco se define de acuerdo a los vínculos que se establezcan entre los integrantes de una nueva familia o a su vez reconstruida por tanto se define que existen tres tipos de vínculos de parentesco: De afinidad, consanguinidad y adopción.

### **Por afinidad.**

Para definir esta tipología de parentesco se toma los criterios de los siguientes autores:

(Galiano, J & Juárez, J, 2012). “El parentesco por afinidad es el que resulta del matrimonio de la persona (suegros, hijos de su cónyuge, etc.) o del matrimonio de alguno de sus parientes por consanguinidad (padrastrós, hermanastros). (pág.192)

Según (Grunlan, S & Mayers, M, 2014) establece que:

Se llama vínculos de afinidad, refiriéndose a las relaciones de parentesco vinculadas por lazos maritales, cuando un hombre se casa con una mujer, él está ligado a ella por un vínculo de afinidad, sin embargo, ahora está emparentado no sólo con ella sino también con sus padres, sus hijos, sus hermanos y otros parientes. (pág.75)

Considerada una familia reconstruida en la cual los conyugues instauran un vínculo de parentesco con la familia consanguínea de su esposo ya sea padres que se convierten en suegros, hermanos del cónyuge que se denominan cuñados tratándose de la primera línea familiar, y si uno de los esposos tiene hijos y estos forman parte de la convivencia también se consideran parientes.

El autor (Acedo, A, 2013) opina que:

Curiosamente los cónyuges no son parientes entre sí, no obstante el vínculo matrimonial que les une, muchas veces con mayores efectos que el parentesco consanguíneo, sin embargo el parentesco por afinidad es el que relaciona a cada cónyuge con los parientes consanguíneos del otro esposo, así los cuñados, suegros, yernos y nueras. Se trata del más débil de los vínculos familiares, incluso hay quien le niega la cualidad de parentesco, pero en la realidad nuestro sistema le sigue otorgando ciertas consecuencias legales. (pág.92)

Para otros autores como Acedo, A, también aclara que para muchas personas niegan sus vínculos de parentesco con la familia de su cónyuge, aunque estos lazos sean débiles por no sentir que comparten la misma sangre pero en la realidad social le siguen otorgando importancia a la relación familiar que se dé entre las partes y en algunos casos relaciones legales.

### **Por consanguinidad.**

Este tipo de parentesco es el más común y aceptado como tal debido a la falta de información ya que según (Grunlan, S & Mayers, M, 2014). “La consanguinidad es el vínculo que existe entre las personas que proceden unas de otras, o que tienen un tronco común”. (Pág. 341).

De acuerdo a (Acedo, A, 2013). El parentesco por consanguinidad:

Puede ser de dos clases: a) Parentesco en línea recta, que es el vínculo de sangre que une a las que desciende directamente de otras como ocurre con los abuelos, los padres y los nietos, básicamente , siendo el más relevante para la relación familiar y el que más consecuencias jurídicas produce; y b) parentesco en línea colateral, que se da cuando las personas también tienen vínculos de sangre pero por tener un antepasado común como son los hermanos, los tíos carnales y los primos hermanos, sobre todo. (pág.94)

Siendo este un lazo de sangre también se considera dos tipos uno de línea recta como el que comparten de padre a hijo, abuelo a nieto, en el cual desciende directamente pero también se relacionan colateralmente y establecen relación sanguínea con hermanos, tíos y primos aunque no directamente debido a que en el caso de primos ya pertenecerán a otra realidad ya que uno de sus padres es de otra rama familiar.

Para (Bestard,J, 2014) En el parentesco por consanguinidad se distinguen también dos tipos diversos:

- 1) El de doble vínculo, que es el parentesco por parte de padre y de madre conjuntamente, siendo el caso de los hermanos de un mismo padre y madre a la vez; y 2) el de vínculo sencillo, que solo relaciona a los afectados por parte de padre o de madre, como son los llamados hermanastros o medio hermanos entre sí. (pág. 33)

En este nuevo criterio se considera un doble vínculo cuando el parentesco sanguíneo se establece por compartir ambos padres y el sencillo en el caso de los hermanastros ya que vienen de matrimonios disueltos o relaciones momentáneas, en el cual la mayoría es el padre que no está presente en el crecimiento de los hijos y la madre decide establecer un vínculo conyugal con otra persona y nacen otros hijos por lo cual su relación es por su madre.

### **Por adopción.**

Se considera vínculo de adopción en muchos de los casos los cónyuges por diferentes razones no pueden engendrar y es donde buscan la opción de adoptar un niño que se

convierte legalmente en su hijo con beneficios, privilegios y responsabilidades que un hijo biológico.

Para el autor (Acedo, A, 2013):

En el parentesco por adopción no existen, por lo general, vínculos consanguíneos entre las personas así relacionadas – adoptante y adoptado –, sino que será el Derecho el que le atribuya precisamente idénticos efectos jurídicos que a quienes están unidos por consanguinidad. (pág.96)

Tal como se mencionó anteriormente es la ley quien atribuye este parentesco, sin olvidar que en el momento que se efectúa la adopción los padres o adoptantes no lo ven de esa forma sino que establecen vínculos afectivos con el niño u adoptado, sin discriminación ni recordatorios hasta que sea el momento adecuado pero siempre cuidando la salud psicológica y emocional de ambas partes.

Este criterio lo afirma el autor (Grunlan, S & Mayers, M, 2014) mencionando que:

El tipo de vínculo se llama convencional, se define como una relación de parentesco “sociolegal”, en la cual una persona es legal, ceremonial, o religiosamente vinculada con la cadena de parentesco. Una forma muy familiar de vínculo de parentesco convencional en la cultura del país es la adopción, es decir cuando una pareja adopta a un niño, es como si el niño hubiera nacido con ellos, aunque un vínculo de parentesco pudiera ser convencional, no es menos fuerte, un niño adoptado tiene todos los derechos, privilegios y responsabilidades de un hijo propio. (Pág.76)

### **Tipos de Vínculos**

Los vínculos que establecen las personas no solo son de parentesco sanguíneo o biológicos, también se consideran a los vínculos psicológicos, económicos y sociales, que son los que instituye el ser humano a lo largo de su vida para cubrir sus necesidades de convivencia, para lo cual se desarrolla su contenido más adelante.

## **Biológicos.**

Los vínculos biológicos según (Valladares, A, 2012) son la “Función de reproducción (necesidad de descendencia) se crean las condiciones para el desarrollo físico, psicológico y social de los miembros de la familia”. (Pág.6), se pueden relacionar directamente con el parentesco de consanguinidad en línea directa.

Además (Corona, J, 2015). Señala que:

Cada familia tiene un tiempo marcado por la dependencia biológica de sus componentes, como el nacimiento, crecimiento, plenitud y envejecimiento constituye la evolución natural, por ello las distintas etapas de una familia se anotan bajo el concepto de generación en la cual se mantiene una identidad como familia en tanto perpetua un apellido, realiza una actividad determinada, mantiene unos valores y responsabilidades. (pág. 30)

## **Psicológicos.**

(Craig, G & Baucum, D, 2014). “Se caracteriza por una gran interdependencia, por sentimientos mutuos de mucha intensidad, por sentimientos mutuos de mucha intensidad y por vínculos emocionales muy sólidos”. (Pág. 628). Los lazos de cariño que crezcan entre las personas también se consideran vínculos aunque no mantengan ningún parentesco pero el hecho de tener un vínculo de afecto ya forman parte de la vida de un ser humano.

(Valladares, A, 2012).

Ejerce un efecto protector y estabilizador frente a los trastornos mentales, la familia facilita la adaptación de sus miembros a las nuevas circunstancias con el entorno social. El estudio psicológico de la familia considerada como un sistema dinámico de relaciones interpersonales requiere hacer dos viajes; uno hacia el interior de la familia y otro en la dirección opuesta hacia sus factores externos, los cuales sin embargo desempeñan un papel muy importante en la dinámica interpersonal. (Pág.6)

Sin olvidar que el primer vínculo de afecto, cariño y protección se establece dentro de la familia y las personas externas que desempeñan un papel importante para su crecimiento personal.

### **Económicos.**

Este vínculo se puede señalar que lo realiza el trabajador con su empleador, ya que hay dos contrapartes que son el que brinda el servicio y quién remunera por el trabajo realizado de tal forma que el empleado puede cubrir sus necesidades básicas y familiares.

Para contar con información bibliográfica se cita a los siguientes autores que dan sus argumentos referente al tema como (Abaunza, C, Paredes, G, Bustos, P, & Mendoza, M, 2016). “El Tipo de vínculo económico comprende actividades de abastecimiento, consumo y protección, tendientes a satisfacción de las necesidades básicas individuales”. (Pág. 58).

Por su parte, (Valladares, A, 2012) señala que es:

Obtención y administración de los recursos monetarios, como bienes de consumo, la satisfacción de las necesidades básicas, tareas domésticas que garantizan los servicios que se brinden en el hogar para la existencia, la conservación y el bienestar y el bienestar de la familia. (Pág.6)

### **Sociales.**

(Valladares, A, 2012). Afirma que:

La familia aporta un sano crecimiento en las conductas básicas de comunicación, dialogo y simbolización. Es un escenario donde se construyen personas adultas con una determinada autoestima y un determinado sentido de sí mismas y que experimentan un cierto bienestar psicológico en la vida cotidiana frente a los conflictos y situaciones estresantes. (Pág.6)

La sociedad en si se basa a la familia y esta se conforma por los seres humanos que comparten un entorno en común en la cual se relacionan en diferentes ámbitos, tal como lo señala (González, M, 2014):

Se necesita entonces que la familia se convierta en – o que se le restituya el rol de – protagonista de una nueva proyección social, sujeto activo para construir la comunicad y que se reconozcan y valoren los recursos que lleva consigo y su capacidad para convertirse en un recurso válido para sus miembros y para la comunidad en donde vive. (Pág. 199)

### **Motivación Laboral**

Cuando se menciona el tema de la motivación se considera que son todos los estímulos que recibe un ser humano por su comportamiento o por sus actividades sociales, laborales entre otras.

Para conceptualizar se ha citado al autor (Napolitano, G, 2014) que define a:

La motivación es la expresión de los motivos que inducen a un individuo a una determinada acción. Desde un punto de vista psicológico, se puede definir como el conjunto de factores dinámicos teniendo un acita fuente que impulsan el comportamiento de un individuo hacia un objetivo determinado; según ese punto de vista, cualquier acto sin justificación, es probable que fracase. (pág. 30)

Sin duda alguna la motivación se puede definir desde varias ópticas ya que al momento de que el individuo espera un estímulo principalmente en su ambiente laboral puede ser este un reconocimiento frente a sus compañeros de trabajo, pero a su vez, también, una retribución monetaria que aumentará su estado de pertenencia en la empresa que brinde sus prestaciones.

En consecuencia el autor (Luna, A, 2015). Define a la motivación como:

El proceso para estimular a los empleados para que realicen su trabajo, que los llevará a cumplir con la meta deseada, motivar significa mover, conducir, impulsar a la acción. La motivación es un elemento básico de la dirección, por qué a través de ésta se logra la realización del trabajo para lograr los objetivos de la empresa. (pág.112)

Desde la siguiente perspectiva motivar a un empleado o trabajador se interpreta como guiarlos a un estado de pertenencia dentro de la empresa, así como

participarles que los logros colectivos de la organización partieron desde sus resultados individuales.

Además, sin olvidar que la motivación según (Martinez, M, 2012). “juega un papel esencial para medir el rendimiento de las personas en el trabajo, junto a otras variables como la aptitud, la percepción del rol, la experiencia, etc.”. (pág. 21). Los trabajadores se esfuerzan por realizar su trabajo óptimamente obviamente por su retribución económica pero también por recibir un reconocimiento de sus jefes.

### **Teoría de Frederick Herzberg**

Se ha tomado una de las teorías de motivación por el Psicólogo Frederick Herzberg que señala los factores en los cuales los seres humanos encuentran su satisfacción personal y laboral.

El autor (Kotler, P, 2013). Menciona que:

El Psicólogo Frederick Herzberg ideó una teoría de dos factores que distinguen entre los disatisfactores (Factores que causan insatisfacción) y los satisfactores (Factores que causan satisfacción), no basta la ausencia de disatisfactores; debe haber satisfactores presentes y activos para motivar la permanencia dentro de una empresa. (Pág. 94)

La teoría desarrollada por Herzberg separa todos los factores que afectan la convivencia laboral de los trabajadores vinculándola directamente con la motivación que al final termina siendo externa, y las de higiene o mantenimiento de la organización en tres eslabones.

Para el autor (Cid, A, 2013). La Teoría de la Motivación – Higiene:

También conocida como Teoría de los dos factores establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. (Pág. 2)

Herzberg se centra en la satisfacción e insatisfacción que un trabajador pueda tener dentro de su ambiente laboral incluyendo también aquellos aspectos personales y familiares que aunque no se pueden corregir desde la institución afectan notablemente al rendimiento del empleado.

A partir de su clasificación, según (Dávila, J, 2012) :“Herzberg concluyó que las respuestas que daba la gente cuando se sentía bien con su trabajo eran notablemente distintas a las que daba cuando se sentía mal” (Pág. 55), por lo tanto ciertas características tienden a relacionarse en forma constante con la satisfacción laboral y otras con insatisfacción.

### **Factores de mantenimiento o higiene**

(Dalton, M, Hoyle, D, & Watts, M, 2012). Señala que:

“Son necesarios para conservar un nivel razonable de satisfacción entre los empleados, en esta categoría cae lo siguiente: políticas y procedimientos corporativos, condiciones laborales y seguridad de empleo, sueldo y prestaciones, calidad de la supervisión y relación con supervisores, colegas y subordinados”. (Pág. 63)

En los factores de mantenimiento o higiene se considera netamente el ambiente y su relación con sus superiores entre estos tenemos las condiciones en las cuales laboran, la seguridad que tengan dentro de su área de trabajo, su remuneración y todos aquellos factores externos de la organización.

A criterio de (Boland, L, Carro, F, Stancatti, M, Gismano, Y, & Banchieri, L, 2012). Establecen que:

Las condiciones externas al puesto de trabajo, constituyen el contexto del cargo, estos factores, cuando son óptimos, no logran elevar la satisfacción del empleado de una manera importante y continua, se dice que causan ausencia de insatisfacción, sin embargo, cuando los factores higiénicos son precarios producen la insatisfacción de los empleados. (Pág. 96)

Para corroborar los criterios anterior se cita a (Alvarez, 2012) “Su característica fundamental es que son externos al puesto de trabajo o al trabajo desempeñado y, por tanto, no lo definen” (Pág. 104). Por lo tanto conforman el ambiente en el que el trabajo se desarrolla, entre otros, son destacables los siguientes: salario, condiciones ambientales y de seguridad, tipo de supervisión o de dirección, seguridad en el empleo, las políticas de la organización.

### **Necesidades Fisiológicas**

Según (Luna, A, 2015). “Las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimentos, agua, abrigo y sueño, las cuales no son satisfechas en el grado indispensable para la conservación de la vida, las demás no motivarán a los individuos”. (pág.112)

Conocidas como necesidades primarias debido a su origen ya que son las que sustentan la vida del ser humano entre estas: alimentación, abrigo, sueño, descanso en fin todas aquellas que permitan que el hombre conserve su salud.

También se ha tomado el criterio de (Barquero, A, 2013), definiendo que: “Las necesidades fisiológicas son la alimentación, las relaciones sexuales, el descanso, el vestido, el alojamiento y todas aquellas que son primordiales para la existencia”. (pág. 133)

A criterio de (Dalton, M, Hoyle, D, & Watts, M, 2012). Señala: “entre ellas el deseo de comida, de sueño, de vivienda, de agua, de agua y otros satisfactores de los impulsos fisiológicos. Son las más apremiantes y mientras no las cubramos las otras tienen poca o nula importancia (pág. 60). De tal forma que en el lugar de trabajo el aire acondicionado y la calefacción, las fuentes de agua, la cafetería o las maquinas distribuidoras de bocadillos para cubrir algunas de estas necesidades

### **Seguridad**

En lo que respecta a este tema (Barquero, A, 2013) reconoce que “la protección contra posibles peligros actuales y futuros en un ambiente confiable, ordenado y previsible, y la posesión de un credo o ideología que permita comprender el mundo”. (pág. 133).

Aunque para (Dalton, M, Hoyle, D, & Watts, M, 2012) seguridad es:

En la actualidad se reflejan más a menudo en la necesidad de seguridad económica y afectiva que en la seguridad física. He aquí algunos ejemplos de cómo se cubren en el lugar de trabajo: condiciones laborales seguras, seguridad de empleo, incrementos salariales periódicos, prestaciones adecuadas o un contrato sindical. (pág. 60)

Para estos autores la seguridad en un caso son los riesgos físicos a los que se puedan enfrentar los trabajadores pero para otros más relevancia tiene la seguridad económica y de estabilidad laboral, también se consideró la opinión de (Luna, A, 2015) que atribuye que “Son las necesidades para librarse de riesgos físicos y de temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o abrigo”. (pág.112), como se puede apreciar mezcla ambos criterios dejando un claro sentido a que el ejecutivo tiene que tomar muy en cuenta que debe brindarle a su trabajador ambos aspectos y de esta forma mantenerlos motivados.

### **Aceptación o asociación**

(Luna, A, 2015). Manifiesta que “En tanto que los seres sociales o los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás”. (pág.112) La aceptación del ser humano como un ente productivo y exitoso se debe a sus vínculos con su entorno y de la facilidad que tenga para asociarse.

En lo que respecta a (Dalton, M, Hoyle, D, & Watts, M, 2012) señala que “Se centran en el deseo de amor y de afecto, de aceptación en la sociedad y de una afiliación satisfactoria con los demás. (pág. 60). A menudo se atienden en el lugar de trabajo así: amistades compatibles, supervisión de calidad y afiliación a asociaciones u organizaciones profesionales.

Para concluir (Villar, J, 2014). Afirma que “Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, puede surgir el paso a actividades en busca de satisfacción relacional: deseo de ser aceptado, de amistad o de amor. (pág. 57), tanto la aceptación como la asociación le permite al trabajador a mantenerse motivado en todas las áreas de su vida.

## **Factores Motivacionales**

(Dalton, M, Hoyle, D, & Watts, M, 2012) Plasma la opinión de Herzberg quién define que: Producen altos niveles de motivación y de satisfacción del trabajo, incluyen logro, progreso, reconocimiento, responsabilidad y el trabajo mismo, otro resultado importante de su investigación es que los empleados con mucha motivación muestran gran tolerancia a la insatisfacción provocada por la ausencia de factores adecuados de mantenimiento. (Pág. 63)

Todos los aspectos motivacionales en un medida exagerada también hacen perder el interés del trabajador por cuanto necesita mantener un equilibrio emocional, así como en la carga de sus actividades dentro de la organización, debido a que son varios los fenómenos que hacen que los trabajadores se sientan insatisfechos en su entorno.

En cambio, (Boland, L, Carro, F, Stancatti, M, Gismano, Y, & Banchieri, L, 2012), argumentan que:

Se vinculan al contenido, las tareas, las responsabilidades y los deberes del cargo, son los factores intrínsecos al puesto de trabajo, cuando los factores motivacionales son óptimos logran: satisfacción en el cargo de manera continua e importante y aumento en la productividad del empleado. (Pág. 96)

Para el autor las funciones del trabajador deben ser de la misma medida que los estímulos motivacionales de tal forma que se logre la satisfacción del empleado de manera concurrente y así no afectar a la productividad de la empresa.

(Alvarez, 2012) En su reflexión señala que “Su característica fundamental es que son internos, inherentes al puesto de trabajo desempeñado, definiéndolo, pues se relacionan con lo que en el mismo se hace. (Pág. 104). A menudo se atienden en el lugar de trabajo así: amistades compatibles, supervisión de calidad y afiliación a asociaciones u organizaciones profesionales.

## **De estima**

Para (Luna, A, 2015). “Una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación propia como lo demás. Este tipo de necesidad produce satisfacciones como poder, prestigio, categoría y necesidad en uno mismo” (pág.112)

Realmente todos los seres humanos por satisfacción propia tienden a una necesidad de alcanzar la estima de sus jefes y superiores, así como de sus compañeros y subalternos si es el caso, para sentirse motivado y conforme con las actividades que realiza en su puesto de trabajo.

Desde la óptica de (Barquero, A, 2013):

Enorgullecerse de lo que se es y de lo que se hace, sentirse fuerte e independiente y con capacidad para alcanzar las metas previstas. Dentro de este grupo, además, se incluyen las necesidades de respeto y admiración de parte de los otros, el prestigio y un adecuado status social. (pág. 133)

(Dalton, M, Hoyle, D, & Watts, M, 2012). También conocidas como necesidades del yo (ego); incluyen la necesidad de respeto por parte de uno mismo y de los demás: Al satisfacerlas experimentamos la sensación de competencia, de control y utilidad. En el mundo laboral las cubrimos generalmente con tareas significativas, con mayor responsabilidad, con el reconocimiento que los compañeros y supervisores dan a un trabajo bien hecho, con los incrementos salariales o premios al mérito. (pág. 61)

### **Autorrealización**

La Autorrealización según (Dalton, M, Hoyle, D, & Watts, M, 2012):

Designan el deseo de llegar a ser lo que nos permiten nuestras capacidades, de alcanzar todo nuestro potencial. Incluyen lo siguiente: deseo de crecer en el aspecto personal, de aprovechar al máximo nuestras habilidades y realizar la expresión creativa. En el trabajo se cubren con un puesto interesante, con la oportunidad de ser creativos y el progreso profesional. (pág. 61)

Al igual que la estima, luego de lograrla el trabajador encontrara su punto máximo de la cúpula que es sentirse autorrealizado en su puesto de trabajo ya que al igual que

(Luna, A, 2015). Manifiesta que “Es la necesidad más alta de la jerarquía, se trata del deseo de llegar a ser lo que se es capaz de ser, de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso”. (pág.112)

Para un trabajador alcanzar este punto máximo se convierte en una meta cumplida ya que tal como lo menciona (Barquero, A, 2013). “Tener la oportunidad de emplear y desarrollar todo el potencial y las aptitudes que se poseen y de crecer y progresar en todos los planos; personales y laborales”. (pág. 133), estos se van a difundir a que su familia se sienta orgulloso de su persona y sus logros, por lo tanto los vínculos establecidos serán esencial para el empleado.

## **Fundamentación Teórica de la Variable Dependiente**

### **Cultura Organizacional**

Se considera como cultura a todas las costumbres, tradiciones, valores, creencias y experiencias que demuestre una persona individualmente pero cuando se trata de una organización se transforma como lo menciona (Gan, F & Triginé, J, 2012) en su definición:

La cultura es la forma de ser y actuar de una organización, es como su personalidad, no se dan, por lo tanto, dos culturas organizacionales idénticas. A pesar de ello, se han realizado sistematizaciones para poder abordar tal cuestión; así, hablamos de culturas orientadas al cliente, a los resultados, burocratizadas. (pág. 309)

Además se debe clarificar que la cultura organizacional es cambiante según la sociedad y en el entorno al que incursione por tanto no se considera rígida, aunque muchas de las veces estos cambios formen al inicio conflictos, ya que se puede afectar a una de las partes de la empresa.

Para (Alcover, C, Moriano, J, Segovia, A, & Topa, G, 2012). “Las culturas organizacionales fomentan y premian los comportamientos de sus empleados que desbordan los horarios oficiales establecidos, sin atender a sus efectos sobre el ámbito personal y familiar”. (pág. 26), en diversas ocasiones el empleado no logra encontrar un equilibrio entre el cumplimiento de sus horarios de trabajo y

cumpliendo a cabalidad la cultura organizacional, y no analiza que puede estar sacrificando su tiempos con su familia y fragmentando sus vínculos familiares.

Para finalizar (Alles, M, 2012) menciona que:

Los valores dan sustento y forma a la visión, siendo esta última la versión a lo largo plazo de la misión. Las metas son un medio para luego determinar los objetivos que permitan el cumplimiento de la misión. Todos estos elementos en su conjunto, con su correspondiente jerarquía (de mayor a menor especificidad), contribuyen a crear la cultura organizacional. (pág. 39)

Para la organización el cumplimiento de sus metas y objetivos van a la par con los valores y políticas que establezca dentro de su organización.

### **Clima Laboral**

En su libro Clima laboral (Gan, F & Triginé, J, 2012) lo define como:

Un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones: desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación y satisfacción de cada persona con la laboral que realiza. (pág. 275).

Por tanto, el clima laboral es el medio en el cual se desenvuelve el trabajo, cumpliendo con las condiciones necesarias para no afectar la salud de quienes conforman el talento humano de los colaboradores, es decir, cumplir con los reglamentos impuestos dentro de la organización buscando siempre la satisfacción y por ende la productividad empresarial.

A criterio de los autores (Leal, S & Urrea, J, 2013). “Son muchos los factores que constituyen el clima de una organización por lo que, para entenderlos y gestionarlos, resulta de mucha utilidad agruparlos en cuatro ejes: el espacio físico, los aspectos emocionales, el marco ético y moral y el respeto espiritual”. (pág. 145)

Se considera que un aporte elemental para la investigaciones en considerar los cuatro ejes planteados por los autores Leal, S & Urrea, que consideran al espacio físico, es decir a la seguridad que presta para los trabajadores; los aspectos emocionales que vienen netamente ligados a su convivencia personal y familiar, el marco ético y moral que ya se convierte en la carta de presentación de los trabajadores al momento de establecer una comunicación segura y eficaz y el respeto espiritual o la interrelaciones que mantengan los empleados entre sí.

Según (Jiménez, A, 2012). “Un clima laboral, ya sea bueno o malo, afecta de forma directa a la productividad de la empresa. Por ello, en la actualidad, las empresas están desarrollando multitud de medidas para motivar al trabajador y fomentar un clima laboral positivo”. (pág. 375). El autor no está alejado a los criterios de otros autores cuando mantienen que un clima laboral considerado adecuado para su talento humano se verá reflejado en el rendimiento laboral, pero un clima tenso puede llegar a decaer la fuerza de producción y por ende a la rentabilidad de la organización.

### **Factores del Desempeño Laboral**

El desempeño laboral se sigue una línea en la cual se evalúan las actividades que realiza las actividades encomendadas por sus superiores se cita el criterio de (Martínez, M, 2012) para complementar lo mencionado:

El desempeño laboral es un procedimiento continuo y sistemático de análisis que permite emitir juicios acerca del personal de una empresa, en relación con su trabajo, en un periodo de tiempo determinado – pasado y futuro –, cuyo objetivo es la integración de los objetivos organizacionales con los individuales. (pág. 286)

En consecuencia, (Medina, A, y otros, 2014). Afirma que:

En el ámbito profesional, los roles específicos del desempeño laboral, abarca numerosos aspectos del saber – saber ser, saber hacer, saber estar – para trascender la acción profesional e insertarse en los aspectos estructural – funcionales de la empresa en la que se desarrolla la actividad, e incluso imprimir estilos de comportamiento que alcanzan a lo personal fuera de los espacios laborales. (pág. 259)

Después, de definir lo que busca el desempeño laboral se señalan los factores que atraviesa el talento humano, en su contexto operacional que le permitirá demostrar sus habilidades, talentos, actitud y aptitud para desarrollarse en campo de aplicación.

(Lacalle, G, Caldas, M, & Reyes, C, 2012). Desde un enfoque amplio los factores claves en un puesto de trabajo son:

- a) Los empleados trabajan mejor cuando saben que lo que se espera de ellos y cómo contribuye su esfuerzo al rendimiento global de la organización.
- b) Los empleados tienen algo que decir de los resultados que la empresa espera de ellos.
- c) Cuando trabajan, los empleados necesitan saber cómo lo están haciendo.
- d) Los empleados quieren recompensas (dinero, reconocimiento, sensación de logro, etc.) acordes o alineados con sus niveles de rendimiento.
- e) Permite vincular claramente los objetivos individuales con los organizacionales; esto es, es una excelente oportunidad de alinear los intereses de los empleados con los de la empresa. (pág. 168).

## **Rendimiento Laboral**

### **Definición**

En una definición más básica (Muchinsky, P, 2014), explica que: “El rendimiento laboral es lo que el hombre realiza en una determinada actividad o trabajo y cuan efectivo llega a ser un trabajador a la hora de realizar sus actividades. (pág. 40).

(Pedraza, E, Amaya, G, & Conde, M, 2012). El rendimiento laboral “es la fijación de metas, el cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a las persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles”. (pág. 25). Sin dejar de lado que el rendimiento debe ser evaluado para que el trabajador pueda corregir y de esta forma mejorar.

Puesto que el rendimiento laboral es un eslabón para que conocer como los trabajadores demuestran sus actitudes y aptitudes, de tal forma que se ponen a prueba sus conocimientos, habilidades, experiencias, motivaciones, comportamiento y

valores que comparte con su vínculo familiar para alcanzar un desempeño idóneo, que sea considerado eficiente y eficaz por sus superiores.

(Toala, S, y otros, 2017), Expresa que:

El rendimiento laboral surge de la relación de capacidades y un ambiente laboral adecuado, esta relación permite fortalecer el beneficio y la percepción de cada trabajador. El beneficio es el resultado que espera cualquier empleado por lo tanto en la empresa las variables individuales y las del entorno afectan directamente el rendimiento, estos están directamente vinculados con las tareas de los puestos de trabajo. (pág. 51)

No obstante el rendimiento también valora los esfuerzos del talento humano, no solo para lo que se le contrato, porque esto trunca el crecimiento laboral de un empleado, sino que también realiza la eficiencia, productividad con las cuales desarrolla sus funciones que son asignadas dentro de un periodo establecido ,pero si, su comportamiento es positivo y motivado por los beneficios que le reconoce su jefe como son las normas de seguridad y la salud en su puesto de trabajo, los resultados alcanzados cumplirán con las metas planteadas por la organización.

(Koontz, H, 2015). “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” (pág. 95). El rendimiento laboral debe ser medido individualmente, así como colectivamente, puesto que una empresa que sigue procesos para la fabricación de un producto o de varios, puede verse afectada si uno de sus operarios tiene algún inconveniente ya sea dentro de su medio laboral o personal – familiar.

Además, (Motowidlo, B, 2012) señala “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”. (pág.189), para lograr un alcance de objetivos sin poner en riesgo la salud y estado físico del talento humano.

En ocasiones el rendimiento del trabajador se lo relaciona directamente con la productividad, por tanto las empresas tienden a buscar talento humano con experiencia en el campo de aplicación pero deja de un lado uno de los aspectos más importantes de la vida del hombre que son el comportamiento y calidad humana que está estrechamente ligada con los vínculos familiares, por tanto la interrogante que se hacen la mayoría de líderes organizativos al contratar a una persona y revisando los requisitos que se requieren para el cargo ya que tiene la experiencia, pero en la entrevista deja una pésima impresión de como relacionarse por tanto ¿Se debe contratar?, ¿Mejorará en el camino?, en fin puede tomar dos decisiones motivarlo dentro de la empresa o no contratarlo.

### **Factores que afectan al rendimiento laboral**

(Muro, P, 2015). “El rendimiento y la eficacia laboral es un problema de todos, porque nos afecta a todos, si se actúa sobre los aspectos esenciales, la productividad aumentará de forma espectacular y, en consecuencia, también lo harán los resultados y la competitividad empresarial”. (pág. 25)

Pero estos factores son de dos tipos internos o externos, pero en su conjunto afectan notablemente el rendimiento del talento humano que no permitirá el cumplimiento de las metas, objetivos y políticas de la empresa, si uno de estos factores falla el empleado mostrara una dificultad y errores continuos dentro de sus funciones.

### **Internos**

Entre estos tenemos tres que son esenciales desarrollar para la investigación como lo son Liderazgo, estructura organizativa y cultura de la empresa.

### **Liderazgo**

El liderazgo es denominado como un conjunto de actitudes y aptitudes que debe poseer un líder para influir en la manera de pensar y actuar de sus compañeros de trabajo para así motivarlos a cumplir con sus actividades de manera eficiente y eficaz.

(Gonzalez, M, 2016). Manifiesta que “Se puede definir el liderazgo como el proceso de influir sobre las personas para que éstas intenten con buena disposición y entusiasmo, lograr o contribuir a las metas del grupo”. (pág. 19.)

Dentro de una empresa es importante contar con líderes en cada departamento, quienes se encarguen de motivar a sus subalternos a cumplir con sus funciones sin imponer al contrario siendo persuasivo ya que de esta manera los empleados realizaran sus labores con entusiasmo y dejando de lado riñas anteriores.

Para (Arteaga, G, 2014). Liderazgo es la:

Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback, integrando las opiniones de los otros. (pág. 6)

La motivación que se debe ejercer en el talento humano debe permitir que las tareas que lleven a cabo sean realizadas eficientemente de tal forma que se cumplan con las metas a corto y largo plazo, mediante la utilización de herramientas que no son tangibles al contrario el líder debe usar su carisma y seguridad para tener una comunicación efectiva con los empleados.

Para constatar con el criterio anterior se cita a (Belzunce, J, Danvilla, I, & Martinez, F, 2013) que expresa: “El liderazgo consiste menos en empujar que en atraer, más en inspirar que en ordenar, más en conseguir a través de otros que en dirigirles hacia la meta fijada por el líder”. (pág. 30), así como lo apoya (Acosta, J, 2013). Que menciona que “El liderazgo puede alentar la flexibilidad, y conseguir que cada uno de lo mejor de sí mismo, para alcanzar el objetivo previsto, su impacto emocional viene determinado por la forma en que lo haga”. (pág. 67)

En conclusión que la empresa cuente con ejecutivos líderes que mantengan una buena relación con sus subalternos la empresa tendrá la confianza para inmiscuirse en temas personales para los empleados como la familia y en los cuales se pueda buscar una solución sin que estos sobrepasen los límites de su privacidad, este

funcionario o empleado habrá llegado a un punto importante en la vida de los trabajadores, convirtiendo a la empresa en su segunda familia.

### **Estructura Organizativa**

Para (Gilli, 2017) define a:

La Estructura es la forma de organización que adoptan los componentes de un conjunto o bien de un sistema bajo condiciones particulares de tiempo y lugar. Se dice que existe una estructura cuando una serie de elementos se integran en una totalidad que presente propiedades específicas como conjunto, y cuando además las propiedades de los elementos dependen de los atributos específicos de la totalidad. (pág. 3)

La estructura organizativa según el autor anterior solo la identifica como una combinación física de diferentes elementos que se convierten en los materiales que usan los trabajadores para la fabricación de un producto o de varios de ellos, pero a la par no solo debe verse de tal forma porque si no existiera la presencia del recurso humano no estaría la estructura organizativa completa.

Para afirmar esta teoría el autor (Cuesta, A, 2012) delimita que:

Es una estructura teórica para la reflexión de las grandes opciones de la empresa, que se sustenta para la reflexión de las grandes opciones de la empresa, que se sustenta en una nueva cultura y una nueva actitud de los directivos, que escapa de la improvisación en busca de lo analítico y que integra el paso de lo estratégico a lo operativo de forma sistemática y coherente. (pág.95)

En consecuencia, una estructura organizativa no se la debe definir nada más como un elemento físico y material, sino como una composición donde el componente más importante es el talento humano y que va incidir directamente en la productividad.

Según (Dalton, M, Hoyle, D, & Watts, M, 2012) señala que:

La estructura incide en la productividad, en la calidad, en el espíritu de grupo, en la satisfacción del cliente y, finalmente, en su totalidad. Por tales razones, muchas compañías estudian la suya de modo permanente e introducen cambios para estimular la eficiencia, cada día aumenta el número de las que aprueban ideas radicales concernientes a la estructura, de las que diluyen y descentralizan el control a fin de incentivar la innovación y permitir una reacción más rápida ante las necesidades cambiantes del mercado. (pág. 152)

### **Cultura de la empresa**

(Cuesta, A, 2012). Manifiesta que “Conjunto de normas, valores, creencias y pautas compartidas que caracterizan los modos de hacer y comportarse de los miembros de la organización, y que determinan la forma en que se resuelven los problemas y se toman las decisiones en la organización” (pág. 96)

En las empresas, los líderes o ejecutivos deben compartir una cultura empresarial que se convierta en la carta de presentación de la misma con su entorno, ya que una organización puede sin tener políticas, metas u objetivos que cumplir fácilmente puede desaparecer aunque tenga los mejores productos, por tanto la cultura de los trabajadores será vital para la convivencia.

(Gan, F & Triginé, J, 2012). Menciona que: “La cultura de empresa es un conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan la actividad de la empresa en el día a día, así como su enfoque y forma de abordar incidencias e imprevistos, la solución de problemas y conflictos”. (pág. 313)

En efecto, se debe plantear normas, valores, políticas en fin todos los componentes para cumplir con las actividades de la empresa de forma sistemática y ordenada que sea una plataforma para cumplir con los objetivos de la misma.

Para el autor (Puchol, L, 2012) define a:

La cultura empresarial es el conjunto de normas, valores compartidos y formas de pensar que marcan el comportamiento de las personas que prestan sus servicios en una empresa, y que caracterizan o dar una imagen externa de dicha empresa antes sus clientes, proveedores y el entorno en general. (pág. 24)

## **Externos**

Los factores externos que afectan al Rendimiento Laborar a continuación:

### **Familiares y personales**

Según (Arriaga, I & Aranda, V, 2014) reflexiona que:

Se han estudiado las consecuencias negativas de estos conflictos trabajo – familia, ente ellos, es posible mencionar los mayores riesgos de deterioro de la salud, un mal desempeño en la función parental, tensión psicológica, ansiedad, irritación frecuente, depresión, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos. La dificultad derivada de la ejecución de múltiples roles no sólo afecta en lo personal sino en lo laboral, junto a mayores niveles de ausentismo y rotación, pueden ser efectos derivados de las tensiones provocadas por desempeños simultáneos de los roles laborales y familiares. (pág. 13)

Los conflictos que se pueden presentar entre el trabajo – familia, repercuten negativamente en la salud de los trabajadores, debido que los problemas familiares desgastan al ser humano y combinados con el stress laboral se convierten en una barrera que limita al empleado para cumplir con sus actividades de forma eficiente y eficaz como lo requiere el puesto de trabajo.

Para (Jimenez, A & Moyano, E, 2014) menciona que:

Se postula que a pesar de los límites físicos y temporales entre el trabajo y familia, las emociones y conductas en una esfera se transfieren a la otra (por ejemplo, situaciones en la que los empleados que han tenido un mal día en el trabajo transfieren su malestar al hogar). En la Teoría de la Compensación, se postula que existe una relación inversa entre trabajo y familia, donde las personas realizan esfuerzos diferenciales para compensar las debilidades de una esfera en relación a otra, por ejemplo, situaciones en la que individuos con vidas familiares insatisfactorias podrían orientarse a actividades tendientes a obtener satisfacción en el trabajo y viceversa. (pág. 2)

No obstante, para (Alvarez, A; Guerra, J., 2012) “Se entiende el conflicto trabajo – familia como un conflicto inter-rol en el cual las presiones y exigencias que provienen de un rol (trabajo o familia) hacen que se dificulte la participación plena en el otro rol asumido, ya sea en trabajo o la familia”. (pág. 56), realmente es un fenómeno que se presenta comúnmente en los trabajadores ya que mezclan los conflictos de familiares en el trabajo y viceversa.

### **Ambientales**

El trabajador requiere de los elementos e implementos ambientales necesarios para cumplir con su trabajo, entre estos son que la climatización sea el ideal, que tomen el descanso necesario y que se sienta a gusto en su lugar de trabajo.

Para (Benegas, C, 2012):

Entre los factores ambientales o higiénicos, como el insomnio (el descanso de la mala calidad, el clima frío o calor excesivo afectan negativamente), el ruido, la iluminación, la calidad del aire, la mala comunicación entre los 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. (pág.85)

Como se manifestó anteriormente los factores ambientales son extensos ya que al mismo tiempo son incontrolables para algunas áreas de la empresa ya que rodean a todas las circunstancias durante la ejecución de sus actividades y se deben tomar en cuenta tres ejes de fundamentales la organización la estructura pero principalmente el recurso humano.

En materia el autor (Carrillo, E, 2015) define a:

Estos factores son aquellos que pueden darse en cualquier ámbito de la vida tanto en la familia, en el trabajo, en las relaciones sociales y son tales como la ansiedad, la dificultad de afrontar problemas, además todo esto puede verse agravado por los problemas familiares o sociales a los que se enfrente. (pág.37)

## **Salud Laboral**

Según (Alvarez, A; Guerra, J; 2012):

La salud laboral implica un estado de bienestar, tanto físico, psicológico como social del sujeto que se encuentra trabajando en un contexto laboral; además consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad. (pág. 52)

La salud laboral busca construir un ambiente de trabajo idóneo para los trabajadores, bajo las medidas de seguridad adecuadas, siguiendo las condiciones laborales justas, en las cuales los empleados puedan realizar sus actividades sin afectar su entorno.

Para (Bagner, A, 2013) la salud laboral se da en:

La empresa debe preocuparse por que los trabajadores regresen diariamente a sus hogares al menos con la misma salud con que entraron a trabajar, son todavía bastantes las empresas en las que no se da información a los trabajadores sobre seguridad e higiene cuando se les contrata o cuando cambian de tarea. (pág. 246)

Al criterio del autor anterior los empresarios deben preocuparse que la salud laboral de los trabajadores se mantenga tal y como cuando ingresan a su puesto de trabajo, considerando que cualquier accidente dentro de la organización tendrá responsabilidad en este aspecto.

En consecuencia, (Garcia, V, 2014) señala que:

La Salud Laboral puede considerarse como el estado de bienestar físico, mental y social completo dentro de un lugar de trabajo. Para ello, hay que lograr un medio ambiente laboral adecuado: Físico: tomando las medidas necesarias para que los

trabajadores no sufran lesiones físicas; Mental: Condiciones de trabajo justas; Social: actividades que se puedan realizar con dignidad. (pág.43)

## **Remuneración**

(Manzo,E & Moncallo, P, 2014) Opina que:

La remuneración, es el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, económicamente como la remuneración cierta, anticipativa a la producción, periódicamente recibida, establecida sobre una base contractual como debida por el trabajador, pendiente. (pág.46)

Los trabajadores consideran a la remuneración con el pago económico que les atribuye su jefe por realizar una actividad o producción de un producto siguiendo los estándares de calidad establecidos por la organización.

De acuerdo al autor (Hidalgo, B, 2014):

La remuneración desempeña un papel muy importante en la vida de las personas, no solo por aquello que les permite comprar, asegurarse o hacer. La remuneración tiene también un componente psicológico, relacionado con la autoestima, la imagen proyectada socialmente, el reconocimiento de los demás, la satisfacción personal. (pág.25)

En algunos casos para el trabajador la remuneración que percibe está por debajo de lo que considera justo y esto afecta sus condiciones personales, psicológicas, sociales y no permite que el empleado se sienta satisfecho, por tanto limita su crecimiento dentro de la organización.

También (Gonzalez, M, 2016) define a la remuneración como:

La retribución (el salario, los beneficios, las pagas extraordinarias, etc.) es lo que el sujeto recibe a cambio del desarrollo de su trabajo. Hay que tener en cuenta que una adecuada y equitativa distribución de ésta, facilitará la satisfacción en el trabajador. (pág. 119)

Las remuneraciones o contraprestaciones que se le atribuye a un trabajador se deben fijar de acuerdo a la escala salarial que cumpla con los requisitos de ley, en donde se les cancele un salario de acuerdo a las actividades que realice más los beneficios de ley como vacaciones, seguro social, pago de horas extras si es necesario.

### **Estabilidad Laboral**

Además de una remuneración justa en la salud labor como otro componente el trabajador busca una estabilidad, se toma el criterio del autor (Tumero, P, 2013) que define a la estabilidad laboral como:

El derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley; y es la obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en alguna de dichas causales de despido. (pág.8)

En efecto, mientras el trabajador cumpla a cabalidad sus actividades tiene derecho a mantenerse en su puesto de trabajo, para poder acceder a los beneficios deberá firmar un contrato que lo proteja de cualquier eventualidad, ya que de la misma forma que tiene deberes y obligaciones, tendrá sus beneficios de retribución y una estabilidad laboral por el tiempo de vigencia del mismo.

Para (Montserrat, J, 2014):

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un principio dotado de doble proyección: de una parte, posee una proyección eminentemente social, que se refiere al interés del trabajador a permanecer vinculado a la empresa, y de otro lado, una proyección eminentemente económico – productivo, que se refiere al interés del empresario en adaptar el volumen y la duración del trabajo a las necesidades productivas, organizativas o de otra índole, de la empresa. (pág. 61).

La estabilidad laboral también otorga un carácter relativo con el trabajo y la disolución de este vínculo debe tener un consenso entre la voluntad del trabajador y de la empresa que contrate los servicios, aunque también dentro de un contrato laboral se señalaran cláusulas que en caso de ser incumplidas por algunas de las partes se disolverán los compromisos contraídos.

En conclusión, la estabilidad laboral marca un inicio a una satisfacción para el trabajador que lo motiva para cumplir sus actividades de forma eficaz y eficiente, así como un estado de pertenencia.

### **Evaluación del Rendimiento Laboral**

Para (Checa, E & Portillo, J, 2015) explica:

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de sus puestos de trabajo, mostrándoles sus puntos fuertes y débiles con el fin de ayudarles a mejorar. (pág.130)

En consecuencia, la evaluación del rendimiento laboral debe realizarse en forma periódica para medir la satisfacción del empleado en su puesto de trabajo así como la productividad, que le ayudara a los empresarios a tomar las medidas correctivas necesarias.

No obstante para el autor (Gonzalez, M, 2016), la evaluación del rendimiento laboral:

Debe ofrecer información al subordinado con respecto al trabajo que ha realizado, comparando los objetivos elaborados con los efectivamente alcanzados, e indicar las áreas en las que deben ser mejorados. Hay que intentar que no sólo se evalúen los resultados cuantitativos sino también los cualitativos, por los que hay que incluir la moral de la plantilla, la satisfacción de los clientes, la colaboración entre equipos y los resultados en proyectos. (pág.114)

Además (Martínez, M, 2012) reflexiona que:

La evaluación del desempeño tiene gran efecto sobre el rendimiento laboral, pues no sólo es la base para las decisiones de personal – remuneración, promoción, etc. –, sino que también afecta a la motivación de los empleados, que es pieza clave en su rendimiento y satisfacción. (pág.285)

En conclusión, las empresas tienen que analizar la posibilidad de diseñar métodos para evaluar el rendimiento laboral de forma cuantitativa y cualitativa para de esta forma conocer los puntos fuertes y débiles de cada individuo, y de esta forma reforzar los puntos fuertes y corregir las debilidades que pueden ser internas o externas sin juzgar a los empleados que muestren un bajo rendimiento pero sin juzgarlos al contrario buscando los mecanismos necesarios para cumplir con los objetivos de la organización.

### **Formación**

Al momento de evaluar el rendimiento laboral se debe revisar si los trabajadores cuentan con la preparación o experiencia para realizar las funciones encomendadas por tanto el autor (Cerezal, J, 2017) define que:

La formación laboral es el proceso de transmisión y adquisición del conjunto de conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social y que están encaminados al “saber”, al “saber hacer” y al “como hacerlo”, orientado por el sistema de valores adquirido tanto en las clases como en la experiencia cotidiana. (pág.2)

Se establece una relación lógica entre los conocimientos y la experiencia en ciertos puestos es mucho más esencial el segundo elemento porque para el manejo de una máquina y no causar un accidente de trabajo prefiere el empresario contratar una persona que sepa el manejo de dicha máquina que a uno que tenga múltiples estudios teóricos pero carezca de práctica, claro está que en todos los casos no es aplicable.

(Gonzalez, M, 2016). Establece que: “Son dos técnicas relacionadas, pues ampliar conocimientos y técnicas por parte del empleado, se realiza para alcanzar un mejor desempeño en el puesto de trabajo actual y les permite además desarrollarse y promocionarse dentro de la empresa”. (pág. 116)

### **Promoción y desarrollo**

Según (Gonzalez, M, 2016) en su investigación manifiesta que:

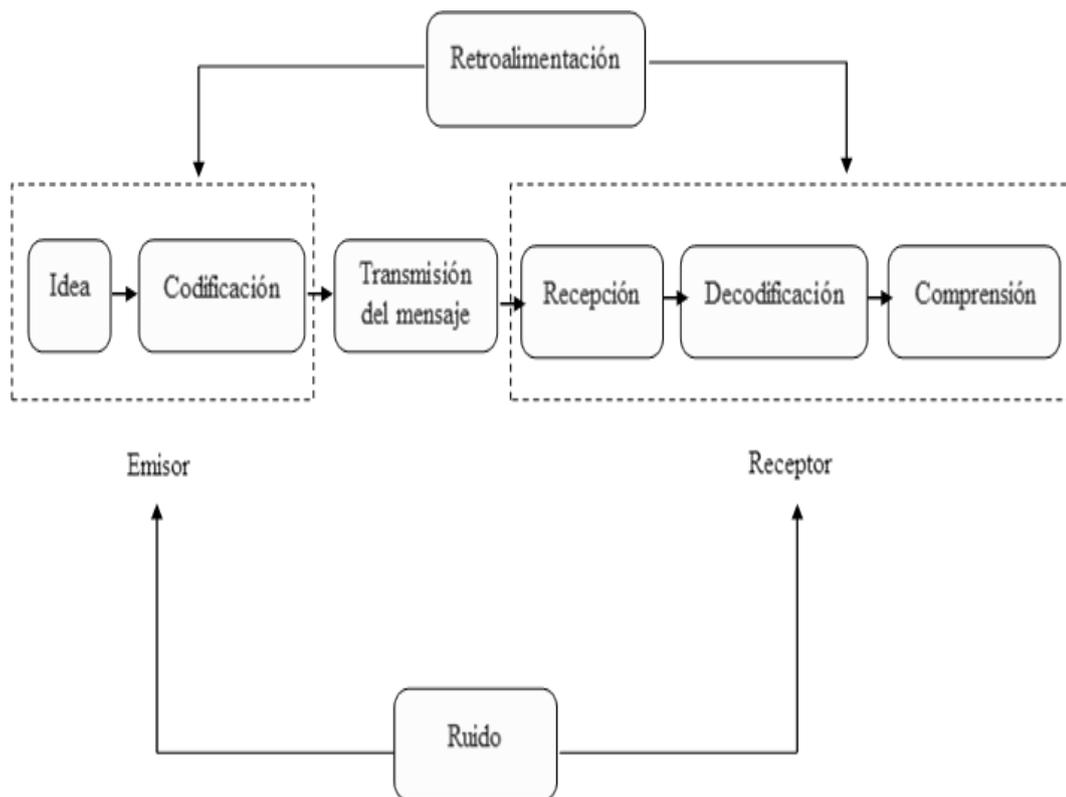
En lo que respecta a la política de promociones que aplica la organización, la satisfacción laboral existirá cuando el sujeto perciba que la política se ha llevado a cabo con claridad y con absoluta equidad. Todo ello va a contribuir a que el trabajador realice su labor de la mejor forma posible, y que por lo tanto se produzca un alta productividad por su parte. (pág. 119)

Cuando se habla de la promoción y desarrollo no se está señalando a los clientes sino a los trabajadores ya que ellos se sentirán más motivados si luego de la evaluación del Rendimiento Laboral se les realiza una promoción al final del término del año fiscal o en el periodo que crean necesario.

### **Información y Comunicación**

(Luna, A, 2016). La comunicación es un proceso en el que le emisor codifica un mensaje y concluye cuando el receptor lo decodifica, para definirlo claramente en el proceso de comunicación participa el emisor que transmite un mensaje por medio de un canal seleccionado, que al final recibe el receptor y que el proceso se retroalimenta en caso de existir barrera. (pág. 65)

En el siguiente diagrama se puede establecer una línea comunicacional adecuada:



**Gráfico N.- 5.** Proceso de comunicación/retroalimentación

**Fuente:** Luna, A, (2016)

Según (Puchol, L, 2012) “Define como aquellos dispositivos de gestión encaminados a promover la comunicación de una empresa con su propio personal, tratando de organizar sus relaciones de trabajo o de promover su cohesión interna y su rendimiento” (pág. 24), por cuanto dicha información es esencial para la empresa.

No se puede olvidar que la información y la comunicación dentro de una empresa son de vital importancia debido a que de esta forma se puede emitir y recibir mensajes codificados en los cuales se proteja los datos confidenciales de la organización.

### **Sistema de Compensación**

Además (Puchol, L, 2012) explica que:

La compensación es mucho más que la organización de un sistema burocrático para hacer llegar la paga a los obreros y empleados, en los momentos presentes, las empresas conscientes de que los recursos humanos son el activo más

importante de toda organización, tienen que esforzarse constantemente por conseguir implantar y mantener un sistema retributivo que cumpla el triple imperativo de ser internamente equitativo, externamente competitivo y motivador. (pág. 19)

Un sistema de compensación no solo se trata del salario que recibe el trabajador va mucho más allá debido a que son los incentivos formales que ofrecen los empresarios a su talento humano para que ellos se sientan parte de la organización.

Se toma los criterios de dos autores que están citados a continuación:

Para (Cuesta, A, 2012) “La compensación laboral es un sistema de estimulación material y moral, sistemas de pago a tiempo y por rendimiento, sistemas de reconocimiento social, sistemas de motivación, evaluación de puestos, etc.”. (pág. 108)

En efecto, (Cruelles, J, 2012). “El principal objetivo de un sistema de incentivos es el de invitar a los operarios a ser más productivos, ya que si reducen el tiempo estándar de fabricación, recibirán a cambio una mejora en la remuneración”. (pág. 55)

Bajo estas definiciones se puede denotar claramente que los sistemas de compensaciones sirven como estimulaciones materiales y morales que no afecten al salario ni a su jornada de trabajo.

### **Hipótesis**

Los vínculos familiares afectan notablemente en el rendimiento laboral del Talento Humano de la Curtiduría Hidalgo de la Parroquia Izamba del Cantón Ambato.

### **Señalamiento de Variables**

**Variable Independiente:** Vínculos Familiares

**Variable Dependiente:** Rendimiento Laboral

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **Modalidad Básica de Investigación**

La presente investigación se realizó bajo la modalidad bibliográfica y de campo, ya que se fundamentara científicamente, además se confrontará con la observación y aplicación de encuestas y la evolución de la problemática, para de esta manera obtener información que servirá de base para plantear alternativas de solución.

#### **Investigación Bibliográfica**

Según el autor (Fidias, G, 2012), define:

La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas, como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos. (pág. 27)

Tal como lo menciona el autor en la investigación bibliográfica el investigador se basa en diferentes autores de fuentes primarias, es decir libros, artículos de revistas, y sitios web, que permitirán argumentar las dimensiones e indicadores de las variables.

#### **Investigación de Campo**

Mediante la aplicación de la observación se conoce la realidad del problema, que permite obtener una visión clara de las expectativas y necesidades que generaron dicha problemática, para argumentar lo antes mencionado se toma el criterio de (Fidias, G, 2012):

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de todos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. (pág. 28)

## **Nivel o Tipo de Investigación**

Los niveles o tipos de investigación que se utiliza para la investigación son: Exploratoria y Descriptiva que se desarrollaran a continuación.

### **Investigación Exploratoria**

De acuerdo a (Fidias, G, 2012) señala que: “La investigación exploratoria es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos”. (pág. 23). De tal forma que se conoce la realidad del objeto de estudio, permitiendo un acercamiento y que se determine las causas que ocasionan la problemática.

### **Investigación Descriptiva**

Para (Fidias, G, 2012), la investigación descriptiva: “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”. (pág. 24).

Se detallará la situación actual y la causas que originan la problemática dentro de la empresa Curtiduría Hidalgo, para de esta forma plantear la alternativa de situación.

## **Técnicas de Investigación**

Para la recolección de los datos se aplicará encuestas que contará con una serie de preguntas estructuradas al talento humano de la empresa, para obtener datos fehacientes acerca los vínculos familiares establecidos.

## **Población y Muestra**

### **Población**

(Wigodski, J, 2013), menciona que: “Población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado”

Se toma como población o universo al Talento humano de la empresa Curtiduría Hidalgo de la Ciudad de Ambato que está compuesto por un total de 32 personas.

### **Muestra**

Según (Wigodski, J, 2013) define a “La muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población”, para la presente investigación se tomará toda la población, de tal forma que no es necesario la ejecución de un tipo de muestreo.

**Tabla N.- 1.** Muestra

<b>UNIDAD DE OBSERVACIÓN</b>		<b>PORCENTAJE</b>
<b>TALENTO HUMANO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	
Personal Administrativo	6	18,75
Trabajadores	26	81,25
<b>TOTAL</b>	32	100%

**Elaborado por:** Ariel Gutiérrez Macías (2017)

**Fuente:** Curtiduría Hidalgo

## Operacionalización de Variables

**Variable Independiente:** Vínculos Familiares

**Tabla N.- 2.** Operacionalización de la Variable Independiente

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Items	Técnica e Instrumento
<p><b>Vínculo Familiares</b></p> <p>El tipo de vínculo de parentesco que se establece en la familia y las funciones que en ella se cumplen son fenómenos inherentes al género humano, en cualquiera de los contextos que se presente: la forma de vida familiar, los roles hacia el interior de la familia y los tipos de familia son los que han cambiado, en función de los factores en cambios personales, y motivacionales de las nuevas exigencias que la sociedad le va imponiendo a esta.</p>	<p>Vínculos de Parentesco</p> <p>Tipos de Familia</p> <p>Cambios personales</p> <p>Motivación</p>	<p>Afinidad Consanguinidad Adopción</p> <p>Nuclear Extensa Monoparental Reconstituida</p> <p>Necesidades fisiológicas Seguridad Asociación</p> <p>Estima Autorrealización</p>	<p>¿Considera Ud que los vínculos de parentesco afectan al desenvolvimiento de una familia?</p> <p>¿Recibe apoyo de sus familiares?</p> <p>¿Qué tipo de familia considera es la suya?</p> <p>¿Cubre todas las necesidades de alimentación, salud, vivienda para el bienestar de su familia?</p> <p>¿Es importante para su familia el trabajo que Ud. realiza en la empresa?</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario de preguntas</p>

**Elaborado por:** Ariel Gutiérrez Macías (2017)

**Variable Dependiente:** Rendimiento Laboral

**Tabla N.- 3.** Operacionalización de la Variable Dependiente

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Items	Técnica e Instrumento
<p><b>Rendimiento Laboral</b></p> <p>El rendimiento laboral es un eslabón para conocer como los trabajadores demuestran sus actitudes y aptitudes, frente a su relación con los factores internos y externos, que le permitirá mantener su salud laboral, de tal forma que se ponen a prueba sus conocimientos, habilidades, experiencias, motivaciones, comportamiento y valores que comparte con su vínculo familiar, para alcanzar un buen calificación en la evaluación del rendimiento, que sea considerado eficiente y eficaz para sus superiores.</p>	<p>Factores Internos</p> <p>Factores Externos</p> <p>Salud Laboral</p> <p>Evaluación del Rendimiento</p>	<p>Liderazgo Estructura organizativa</p> <p>Relaciones familiares y personales Ambiente o entorno</p> <p>Retribución Estabilidad Laboral</p> <p>Formación académica Comunicación Incentivos o compensación</p>	<p>¿Considera Ud. que existe liderazgo por parte de sus superiores?</p> <p>¿Influyen sus conflictos familiares en su rendimiento laboral?</p> <p>¿La retribución o salario que recibe por su trabajo se ajustan a sus necesidades?</p> <p>¿La comunicación que mantiene con sus superiores y compañeros es eficiente y eficaz?</p> <p>¿Considera Ud. necesario que en la empresa brinde capacitaciones sobre la relación de vínculos familiares-trabajo?</p>	<p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Cuestionario de preguntas</p>

**Elaborado por:** Ariel Gutiérrez Macías (2017)

## Plan de Recolección de Información

**Tabla N.- 4.** Plan de recolección de la información

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
¿Para qué?	Con el fin de determinar las causas y efectos negativos de los vínculos familiares frente al rendimiento laboral.
¿Para Quiénes?	Talento Humano de la Empresa Curtiduría Hidalgo
¿Sobre qué aspectos?	Vínculos Familiares y Rendimiento Laboral.
¿Quiénes?	Investigador Talento Humano
¿Cuándo?	Durante el 2017
¿Dónde?	Empresa Curtiduría Hidalgo
¿Cuántas veces?	Una sola vez
¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta
¿Con qué?	Cuestionario de Preguntas
¿En qué condiciones?	Revisión de Seguimiento de casos

**Elaborado por:** Ariel Gutiérrez Macías (2017)

## Plan de Procesamiento de la Información

Para el procesamiento de la información se tomarán en cuenta las siguientes actividades:

- Diseño y aplicación de los instrumentos de recolección de datos al talento humano de la Empresa Curtiduría Hidalgo.
- Análisis de la información mediante un programa estadístico confiable.
- Interpretación de los resultados y confrontación con la información primaria investigada.
- Planteamiento de la alternativa de solución.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DE RESULTADOS

#### **Análisis de los Resultados de la encuesta aplicada al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo**

Con los resultados cuantitativos de la encuesta aplicada al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo, se realiza la tabulación, análisis e interpretación del cuestionario de preguntas aplicadas con la utilización del programa estadístico informático SPSS.

Con la información obtenida permitirá dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación, permitiendo comprobar la relevancia del objeto de estudio, con la finalidad de establecer las conclusiones y recomendaciones.

El análisis e interpretación se realizó a las respuestas asignadas de una población de 32 personas que conforman el talento humano de la Institución.

#### **1. ¿Considera Ud. que los vínculos de parentesco afectan al desenvolvimiento de una familia?**

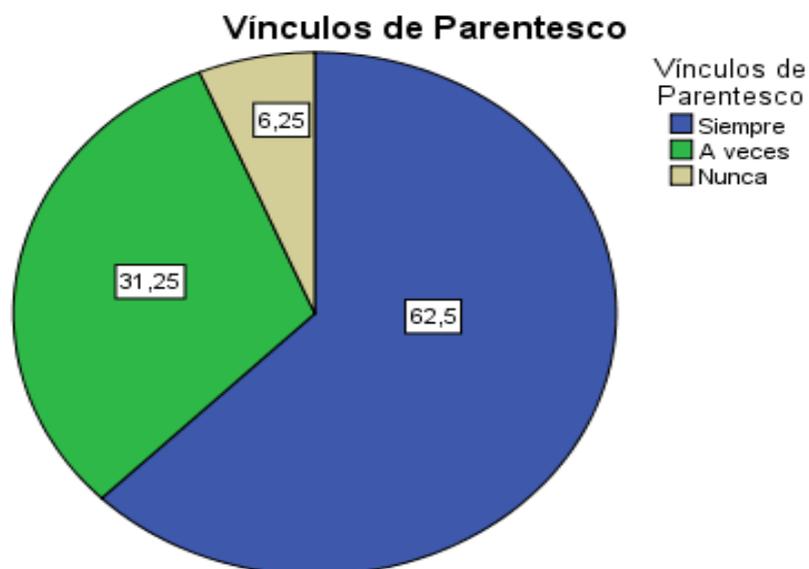
**Tabla N.- 5. Vínculos de Parentesco**

#### **Vínculos de Parentesco**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Siempre	20	62,50	62,50	62,50
A veces	10	31,25	31,25	93,75
Nunca	2	6,25	6,25	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Ariel Gutiérrez Macías (2017)

**Fuente:** Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo



**Gráfico N.- 6.** Vínculos de Parentesco

**Fuente:** Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo

### **Análisis e Interpretación**

De las tres alternativas planteadas para conocer si los vínculos de parentesco influyen en el desenvolvimiento de la familia se obtuvo los siguientes resultados: 20 trabajadores que representan el 62,50% escogieron “Siempre”, 10 empleados equivalentes al 31,25% contestaron que “A veces” y finalmente 2 encuestados que simboliza el 6,25% señalaron que “Nunca”

Estos resultados demuestran que el talento humano tiene muy arraigadas sus relaciones familiares y que los diferentes tipos de parentesco los hace dependientes y esto afecta al desenvolvimiento del núcleo familiar y al comportamiento del ser humano en el entorno que se desenvuelva.

## 2. ¿Recibe apoyo de sus familiares?

Tabla N.- 6. Apoyo de sus familiares

		Apoyo de sus Familiares			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	15	46,88	46,88	46,88
	A veces	10	31,25	31,25	78,13
	Nunca	7	21,87	21,87	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Elaborado por: Ariel Gutiérrez Macías (2017)

Fuente: Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo

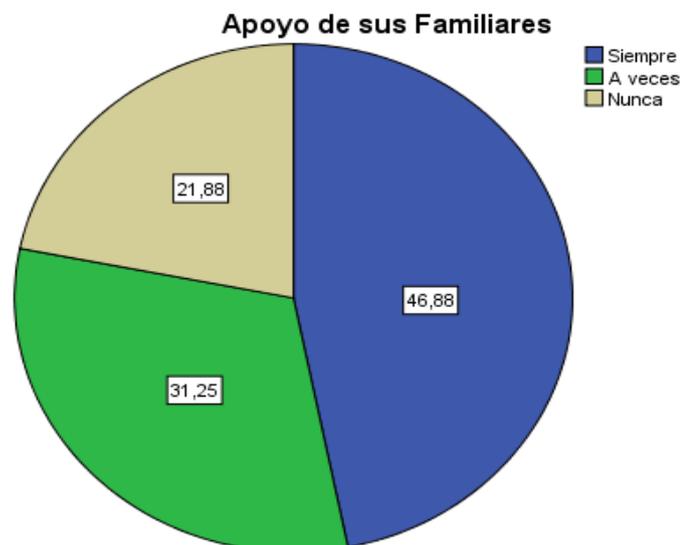


Gráfico N.- 7. Apoyo de sus familiares

Fuente: Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo

### Análisis e Interpretación

Con la finalidad de conocer si el talento humano recibe apoyo de sus familiares se recopiló la siguiente información: 15 encuestados contestaron “Siempre” que equivale al 46,88%; 10 empleados respondieron que “A veces” que representan el 31,25% y finalmente el 21,87% determinado por 7 personas señalaron que “Nunca”.

Se demuestra que los trabajadores reciben apoyo de sus familiares pero de la manera que esperan debido a que solo se relacionan negativamente lo cual es reflejado en los conflictos internos del empleado en su comportamiento dentro de la empresa.

### 3. ¿Qué tipo de familia considera es la suya?

Tabla N.- 7. Tipos de Familia

		Tipo de Familia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nuclear	10	31,25	31,25	31,25
	Extensa	3	9,37	9,37	40,62
	Monoparental	9	28,13	28,13	68,75
	Reconstituida	10	31,25	31,25	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Elaborado por: Ariel Gutiérrez Macías (2017)

Fuente: Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo

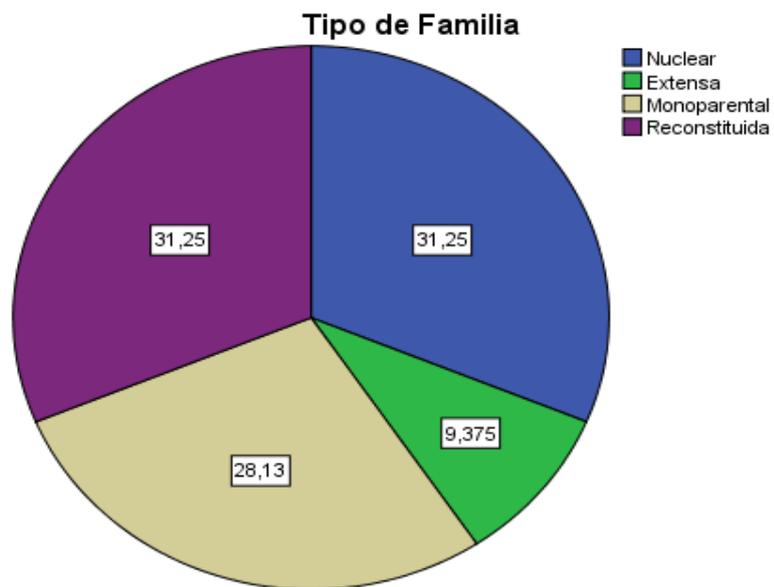


Gráfico N.- 8. Tipos de Familia

Fuente: Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo

### Análisis e Interpretación

En Curtiduría Hidalgo, se obtuvo los siguientes criterios del Talento Humano respecto a los tipos de familia: 10 encuestados equivalentes al 31,25% respondieron “Nuclear”; 3 personas que simbolizan al 9,37% contestaron “Extensa”; 9 empleados que representa al 28,13% señalaron que “Monoparental” y 10 trabajadores que determina al 31,25% mencionaron que “Reconstituida”.

Se define que en lo que se refiere a tipos de familia los más determinantes son las familias Nucleares y Reconstituidas lo que diferencia los comportamientos y conflictos internos que se puedan suscitar que afecte el rendimiento laboral.

#### 4. ¿Cubre todas las necesidades de alimentación, salud, vivienda para el bienestar de su familia?

Tabla N.- 8. Bienestar familiar

Bienestar Familiar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	12	37,50	37,50	37,50
	A veces	15	46,88	46,88	84,38
	Nunca	5	15,62	15,62	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Elaborado por: Ariel Gutiérrez Macías (2017)

Fuente: Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo

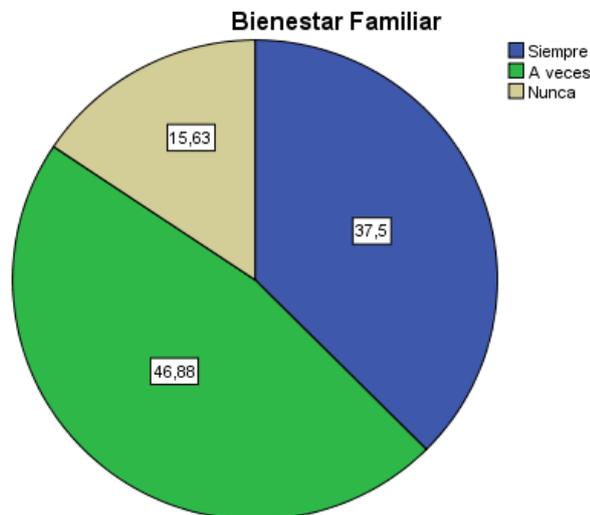


Gráfico N.- 9. Bienestar Familiar

Fuente: Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo

#### Análisis e Interpretación

Con el propósito de recabar información para conocer si el talento humano cubre con las necesidades que brindan un Bienestar familiar: 12 encuestados manifestaron que “Siempre” equivalente al 37,50%; 15 empleados responden que “A veces” sumando el 46,88% y 5 trabajadores escogieron “Nunca” representado por el 15,62%.

Se considera que el talento humano medianamente cumple con las necesidades que tiene su familia respecto a alimentación, vivienda y salud que garantice el bienestar del núcleo familiar, por tanto un porcentaje considerable concluyo que en algunas ocasiones no cubren sus gastos en su totalidad, creándose conflictos sociales y familiares.

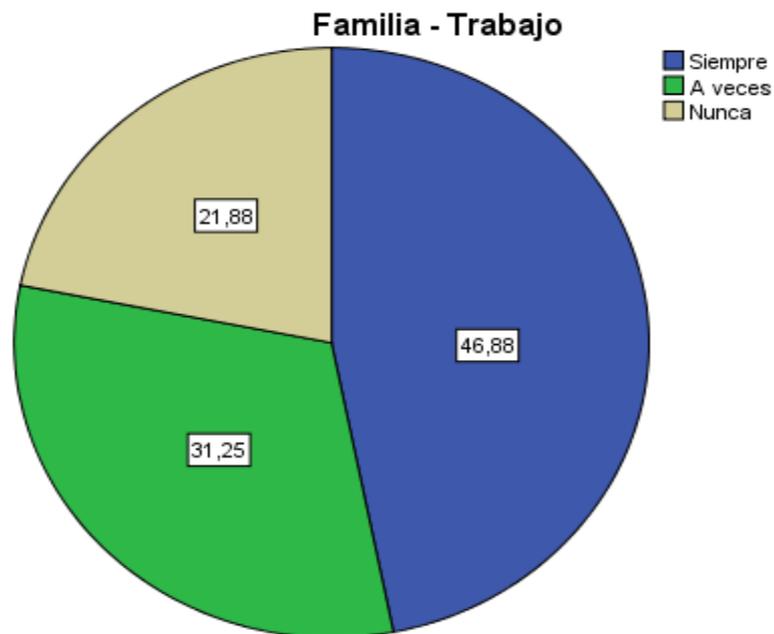
**5. ¿Es importante para su familia el trabajo que Ud. realiza en la empresa?**

**Tabla N.- 9.** Familia – Trabajo

		<b>Familia - Trabajo</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	7	21,88	21,88	21,88
	A veces	10	31,25	31,25	53,13
	Nunca	15	46,88	46,88	100,0
Total		32	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Ariel Gutiérrez Macías (2017)

**Fuente:** Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo



**Gráfico N.- 10.** Familia – Trabajo

**Fuente:** Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo

**Análisis e Interpretación**

Del total de la muestra, 7 empleados representado por el 21,88%, contestaron que “Siempre”, es importante para la familia el trabajo realizado en la empresas; 10 encuestado que suman el 31,25% menciona que “A veces” y 15 empleados equivalente al 46,88% escogieron la opción “Nunca”.

Por tanto, el trabajador percibe que para su familia es importante su trabajo aunque algunas veces difieran en sus comentarios y no mantener el autocontrol en cada espacio que se desenvuelve le afecta negativamente en su rendimiento laboral.

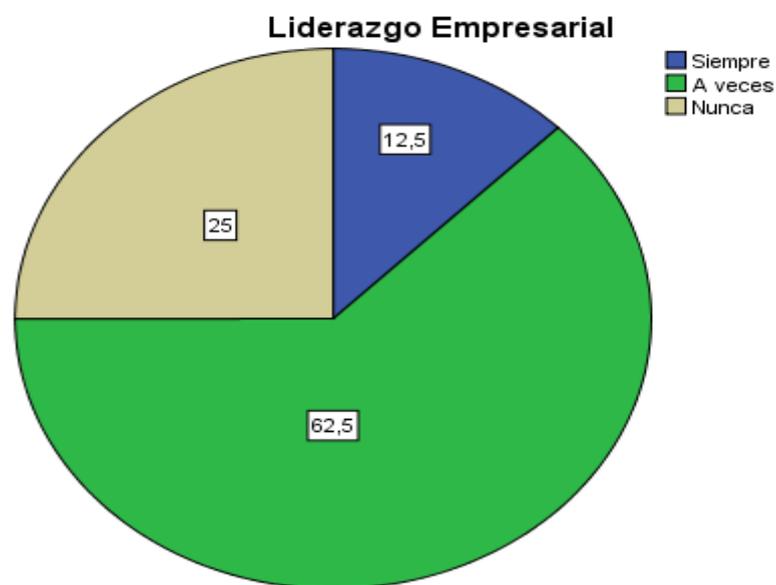
**6. ¿Considera Ud. que existe liderazgo por parte de sus superiores?**

**Tabla N.- 10.** Liderazgo Empresarial

Liderazgo Empresarial					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	4	12,50	12,50	12,50
	A veces	20	62,50	62,50	75,00
	Nunca	8	25,00	25,00	100,00
	Total	32	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Ariel Gutiérrez Macías (2017)

**Fuente:** Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo



**Gráfico N.- 11.** Liderazgo Empresarial

**Fuente:** Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo

**Análisis e Interpretación**

Con el propósito de conocer la opinión del talento humano acerca de la percepción de la existencia de liderazgo empresarial dentro de la empresa arrojando las siguientes incidencias: 4 empleados que representa al 12,50% menciona que “Siempre”; 20 encuestados respondieron que “A veces” sumando 62,50% y finalmente 8 trabajadores que equivale el 25,00% manifestó que “Nunca”.

Con los datos recabados se establece una indecisión por parte del Talento Humano en afirmar o negar la existencia de liderazgo dentro de la institución, por tanto se debe trabajar en mejorar la imagen corporativa comprometiendo al personal.

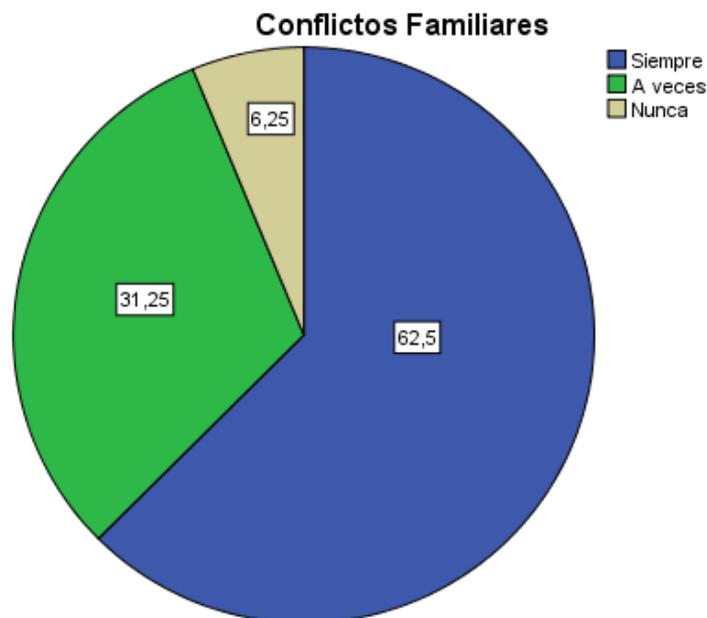
## 7. ¿Influyen sus conflictos familiares en su rendimiento laboral?

**Tabla N.- 11.** Conflictos Familiares

		Conflictos Familiares			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	20	62,50	62,50	62,50
	A veces	10	31,25	31,25	93,75
	Nunca	2	6,25	6,25	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Ariel Gutiérrez Macías (2017)

**Fuente:** Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo



**Gráfico N.- 12.** Conflictos Familiares

**Fuente:** Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo

### Análisis e Interpretación

De las alternativas planteadas: 20 empleados equivalente al 62,50%, mencionaron que “Siempre” influyen los conflictos familiares en su rendimiento laboral; 10 encuestados sumaron el 32,25% señalaron que “A veces” y 2 personas que representan el 6,25% opinaron que “Nunca”.

En efecto, los conflictos familiares es uno de los indicadores determinante en el comportamiento de los trabajadores en su puesto de trabajo originando una disminución el rendimiento laboral.

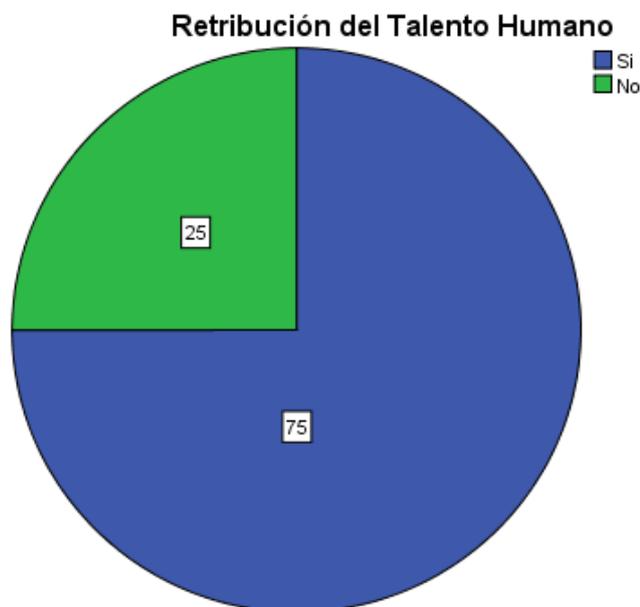
**8. ¿La retribución o salario que recibe por su trabajo se ajustan a sus necesidades?**

**Tabla N.- 12.** Retribución del Talento Humano

Retribución del Talento Humano					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	24	75,0	75,0	75,0
	No	8	25,0	25,0	100,0
Total		32	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Ariel Gutiérrez Macías (2017)

**Fuente:** Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo



**Gráfico N.- 13.** Retribución del Talento Humano  
**Fuente:** Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo

**Análisis e Interpretación**

Para obtener un dato fehaciente acerca de la opinión del talento humano frente a su nivel de satisfacción frente a la retribución o salario que perciben: el 75% respondieron que “Si” que representa a 24 empleados y 8 encuestados contestaron que “No” sumando el 25%.

Según lo demostrado en los resultados la mayoría de los encuestados cubren sus necesidades con su sueldo, aunque todavía hay un 25% que no se siente bien remunerados por tanto se debe trabajar en este aspecto.

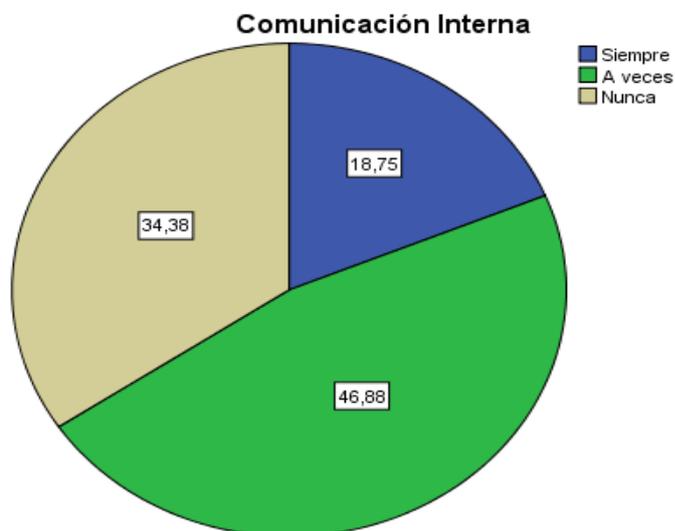
**9. ¿La comunicación que mantiene con sus superiores y compañeros es eficiente y eficaz?**

**Tabla N.- 13.** Comunicación Interna

Comunicación Interna					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	6	18,75	18,75	18,75
	A veces	15	46,88	46,88	65,63
	Nunca	11	34,37	34,37	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Ariel Gutiérrez Macías (2017)

**Fuente:** Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo



**Gráfico N.- 14.** Comunicación Interna

**Fuente:** Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo

**Análisis e Interpretación**

Para conocer si el talento humano mantiene una comunicación eficiente y eficaz se obtuvo los siguientes hallazgos: 6 empleados que representan el 18,75% menciona que “Siempre”; 15 encuestados sumando el 46,88% señala que “A veces” y 11 personas equivalentes al 34,37% opinaron que “Nunca”

De acuerdo a los resultados se evidencia notablemente que la comunicación es inestable y que solo se ejerce el mando por parte de los superiores a sus empleados lo que hace que el ambiente sea hostil.

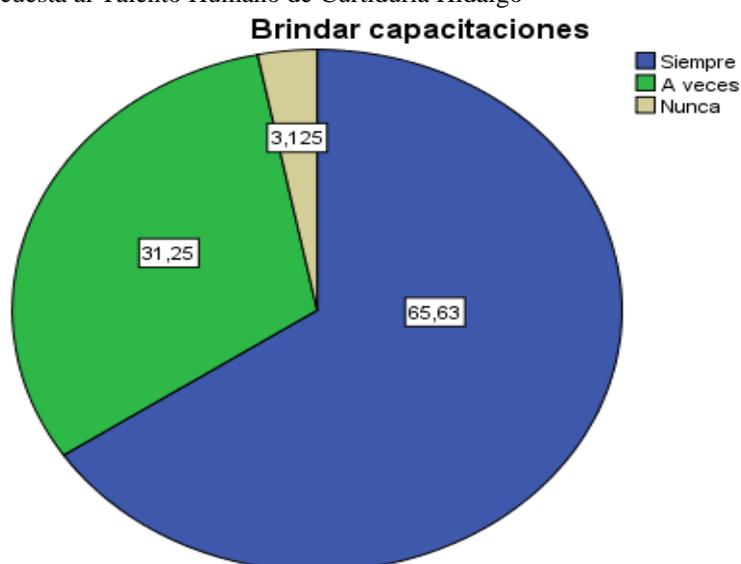
**10. ¿Considera Ud. necesario que en la empresa brinde capacitaciones sobre la relación de vínculos familiares – trabajo?**

**Tabla N.- 14.** Brindar Capacitaciones

		<b>Brindar capacitaciones</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	21	65,63	65,63	65,63
	A veces	10	31,25	31,25	96,88
	Nunca	1	3,12	3,12	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Ariel Gutiérrez Macías (2017)

**Fuente:** Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo



**Gráfico N.- 15.** Brindar Capacitaciones

**Fuente:** Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo

**Análisis e Interpretación**

Se consideró la posibilidad de brindar capacitaciones para mejorar los vínculos familiares y a su vez mantener la estabilidad y rendimiento laboral por cuanto se evidencio que: El 65,63% representado por 21 empleados manifiestan que “Siempre”; la opción “A veces” fue elegida por 10 personas que equivale al 32,25% y en una minoría del 3,12% solamente opinado por 1 encuestado menciona que “Nunca”.

De acuerdo a lo anteriormente resaltado en una mayoría se recomienda realizar capacitaciones o seminarios en los cuales se resalte la necesidad de que se

establezcan vínculos sanos y de esta forma la personalidad y estabilidad emocional del talento humano no afectara al rendimiento productivo.

### **Verificación de Hipótesis**

**Tema:** El vínculo Familiar y rendimiento laboral del Talento Humano de la Curtiduría Hidalgo de la Parroquia Izamba del Cantón Ambato.

### **Variables**

**Variable Independiente:** Vínculo Familiar

**Variable Dependiente:** Rendimiento Laboral

### **Planteamiento de la Hipótesis**

**H 1:** Los vínculos familiares afectan notablemente en el rendimiento laboral del Talento Humano de la Curtiduría Hidalgo de la Parroquia Izamba del Cantón Ambato.

**H 0:** Los vínculos familiares no afectan al rendimiento laboral del Talento Humano de la Curtiduría Hidalgo de la Parroquia Izamba del Cantón Ambato.

### **Selección del nivel de significación**

Se utiliza el nivel de confiabilidad del 0.05 que corresponde al 95%

### **Prueba Chi Cuadrado**

La fórmula es:

$$x^2 = \sum \frac{(f_e - f_o)}{f_e}$$

### **En donde**

X<sup>2</sup>= Chi Cuadrado

∑= Sumatoria

*f<sub>e</sub>* = Frecuencias esperadas

*f<sub>o</sub>* = Frecuencias observadas

Nivel se significancia = 0.05

### Especificaciones de las regiones de aceptación y rechazo

Para determinar esa sección se toman los grados considerando que constara de 4 filas y 3 columnas

### Grados de Libertad

De acuerdo a las preguntas escogidas se determina la siguiente ecuación:

$$gl = (\#filas - 1) * (\#columnas - 1)$$

$$gl = (4 - 1) * (3 - 1)$$

$$gl = 3 * 2$$

$$gl = 6$$

Por lo tanto, con los grados de libertad equivalente a 6 con un nivel de significancia de 0,05, se verifica en la tabla de X<sup>2</sup> el valor de 12,59 por consiguiente se acepta la hipótesis nula para todo valor de Chi Cuadrado que se encuentre hasta el valor de 12,59 y se rechaza la hipótesis nula cuando los valores calculados son mayores de 12,59 y se acepta la hipótesis alternativa.

### Recolección de datos y cálculo de estadísticas

### Frecuencias Observadas

**Tabla N.- 15.** Frecuencias Observadas

<b>Variable</b>	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>	<b>Total</b>
<b>Preguntas</b>				
1. ¿Considera Ud. que los vínculos de parentesco afectan al desenvolvimiento de una familia?	20	10	2	32
5. ¿Es importante para su familia el trabajo que Ud. realiza en la empresa?	7	10	15	32
7. ¿Influyen sus conflictos familiares en su rendimiento laboral?	20	10	2	32

10. ¿Considera Ud. necesario que en la empresa brinde capacitaciones sobre la relación de vínculos familiares – trabajo?	21	10	1	32
<b>Total</b>	68	40	20	128

Elaborado por: Ariel Gutiérrez Macías (2017)

Fuente: Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo

### Frecuencias Esperadas

Tabla N.- 16. Frecuencias Esperadas

Variable	Siempre	A veces	Nunca	Total
<b>Preguntas</b>				
1. ¿Considera Ud. que los vínculos de parentesco afectan al desenvolvimiento de una familia?	17	10	5	32
5. ¿Es importante para su familia el trabajo que Ud. realiza en la empresa?	17	10	5	32
7. ¿Influyen sus conflictos familiares en su rendimiento laboral?	17	10	5	32
10. ¿Considera Ud. necesario que en la empresa brinde capacitaciones sobre la relación de vínculos familiares – trabajo?	17	10	5	32
<b>Total</b>	68	40	20	128

Elaborado por: Ariel Gutiérrez Macías (2017)

Fuente: Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo

### Calculo del Chi Cuadrado

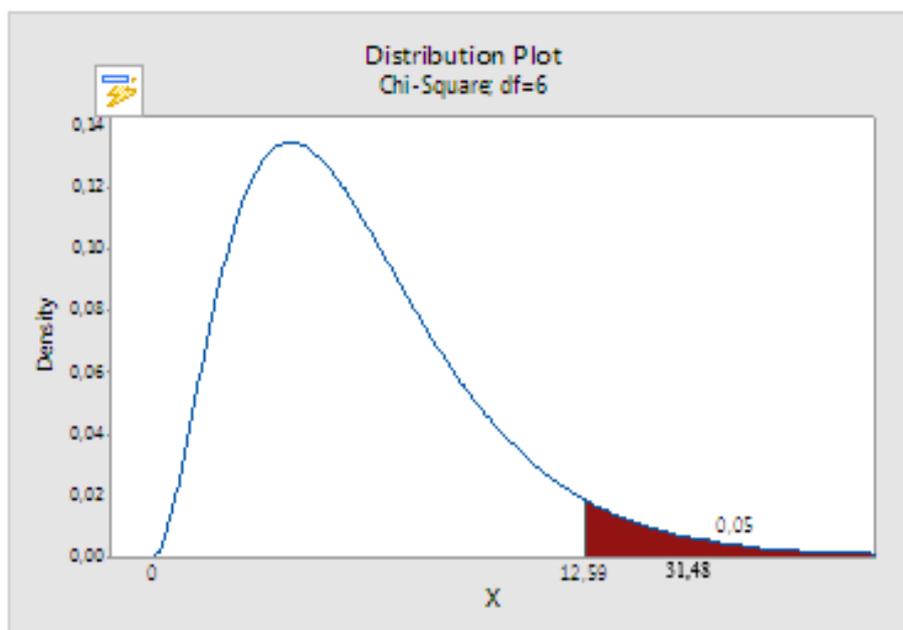
Tabla N.- 17. Chi Cuadrado

Alternativas		O	E	O-E	(O – E) <sup>2</sup>	(O – E) <sup>2</sup> /E
1. ¿Considera Ud. que los vínculos de parentesco afectan al desenvolvimiento de una familia?	Siempre	20	17	3	9	0,529
	A veces	10	10	0	0	0,000
	Nunca	2	5	-3	9	1,800
5. ¿Es importante para su familia el trabajo que Ud. realiza en la empresa?	Siempre	7	17	-10	100	5,882
	A veces	10	10	0	0	0,000
	Nunca	15	5	10	100	20,000
7. ¿Influyen sus conflictos familiares en su rendimiento laboral?	Siempre	20	17	3	9	0,529
	A veces	10	10	0	0	0,000

	Nunca	2	5	-3	9	1,800
10. ¿Considera Ud. necesario que en la empresa brinde capacitaciones sobre la relación de vínculos familiares – trabajo?	Siempre	21	17	4	16	0,941
	A veces	10	10	0	0	0,000
	Nunca	1	5	-4	16	3,200
					X 2	31,482

**Elaborado por:** Ariel Gutiérrez Macías (2017)

**Fuente:** Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo



**Gráfico N.- 16.** Chi cuadrado

**Fuente:** Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo

### Regla de decisión

Como  $X_{2t}$  tabulado es 12,59 es menor que el Chi Cuadrado calculado  $X_{2c}$  es de 31,48 se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  es decir: Los vínculos familiares afectan notablemente en el rendimiento laboral del Talento Humano de la Curtiduría Hidalgo de la Parroquia Izamba del Cantón Ambato.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **CONCLUSIONES**

Al realizar la investigación de campo y confrontarla con la base bibliográfica se llegó a las siguientes conclusiones:

- Los vínculos familiares establecidos por el talento humano en un porcentaje del 46,88% son negativos cuando se relaciona el trabajo – familia, solo se discuten problemas relacionados con el núcleo familiar, pero es aquí, cuando el empleado tiene conflictos laborales y no recibe el apoyo que a su criterio es necesario para sobrellevar y al contrario uno ambos escenarios y esta problemática se convierte en stress y afecta tanto a su comportamiento personal, de autoestima, profesional, laboral y por ende social.
- El rendimiento laboral que se debe evaluar dentro de la empresa es diverso y se debe tomar en cuenta varios factores tanto internos (Cultura de la empresa, estructura organizativa y el liderazgo), es decir los valores, misión, visión y objetivos, así como la manera en la cual se imponen las reglas que deben socializadas y participativas, por otra parte los factores externos (familia y ambiente), que en la mayoría de los casos son los más influyentes, debido a que son incontrolables por los ejecutivos o superiores de la empresa.
- Para concluir existen diferentes mecanismos para capacitar a los trabajadores que no mezclen sus problemas y conflictos familiares con su desempeño laboral, aunque será un desafío con la colaboración del talento humano e involucrando a la familia se obtendrá un equilibrio entre las relaciones familiares – laborales.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda que al contratar al talento humano se aplique un test de personalidad pero no solo con preguntas referentes al puesto de trabajo sino que también se plantee interrogantes para tener conocimientos de los conflictos familiares que posee el individuo y buscar las soluciones adecuadas.
- Se debe realizar una evaluación permanente de los factores internos como externos de la empresa para que los empleados se sientan valorados y buscando siempre el bienestar y estabilidad laboral del talento humano.
- Como alternativa de solución se propone un Manual de Convivencia, como guía que disminuya la influencia de los vínculos familiares frente al rendimiento laboral del talento humano, de tal forma que no se afecte al estado emocional y profesional.

## **CAPITULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **Datos Informativos**

##### **Tema:**

“Manual de Convivencia, como guía de mejoramiento de la relación familia – trabajo del Talento Humano de Curtiduría Hidalgo”

##### **Beneficiarios**

###### **Beneficiarios directos:**

32 personas que representan el Talento Humano de la empresa

###### **Beneficiarios Indirectos:**

Familiares del Talento Humano y sociedad en general

##### **Ubicación:**

##### **Provincia:**

Tungurahua

##### **Cantón:**

Ambato

##### **Parroquia:**

Izamba

##### **Tiempo estimado para la ejecución:**

6 meses

##### **Responsable:**

Ariel Othón Gutiérrez Macías – Investigador

## **Antecedentes de la Propuesta**

La convivencia del talento humano frente a sus funciones laborales dentro de la empresa no han sido desarrolladas al 100% pese a que la rentabilidad de la misma haya tenido niveles sostenibles para cubrir con las obligaciones adquiridas para su funcionamiento, por tanto se considera importante luego de obtener los resultados de la investigación realizada se pretende influenciar positivamente al empleado informando, motivando y capacitando en estrategias y métodos para que no confronten su realidad familiar con su actitud y aptitud dentro de su puesto de trabajo.

En efecto, se convierte en un requisito necesario realizar evaluaciones y cambios en lo que se refiere a la cultura organizativa y estructural de Curtiduría Hidalgo, tomando como base el rendimiento laboral del talento humano y buscar los indicios que produce la problemática y a su vez los mecanismos para solucionarlos de manera eficiente y eficaz.

En consecuencia, luego de analizar los hallazgos se propone el diseño de un “Manual de Convivencia, como guía de mejoramiento de la relación familia – trabajo del Talento Humano de Curtiduría Hidalgo”, el cual pretende contribuir al crecimiento organizativo de la empresa.

## **Justificación**

La relación familia – trabajo se considera como un factor fundamental en la vida de un individuo, aunque estos pueden estar sujetos a diversos cambios y transformaciones, a lo largo de este trayecto, afectan notablemente a la calidad de vida debida a que la carencia o conflictos que se puedan presentar con efectos económicos, sociales, personales y evidentemente ocasionados por una persona cercana a su entorno, hace que el hombre salga de su zona de confort y sus reacciones se ven reflejadas en su cumplimiento de las tareas encomendadas.

Se considera que el talento humano establece dentro de su entorno familiar un apego y dependencia, por tanto si este se encuentra en crisis disminuye el rendimiento laboral, por el hecho de tener sus pensamientos ocupados en cómo darle solución a sus conflictos, su cerebro se distrae al momento de la ejecución de sus actividades lo

que puede incurrir en accidentes de trabajo al manipular una maquina lo que puede acarrear problemas serios para la empresa y poner en riesgo la seguridad física del empleado.

Aunque la productividad de la empresa se encuentra dentro del margen aceptable dentro de su mercado objetivo, los administradores siempre buscaran una mejora continua, por tanto la propuesta pretende brindar un equilibrio al trabajador entre sus vínculos familiares y laborales, dicha alternativa será presentada de manera didáctica y práctica, logrando el interés y participación del talento humano.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Diseñar un manual de Convivencia, como guía de mejoramiento de la relación familia – trabajo del Talento Humano de Curtiduría Hidalgo de la Parroquia Izamba, del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.

### **Objetivos Específicos**

- Socializar el manual de convivencia relación familia – trabajo al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo.
- Desarrollar políticas motivacionales que brinden apoyo a los trabajadores que tengan problemas familiares.
- Mejorar el clima organizacional del talento Humano de Curtiduría Hidalgo

### **Análisis de Factibilidad**

La propuesta planteada es factible debido a que pretende equilibrar el tiempo y estabilidad de los empleados en su relación familia – trabajo del tal forma que aprenda a manejar las problemáticas presentadas en cualquier de los ambientes, para mejorar el rendimiento laboral, donde se creen políticas estratégicas buscando colaboración externa de profesionales capacitados en Trabajo Social o empresas que brinden esta asesoría para beneficiar la estabilidad emocional y laboral.

## **Socio – cultural**

Evidentemente, en la sociedad ecuatoriana se está creando espacios que promuevan un ambiente laboral adecuado para la salud del talento humano, por lo cual el planteamiento de reglas de convivencia es un camino a seguir para que se fortalezca el entorno del empleado ya sea familiar – laboral.

## **Organizacional**

Se convierte en viable el diseño de políticas que se deben socializar mediante talleres que informen al talento humano del manejo de conflictos familiares o laborales, así como el reconocimiento de los factores que inciden en este campo, según los tiempos y agendas permitidas por los ejecutivos de Curtiduría Hidalgo.

## **Legal**

La presente propuesta está fundamentada en las disposiciones fundamentales expuestas en el Código del Trabajo:

**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 el código, se aplicaran las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

## **Fundamentación Teórica**

### **Manual**

### **Definición**

Los autores (Freund, J, Rucker, B, & Hitpass, B, 2017) definen “los manuales son una de las herramientas más eficaces para transmitir conocimientos y experiencias,

porque ellos documentan las políticas y medios para cubrir las necesidades de un tema específico”.

Para la presente investigación se realizara un manual de convivencia que guiará las acciones y políticas direccionadas al fortalecimiento del entorno familiar – laboral del talento humano de Curtiduría Hidalgo.

### **Objetivos de Manual**

Según la indica (Universidad Tecnológica del Valle del Mezquital, 2017):

Los objetivos de un manual son:

- Presentar una visión de conjunto del organismo social.
- Precisar funciones de cada unidad administrativa para deslindar responsabilidades.
- Coadyuvar a la ejecución correcta de las labores asignadas al personal.
- Permitir el ahorro de esfuerzos en ejecución del trabajo.
- Proporcionar información básica para la planeación de reformas.
- Facilitar el reclutamiento y selección del personal.
- Propiciar el mejor aprovechamiento de los recursos humanos y materiales.

Sin duda, alguna el cumplimiento de los objetivos planteados en el manual permitirán que la empresa sea administrada adecuadamente.

### **Relaciones Familiares**

Sin lugar a dudas es el primer lugar donde aprendemos a relacionarnos, la forma en que se da la comunicación e interacción familiar influirá en la manera de relacionarnos con la demás gente. Si existen buenos valores y prácticas positivas entre las relaciones familiares, estaremos aprendiendo a relacionarnos de buena manera con el resto de la sociedad.

(Rivera, M & Andrade, P, 2012) Menciona que:

Son las interconexiones que se dan entre los integrantes de cada familia. Incluye la percepción que se tiene del grado de unión familiar, del estilo de la

familia para afrontar problemas, para expresar emociones, manejar las reglas de convivencia y adaptarse a las situaciones de cambio. Este término está cercanamente asociado al de “ambiente familiar” y al de recursos familiares.

Las relaciones familiares implican también la aceptación y valoración de las demás personas, ya que aunque la familia en si es un núcleo de personas con muchos aspectos en común, cada miembro tiene diferentes características individuales que se deben aprender a respetar y aceptar. También es en la familia en donde se aprenden y respetan las primeras reglas, normas y jerarquías que se deben respetar y cumplir y así mismo participar para que este pequeño sistema funcione adecuadamente.

### **Productividad Laboral**

La Productividad Laboral valora los esfuerzos del talento humano, no solo para lo que se le contrato, porque esto trunca el crecimiento laboral de un empleado, sino que también realza la eficiencia, productividad con las cuales desarrolla sus funciones que son asignadas dentro de un periodo establecido ,pero si, su comportamiento es positivo y motivado por los beneficios que le reconoce su jefe como son las normas de seguridad y la salud en su puesto de trabajo, los resultados alcanzados cumplirán con las metas planteadas por la organización.

Para (Gongora, M, 2012) define:

La productividad laboral se define como la producción promedio por trabajador en un periodo de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor de los bienes y servicios producidos. La teoría económica sostiene que las remuneraciones deben reflejar la productividad laboral, de manera que lo producido en promedio por los trabajadores alcance para cubrir los costos salariales.

Cabe indicar que un trabajador que mantiene un equilibrio en su vida familiar trabaja con mejor predisposición y dando resultados positivos para realizar sus actividades de manera eficiente y eficaz.

## **Relación Familia – Trabajo**

Para (Jimenez, A & Moyano, E, 2014) menciona que:

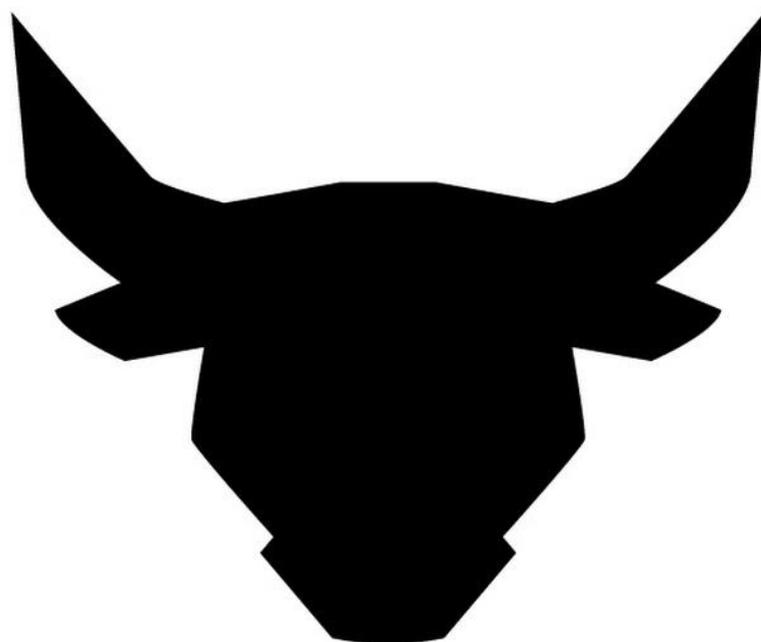
Se postula que a pesar de los límites físicos y temporales entre el trabajo y familia, las emociones y conductas en una esfera se transfieren a la otra (por ejemplo, situaciones en la que los empleados que han tenido un mal día en el trabajo transfieren su malestar al hogar). En la Teoría de la Compensación, se postula que existe una relación inversa entre trabajo y familia, donde las personas realizan esfuerzos diferenciales para compensar las debilidades de una esfera en relación a otra, por ejemplo, situaciones en la que individuos con vidas familiares insatisfactorias podrían orientarse a actividades tendientes a obtener satisfacción en el trabajo y viceversa. (pág. 2)

Los conflictos que se pueden presentar entre el trabajo – familia, repercuten negativamente en la salud de los trabajadores, debido que los problemas familiares desgastan al ser humano y combinados con el stress laboral se convierten en una barrera que limita al empleado para cumplir con sus actividades de forma eficiente y eficaz como lo requiere el puesto de trabajo.

## **Metodología**

El Manual que se implementara será de tipo informativo y participativo, el cual será construido mediante políticas y estrategias mejorando la calidad del ambiente laboral, elaborando talleres dirigidos a informar al talento humano los diferentes temas que son esenciales para el conocimiento de los diferentes factores relacionado con los vínculos familiares.

En consecuencia, cada uno de los apartados que se desarrollaran buscara cambios significativos en el comportamiento laboral que se verán reflejados en la productividad de la empresa mediante los reportes mensuales y anuales.



**HIDALGO**  
CURTIDURÍA

**MANUAL DE CONVIVENCIA**

**2017**

## INTRODUCCIÓN

El presente manual de convivencia tiene como finalidad regular las condiciones laborales centradas a la vinculación de los aspectos personales, familiares y sociales del talento humano siguiendo las normas establecidas por la institución, estableciendo canales de comunicación eficaces buscando siempre la armonía en el entorno, promoviendo y cumpliendo con las obligaciones, responsabilidades y deberes en cada uno de los puestos de trabajo, de tal forma que se siga una línea de buena conducta, actitud positiva, y comprometidos con el cumplimiento de las tareas asignadas, siempre respetando la salud laboral de los colaboradores contribuyendo al bienestar personal y profesional.

Curtiduría Hidalgo se ha caracterizado por ser una empresa que respeta el medio ambiente con años de experiencia en el mercado que se desenvuelve, realizándolo bajo las normas ambientales y tomando las medidas de seguridad e higiene laboral, contando con los espacios adecuados para la realización de cada uno de los procesos de producción, así como facilitándole a su talento humano las herramientas necesarias para la ejecución de las tareas asignadas.

El manual de convivencia se construirá tomando todos los aspectos relevantes que afecten al rendimiento laboral del talento humano para convertirlos en fortalezas de la institución, consiguiendo la participación activa de los integrantes de la empresa.

## **Información General de la Institución**

<b>Empresa:</b>	Curtiduría Hidalgo
<b>Representante Legal:</b>	Ing. Fabián Hidalgo
<b>Dirección:</b>	Sector Pisque Bajo – Izamba
<b>Cantón:</b>	Ambato
<b>Teléfonos:</b>	+593 32854909 - +593 998003882
<b>Página Web:</b>	<a href="http://www.curtiduriahidalgo.com">www.curtiduriahidalgo.com</a>

### **Reseña Histórica**

Curtiduría Hidalgo es una empresa familiar fundada en 1993 por el Ing. Fabián Hidalgo y la Sra. Margarita Ruiz, dedicada a la manufacturación de cuero. Se inició con la producción de cuero para vestimenta y ahora se centra en cuero para calzado y marroquinería. La planta industrial y oficinas están ubicadas en Pisque bajo, Sector Yacupamba en la ciudad de Ambato, en la parte central de Ecuador.

Diseñamos y producimos cueros con las últimas tendencias de moda, con diferentes texturas, acabados y una gran variedad de colores, de acuerdo a las necesidades del cliente.

Durante la manufacturación de las pieles se usan productos químicos que cumplen con los requisitos ambientales europeos, siendo parte del programa del Centro de Recursos y Producción más Limpia del Ministerio de Industrias y Productividad y cuenta con la Licencia Ambiental otorgada por la Dirección Provincial del Ministerio del Ambiente.

## Cultura Organizativa

### MISIÓN

Entregar a nuestros clientes un cuero de calidad que exceda sus expectativas, generando valor a sus colaboradores y socios.



### VISIÓN

Ser una empresa referente, fuerte y consolidada en el mercado internacional comprometida con sus clientes, talento humano y medio ambiente.



- Disciplina
- Amabilidad
- Respeto
- Seriedad
- Esfuerzo
- Constancia



## Equipo de Trabajo



Curtiduría Hidalgo cuenta con un talento humano comprometido con la misión y visión de la empresa.

Personal capacitado en el área de producción y administrativa están dispuestos a brindarle una atención cordial y de calidad

a cada uno de nuestros clientes.

## Políticas empresariales

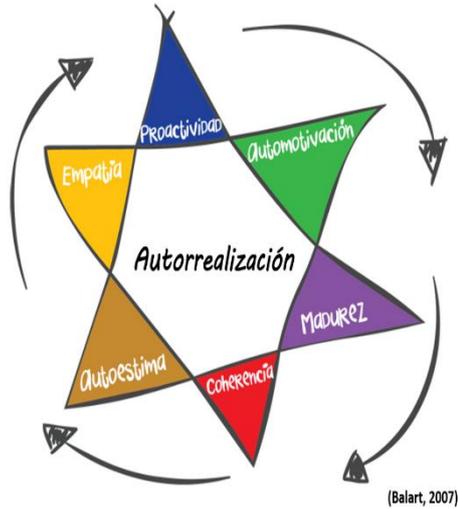
- Brindar las condiciones justas y dignas para los trabajadores.
- Respetar los horarios establecidos de entrada – salida y de descanso.
- Crear un ambiente laboral armónico y amistoso en cada área de trabajo.
- Cuidar la intimidad, salud mental y libertad del talento humano.
- Promover el respeto a la diversidad, evitando la discriminación ya sea por su etnia, religión, preferencia sexual, o por política al talento humano.
- Mantener las buenas relaciones entre superiores y compañeros de trabajo.
- Planificar talleres informativos de manejo de las relaciones familiares y su confrontación en sus lugares de trabajo.
- Respetar los compromisos adquiridos entre las partes.
- Informar a los empleados de los cambios que se efectúen en la empresa.
- Actualizar los reglamentos de la empresa que permitan la mejora continua de los procesos y entorno laboral.
- Cancelar oportunamente las retribuciones, salarios y beneficios que dispone la ley.

## **Compromisos adquiridos por el Talento Humano**

- Cuidar la presentación personal, cumpliendo el uso adecuado del uniforme asignado durante la jornada laboral.
- Uso de un lenguaje adecuado con sus superiores y compañeros de trabajo.
- Acudir puntualmente a la empresa e iniciar sus actividades en los horarios establecidos.
- Proteger su integridad física en su puesto de trabajo, utilizando las herramientas necesarias en su puesto de trabajo.
- Realizar las actividades encomendadas de acuerdo las órdenes de sus superiores.
- Respetar el espacio y las diferentes personalidades de sus compañeros de trabajo.
- No vincular sus conflictos personales y familiares en sus actividades laborales.
- Salvaguardar la información confidencial de la empresa a personas ajenas a la misma o internamente a quienes no le competen.
- Utilizar adecuadamente los espacios físicos, informativos u otros elementos de trabajo, tomando en cuenta que solo deben ser para la realización de sus funciones.

# Guía Informativa de Vínculos Familiares

## Tema 1. Autorrealización Personal



Segovia, A, & Topa, G, 2012)

La autorrealización consiste en desarrollar todo el potencial para lograr un autodescubrimiento experiencial con su YO REAL, no con aquel que aparentan para encajar en una sociedad, el propósito de vida de un ser humano debe ser integral, contando con las actitudes y aptitudes que demuestre dentro de su núcleo familiar, profesional y social. (Alcover, C, Moriano, J,

Por lo tanto, se sugiere plantear una problemática mediante las siguientes interrogantes:



¿Quién soy yo?

¿Que soy?

¿Qué Quiero ser?

¿Me debo dejar influenciar por los demás?

Al plantear esta interrogantes se pretende llegar a los participantes con un mensaje de reflexión para conocer si su permanencia y ejercicio en su lugar de trabajo cumple con sus expectativas, de tal forma que su desenvolvimiento y cumplimiento lo realiza por convicción o solo por ganar un salario, aunque su desempeño solo sea promedio sin llegar al éxito personal y profesional.

## Tema 2. La familia en la sociedad



La familia está conformada por dos o más personas que se vinculan sentimentalmente para formar un hogar, estas se podrían decir que es la definición más corta y en anhelo del hombre, para tener un concepto amplio se toma el criterio de (Rojas, L, 2014). Que conceptualiza a:

La familia como el lugar donde se asientan los primeros pilares de nuestra vida, donde tenemos nuestras primeras experiencias, positivas y negativas, y donde nos formamos. Por lo tanto, antes de adentrarnos en el asombroso y extraordinario mundo de la familia

y hablar sobre este lugar tan versátil y mágico repleto de escenarios cambiantes y coloridos necesitamos comprender primero qué es y su función en la sociedad. (pág. 74)

Dentro del ambiente familiar también se plantean metas a futuros entre los integrantes, los padres por su parte su compromiso es cubrir con las necesidades de supervivencia como lo son la alimentación, vivienda, vestimenta, educación, salud, entre otros aspectos y como contraparte recibe de sus hijos que cumplan con sus tareas y que mantenga un buen rendimiento académico.

### Tema 3. Tipos de Parentesco

#### Afinidad

Se considera un parentesco de afinidad a los lazos maritales que resultan del matrimonio de la persona (suegros, hijos de cónyuge entre otros parientes políticos). (Galiano, J & Juárez, J, 2012)



#### Por consanguinidad

Es el vínculo establecido entre las personas que proceden una de otras, o que tienen un tronco común. (Grunlan, S & Mayers, M, 2014)

#### Por adopción

No existen vínculos consanguíneos entre las personas pero si relacionadas legalmente que se convierten en adoptante – adoptado, y asumen los mismos derechos y obligaciones que los hijos biológicos. (Acedo, A, 2013)



## Tema 4. Conflictos familiares



- Se consideran conflictos familiares a las discusiones, agresiones físicas o psicológicas a las que se ve expuesto un miembro del núcleo familiar.
- Se evidencia una diversidad de conflictos que tensionan las relaciones en familia como: Diferencias de criterios, malos entendidos y cambios de humor.
- Para que estos conflictos desaparezcan se deben estudiar los factores que afectan las relaciones dentro de la familia.
- Se debe concientizar al talento humano que los conflictos familiares deben ser solucionados en el ambiente adecuado, sin dejar que esto afecte a su rendimiento laboral. (Arriaga, I & Aranda, V, 2014)

## Tema 5. Motivación

La motivación se relaciona directamente a las tareas, responsabilidades, derechos y deberes que ejerzan los trabajadores en su puesto de trabajo, cuando estos factores logran optimizar el cumplimiento a satisfacción del cargo de manera continua e importante y esto sea elogiado por sus superiores se puede considerar que el empleado alcance el desarrollo máximo de su rendimiento laboral.

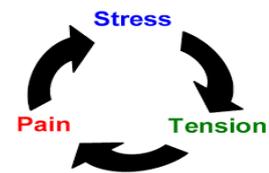
(Napolitano, G, 2014)

**Estímulo o incentivo.-** Para cumplir con este factor se debe comprender que los estímulos son los elementos que miden la capacidad que tiene un ser humano para cumplir con sus tareas, por lo tanto los incentivos son reflejados por un conjunto de estímulos que brinda el jefe o superior a sus empleados. (Cid, A, 2013)



**Necesidad.-** El ser humano a lo largo de su crecimiento tiene diversas necesidades que le permiten subsistir dentro de la sociedad. (Luna, A, 2016)

**Tensión.-** Se consideran todos los problemas que se presenten dentro del puesto de trabajo que se convierten en factores estresantes y que disminuyen el rendimiento laboral. (Alcover, C, Moriano, J, Segovia, A, & Topa, G, 2012)



**Comportamiento.-** Son todas las acciones que realizan los seres humanos que se ven influenciados por diferentes factores como relación familiar, cultura, costumbres, idioma, emociones entre otros que lo hacen diferente de sus pares. (Acedo, A, 2013)

**Satisfacción Laboral.-** Mantener a los empleados comprometidos



Laboral vs Familiar



con los objetivos organizacionales que se logra con el liderazgo de los superiores. (Alcover, C, Moriano, J, Segovia, A, & Topa, G, 2012)

**Equilibrio interno.-** No trastocar uno de los espacios ya sea laboral o familiar por conflictos que no deben afectar a ninguna de las partes. (Alles, M, 2012)

## Tema 6. Teoría de Frederick Herzberg

La teoría desarrollada por Herzberg separa todos los factores que afectan la



convivencia laboral de los trabajadores vinculándola directamente con la motivación que al final termina siendo externa, y las de higiene o mantenimiento de la organización en tres eslabones. (Cid, A, 2013)

Herzberg se centra en la satisfacción e insatisfacción que un trabajador pueda tener dentro de su ambiente laboral incluyendo también aquellos aspectos personales y familiares que aunque no se pueden corregir desde la institución afectan notablemente al rendimiento del empleado. (Dolan, E, 2013)

### 2 factores de Herzberg



A partir de su clasificación, según (Dávila, J, 2012) :“Herzberg concluyó que las respuestas que daba la gente cuando se sentía bien con su trabajo eran notablemente distintas a las que daba cuando se sentía mal” (Pág. 55), por lo tanto ciertas características tienden a relacionarse en forma constante con la satisfacción laboral y otras con insatisfacción.

## Tema 7. Plan de vida

El plan de vida es la actitud, arte y disciplina de conocerse a sí mismo, de detectar las fortalezas, debilidades y proyectarse, autodirigiendo el propio destino hacia el funcionamiento pleno de las capacidades, motivaciones y objetivos de la vida personal, familiar, social y de trabajo. (Abaunza, C, Paredes, G, Bustos, P, & Mendoza, M, 2016)



### ¿Cómo elaborar mi plan de vida?

Para la construcción del plan de vida el ser humano debe tomar en cuenta los siguientes aspectos (Arriaga, I & Aranda, V, 2014):

1. Identifica sus características personales, así como fortalezas y debilidades, para esto debe observarse a sí mismo.
2. Define tus sueños, objetivos y metas, se recuerda que se puede tomar como referencia a un personaje significativo en su vida.
3. Compara tus objetivos y metas con tus valores, porque no se puede ir contra sus creencias.
4. Traza un plan de acción, bajo tres tiempos a corto, mediano y largo plazo.
5. Identifica los recursos con los que cuentas ya sea en los ámbitos personales, familiares y sociales.



## Tema 8. Trabajo en equipo



El trabajo en equipo es la relación vivencial de varios individuos donde cada uno hace una parte pero todos por el cumplimiento de un objetivo común, pero para que se considere trabajo en equipo o cooperativo, el trabajo debe tener una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta del trabajo y no que cada uno de los miembros realicen una parte del trabajo y juntarlas. (Alcover, C,

Moriano, J, Segovia, A, & Topa, G, 2012)

### Implicaciones del Trabajo en equipo



Se reprocha a veces al trabajo en equipo el presentar una serie de desventajas que habría que tener en consideración. Entre ellas, pueden referirse las siguientes (Cerezal, J, 2017):

- Tomar las decisiones de forma prematura.
- Que impere el dominio de pocas personas, en particular el de un líder.
- Consumir mucho tiempo en reuniones discutiendo soluciones y acciones, retrasando su puesta en marcha.
- Que existan presiones sobre miembros del equipo para aceptar soluciones.
- Responsabilidad ambigua porque queda diluida en el grupo.

## Modelo Operativo de la Propuesta

**Tabla N.- 18.** Modelo Operativo de la Propuesta

#	FASES	PROPÓSITO	ACTIVIDADES
1	<b>Planificación</b>	Diseñar estrategias que guíen la construcción del Manual de Convivencia de forma clara y sencilla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de los lineamientos del Manual de Convivencia.</li> <li>• Planificación logística y administrativa de la implementación del plan.</li> <li>• Socialización de actividades.</li> </ul>
2	<b>Ejecución</b>	Aplicar el conjunto de tareas planificadas, cumpliendo satisfactoriamente lo dispuesto en el Manual.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervención del personal idóneo que socializará el manual de convivencia.</li> <li>• Realización de los talleres con los temas planificados.</li> </ul>
3	<b>Evaluación</b>	Autoevaluación de las acciones realizadas con la previsión de un porcentaje del 10% de errores involuntarios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al finalizar las acciones previstas se realizara una evaluación de alcance de resultados.</li> <li>• Retroalimentación y corrección de las fallas incurridas.</li> <li>• Actualización del manual por un periodo de 2 años.</li> </ul>

**Elaborado por:** Ariel Gutiérrez Macías (2017)

## Cronograma

**Tabla N.- 19.** Cronograma de la Propuesta

Ítem	Actividades	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.
1	Elaboración de los lineamientos del Manual de Convivencia						
2	Planificación logística y administrativa de la implementación de la propuesta.						
3	Presentación de la propuesta a los propietarios.						
4	Socialización con el Talento Humano						
5	Intervención del personal que socializara el Manual de Convivencia						
6	Realización de los talleres con los temas planificados.						
7	Evaluación de Alcance de Resultados						
8	Retroalimentación y corrección de las fallas incurridas						
9	Recomendaciones para una actualización del Manual.						

**Elaborado por:** Ariel Gutiérrez Macías (2017)

Fases	
Planificación	
Ejecución	
Evaluación	

## Administración

El investigador con el apoyo de los ejecutivos de Curtiduría Hidalgo se convertirán en el equipo executor con la asignación del 50% de responsabilidad para cada una de las partes.

## Previsión de la Evaluación

Tabla N.- 20. Previsión de la Evaluación

Preguntas Básicas	Explicación
¿Quiénes solicitan evaluar?	Directivos de Curtiduría Hidalgo
¿Por qué evaluar?	Se verifican el cumplimiento de las acciones planificadas.
¿Para qué evaluar?	Definir la viabilidad de la propuesta
¿Qué evaluar?	Actividades ejecutadas Resultados obtenidos
¿Quiénes evalúan?	Ariel Gutiérrez (Investigador) Ing. Fabián Hidalgo (Gerente Propietario)
¿Cómo evaluar?	Realizando una revisión total de cada una de las actividades y los logros alcanzados
¿Cuándo evaluar?	Al término de cada una de las fases: Planificación, ejecución y la autoevaluación.

Elaborado por: Ariel Gutiérrez Macías (2017)

## Bibliografía

1. Abaunza, C, Paredes, G, Bustos, P, & Mendoza, M. (2016). *Familia*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
2. Acedo, A. (2013). *Derecho de Familia*. Madrid: Dykinson.
3. Acosta, J. (2013). *Dirigir, Liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir reuniones*. Madrid: ESIC Editorial.
4. Alcover, C, Moriano, J, Segovia, A, & Topa, G. (2012). *Psicología del Trabajo*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
5. Alles, M. (2012). *Comportamiento Organizacional*. Montevideo: Ediciones Granica S.A.
6. Alvarez, A; Guerra, J;. (3 de Diciembre de 2012). Work - family Conflict: Psychosocial Risk for Occupational Health of Workers. Pereira, Colombia: Universidad del Valle.
7. Alvarez, C. (2012). *Organización del Trabajo, Modelos*. Madrid: Budock Publishing S. L.
8. Arriaga, I, & Aranda, V. (2014). *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales*. Santiago de Chile: Naciones Unidas CEPAL.
9. Bager, A. (2013). *Dirección de personas*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
10. Barquero, A. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. San Jose, C.R: BUNED.
11. Belzunce, J, Danvilla, I, & Martinez, F. (2013). *Guías de competencias emocionales para directivos*. Madrid: ESIC Editorial.
12. Bestard,J. (2014). *Lo dado y los construido en las relaciones de parentesco* . Madrid: Ediciones Salamanca.

13. Bogdanski, T, Santana, P, & Portillo, A. (2013). *Ser Humano*. México: Edu.Unid.
14. Boland, L, Carro, F, Stancatti, M, Gismano, Y, & Banchieri, L. (2012). *Funciones de la Administración*. Bahía Blanca: Univ. Nacional del Sur Ediuns.
15. Bunge, M. (2014). *Filosofía y Sociedad*. México: Siglo XXI editores.
16. Carrillo, E. (30 de Junio de 2015). Los riesgos psicosociales: causas, consecuencias y posibles soluciones. Valladolid: Universidd de Valladolid.
17. Cerezal, J. (22 de Noviembre de 2017). *Formación Laboral*. Obtenido de EcuRed. Conocimiento con todos y para todos.
18. Checa, E, & Portillo, J. (2015). *Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas*. México: IC Editorial.
19. Chicaiza, M. (08 de 2013). Sistema de Gestión de Calidad para el mejoramiento de los Procesos Productivos en la "Curtiduria Hidalgo". *Proyecto de Trabajo de Graduación*. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Universida Técnica de Ambato.
20. Corona, J. (2015). *Manual Familiar*. Barcelona: Ediciones Deusto.
21. Craig, G, & Baucum, D. (2014). *Desarrollo Psicológico*. México: Pearson Educación.
22. Cruelles, J. (2012). *Productividad e incentivos*. Barcelona: Marcombo Ediciones Técnicas.
23. Cuenca, J. (2012). *Manual de Dirección y Gestión de Recursos Humanos en los Gobiernos Locales*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.
24. Cuesta, A. (2012). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogotá: ECOE Ediciones.

25. Dalton, M, Hoyle, D, & Watts, M. (2012). *Relaciones Humanas*. México: International Thomson Editores, S. A de C.V.
26. Dávila, J. (2012). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Prentice Hall: México.
27. Estrada, L. (2014). *El ciclo vital de la familia*. México D.F: Grupo Editorial México.
28. Fidias, G. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Editorial Episteme.
29. Freund, J, Rucker, B, & Hitpass, B. (2017). *Manual de Referencia y Guía Práctica*. Santiago de Chile: Empresas Dimacofi.
30. Galiano, J, & Juárez, J. (2012). *La familia y sus vinculos de parentescos*. Madrid: Wolters Kluwer España, S.A.
31. Gan, F, & Triginé, J. (2012). *Clima Laboral*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
32. Gan, F, & Triginé, J. (2012). *Cultura de Empresa y Gestión del Cambio*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
33. Garcia, V. (2014). *Seguridad y prevención de riesgos laborales*. México: IC Editorial.
34. Gil, M. (2016). *La Familia. Claves para una correcta gestión de las personas y situaciones familiares*. Barcelona: Amat.
35. Gilli, J. (2017). *Estructuras Organizativas*. Málaga: Publicaciones Vértice S.L.
36. González, M. (2014). *El cuidado de los vínculos. Mediación Familiar y Comunitaria*. Bogotá: Universidad del Rosario Editorial.
37. Gonzalez, M. (2016). *Habilidades Directivas*. Málaga: Innova.

38. González, M, Vandemeulebroecke, L, & Colpin, H. (2012). *Pedagogía Familiar*. Montevideo: Ediciones Trilce.
39. Grunlan, S, & Mayers, M. (2014). *Antropología Cultural*. Miami, Florida: Editorial Vida.
40. Guevara, Y. (2015). Las relaciones familiares y el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa Confecciones López de la Ciudad de Ambato. *Proyecto de Graduación previa, a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social*. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
41. Hidalgo, B. (2014). *Remuneraciones inteligentes. Una mirada sencilla para atraer, retener y motivar al talento*. Buenos Aires: Granica.
42. Jiménez, A. (2012). *Comunicación en las relaciones profesionales*. Málaga: IC Editorial.
43. Jimenez, A, & Moyano, E. (2014). Factores Laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Scielo*, 1-20.
44. Koontz, H. (2015). *La administración*. México: Mc Graw Hill.
45. Kotler, P. (2013). *Dirección de Marketing*. México: Pearson Educación.
46. Lacalle, G, Caldas, M, & Reyes, C. (2012). *Recursos Humanos y responsabilidad social corporativa*. México: Editex.
47. Latorre, A. (2014). *Contra la Familia Tradicional*. Barcelona: Faximil books.
48. Leal, S, & Urrea, J. (2013). *Ingenio y pasión*. Madrid: Editorial Empresarial, S.L.
49. López, F. (2012). *Honores y Protocolo*. Madrid: Wolters Kluwer España S.A.
50. Losada, A. (2015). *Psicología y Familia*. Buenos Aires: Dunken.
51. Luna, A. (2015). *Proceso Administrativo*. México : Grupo Editorial Patria.

52. Luna, A. (2016). *Plan Estratégico de negocios*. México: Gupo Editorial Patria.
53. Manzo,E, & Moncallo, P. (2014). *Remuneración Salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
54. Martínez, M. (2012). *La Evaluación del Rendimiento*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
55. Martinez, M. (2012). *Motivación*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
56. Martinez, T. (2012). *La Gestión por competencias*. Barcelona: Mac Bear.
57. Medina, A, Pérez, R, Sevillano, M, Cuevas, J, Dominguez, C, & Feliz, T. (2014). *La Formación Práctica del Psicopedagogo*. Madrid: Educación Nacional de Educación a Distancia.
58. Millán, M, & Serrano, S. (2012). *Psicología y Familia*. Barcelona: Cáritas Española Editores.
59. Motowidlo, B. (2012). *Rendimiento Laboral*. Barcelona : Universal.
60. Muro, P. (2015). *El jefe que no contaba chistes y el empleado que nunca reía*. Barcelona: Ediciones Planeta, S.A.
61. Napolitano, G. (2014). *Motivación en el ámbito laboral*. México: Babelcube Inc.
62. Naula, A, & Ramírez, C. (2012). "Análisis de la incidencia de las relaciones del contexto familiar en el desempeño laboral de los colaboradores de la Distribuidora Laura Narvaez en el periodo septiembre 2011 - febrero del 2012. *Tesis previa a la obtención del Título de Licenciada en Psicología del Trabajo*. Cuenca, Azuay, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
63. Nieto, C, & Cordero, N. (2017). *La intervencion con la familia, la incursion desde la perspectiva de la práctica profesional*. Madrid: Dykinson, S. L.

64. Núñez, C. (2015). *Simbología de Masas*. España: Editorial Planeta Alvi.
65. Pastor, M. (2014). *El deber de contribución a las cargas familiares*. Murcia: Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones.
66. Pedraza, E, Amaya, G, & Conde, M. (2012). *Desempeño Laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Venezuela: Universidad del Zulia.
67. Perpiñan, S. (2013). *La Salud Emocional en el Ser humano* . Madrid: Narce, S.A. de Ediciones.
68. Portal, A. (2013). *Mujeres: Familia y Salud*. México: Mc Grill.
69. Puchol, L. (2012). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Diaz de Santos.
70. Ríos, J. (2014). *Manual de Orientación y Terapia Familiar*. Madrid: Editorial ACCI.
71. Rodriguez, M, Montes, R, & Hernandez, O. (2014). Family in health care. *Scielo*, 1-11.
72. Rojas, L. (2014). *La Familia*. Mexico: Grijalbo.
73. Santamaria, F. (2015). La calidad de vida del propietario de la empresa familiar , caso empresa de Ambato, Tungurahua, Ecuador. *Sota Vento*, 1-20.
74. Santana, I. (2014). Estudio de la relación Familia - Trabajo. *Sciencia*, 1-10.
75. Saveedra, V. (2013). "¿Cómo influyen los factores protectores familiares en el desempeño laboral de los funcionarios y empleados del Consejo Nacional de Control de Sustancias Estupefacentes y Psicotrópicas (CONSEP) en la matriz durante el año 2012 - 2013?". *Informe Final del Trabajo de Titulación, previo la obtención del Título de Psicóloga Industrial*. Quito, Pichincha, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.

76. Soler, J, & Conangla,M. (2014). *Juntos pero no revueltos*. Barcelona: Amat Editorial.
77. Toala, S, Alvarez, D, Osejos, J, Quiñonez, M, Soledispa, S, Osejos, A, . . . Caicedo, C. (2017). *Prácticas de Innovación y Gestión de la Calidad en las Organizaciones*. Alicante: Editorial Área de Innovación y Desarrollo.
78. Valladares, A. (2012). The Family: An approach from psychological studies. *Revista Finlay*.
79. Villar, J. (2014). *Estados de Comunicación*. Ediciones A de Lamo: Madrid.
80. Vinardi, L. (2016). *Biopsicoenergética*. Roma: Youcanprint Self-Publishing.

## Linkografía

1. Arteaga, G. (2014). Psicore. Obtenido de [www.psicore.ws](http://www.psicore.ws)
2. Benegas, C. (2012). El portal del Administrador. Recuperado el 10 de 11 de 2017, de <http://el-portaldeladministrador.lacoctelera.net/post/2012/04/26/evaluación-del-desempeñolaboral>
3. Cid, A. (9 de Julio de 2013). Teoría de los dos Factores de Herzberg. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>
4. Código del Trabajo. (2012). Ministerio del Trabajo. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec>
5. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Asamblea Nacional. Obtenido de <http://www.asambleanacional.gov.ec>
6. Constitución de la República del Ecuador. (2015). Ministerio de Inclusión Económica y Social. Obtenido de <http://www.inclusion.gob.ec>
7. Góngora, M. (15 de Marzo de 2012). Productividad Laboral. Obtenido de <http://www.ipe.org.pe/content/productividad-laboral>
8. Montserrat, J. (2014). Estabilidad Laboral y flexiseguridad. Venezuela: Universidad de Carabobo. Recuperado el 15 de Noviembre de 2017, de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv7n14/art03.pdf>
9. Muchinsky, P. (2014). Libros Intinta. Obtenido de <http://www.librosintinta.in/biblioteca/virtual/muchinsky-p-psicologia>
10. Pérez, J, & Merino, M. (2012). Definición de Ser Humano. Recuperado el 30 de 11 de 2017, de WordPress: <https://definicion.de/ser-humano/>
11. Reyes, R, Padrón, M, & Ramírez, G. (17 de Noviembre de 2017). Trabajo y Familia: ¿Cómo se articula esta frágil relación? Obtenido de Scielo: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-14352012000300008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352012000300008&lng=es&tlng=es).
12. Rivera, M, & Andrade, P. (14 de Agosto de 2012). Escala de Evaluación de sus Relaciones. Revista Uaricha, 1-15. Obtenido de [http://revistauaricha.umich.mx/Articulos/Uaricha\\_14\\_012-029.pdf](http://revistauaricha.umich.mx/Articulos/Uaricha_14_012-029.pdf)

13. Tumero, P. (2013). La Estabilidad Laboral. Recuperado el 16 de Octubre de 2017, de [trabajos105/la-estabilidad-laboral/la-estabilidad-laboral.shtml](http://trabajos105/la-estabilidad-laboral/la-estabilidad-laboral.shtml)
14. Universidad Tecnológica del Valle del Mezquital. (24 de Julio de 2017). Obtenido de [http://www.milenio.com/firmas/universidad\\_tecnologica\\_del\\_valle\\_del\\_mezquita/importancia-manuales-herramientas-comunicación-MiPymes\\_18\\_243755682.html](http://www.milenio.com/firmas/universidad_tecnologica_del_valle_del_mezquita/importancia-manuales-herramientas-comunicación-MiPymes_18_243755682.html)
15. Wigodski, J. (14 de Julio de 2013). Metodología de la Investigación. Recuperado el 29 de Diciembre de 2017, de Blog: <http://www.fisterra.com/mbe/investiga/10descriptiva/10descriptiva.asp>

# **ANEXOS**



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

**ENCUESTA DIRIGIDA AL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA**  
**CURTIDURÍA HIDALGO**

La presente encuesta tiene carácter de anónima, todo lo que Ud. señale será utilizado únicamente para efectos de análisis generales sin indicar nombre del informante.

Responda con total sinceridad, con una x en la respuesta que Ud. considere.

**1. ¿Considera Ud. que los vínculos de parentesco afectan al desenvolvimiento de una familia?**

Siempre .....  
A veces .....  
Nunca .....

**2. ¿Recibe apoyo de sus familiares?**

Siempre .....  
A veces .....  
Nunca .....

**3. ¿Qué tipo de familia considera es la suya?**

Nuclear (Padre, madre e hijos) .....  
Extensa (Conviven con otros familiares) .....  
Monoparental (Un solo adulto con sus hijos) .....  
Reconstituida (Un nuevo matrimonio e Hijastros) .....

**4. ¿Cubre todas las necesidades de alimentación, salud, vivienda para el bienestar de su familia?**

Siempre .....  
A veces .....  
Nunca .....

**5. ¿Es importante para su familia el trabajo que Ud. realiza en la empresa?**

Siempre .....  
A veces .....  
Nunca .....

**6. ¿Considera Ud. que existe liderazgo por parte de sus superiores?**

Siempre .....  
A veces .....  
Nunca .....

**7. ¿Influyen sus conflictos familiares en su rendimiento laboral?**

Siempre .....  
A veces .....  
Nunca .....

**8. ¿La retribución o salario que recibe por su trabajo se ajustan a sus necesidades?**

Si .....  
No .....

**9. ¿La comunicación que mantiene con sus superiores y compañeros es eficiente y eficaz?**

Siempre .....  
A veces .....  
Nunca .....

**10. ¿Considera Ud. necesario que en la empresa brinde capacitaciones sobre la relación de vínculos familiares-trabajo?**

Siempre .....  
A veces .....

Nunca .....

## **Los Vínculos Familiares como factor determinante en el Rendimiento Laboral de Curtiduría Hidalgo**

Ariel Othón Gutiérrez Macías

Universidad Técnica de Ambato  
Av. Los Chasquis, Huachi Chico, Ambato, Ecuador  
arigutierrez\_93@hotmail.com

**Resumen:** Los vínculos familiares frente al rendimiento laboral se tornan como uno de los factores más relevantes el desconocimiento de las actividades que realiza el individuo en su lugar de trabajo hace que se constate que existe una limitada comunicación dentro del núcleo familiar, lo cual se convierten en conflictos que conllevan a una inestabilidad personal y familiar que repercute totalmente a su rendimiento laboral, por tanto es necesario brindar al talento humano la comprensión y además buscar los mecanismos para motivar a los colaboradores para cambiar su óptica de ver y solucionar sus problemas familiares y que estos se deben dejar fuera de su actividad laboral, con el propósito de que no se distraigan y se eviten accidentes de trabajo y principalmente se mantenga un clima laboral adecuado para alcanzar las metas propuestas por la empresa.

### **INTRODUCCIÓN**

En el presente documento investigativo tiene como finalidad describir las situaciones, contextos, problemáticas y la manera de enfrentar los conflictos que se originan dentro de la familia del ser humano los mismos que impactan notablemente al rendimiento laboral del empleado de Curtiduría Hidalgo, por lo tanto se empezara analizando la familia en general como lo señala (Bernal, L, 2013):

La familia es una categoría histórica. Sus formas y funciones se condicionan por el carácter de las relaciones de producción, por relaciones sociales en su conjunto, así como por el grado de desarrollo cultural de la sociedad concreta; a su vez, también influye sobre la vida de la sociedad en la medida en que cumple sus funciones básicas. (pág. 397)

La familia desde siempre ha venido a constituirse en el núcleo de toda sociedad, por su importancia lo cual lo reconoce su historia y evolución dentro de cada contexto social, es así como las familias han ido adquiriendo habilidades sociales que

permiten el acoplamiento de costumbres y culturas, para así desempeñar funciones básicas que aportan a una sociedad en general, como lo es educación, salud, vivienda, producción y cultura.

Para (Rojas, L, 2014), que conceptualiza a:

La familia como el lugar donde se asientan los primeros pilares de nuestra vida, donde tenemos nuestras primeras experiencias, positivas y negativas, y donde nos formamos. Por lo tanto, antes de adentrarnos en el asombroso y extraordinario mundo de la familia y hablar sobre este lugar tan versátil y mágico repleto de escenarios cambiantes y coloridos necesitamos comprender primero qué es y su función en la sociedad. (pág. 74)

En consecuencia, con lo manifestado por el autor la familia ha sido desde los inicios de la humanidad en donde el individuo desarrolla todas sus habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes estas últimas ya sean positivas o negativas que se reflejaron en las actividades realizadas en todos los campos que se desenvuelva el ser humano.

En familia es muy importante analizar los vínculos que se crean dentro de la familia y toda la riqueza de conocimiento que se genera para enfrentar a la vida misma, por lo que se enuncia el pensamiento citado por los autores (Oliva, E & Villa, V, 2014) los mismos que señalan:

Se puede decir, que la familia es el medio específico en donde se genera, cuida y desarrolla la vida, en este sentido se convierte en el nicho ecológico por excelencia, y por qué no, en la primera escuela de la humanización, de transmisión generacional de valores éticos, sociales y culturales que aporta un sentido mucho más amplio a la misma existencia humana.

Desde dicho concepto se puede tomar a la familia como generadora de conocimiento básico sobre las normas y reglas de la sociedad, mediante los mismos procedimientos que tendrán con finalidad regulando según la evolución de la humanidad, la familia es la primera escuela de todo ser humano donde es indispensable el aprender valores éticos, sociales y culturales, que permitirán un buen desenvolvimiento y correcto accionar en la vida.

## **Estado del Arte**

### **Vínculos Familiares**

Para (Pastor, M, 2014) la familia estará:

Integrada por todos aquellos miembros unidos por vínculos familiares (que no son exclusivamente matrimoniales) siempre que exista convivencia entre ellos, pero quedando restringida a los cónyuges o progenitores e hijos (comunes o no comunes, menores y mayores no independizados económicamente) y eventualmente otros parientes que convivan de forma permanente en el hogar familiar. (pág. 80)

Los vínculos de la familia se consideran siempre y cuando convivan en un mismo lugar, compartan vivencias diarias, así como aspectos sociales y económicos, para los cuales todos luchan por un mismo objetivo de supervivencia y se proyecte a un mejoramiento continuo en unidad y buscando el progreso de todos sus integrantes, y que el éxito alcanzado por uno de sus integrantes sea compartido y disfrutado en el núcleo familiar, sin egoísmos, al contrario se motive para que cada triunfo no sea personal sino compartida y de esta forma los lazos sean duraderos y fuertes, de tal forma que se refleje en la conducta personal.

### **Comunicación**

En toda familia es de vital importancia la comunicación que manejen ya que de esta condición dependerá la efectividad de sus relaciones e interacción, para entender sobre la comunicación en familia se cita a la autora (Gallego, S, 2013):

La comunicación a nivel familiar se realiza entre un grupo pequeño de personas que son, generalmente, de diferente género y edad, que tienen membresías y roles más o menos definidos, que viven en forma íntima y permanente. En ningún otro sistema u organización social ocurren interacciones tan intensas en tantos y en tan variados aspectos, por periodos largos de tiempo. En la familia tiene lugar a una serie de interacciones y

relaciones afectivas, sociales, económicas, sexuales y de poder que se constituyen según el contexto.

Dicha comunicación solo puede generarse entre los miembros de una familia siempre y cuando exista un dialogo oportuno, eficaz y la confianza para hacerlo abiertamente sin prejuicios y sin ocultar información, dentro de esta comunicación es importante reconocer la comunicación no verbal de nuestro grupo familiar para de esta manera afianzar las relaciones afectivas que suceden intrafamiliarmente.

### **Motivación Laboral**

En consecuencia el autor (Luna, A, 2015). Define a la motivación como:

El proceso para estimular a los empleados para que realicen su trabajo, que los llevará a cumplir con la meta deseada, motivar significa mover, conducir, impulsar a la acción. La motivación es un elemento básico de la dirección, por qué a través de ésta se logra la realización del trabajo para lograr los objetivos de la empresa. (pág.112)

Desde la siguiente perspectiva motivar a un empleado o trabajador se interpreta como guiarlos a un estado de pertenencia dentro de la empresa, así como participarles que los logros colectivos de la organización partieron desde sus resultados individuales.

Además, sin olvidar que la motivación según (Martinez, M, 2012). “juega un papel esencial papel esencial para medir el rendimiento de las personas en el trabajo, junto a otras variables como la aptitud, la percepción del rol, la experiencia, etc.”. (pág. 21). Los trabajadores se esfuerzan por realizar su trabajo óptimamente obviamente por su retribución económica pero también por recibir un reconocimiento de sus jefes.

### **Clima Laboral**

Según (Jiménez, A, 2012). “Un clima laboral, ya sea bueno o malo, afecta de forma directa a la productividad de la empresa. Por ello, en la actualidad, las empresas están desarrollando multitud de medidas para motivar al trabajador y fomentar un clima

laboral positivo”. (pág. 375). El autor no está alejado a los criterios de otros autores cuando mantienen que un clima laboral considerado adecuado para su talento humano se verá reflejado en el rendimiento laboral, pero un clima tenso puede llegar a decaer la fuerza de producción y por ende a la rentabilidad de la organización.

Se considera que un aporte elemental para la investigaciones en considerar los cuatro ejes planteados por los autores Leal, S & Urrea, que consideran al espacio físico, es decir a la seguridad que presta para los trabajadores; los aspectos emocionales que vienen netamente ligados a su convivencia personal y familiar, el marco ético y moral que ya se convierte en la carta de presentación de los trabajadores al momento de establecer una comunicación segura y eficaz y el respeto espiritual o la interrelaciones que mantengan los empleados entre sí.

### **Rendimiento Laboral**

(Toala, S, y otros, 2017), Expresa que:

El rendimiento laboral surge de la relación de capacidades y un ambiente laboral adecuado, esta relación permite fortalecer el beneficio y la percepción de cada trabajador. El beneficio es el resultado que espera cualquier empleado por lo tanto en la empresa las variables individuales y las del entorno afectan directamente el rendimiento, estos están directamente vinculados con las tareas de los puestos de trabajo. (pág. 51)

No obstante el rendimiento también valora los esfuerzos del talento humano, no solo para lo que se le contrato, porque esto trunca el crecimiento laboral de un empleado, sino que también realza la eficiencia, productividad con las cuales desarrolla sus funciones que son asignadas dentro de un periodo establecido ,pero si, su comportamiento es positivo y motivado por los beneficios que le reconoce su jefe como son las normas de seguridad y la salud en su puesto de trabajo, los resultados alcanzados cumplirán con las metas planteadas por la organización.

### **Metodología**

La investigación se basó en el enfoque crítico-propositivo, su accionar se dirige a recabar información de la fuente y someterla a un análisis estadístico, para

determinar la esencia del fenómeno causa-efecto con respaldo en su marco teórico. Se considera de campo debido a que se realizó en el sitio donde se presenta el problema, en Curtiduría Hidalgo en la Ciudad de Ambato, donde se tomó contacto directo con la realidad y recabó información y datos de las diferentes manifestaciones e indicadores que presentan los estudiantes en relación al tema.

Para reforzar los resultados del análisis con el marco teórico se aplicará la investigación bibliográfica, se obtuvieron datos e información de libros, manuales, revistas, e internet que constituyeron documentos de información primaria.

### **Participantes:**

Se cuenta con una población total de 32 Talento Humano por cuanto se tomó el número total como muestra.

### **Técnicas:**

Para llevar a cabo el estudio de los vínculos familiares como factor determinante en el rendimiento laboral del Talento Humano se utilizó la técnica de la encuesta y la observación, por tanto fue necesario formular preguntas precisas y sencillas que faciliten la investigación y permitan la toma de decisiones, en efecto la observación se podría definir como de campo por el contacto directo con la población objeto de estudio.

### **Instrumentos:**

La encuesta consta de un cuestionario de 10 preguntas minuciosamente seleccionadas y que relacionada la variable independiente con la variable dependiente, mismas que se aplicó a los participantes en la que se obtuvo datos de cada uno del Talento Humano involucrados en la investigación que se desarrolló en la provincia de Tungurahua. También se usó un cuaderno de notas, y medios tecnológicos como fotográficos.

### **Procedimientos:**

Para aplicar la encuesta al talento humano se acudió a Curtiduría Hidalgo que está dentro del cantón Ambato, en donde se estableció un diálogo para dar a conocer en

qué consistía la encuesta y conforme respondían las preguntas hubo la apertura para aclarar las dudas que surgían.

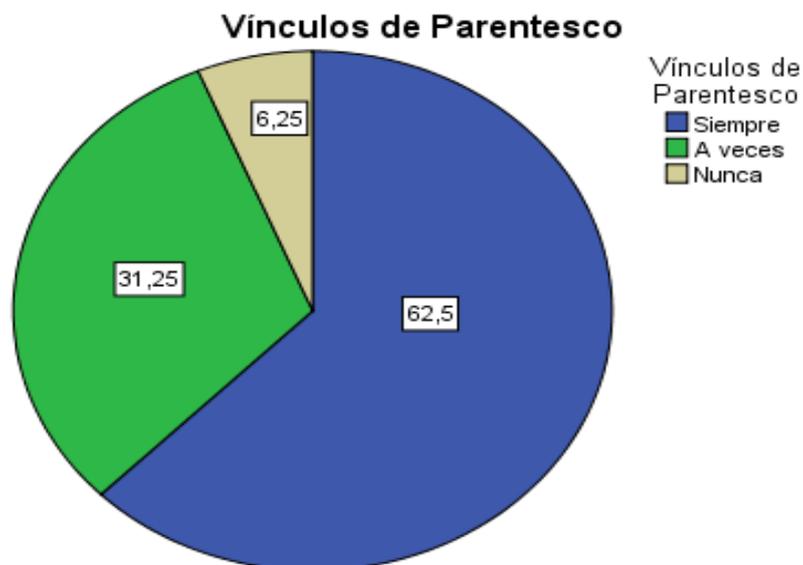
## Resultados

### 1. ¿Considera Ud. que los vínculos de parentesco afectan al desenvolvimiento de una familia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	20	62,50	62,50	62,50
	A veces	10	31,25	31,25	93,75
	Nunca	2	6,25	6,25	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Ariel Gutiérrez Macías (2017)

**Fuente:** Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo



**Gráfico N.- 17.** Vínculos de Parentesco

**Fuente:** Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo

Estos resultados demuestran que el talento humano tiene muy arraigadas sus relaciones familiares y que los diferentes tipos de parentesco los hace dependientes y

esto afecta al desenvolvimiento del núcleo familiar y al comportamiento del ser humano en el entorno que se desenvuelva.

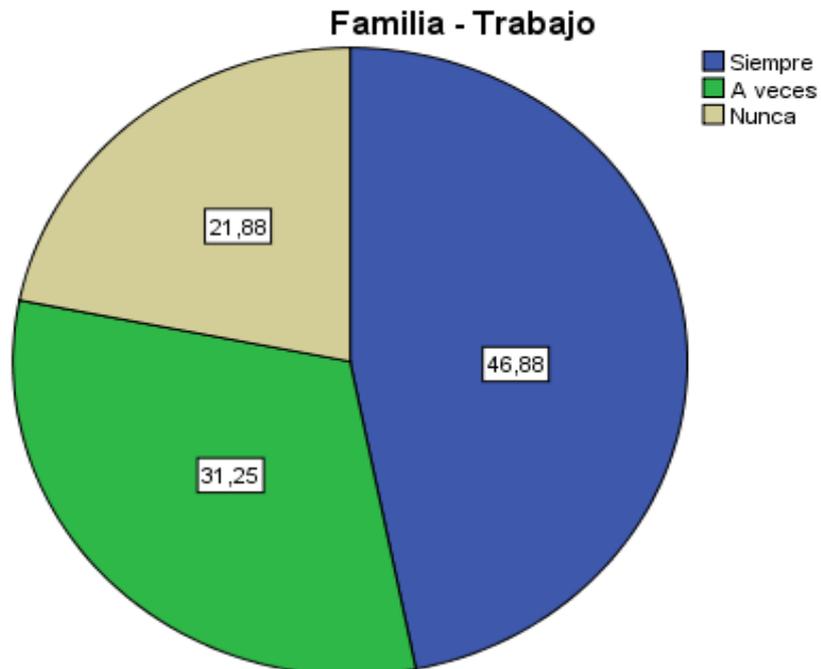
**5. ¿Es importante para su familia el trabajo que Ud. realiza en la empresa?**

**Familia - Trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	7	21,88	21,88	21,88
	A veces	10	31,25	31,25	53,13
	Nunca	15	46,88	46,88	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**Elaborado por:** Ariel Gutiérrez Macías (2017)

**Fuente:** Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo



**Gráfico N.- 18. Familia – Trabajo**

**Fuente:** Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo

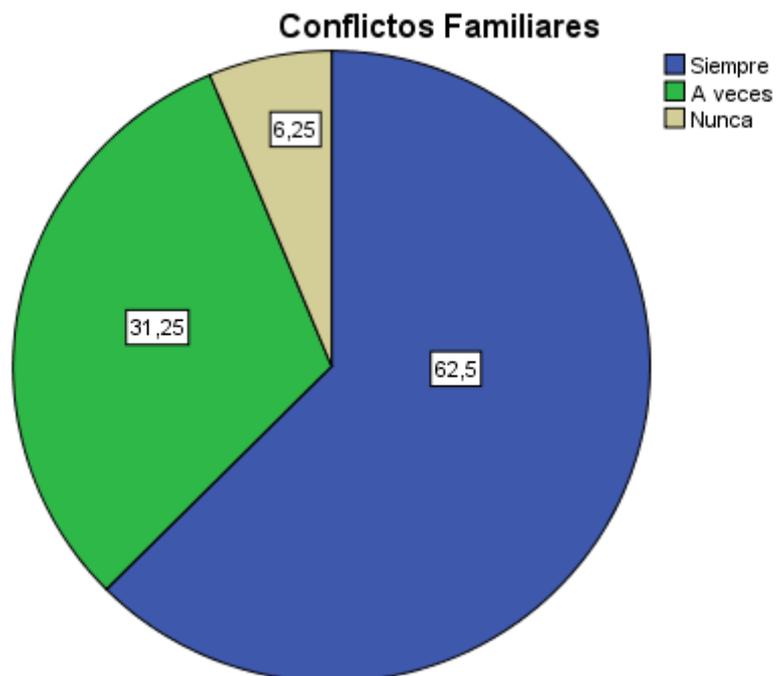
Por tanto, el trabajador percibe que para su familia es importante su trabajo aunque algunas veces difieran en sus comentarios y no mantener el autocontrol en cada espacio que se desenvuelve le afecta negativamente en su rendimiento laboral.

### 7. ¿Influyen sus conflictos familiares en su rendimiento laboral?

Conflictos Familiares					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	20	62,50	62,50	62,50
	A veces	10	31,25	31,25	93,75
	Nunca	2	6,25	6,25	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Elaborado por: Ariel Gutiérrez Macías (2017)

Fuente: Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo



**Gráfico N.- 19.** Conflictos Familiares  
Fuente: Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo

En efecto, los conflictos familiares es uno de los indicadores determinante en el comportamiento de los trabajadores en su puesto de trabajo originando una disminución el rendimiento laboral.

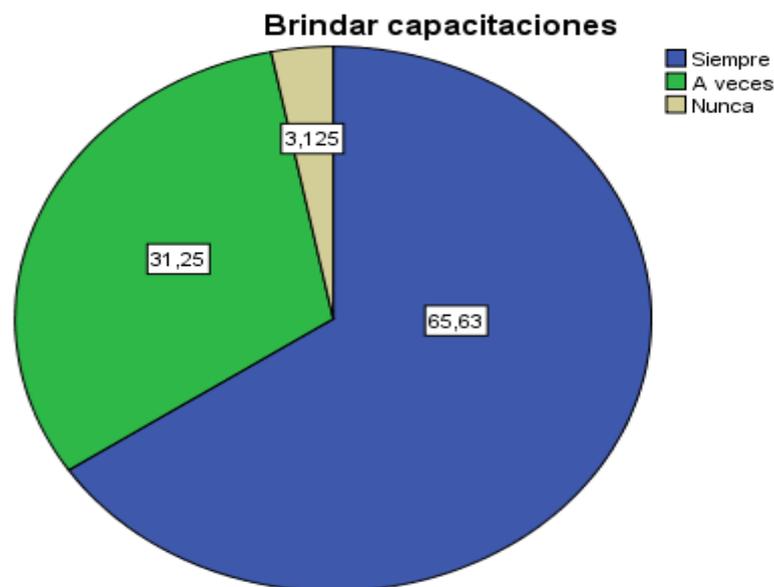
**10. ¿Considera Ud. necesario que en la empresa brinde capacitaciones sobre la relación de vínculos familiares – trabajo?**

**Brindar capacitaciones**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	21	65,63	65,63	65,63
	A veces	10	31,25	31,25	96,88
	Nunca	1	3,12	3,12	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Elaborado por: Ariel Gutiérrez Macías (2017)

Fuente: Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo



**Gráfico N.- 20. Brindar Capacitaciones**

Fuente: Encuesta al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo

De acuerdo a lo anteriormente resaltado en una mayoría se recomienda realizar capacitaciones o seminarios en los cuales se resalte la necesidad de que se establezcan vínculos sanos y de esta forma la personalidad y estabilidad emocional del talento humano no afectara al rendimiento productivo.

## **Discusión**

Con los resultados cuantitativos de la encuesta aplicada al Talento Humano de Curtiduría Hidalgo, se realiza la tabulación, análisis e interpretación del cuestionario de preguntas aplicadas con la utilización del programa estadístico informático SPSS.

Con la información obtenida permitirá dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación, permitiendo comprobar la relevancia del objeto de estudio, con la finalidad de establecer las conclusiones y recomendaciones.

## **Conclusiones**

- Se determinó que la familia juega un papel importante en la estabilidad emocional del colaborador, ya que al conseguir un equilibrio entre familia y trabajo su bienestar aumenta, sumando con los beneficios económicos que perciba de la empresa.
- El fortalecimiento de los vínculos familiares mediante programas de capacitación que se planifiquen mediante un manual de convivencia mejora notablemente el rendimiento laboral del Talento Humano.
- La productividad en la empresa está en un margen aceptable, lo cual se puede denotar en las ganancias percibidas por la empresa, pero para sobrevivir dentro de un mercado existente es necesario implementar nuevas estrategias que logren un equilibrio entre la realidad de la familia y el trabajo que le permitirá al talento humano a cubrir sus necesidades y las de su familia.

## Bibliografía

1. Acedo, A. (2013). *Derecho de Familia*. Madrid: Dykinson.
2. Alvarez, C. (2012). *Organización del Trabajo, Modelos*. Madrid: Budock Publishing S. L.
3. Bernal, J. (2014). *Trabajo*. Barcelona : Gedisa.
4. Dolan, E. (2013). *Desempeño Laboral*. México: Granica, S. A.
5. Gallego, S. (2013). *Factores laborales de equilibrios entre trabajo y familia*. Santiago de Chile: UESO.
6. Jiménez, A. (2012). *Comunicación en las relaciones profesionales*. Málaga: IC Editorial.
7. Luna, A. (2015). *Proceso Administrativo*. México : Grupo Editorial Patria.
8. Martinez, M. (2012). *Motivación*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
9. Oliva, E, & Villa, V. (2014). Vinculos familiares afectuosos. *Educare*, 1-20.
10. Pastor, M. (2014). *El deber de contribución a las cargas familiares*. Murcia: Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones.
11. Rojas, L. (2014). *La Familia*. México: Grijalbo.
12. Toala, S, Alvarez, D, Osejos, J, Quiñonez, M, Soledispa, S, Osejos, A, . . . Caicedo, C. (2017). *Prácticas de Innovación y Gestión de la Calidad en las Organizaciones*. Alicante: Editorial Área de Innovación y Desarrollo.