



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

TEMA:

El clima laboral y habilidades parentales en padres

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Licenciado en
Trabajo Social**

AUTOR:

Erick Alexis Ordóñez Cadena

TUTOR:

Lic. Mg. Silvia Altamirano

Ambato – Ecuador

2023

APROBACIÓN DEL TUTOR

CERTIFICA:

Que el señor Erick Alexis Ordoñez Cadena, portador del número de cédula 0550111447, habilitado legalmente para obtener su Título de Tercer Nivel: ha concluido exitosamente el Trabajo de Titulación, Modalidad PROYECTO DE INVESTIGACIÓN; con el tema: “EL CLIMA LABORAL Y HABILIDADES PARENTALES EN PADRES”, previo a la obtención del título de Licenciado en Trabajo Social; por lo que en calidad de tutora de Trabajo de Titulación, CERTIFICO de la culminación y autenticidad del mencionado Trabajo y Haberle orientado durante todo el proceso.

Lo que informo para los efectos oportunos

Ambato, 18 de Julio del 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Silvia Altamirano', with a large, stylized flourish extending upwards and to the right.

Lic. Mg. Silvia Altamirano

TUTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas en el trabajo de titulación, presentado con el tema: “EL CLIMA LABORAL Y HABILIDADES PARENTALES EN PADRES”, le corresponde exclusivamente a mi persona, Erick Alexis Ordoñez Cadena, egresado de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato certificando que el contenido del presente trabajo investigativo es de mi completa autoría a excepción de las citas bibliográficas.

Ambato, 18 de Julio del 2023



Erick Alexis Ordoñez Cadena

C.I. 0550111447

DERECHOS DE AUTOR

La responsabilidad de criterios emitidos y detallados, así como las opiniones, comentarios y críticas en el Trabajo de Titulación, presentados con el tema: “EL CLIMA LABORAL Y HABILIDADES PARENTALES EN PADRES”, que corresponde exclusivamente a mi persona Erick Alexis Ordoñez Cadena, egresado de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, certificado que el contenido del presente trabajo investigativo es de mi completa autoría a excepción de las citas bibliográficas.

Ambato, 18 de Julio del 2023



Erick Alexis Ordoñez Cadena

C.I. 0550111447

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema: “Responsabilidad Social de la Iglesia y la Intervención Social”, presentado por la Srta. Daniela Joanne Vásquez Benavides, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato,.....

Para constancia firman:

.....

Presidente del Tribunal

.....

Miembro del Tribunal

.....

Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

A mi querida mamá

A ti, que has sido mi fuente de inspiración y mi mayor apoyo durante todo este proceso, quiero dedicarte este logro. Tu amor incondicional y tu constante apoyo han sido el combustible que me ha impulsado a superar cualquier obstáculo. Gracias por estar siempre ahí, por darme fuerzas cuando las necesitaba y por creer en mí cuando yo mismo dudaba. Esta tesis es también tuya, porque sin ti, no habría llegado hasta aquí.

A mis queridos hermanos

A ustedes, mi familia, mis compañeros de vida y mis amigos incondicionales, quiero agradecerles por acompañarme en este viaje académico. Siempre estuvieron a mi lado, brindándome un hombro en el que apoyarme y palabras de aliento en los momentos difíciles. Han sido mi inspiración constante para seguir adelante y demostrarles que los sueños se pueden alcanzar con esfuerzo y perseverancia.

A mi amado abuelo

A ti, mi adorado abuelo, quiero dedicarte este logro con todo mi corazón. Tu amor incondicional, sabiduría y ejemplo de vida han sido una guía para mí durante toda mi formación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Técnica de Ambato, a la facultad de jurisprudencia y ciencias sociales, a los docentes de la carrera de Trabajo Social que a lo largo de este camino con sus enseñanzas contribuyeron a mi crecimiento tanto personal como profesional y en especial a la Lcda. Mg. Silvia Altamirano por su apoyo y paciencia en este proyecto.

Agradezco de todo corazón a DIOS por guiarme en el transcurso de mi formación.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO	1
1.1.- Antecedentes investigativos	1
1.1.1.- Situación problemática	1
1.1.2.- Problema científico	3
1.1.3.- Estado del arte	3
1.1.4.- Desarrollo teórico	5
1.1.4.1.- Concepto de clima laboral	5
1.1.4.2.- Los factores de un buen clima laboral	7
1.1.4.3.- Los componentes del clima laboral	9
1.1.4.4.- El impacto del clima laboral en el rendimiento	11
1.1.4.5.- Los factores que contribuyen en un clima laboral positivo	13
1.1.4.6.- Las estrategias para crear un clima laboral positivo	14
1.1.4.7.- Los efectos del clima laboral	16
1.1.4.8.- Las habilidades parentales	18
1.1.4.9.- Clasificación de las habilidades parentales	20
1.1.5.0.- Áreas de las habilidades parentales	21
1.1.5.1.- El desarrollo de las habilidades parentales	24
1.1.5.2.- Teorías de las habilidades parentales	26
1.1.5.3.- El clima laboral y las habilidades parentales	28
1.1.5.4.- El impacto del clima laboral en las habilidades parentales	29
1.1.5.5.- El rol de la familia y la comunidad en el clima laboral y las habilidades parentales	30
1.1.5.6.- Las habilidades parentales y el desarrollo del niño	32
1.1.5.7.- Los beneficios de las habilidades parentales	33

1.1.5.8.- El papel de la educación en el desarrollo de habilidades parentales .	35
1.2.- Objetivos	36
1.2.1.- Objetivo general	36
1.2.2.- Objetivos específicos	36
CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA.....	38
2.1.- Materiales.....	38
2.2.- Métodos	40
2.2.1.- Enfoque	40
2.2.2.- Investigación de campo.....	41
2.2.3.- Investigación bibliográfica	43
2.2.4.- Alcance	44
2.2.5.- Población y muestra.....	44
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	45
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Edad.....	45
Tabla 2: Género	46
Tabla 3: Estado civil.....	47
Tabla 4: Clima laboral	48
Tabla 5: Motivación	49
Tabla 6: Oportunidad	50
Tabla 7: Satisfacción	51
Tabla 8: Tiempo.....	52
Tabla 9: Equilibrio	53
Tabla 10: Apoyo.....	54
Tabla 11: Formación	55
Tabla 12: Comunicación	56
Tabla 13: Oportunidad	57
Tabla 14: Consecuencia	58
Tabla 15: Relación.....	59
Tabla 16: Habilidades parentales.....	60
Tabla 17: Proyectos	61
Tabla 18: Actividades recreativas	62
Tabla 19: Relación familiar	63
Tabla 20: Relación laboral.....	64
Tabla 21: Tabla cruzada	65
Tabla 22: Pruebas de chi cuadrado	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Representación gráfica pregunta 1	45
Figura 2: Representación gráfica pregunta 2	46
Figura 3: Representación gráfica pregunta 3	47
Figura 4: Representación gráfica pregunta 4	48
Figura 5: Representación gráfica pregunta 5	49
Figura 6: Representación gráfica pregunta 6	50
Figura 7: Representación gráfica pregunta 7	51
Figura 8: Representación gráfica pregunta 8	52
Figura 9: Representación gráfica pregunta 9	53
Figura 10: Representación gráfica pregunta 10	54
Figura 11: Representación gráfica pregunta 11	55
Figura 12: Representación gráfica pregunta 12	56
Figura 13: Representación gráfica pregunta 13	57
Figura 14: Representación gráfica pregunta 14	58
Figura 15: Representación gráfica pregunta 15	59
Figura 16: Representación gráfica pregunta 16	60
Figura 17: Representación gráfica pregunta 17	61
Figura 18: Representación gráfica pregunta 18	62
Figura 19: Representación gráfica pregunta 19	63
Figura 20: Representación gráfica pregunta 20	64

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se enfocara en el clima laboral y habilidades parentales en padres , debido a que los recientes cambios sociales existentes en el área laboral, además de poder identificar la capacidades prácticas que poseen los padres, madres o personas adultas las cuales son importantes para un niño, niña o adolescente para el cuidado, protección y educación de cada uno de sus hijos con la finalidad de garantizarles y asegurarles un ambiente sano y un desarrollo integral adecuado para su formación. El enfoque cuantitativo de la investigación se centra en la recolección de datos numéricos y estadísticos para entender mejor el comportamiento de un fenómeno. Esta técnica de investigación se basa en la recolección de datos y la aplicación de métodos estadísticos para medir y analizar los resultados. Puede ser utilizado para entender mejor el comportamiento de los mercados financieros, el desempeño de los negocios y el rendimiento de los empleados. Se concluye que el clima laboral de una empresa puede influir enormemente en las habilidades parentales de los trabajadores. La flexibilidad, el apoyo de la empresa, la compatibilización de compromisos profesionales y personales, y la comunicación abierta entre padres y empleadores son claves para desarrollar estas competencias.

Palabras clave: habilidades parentales; padres; clima laboral; organización

ABSTRACT

This research will focus on the work environment and parental skills in parents, due to the recent social changes in the workplace, in addition to being able to identify the practical skills that parents or adults possess which are important for a boy, girl or adolescent for the care, protection and education of each of their children with the purpose of guaranteeing and assuring them a healthy environment and an adequate integral development for their formation. The quantitative approach to research focuses on the collection of numerical and statistical data to better understand the behavior of a phenomenon. This research technique is based on data collection and the application of statistical methods to measure and analyze the results. It can be used to better understand the behavior of financial markets, business performance and employee performance. It is concluded that the work environment of a company can greatly influence the parenting skills of workers. Flexibility, support from the company, balancing professional and personal commitments, and open communication between parents and employers are key to developing these skills.

Keywords: parenting skills; parents; working environment; organization

CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO

1.1.- Antecedentes investigativos

1.1.1.- Situación problemática

La presente investigación se enfocara en el clima laboral y habilidades parentales en padres , debido a que los recientes cambios sociales existentes en el área laboral, además de poder identificar la capacidades prácticas que poseen los padres, madres o personas adultas las cuales son importantes para un niño, niña o adolescente para el cuidado, protección y educación de cada uno de sus hijos con la finalidad de garantizarles y asegurarles un ambiente sano y un desarrollo integral adecuado para su formación.

El clima laboral como primera variable de la investigación nos permite comprender como las actividades que se encuentran desempeñando los trabajadores afectan en su entorno familiar especialmente con sus hijos dentro de un lugar o empresa determinada, además de lograr generar un correcto rendimiento en cada uno de los trabajadores con la finalidad de tener un buen desempeño laboral dentro de la empresa y fuera de ella una gran relación familiar (Pesantes, 2018).

Es importante mencionar que el clima laboral y las habilidades parentales dentro de padres tiene una gran importancia debido a que el clima laboral influye en la relación y la capacidad que tienen los padres para poder criar a sus hijos y asegurarles un desarrollo integral adecuado, además es necesario recordar que el estudio del presente tema de investigación permitirá conocer estrategias para lograr una mejor relación familiar. (Canales, 2015).

Las habilidades parentales en padres como segunda variable , permite conocer como los padres actúan ante el desarrollo integral de sus hijos, además de como el ambiente laboral incide en dichas habilidades, es importante tener en consideración que conjuntamente con el clima laboral podemos realizar diferentes planificaciones o proyectos en el área mencionada, que permitan ser beneficiosos para los padres teniendo como resultado el buen manejo de habilidades parentales en el desarrollo integral de sus hijos (Hidalgo, 2021).

El clima laboral además es considerado como el ambiente en el cual el trabajador se encuentra desempeñando sus funciones, es decir podemos mencionar que el clima laboral es la sensación, que el trabajador posee ante el entorno en donde se desenvuelve a través de diferentes actividades las cuales son beneficiosas para él y para las relaciones dentro y fuera de la empresa. (Montero & Lucía, 2014).

La combinación de estas dos variables tiene una gran relevancia para poder comprender de cierta manera como es que los padres pueden mejorar su capacidad para poder tener una interacción con su entorno y poder criar a sus hijos de manera efectiva, lo cual es importante porque se genera un impacto en la vida de los niños y en la sociedad en general, además de cómo pueden los padres evitar que los diferentes climas laborales puedan afectar a sus hijos y dañen su desarrollo integral (Gordillo & Betancourt , 2017).

Además, este tema puede ser de gran interés para los diferentes profesionales que se encargan de trabajar en el campo del trabajo social, educación y psicología, ya que pueden utilizar esta información para el desarrollo de diferentes programas y estrategias que ayuden a mejorar el clima laboral y las habilidades parentales de los padres de familia (Gutierrez & Verdejo , 2020).

La importancia del clima laboral y las habilidades parentales en padres radica en su impacto directo en la calidad de vida, el bienestar de los trabajadores y en el desarrollo integral de sus hijos. Los empleadores que tienen responsabilidades familiares, como hijos o personas mayores a su cargo, pueden enfrentar desafíos para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

La falta de apoyo en el clima laboral puede llevar a niveles muy altos de estrés y agotamiento, lo que puede afectar negativamente a su rendimiento laboral y el proceso de crianza de sus hijos, además de tener en consideración de que las gestiones sociales por parte de los trabajadores en su entorno se verían afectadas, por eso el siguiente tema de investigación es de suma importancia para el trabajo social (Campuzano, 2018).

Por lo tanto una investigación que se centre en el clima laboral y las habilidades parentales en padres puede ayudar a identificar estrategias efectivas para mejorar la

calidad de vida y el bienestar de los trabajadores, al mismo tiempo que se promueve un ambiente laboral más productivo y saludable, además esta investigación será valiosa para los empleadores que tienen hijos o tienen a cargo a alguna persona para ayudarles incluso a desarrollar empatía en el ambiente familiar (Ossa, 2018). Es importante indicar que la presente investigación se realizará en la importadora Gamos de la ciudad de Latacunga, el investigador cuenta con el acceso a la información necesaria, y así poder demostrar la incidencia entre las variables y la problemática, para así brindar una solución a esta.

1.1.2.- Problema científico

¿De qué manera la relación entre el clima laboral y las habilidades parentales en padres inciden en el bienestar de los hijos y la sociedad?

1.1.3.- Estado del arte

Respecto al Estado del Arte de la presente investigación, en primer lugar, es necesario considerar la investigación de (Rochabrun, 2021) denominada “Estrés laboral y percepción de competencias parentales en padres que trabajan” en la cual participaron 177 padres trabajadores, con hijos entre 3 y 12 años, quienes laboraban al menos 30 horas semanales. Con el Inventario del modelo demandas-control-apoyo y la Escala de Competencia Parental Percibida se encontró que la dimensión de apoyo se relaciona positivamente con la asunción del rol y el ocio compartido, así como con la implicación escolar. Además, hubo una correlación positiva moderada entre las demandas laborales y las horas trabajadas. Estos resultados respaldan la idea de que el estrés laboral impide el equilibrio entre los roles de padre y trabajador, mermando así la percepción de competencias parentales.

Asimismo, se debe tomar en cuenta la investigación de (Nóblega, 2022) denominada “Validez y confiabilidad de la Escala de Involucramiento Parental: Actividades de cuidado y socialización en padres peruanos”, en la cual este estudio busca encontrar evidencia de validez y fiabilidad de la Escala de Involucramiento Parental: Actividades de cuidado y socialización para una muestra de padres peruanos de niños y niñas preescolares. Una traducción y armonización del lenguaje del instrumento fue realizada desde su versión en inglés al español. Se aplicó la nueva versión a 420 madres y 420 padres de niños y niñas de cinco ciudades. Un análisis factorial confirmatorio

multigrupo fue utilizado para examinar la estructura de los 26 ítems originales. Algunos ítems con bajas cargas factoriales fueron eliminados. Esto llevó al descubrimiento de un modelo con adecuados indicadores de ajuste. El resultado fue una escala de 18 ítems distribuidos en las cinco dimensiones originales, cada uno con una confiabilidad por consistencia interna alfa de Cronbach entre .66 y .78 y coeficientes omegas entre .70 y .75. La confiabilidad entre evaluadores estuvo entre .67 y .88. Los alcances y limitaciones de este estudio son discutidos en relación con la importancia de contar con instrumentos de medición del involucramiento paterno comparado al materno en el contexto peruano.

De igual manera, se tiene que tomar en cuenta la investigación de (Aristizábal, 2023) denominada “¿Qué hacer con el tiempo de los niños? Perspectivas de padres e hijos colombianos sobre el uso del tiempo y las actividades extracurriculares”, en la cual se menciona que actualmente, ocupar el tiempo de los niños es una tarea desafiante para la crianza de familias de clase media en el entorno urbano. Esta situación se manifiesta a través de una creciente cantidad de actividades extracurriculares destinadas a los niños de este grupo social. Para explorar el significado de dichas actividades, este artículo toma en cuenta las opiniones de padres y niños, así como los conceptos de antropología de la infancia y los estudios sociales sobre el tiempo. Los datos provienen de entrevistas y observaciones realizadas en una institución educativa privada y en escenarios comerciales durante el año 2018. Los resultados sugieren que los niños de clase media tienen sus experiencias infantiles influenciadas por las expectativas de sus familias sobre el uso productivo de su tiempo, lo cual limita el espacio para que desarrollen sus propios ámbitos de socialización. Esta investigación aporta a la discusión actual sobre la necesidad de considerar el análisis del tiempo como una variable clave para entender cómo se forman las ideas y las experiencias de infancia en diferentes contextos socioculturales.

Ahora bien, es necesario considerar el estudio de (Condeza, 2019) denominada “Nuevos roles parentales de mediación: percepciones de los padres sobre la relación de sus hijos con múltiples pantallas”, en la cual se comparten los resultados de la primera etapa de una investigación mixta, que estudia las opiniones de los padres de Chile respecto al uso que hacen sus hijos de 8 a 13 años de los medios, en un mundo donde la tecnología está presente en todas partes. Se recopiló información de base

(n=146) a través de un cuestionario auto administrado, con el fin de desarrollar un plan de educación digital para estos adultos. Esta iniciativa busca ayudar a los padres a lidiar con la tarea de educar a sus hijos en un entorno diferente al que ellos conocen y en el que no han sido preparados. Los resultados indican que es necesario promover la alfabetización transmedia, para que los padres cuenten con los recursos adecuados para guiar a sus hijos en la era de la información y en la sociedad de la red.

Por último, se debe tomar en cuenta la investigación de (Guzmán, 2019) denominada “Estudio del rol de los padres de familia en la vida emocional de los hijos”, en la cual se examina la relevancia de la familia en su papel como principal agente de socialización, ya que debe fomentar el desarrollo emocional de los niños y garantizarles una identidad personal y social. Esta tarea resulta ser compleja para los padres de familia, lo que genera ansiedad para cumplir con el rol que les dicta la sociedad y con el deseo de ser buenos padres. Con el fin de determinar la influencia de los padres en el comportamiento emocional de los niños de 3 años, se ha llevado a cabo un estudio con un enfoque mixto, que se fundamenta en teorías sobre sus variables y emplea técnicas de observación y encuesta. El resultado de esta investigación sugiere que los padres deben contribuir al aprendizaje de las competencias emocionales de los niños, ya que esto les dejará una marca indeleble para su desarrollo integral.

1.1.4.- Desarrollo teórico

1.1.4.1.- Concepto de clima laboral

El clima laboral es un concepto importante que se refiere a la atmósfera general que existe dentro de una organización, ya sea dentro de una empresa, emprendimiento o cualquier otro lugar de trabajo. Esta atmósfera incluye factores como la comunicación, la motivación, la satisfacción laboral y el respeto, puede tener un impacto significativo en los empleados y su productividad, así como en el éxito de la organización a largo plazo.

El concepto de clima laboral se relaciona con la cultura organizacional. Se refiere a la cultura que existe dentro de un lugar de trabajo, así como al entorno en el que los empleados realizan su trabajo. La cultura organizacional se refiere a las normas, creencias, valores, sistemas, estructuras y procesos que se utilizan para guiar a los

empleados y establecer objetivos y metas. Estos elementos afectan a la forma en que los empleados se comportan en el trabajo y la forma en que interactúan con los demás (Duran, 2019).

Un buen clima laboral se caracteriza por tener una cultura de respeto y apoyo entre los empleados. Esto significa que los empleados se respetan entre sí, respetan la diversidad y se apoyan entre ellos. Los empleados también deben sentirse cómodos hablando con sus compañeros y compartiendo opiniones sin prejuicios o temor. Esto permite que los empleados trabajen juntos de manera eficaz, contribuyan a la productividad y mejoren el rendimiento de la empresa.

Un buen clima laboral también se caracteriza por tener una comunicación clara y directa entre los empleados y los gerentes. Los gerentes deben tener una visión clara de lo que se espera de los empleados y los empleados deben tener una comprensión clara de la visión de la empresa. Esto ayuda a trabajar de manera más eficiente, ya que conocen exactamente lo que se espera de ellos y cómo contribuir al éxito de la empresa.

Un buen clima laboral también ofrece oportunidades para que los empleados crezcan como profesionales. Esto significa que la empresa ofrece oportunidades para que estos adquieran nuevas habilidades y conozcan nuevas tecnologías. Esto los ayuda a mantenerse actualizados y a desarrollar su carrera profesional. Asimismo, un buen clima laboral también fomenta una cultura de trabajo saludable. Esto significa que la empresa ofrece oportunidades para que los empleados tomen descansos, hagan ejercicio y coman saludablemente. Esto ayuda a los empleados a mantenerse motivados y a mantenerse saludables. Finalmente, un buen clima laboral promueve la diversidad en la empresa. Es decir, la empresa valora y promueve la diversidad de género, religión, raza, orientación sexual y cultura. Esto ayuda a los empleados a sentirse aceptados y respetados en el lugar de trabajo y contribuye a un entorno laboral más positivo.

Además, un buen clima laboral puede promover el desempeño de los empleados. Esto se debe a que los empleados se sienten cómodos, valorados y respetados. Esto les permite sentirse motivados para desempeñar sus tareas de la mejor manera posible. El respeto y la motivación son importantes para mantener la productividad y promover el bienestar de los empleados.

Asimismo, un clima laboral adecuado también puede ayudar a mejorar la satisfacción laboral. Esto significa que los empleados se sienten satisfechos con su trabajo y son capaces de desarrollar su potencial al máximo. Esto se debe a que se sienten respetados y valorados por sus contribuciones. Esto les permite sentirse orgullosos de su trabajo y tener un sentimiento de pertenencia (Solórzano, 2020).

De igual manera, puede ayudar a mejorar la comunicación entre los empleados. Esto significa que los empleados se sienten cómodos hablando entre ellos, compartiendo sus opiniones y proponiendo ideas. Esto permite que los empleados se comuniquen de forma eficaz y trabajen juntos para mejorar la productividad y el rendimiento de la empresa.

En definitiva, el concepto de clima laboral es importante para el éxito a largo plazo de una organización. Esto se debe a que e influye directamente en la productividad de los empleados, la satisfacción laboral, la comunicación y la motivación. Por lo tanto, si una organización quiere tener éxito, es importante que se esfuerce por crear un clima laboral positivo y respetuoso. Esto permitirá que los empleados trabajen juntos para mejorar la productividad y el rendimiento de la organización.

1.1.4.2.- Los factores de un buen clima laboral

Un buen clima laboral es esencial para cualquier empresa que desee tener éxito. Esto se debe a que puede contribuir a una mayor satisfacción laboral, mejores relaciones entre compañeros y una mayor productividad. Algunas de las características que componen un buen clima laboral incluyen una comunicación abierta, una atmósfera de respeto, una colaboración adecuada y un ambiente diverso.

La comunicación abierta es uno de los principales factores de un buen clima laboral. Esto implica que los empleados puedan comunicarse entre sí y con el personal de gestión de forma clara y sin inhibiciones. Esto permite a los empleados expresar sus inquietudes e ideas en un entorno seguro y libre de juicio. Asimismo, promueve una mayor colaboración entre los empleados, lo que contribuye a mejorar el rendimiento y la productividad (Prada, 2020).

Otro factor importante para un buen clima laboral es la creación de una atmósfera de respeto. Esto significa que todos los empleados deben ser tratados con respeto y

dignidad, sin importar sus diferencias individuales. Esto ayuda a prevenir situaciones de discriminación, acoso y hostigamiento, y crea un ambiente de trabajo seguro y saludable. De igual manera, contribuye a mejorar la satisfacción laboral, lo que a su vez promueve una mayor productividad.

La colaboración también es un factor clave de un buen clima laboral. Esto implica que los empleados trabajen en equipo para lograr objetivos comunes, ayuda a mejorar la productividad y la eficiencia, al mismo tiempo que contribuye a promover un ambiente de trabajo más agradable. De igual forma, ayuda a los empleados a desarrollar y aprovechar sus habilidades individuales, lo que contribuye a mejorar el rendimiento general.

La colaboración es una herramienta clave para la creación de un buen clima laboral, ya que permite que los empleados trabajen juntos para alcanzar objetivos comunes. Esto no solo mejora la productividad y la eficiencia de un equipo, sino que también promueve un entorno de trabajo más agradable. Esta mejora en el ambiente de trabajo a su vez contribuye a aumentar la motivación de los empleados, lo que aumenta la productividad y la eficiencia.

La colaboración también ayuda a los empleados a desarrollar y aprovechar sus habilidades individuales, lo que contribuye a mejorar el rendimiento general. Esto se debe a que los empleados pueden aprender unos de otros, descubrir nuevas formas de hacer las cosas y obtener una mejor comprensión de los conceptos. La colaboración también aumenta la confianza entre los miembros del equipo, lo que a su vez contribuye a reducir el estrés y la ansiedad. Además, la colaboración también promueve la innovación y la creatividad.

Esto se debe a que los empleados pueden compartir sus ideas y contribuir con sus experiencias individuales para crear soluciones únicas y eficaces. Esto contribuye a mejorar la competitividad de una empresa al permitir que se lance productos y servicios innovadores al mercado. Por último, la colaboración también contribuye a estimular la responsabilidad y el compromiso de los empleados con la organización. Los miembros de un equipo colaborativo tienen un sentido de responsabilidad compartida y están comprometidos con el trabajo para alcanzar los objetivos comunes.

Esto contribuye a mejorar la lealtad y el compromiso de los empleados con la organización.

Finalmente, un buen clima laboral debe ser diverso. Esto significa que los empleados de diferentes orígenes, culturas, edades y géneros deben ser respetados y respetar a los demás. Esto promueve un entorno de trabajo inclusivo, en el que todos los empleados se sientan cómodos y respetados, lo que ayuda a fomentar un mayor nivel de satisfacción laboral y una mayor productividad (Bravo, 2021).

En definitiva, un buen clima laboral es esencial para el éxito de una empresa. Esto incluye una comunicación abierta, una atmósfera de respeto, una colaboración adecuada y un ambiente diverso. Estas características ayudan a promover un entorno de trabajo saludable, una mayor satisfacción laboral y una mayor productividad. Por lo tanto, al fomentar un buen clima laboral, las empresas pueden aumentar su éxito en el largo plazo.

1.1.4.3.- Los componentes del clima laboral

El clima laboral es una parte importante de la cultura empresarial y, por lo tanto, una estructura clave para el éxito de una empresa. Esto se debe a que este influye en los empleados, desde su satisfacción con el trabajo hasta su productividad y rendimiento. El clima laboral es un concepto que se compone de varios factores, que se deben analizar para poder mejorar.

Uno de los componentes principales del clima laboral es el nivel de confianza y respeto entre los miembros del equipo y los directivos. Cuando existe una relación de confianza segura, los empleados se sienten respetados y motivados a trabajar. Esto se debe a que pueden compartir sus opiniones sin miedo a las repercusiones, lo que contribuye a un mejor desempeño (Duran, 2019).

Otro componente es el nivel de apoyo entre compañeros y la satisfacción del trabajo. El apoyo entre compañeros se refiere a la cooperación y comprensión entre los miembros del equipo. Esto se debe a que los empleados deben sentirse respaldados para desarrollar sus mejores habilidades y contribuir al éxito de la empresa. Además, el nivel de satisfacción que sienten los empleados con el trabajo que realizan también

influye en el clima laboral. Los empleados deben tener una buena percepción de su trabajo para motivarse a trabajar.

Otro componente es el nivel de compromiso de los empleados con la empresa. Esto se debe a que cuando los empleados están comprometidos con la empresa, esto contribuye a un mejor clima laboral. Esto se debe a que los empleados se sienten parte de la empresa y están motivados a trabajar duro para contribuir al éxito de la empresa. Por último, el componente de la comunicación es clave para un buen clima laboral.

La comunicación es esencial para que los empleados se mantengan informados y sepan cómo desempeñar sus tareas. Los empleados deben tener una buena comunicación entre ellos, así como con los directivos, para poder compartir sus dudas y opiniones. Esto hará que los empleados se sientan más incluidos y contribuirá a un mejor clima laboral.

La comunicación es una parte esencial de mantener una empresa exitosa. Cuando los empleados se comunican con los directivos, esto ayuda a reducir la incertidumbre sobre las tareas y objetivos esperados. Esto también ayuda a asegurar que los empleados entiendan cómo realizar su trabajo de la mejor manera. Si los empleados entienden los requisitos de trabajo, esto contribuye a la productividad y a la eficiencia. Además, la comunicación entre los empleados también es importante para alcanzar los objetivos de la empresa.

Si los empleados comparten sus ideas, el pensamiento crítico y el conocimiento sobre la empresa, esto ayuda a llevar a la empresa a nuevos niveles. Esto también permite a los empleados trabajar juntos para encontrar soluciones innovadoras a problemas específicos. Una buena comunicación también contribuye a un mejor clima laboral. Esto ayuda a los empleados a sentirse respetados y apreciados, lo que conduce a una mayor motivación para realizar su trabajo. Esto también ayuda a reducir la fricción entre los empleados y ayuda a mejorar la cultura de la empresa.

Las herramientas de comunicación modernas, como el correo electrónico, los chats en línea y las aplicaciones de mensajería, hacen que la comunicación entre los empleados sea más fácil y eficaz. Estas herramientas permiten a los empleados compartir información rápidamente y ayudan a asegurar que los mensajes se entiendan

correctamente. Esto también ayuda a ahorrar tiempo y recursos, lo que conduce a un aumento de la productividad.

En definitiva, el clima laboral se compone de varios componentes, desde el nivel de confianza y respeto entre miembros del equipo y directivos, hasta el nivel de compromiso de los empleados con la empresa y la comunicación entre los miembros del equipo. Es importante que se analicen y evalúen estos componentes para poder mejorar el clima laboral y los resultados de la empresa. Un buen clima laboral contribuye a la motivación de los empleados, su satisfacción con el trabajo y su productividad.

1.1.4.4.- El impacto del clima laboral en el rendimiento

El clima laboral es el ambiente o atmósfera que se crea en un lugar de trabajo. Esta atmósfera está formada por los pensamientos, sentimientos y comportamientos de los trabajadores. El clima laboral puede afectar de manera positiva o negativa el rendimiento de los empleados. En este apartado se analizará el impacto que el clima laboral puede tener en el rendimiento de los trabajadores.

En primer lugar, un buen ambiente laboral puede aumentar el rendimiento y la productividad de los trabajadores. Esto se debe a que cuando los trabajadores se sienten respetados, valorados y motivados por sus superiores, su rendimiento mejora. Un buen clima laboral puede fomentar el compromiso de los empleados con su trabajo y les permite desarrollar su potencial al máximo (Reyes, 2021).

Por otro lado, un entorno laboral negativo puede afectar el rendimiento y la productividad de los empleados, ya que estos se sentirán ansiosos, deprimidos o desmotivados. Esto puede llevar a una baja calidad del trabajo y una disminución en el rendimiento general. Además, el clima laboral también puede afectar el bienestar de los trabajadores. Cuando los empleados se sienten respetados y valorados en su lugar de trabajo, se sienten más satisfechos con sus trabajos y más motivados para realizar trabajos de calidad. Asimismo, puede afectar la salud mental y el bienestar de los empleados, lo que puede afectar su rendimiento laboral.

Un entorno laboral negativo puede manifestarse de muchas formas, desde una supervisión agresiva hasta una falta de apoyo por parte de los superiores. Esto puede

crear una atmósfera de competencia y ansiedad entre los empleados, lo que afecta la productividad y el rendimiento. La falta de liderazgo adecuado también puede ser una causa de un entorno negativo, ya que los empleados no tendrán la dirección clara ni la orientación correcta para realizar sus tareas.

Además, el liderazgo inadecuado puede crear una sensación de impotencia entre los empleados, lo que disminuirá su rendimiento. Un entorno laboral negativo también puede provocar tensiones entre los empleados. Por ejemplo, si la supervisión es demasiado estricta e impositiva, los empleados pueden sentirse desalentados y resentidos. Esto puede crear una atmósfera de hostilidad y competencia entre los empleados, lo que puede afectar la productividad y el rendimiento.

La falta de comunicación también puede ser una causa de un entorno laboral negativo, ya que los empleados no tendrán la información necesaria para realizar sus tareas y estarán más propensos a los errores. Para evitar que un entorno laboral negativo afecte el rendimiento y la productividad de los empleados, es importante que los líderes se aseguren de que todos los empleados se sientan respetados y valorados.

Esto significa que los líderes deben asegurarse de que los empleados reciban elogios y apoyo por sus logros, así como una orientación clara para realizar sus tareas. Los líderes también deben asegurarse de que los empleados estén al corriente de todos los cambios y desarrollos en el lugar de trabajo, para que sepan cómo contribuir de la mejor manera. Además, los líderes deben mantener una comunicación abierta y transparente con los empleados para asegurarse de que tengan toda la información que necesitan para realizar sus tareas.

Finalmente, el clima laboral también puede afectar el compromiso de los empleados con la organización. Los empleados que se sienten respetados y valorados en su lugar de trabajo se sentirán más comprometidos con su trabajo y la organización. Esto puede aumentar su rendimiento laboral y la lealtad hacia la organización. Por el contrario, los empleados que se sienten desmotivados y desvalorizados por sus superiores pueden desarrollar una actitud negativa hacia el trabajo, lo que puede afectar el rendimiento general.

En definitiva, el clima laboral puede tener un gran impacto en el rendimiento de los trabajadores. Un buen clima laboral puede aumentar el rendimiento y la productividad de los empleados, mejorar su bienestar y aumentar su compromiso con la organización. Por el contrario, un entorno laboral negativo puede afectar el rendimiento y la productividad de los empleados, su bienestar y su compromiso con la organización. Por lo tanto, es importante para los gerentes asegurarse de que los empleados se sientan valorados, respetados y motivados en su lugar de trabajo para lograr el máximo rendimiento.

1.1.4.5.- Los factores que contribuyen en un clima laboral positivo

El clima laboral es un concepto que se refiere a la atmósfera que se genera en un lugar de trabajo. Se trata de una combinación de factores que incluyen la cultura organizacional, el equipo de trabajo, la motivación, las relaciones entre compañeros, la satisfacción laboral y la productividad. Un buen clima laboral es un factor clave para la rentabilidad de un negocio.

Es importante que los empleados se sientan cómodos, motivados y comprometidos con el trabajo. Un clima laboral positivo es uno que permite el desarrollo de la productividad, motiva a los trabajadores para alcanzar los objetivos y mejora la satisfacción laboral. Los factores que contribuyen a un clima laboral positivo son los siguientes: (Bravo, 2021)

- **Compromiso de la dirección:** La dirección debe estar comprometida con el bienestar de sus empleados y darles apoyo para que puedan desarrollarse y alcanzar sus objetivos. Esto significa ofrecerles un ambiente de trabajo seguro y saludable y proporcionarles los recursos necesarios para hacer su trabajo.
- **Comunicación efectiva:** La comunicación es clave para un buen clima laboral. Los líderes deben establecer una comunicación clara y abierta con sus empleados para que se sientan cómodos al expresar sus opiniones y se sientan escuchados. Esto mejora la motivación y la satisfacción laboral.
- **Reconocimiento:** Los empleados deben sentirse apreciados y reconocidos por su trabajo. El reconocimiento no solo mejora el rendimiento, sino que también contribuye a un clima laboral positivo. El reconocimiento puede ser verbal o material, como bonificaciones, promociones o días libres.

- Responsabilidad: Los empleados deben sentirse responsables de su trabajo y cumplir con sus obligaciones. Esto ayuda a mejorar la productividad y aumenta el sentimiento de satisfacción laboral.
- Respeto: El respeto es fundamental para un buen clima laboral. Los líderes deben mostrar respeto por sus empleados y respetar sus opiniones. Esto ayuda a crear un entorno laboral seguro y saludable.
- Interacción: Las relaciones interpersonales son la base de un buen clima laboral. Los empleados deben tener la oportunidad de interactuar entre sí y con los líderes. Esto ayuda a mejorar la motivación y la satisfacción laboral.
- Compromiso: Los empleados deben estar comprometidos con su trabajo. Esto significa mostrar interés, compromiso y motivación por el trabajo. Esto ayuda a mejorar la productividad y la satisfacción laboral.

Algunos de estos factores son más fáciles de implementar que otros, pero todos contribuyen a un clima laboral positivo. Esto es clave para la rentabilidad de un negocio, ya que un buen clima laboral mejora la motivación, la productividad y la satisfacción laboral. Los líderes deben trabajar para crear un buen clima laboral que permita a los empleados sentirse cómodos, seguros y motivados.

1.1.4.6.- Las estrategias para crear un clima laboral positivo

El ambiente de un lugar de trabajo se refiere a la cultura, la actitud, el comportamiento y la satisfacción de los empleados. Esto se refleja en la productividad, el compromiso, la innovación y el entusiasmo de los empleados. Un buen clima laboral es un ambiente en el que los empleados se sienten seguros, respetados, motivados y valorados.

Un buen clima laboral tiene una variedad de beneficios para la empresa, como una mejor retención de empleados, una mayor satisfacción del cliente y un mayor compromiso con el trabajo. También ayuda a la empresa a construir una imagen positiva y aumentar su éxito. Sin embargo, crear un buen clima laboral no es una tarea fácil. Muchos factores contribuyen a crear un ambiente de trabajo positivo, desde el liderazgo hasta el desarrollo de los empleados y la comunicación. A continuación, se presentan algunas estrategias para crear un buen clima laboral: (Pacheco, 2021)

- Fomentar el respeto: Establecer un ambiente de trabajo basado en el respeto es una de las claves para crear un clima laboral positivo. Los líderes deben demostrar respeto por los empleados, tratarlos con dignidad y apoyarlos en sus esfuerzos. Esto ayudará a los empleados a sentirse respetados y valorados.
- Comunicación abierta: La comunicación es una parte importante de cualquier ambiente laboral. Los líderes deben estar abiertos a escuchar a los empleados y aceptar sus opiniones y sugerencias. Esto ayudará a los empleados a sentirse parte de la organización y motivados para contribuir.
- Reconocer el trabajo: El reconocimiento es una forma importante de motivar a los empleados. Los líderes deben reconocer el trabajo duro de los empleados y celebrar sus logros. Esto demostrará que sus esfuerzos son apreciados, lo que contribuirá a un mejor clima laboral.
- Establecer metas realistas: Establecer metas realistas puede ayudar a los empleados a sentirse satisfechos con su trabajo. Los líderes deben establecer metas realistas para los empleados y proporcionar el apoyo y los recursos necesarios para alcanzarlos. Esto motivará a los empleados a trabajar duro y alcanzar sus objetivos.
- Promover la diversidad: Una organización diversa puede ayudar a crear un buen clima laboral. Los líderes deben promover la diversidad en la empresa y asegurar que todos los empleados se sientan respetados y valorados, independientemente de sus diferencias. Esto ayudará a los empleados a trabajar de forma colaborativa y respetuosa.
- Desarrollo de los empleados: El desarrollo de los empleados es una parte importante de un buen clima laboral. Los líderes deben proporcionar a los empleados la oportunidad de aprender nuevas habilidades y mejorar sus conocimientos. Esto ayudará a los empleados a sentirse satisfechos con su trabajo y a desarrollar su potencial.
- Flexibilidad: La flexibilidad es una parte importante de un buen clima laboral. Los líderes deben ser flexibles con los empleados y permitirles trabajar desde casa o tomar descansos cuando sea necesario. Esto ayudará a los empleados a sentirse respetados y a tener un mejor equilibrio entre vida laboral y personal.

En resumen, un buen clima laboral es una parte importante del éxito de una empresa. Esto se logra a través del liderazgo, la comunicación, la diversidad, el desarrollo de los empleados y la flexibilidad. Los líderes deben implementar estas estrategias para crear un ambiente de trabajo positivo y motivar a los empleados a trabajar con entusiasmo y compromiso. Esto contribuirá al éxito de la empresa y a un mejor clima laboral.

1.1.4.7.- Los efectos del clima laboral

El clima laboral es un concepto que se refiere a la forma en que los empleados interactúan entre sí en un entorno laboral. Asimismo, es una parte importante de la cultura de una empresa y afecta la satisfacción de los empleados, la productividad, la motivación y el compromiso. Se ha demostrado que un ambiente laboral saludable contribuye significativamente al éxito de una organización.

Un clima laboral adecuado se refiere a una cultura de trabajo que promueve el trabajo en equipo, un ambiente de comunicación abierto, la colaboración y la motivación para mejorar el rendimiento en el trabajo. Esto es posible cuando los líderes y los gerentes se preocupan por el bienestar de los empleados, alientan el desarrollo de habilidades, promueven la diversidad y el respeto y se enfocan en la satisfacción del cliente (Moya, 2020).

Los líderes y los gerentes también deben establecer una cultura de trabajo segura, donde los empleados puedan expresar sus opiniones sin preocupaciones y trabajar con un sentido de responsabilidad y compromiso. Además de los beneficios para la empresa, los empleados también se benefician de un buen clima laboral. Los empleados que trabajan en un entorno saludable y positivo son más productivos, tienen menos ausencias y tienen una mayor satisfacción en el trabajo.

Esto se debe a que los empleados se sienten valorados y apreciados en el trabajo, lo que les da una sensación de valía y logro. Cuando los empleados se sienten respetados y valorados, esto les ayuda a desarrollar relaciones positivas y colaborativas con sus compañeros de trabajo, permitiéndoles trabajar de forma eficiente y productiva. Un clima laboral adecuado también contribuye a la prevención de comportamientos dañinos en el lugar de trabajo.

Los empleados que trabajan en un entorno estresante o de alto riesgo pueden estar expuestos a comportamientos dañinos como el acoso, el abuso de poder o la discriminación. Estos comportamientos pueden tener un efecto negativo en la productividad y el compromiso de los empleados. Un buen clima laboral alienta la diversidad y promueve el respeto mutuo, lo que ayuda a prevenir estos comportamientos dañinos (Márquez, 2021).

Un clima laboral saludable también contribuye a la retención de los empleados. Los empleados que se sienten respetados y valorados en el trabajo están menos propensos a buscar trabajo en otro lugar. Esto se debe a que los empleados sienten que su trabajo es significativo y que se les está dando la oportunidad de desarrollarse profesionalmente. Esto se traduce en una mayor lealtad y compromiso a largo plazo con la empresa.

Un clima laboral saludable es una parte crítica para mantener a los empleados motivados y productivos. Un buen clima laboral promueve el trabajo en equipo, el respeto mutuo y la colaboración entre los empleados. Esto ayuda a los empleados a sentirse parte de un equipo y a desarrollar relaciones positivas con sus compañeros de trabajo. Estas relaciones positivas ayudan a los empleados a sentirse más cómodos a la hora de trabajar juntos, lo que aumenta la productividad y contribuye a la eficiencia.

Además, un buen clima laboral ayuda a crear un ambiente de trabajo seguro y confiable. Los empleados se sienten más cómodos y respetados y se les da la oportunidad de expresar sus opiniones y sugerencias sin temor a reprimirse. Esta sensación de seguridad ayuda a los empleados a sentirse más comprometidos con el trabajo que están realizando, lo que contribuye a la retención de los empleados. Un clima laboral saludable también contribuye a la productividad de los empleados. Los empleados que se sienten respetados y valorados son más propensos a esforzarse para alcanzar los objetivos y cumplir con los estándares de la empresa.

Esto contribuye a una mayor productividad y a una mejor calidad de los productos o servicios ofrecidos. En última instancia, un buen clima laboral contribuye a la retención de los empleados. Los empleados que se sienten respetados, valorados y apoyados por sus compañeros de trabajo están menos propensos a buscar trabajo en otro lugar. Esto se debe a que los empleados sienten que su trabajo es significativo y

que se les está dando la oportunidad de desarrollarse profesionalmente. Esto se traduce en una mayor lealtad y compromiso a largo plazo con la empresa.

En resumen, el clima laboral es un factor importante para el éxito de cualquier organización. Los líderes y los gerentes deben promover un ambiente de trabajo saludable para asegurar el éxito de la empresa. Esto debe incluir el fomento de la comunicación abierta, la diversidad, el respeto y la motivación para mejorar el rendimiento. Estas acciones ayudarán a los empleados a sentirse respetados, valorados y comprometidos, lo que a su vez contribuirá a la productividad y a la satisfacción de los empleados.

1.1.4.8.- Las habilidades parentales

Las habilidades parentales son un conjunto de competencias y habilidades que los padres necesitan para tener éxito en su papel de educadores de sus hijos. Estas habilidades incluyen la capacidad de comunicarse de manera efectiva con sus hijos, la capacidad de hacer cumplir límites y reglas, la capacidad para enseñar y alentar el comportamiento positivo, la capacidad para establecer relaciones de respeto mutuo con sus hijos, y la capacidad para gestionar situaciones de estrés.

Estas habilidades parentales se adquieren a través de la experiencia, el conocimiento y la práctica. La comunicación es una habilidad parental importante. La comunicación eficaz con los hijos puede ayudar a los padres a establecer relaciones saludables y de respeto mutuo. La comunicación efectiva implica escuchar activamente a los hijos, mostrarles interés y respeto, y explicarles claramente lo que se espera de ellos (Pinos, 2020).

Los padres también necesitan ser capaces de hablar con sus hijos acerca de sus sentimientos y problemas, y ofrecerles consejos constructivos. Los límites y las reglas son una parte importante de las habilidades parentales. Establecer límites claros y consistentes ayuda a los hijos a desarrollar un sentido de seguridad y responsabilidad personal. Establecer límites significa explicar claramente lo que se espera de los hijos, hacer cumplir las reglas de manera consistente y apropiada, y ofrecerles recompensas cuando se comportan adecuadamente.

Los padres también deben hablar con sus hijos sobre el comportamiento inaceptable. Esto significa explicar claramente qué comportamiento es inaceptable, explicar por qué es inaceptable, y aplicar castigos razonables si se produce un comportamiento inaceptable. Los castigos inapropiados pueden provocar resentimiento o miedo en los hijos, en lugar de ayudarles a comprender por qué el comportamiento fue inadecuado. Los padres también deben ser capaces de escuchar a sus hijos y entender sus necesidades.

Esto significa prestar atención activa y ser capaz de identificar y respetar los sentimientos de los hijos. Esto también significa ofrecerles empatía, incluso cuando no estén de acuerdo con sus opiniones o acciones. Los niños se sentirán más seguros y respetados si saben que sus padres están escuchando y entendiendo sus opiniones y sentimientos. Los padres también deben estar dispuestos a tomar decisiones difíciles. Esto significa ser capaces de tomar decisiones que sean lo mejor para el bienestar de la familia, incluso si esto significa decirles a los hijos que no pueden hacer algo deseado. Esto también significa ser capaz de tomar decisiones a largo plazo en lugar de dejar que los hijos tomen decisiones a corto plazo que podrían resultar en problemas a largo plazo.

Enseñar y alentar el comportamiento positivo es otra habilidad parental importante. Los padres deben ser capaces de alentar a sus hijos a tomar decisiones saludables, a desarrollar habilidades sociales, y a seguir reglas y límites. Esto significa elogiar el buen comportamiento, mostrarles cómo se realizan tareas adecuadamente, y motivarles a seguir adelante cuando se enfrentan a desafíos.

Establecer relaciones de respeto mutuo entre los padres y los hijos es una habilidad parental importante. Esto significa que los padres deben tratar a sus hijos con respeto, escucharlos, respetar sus opiniones, y ser sensibles a sus sentimientos. Asimismo, los padres deben dar a sus hijos el espacio y la libertad para que se expresen sin temor a ser juzgados o reprendidos (Moya, 2020).

Finalmente, los padres necesitan ser capaces de gestionar situaciones de estrés. Esto significa que los padres deben ser capaces de controlar sus emociones, mantener la calma, y usar un lenguaje apropiado cuando se trata de hablar con sus hijos. Los padres

también deben ser capaces de tomar decisiones informadas basadas en el bienestar de sus hijos, incluso cuando se enfrentan a situaciones estresantes.

En resumen, las habilidades parentales son un conjunto de competencias y habilidades que los padres necesitan para tener éxito en su papel de educadores de sus hijos. Estas habilidades incluyen la comunicación efectiva, el establecimiento de límites y reglas, la enseñanza y alentamiento de comportamientos positivos, el establecimiento de relaciones de respeto mutuo, y la gestión de situaciones de estrés. Estas habilidades se pueden adquirir a través de la experiencia, el conocimiento y la práctica. Los padres que poseen estas habilidades pueden ayudar a sus hijos a tener éxito en la vida y disfrutar de una relación saludable.

1.1.4.9.- Clasificación de las habilidades parentales

La clasificación de las habilidades parentales es un término que se usa para describir la forma en que los padres ejercen el cuidado y el compromiso con sus hijos. Esta se divide en cuatro categorías principales: habilidades de crianza, habilidades de comunicación, habilidades de disciplina y habilidades de apoyo. Cada una de estas áreas incluye una variedad de habilidades que los padres necesitan para ser capaces de criar a sus hijos de la manera más eficaz posible.

En primer lugar, las habilidades de crianza son fundamentales para que los padres sean capaces de proporcionar un ambiente seguro y saludable para sus hijos. Estas incluyen habilidades relacionadas con la nutrición, el cuidado de la salud, el desarrollo de habilidades sociales y de liderazgo, la planificación de las actividades, la enseñanza de valores, la importancia de la educación y la seguridad. Estas habilidades son importantes para que los padres sean capaces de establecer una buena relación con sus hijos, proporcionarles un ambiente seguro y establecer límites adecuados (Maciel, 2022).

En segundo lugar, las habilidades de comunicación son cruciales para el éxito de los padres. Estas incluyen habilidades relacionadas con la escucha activa, el lenguaje corporal, el manejo de conflictos, el establecimiento de metas y el establecimiento de relaciones positivas. Estas habilidades son esenciales para que los padres sean capaces

de comunicarse eficazmente con sus hijos, comprender sus necesidades y deseos, así como para establecer una relación de confianza.

En tercer lugar, las habilidades de disciplina son importantes para que los padres sean capaces de establecer límites y de proporcionar dirección a sus hijos. Estas incluyen habilidades relacionadas con la motivación, el uso de recompensas y castigos, el establecimiento de límites y el manejo de situaciones difíciles. Estas habilidades son importantes para que los padres sean capaces de establecer límites y de dirigir a sus hijos de la manera más adecuada.

Por último, las habilidades de apoyo son esenciales para que los padres sean capaces de ofrecer consuelo y afecto a sus hijos. Estas incluyen habilidades relacionadas con la comprensión, la empatía, el respeto, la confianza, la intimidad y el afecto. Estas habilidades son importantes para que los padres sean capaces de proporcionar a sus hijos un sentimiento de seguridad y una sensación de seguridad emocional (Vergara, 2020).

En definitiva, la clasificación de habilidades parentales es un término que se usa para describir la forma en que los padres ejercen el cuidado y el compromiso con sus hijos. Está compuesta por cuatro áreas principales: habilidades de crianza, habilidades de comunicación, habilidades de disciplina y habilidades de apoyo. Estas habilidades son esenciales para que los padres sean capaces de criar a sus hijos de la mejor manera posible. A través de una comprensión más profunda de estas habilidades, los padres pueden desarrollar el conocimiento y las herramientas necesarias para proporcionar un ambiente seguro, saludable y estable para sus hijos.

1.1.5.0.- Áreas de las habilidades parentales

Las habilidades parentales son un componente esencial para criar a un niño de forma saludable y feliz. Estas se refieren a la capacidad de los padres para proporcionar amor, apoyo, dirección y estabilidad a sus hijos. En esta era de tecnología de la información rápidamente cambiante, los padres necesitan estar preparados para dar a sus hijos el cuidado y la atención que necesitan para desarrollar habilidades sociales, académicas y emocionales.

Las habilidades parentales se dividen en áreas específicas. Estas incluyen: disciplina, comunicación, motivación, ética, enseñanza, apoyo social y liderazgo. Estas áreas de habilidades son importantes para ayudar a los niños a desarrollar el comportamiento apropiado, la identidad, la independencia y la responsabilidad. La disciplina es una de las áreas principales de habilidades parentales, la cual es necesaria para ayudar a los niños a desarrollar un sentido de responsabilidad, auto-control y respeto por los demás (Novoa, 2020).

Los padres deben establecer límites claros y consistentes para proporcionar un entorno seguro y estructurado para sus hijos. Esto ayudará a los niños a comportarse adecuadamente, a respetar a los demás y a tomar la responsabilidad de sus acciones. La comunicación es otra área de habilidades parentales importante. Los padres deben ser capaces de comunicarse de manera efectiva con sus hijos. Esto significa que los padres deben escuchar a sus hijos con respeto, comprender sus necesidades y deseos, y responder con empatía.

Los límites deben ser consistentes y claros para que los niños sepan qué está permitido y qué no. Esto no significa que los padres deban ser rígidos y estrictos, sino que deben establecer límites claros sobre lo que está permitido y lo que no. Esto ayudará a los niños a entender lo que es aceptable y lo que no lo es, y a desarrollar un comportamiento adecuado. Esto también les ayuda a entender los límites de la vida y a comprender la responsabilidad que tienen por sus acciones.

Los padres también deben ser capaces de comunicarse de manera efectiva con sus hijos. Esto significa que los padres deben escuchar a sus hijos, comprender sus necesidades y deseos, y responder con empatía. Esto ayuda a los niños a desarrollar sus habilidades de comunicación, lo que les permite comunicar con los demás de manera efectiva. Esto también les ayuda a establecer relaciones saludables con los demás. Al escuchar a sus hijos con respeto, los padres les están dando la oportunidad de sentirse respetados y comprendidos.

Los padres también deben ser capaces de hablar con sus hijos y explicarles por qué deben seguir una regla determinada o comportarse de una manera específica. Esta comunicación ayudará a los niños a desarrollar un sentido de confianza en los adultos y una comprensión de la responsabilidad. La motivación es otra área de habilidades

parentales clave. Los padres deben ser capaces de motivar a sus hijos para que alcancen sus metas. Esto significa que los padres deben elogiar y alentar a sus hijos cuando hacen algo bien, y ayudarles a superar los obstáculos cuando se enfrentan a los desafíos. Esta motivación ayudará a los niños a ser más seguros de sí mismos y a desarrollar la confianza necesaria para alcanzar sus metas.

La ética es otra importante área de habilidades parentales. Los padres deben ayudar a sus hijos a desarrollar un conjunto de valores y principios que promuevan el bienestar de todos. Esto incluye enseñar a los niños a tomar decisiones éticas, respetar a los demás y ser responsables de sus acciones. Esta ética ayudará a los niños a desarrollar una mentalidad de servicio y a tener una conciencia social responsable (Pacheco, 2021).

La enseñanza es otra importante área de habilidades parentales. Los padres deben ser capaces de enseñar a sus hijos a pensar de forma crítica y a desarrollar habilidades prácticas para enfrentar los desafíos de la vida. Los padres también deben proporcionar un entorno seguro y estructurado para permitir a sus hijos desarrollar habilidades académicas y sociales. Esta enseñanza ayudará a los niños a desarrollar un sentido de independencia y responsabilidad.

El apoyo social es otra área de habilidades parentales. Los padres deben ayudar a sus hijos a desarrollar relaciones saludables con los demás. Esto significa que los padres deben alentar a sus hijos a participar en actividades sociales, a tratar a los demás con respeto y a desarrollar relaciones saludables con sus compañeros. Esto ayudará a los niños a desarrollar habilidades sociales y a tener un sentido de pertenencia a la comunidad.

Finalmente, el liderazgo es otra área de habilidades parentales. Los padres deben ser capaces de proporcionar una dirección positiva y constructiva a sus hijos. Esto significa que los padres deben ser un modelo para sus hijos al establecer límites claros y al proporcionar una guía para ayudarles a tomar decisiones responsables. Esto ayudará a los niños a desarrollar habilidades de liderazgo y a convertirse en adultos responsables (Márquez, 2021).

En definitiva, las habilidades parentales son un componente esencial para criar a un niño de forma saludable y feliz. Los padres deben estar preparados para proporcionar amor, apoyo, dirección y estabilidad a sus hijos. Las habilidades parentales se dividen en áreas específicas, como la disciplina, la comunicación, la motivación, la ética, la enseñanza, el apoyo social y el liderazgo. Estas habilidades parentales son esenciales para ayudar a los niños a desarrollar el comportamiento apropiado, la identidad, la independencia y la responsabilidad.

1.1.5.1.- El desarrollo de las habilidades parentales

El desarrollo de las habilidades parentales es un proceso que comienza mucho antes del nacimiento de un niño y continúa durante la vida de una familia. Estas habilidades son importantes para ayudar a los padres a navegar los desafíos de la crianza de los hijos. Desde el embarazo hasta la adolescencia, los padres cambian y se desarrollan a medida que aprenden cómo satisfacer las necesidades de sus hijos. Estas habilidades no se adquieren de la noche a la mañana, sino que se desarrollan y mejoran con el tiempo.

Existen muchas habilidades que los padres necesitan desarrollar para ser eficaces en la crianza de sus hijos. Estas habilidades van desde saber cómo comunicarse de manera clara y efectiva con los niños, hasta establecer límites y resolver conflictos. Los padres también deben aprender cómo motivar a sus hijos, darles modelos saludables de conducta, y enseñarles valores y principios (Simaes, 2019).

Estas habilidades son esenciales para ayudar a los niños a llegar a ser adultos saludables y productivos. Un paso importante para desarrollar estas habilidades parentales es reconocer la importancia de la auto-reflexión. Esto significa que los padres deben mirar hacia adentro para comprender sus propios pensamientos, sentimientos, valores y experiencias. Para desarrollar habilidades parentales, los padres deben evaluar sus propias fortalezas y debilidades, así como sus propias creencias sobre la crianza de los hijos. Esto les ayudará a comprender mejor los desafíos y oportunidades que se presentan a medida que se desarrollan como padres.

Además, los padres deben desarrollar habilidades de comunicación que les permitan hablar con los niños de manera constructiva y eficaz. Esto significa que los padres

deben ser capaces de escuchar a los niños y entender sus opiniones, mientras también les dan límites y dirección. Esto ayuda a los niños a entender mejor sus responsabilidades y les da un sentido de seguridad y estabilidad. Los padres también deben desarrollar habilidades de disciplina para ayudar a los niños a desarrollar habilidades de autocontrol y ética.

Esto significa que los padres deben establecer límites claros y consecuencias consistentes para cualquier comportamiento inapropiado. Esto ayuda a los niños a aprender a responsabilizarse de sus acciones y a tomar decisiones éticas. Estas habilidades son esenciales para ayudar a los niños a convertirse en adultos saludables y productivos. Los padres también deben desarrollar habilidades de solución de problemas para ayudar a los niños a desarrollar habilidades de pensamiento crítico, así como la capacidad de tomar decisiones informadas.

Esto significa que los padres deben ayudar a los niños a desarrollar habilidades para examinar los problemas desde varios ángulos y evaluar las posibles soluciones. Esto ayuda a los niños a tomar decisiones informadas sobre temas como el éxito académico, el comportamiento, la salud y la seguridad. Además, los padres deben desarrollar habilidades para ayudar a los niños a desarrollar sus propias habilidades sociales. Esto significa que los padres deben ayudar a los niños a desarrollar habilidades para construir relaciones saludables, así como la capacidad de trabajar en equipo. Esto les ayudará a los niños a desarrollar habilidades para relacionarse con los demás de manera positiva, así como la capacidad de respetar a los demás. Estas habilidades son esenciales para ayudar a los niños a llegar a ser adultos saludables y productivos.

Otro paso importante para desarrollar habilidades parentales es aceptar que los padres cometen errores. A veces, los padres necesitan equivocarse para aprender qué funciona y qué no. Esto significa que los padres deben tener la humildad de escuchar las opiniones de sus hijos y estar abiertos a nuevas ideas. Esta apertura a la discusión y el diálogo es una forma importante de construir una relación saludable entre padres e hijos. Además, los padres deben aprender a identificar y reconocer los sentimientos de sus hijos. Es decir, los padres deben estar dispuestos a escuchar con atención y comprender cómo se sienten sus hijos.

Esto es especialmente importante cuando los niños están enfrentando conflictos, ya que los padres deben ser capaces de ofrecer apoyo emocional. Esto incluye estar disponible para hablar y proporcionar orientación cuando sea necesario. Finalmente, los padres también deben recordar que la crianza de los hijos es un proceso evolutivo. Esto significa que los padres deben estar dispuestos a adaptarse a las necesidades cambiantes de sus hijos a medida que crecen.

Entonces, los padres deben estar dispuestos a adaptar sus estilos de disciplina, así como sus metas y expectativas para sus hijos. Esto ayudará a los padres a ser mejores criadores y a satisfacer mejor las necesidades de sus hijos. En definitiva, el desarrollo de las habilidades parentales es un proceso que lleva tiempo y dedicación. Esto significa que los padres deben estar dispuestos a aprender y mejorar constantemente. Asimismo, deben estar dispuestos a aceptar sus errores, escuchar a sus hijos y reflexionar sobre sus propias habilidades y creencias sobre la crianza de los hijos. Esto ayudará a los padres a desarrollar habilidades parentales fuertes y satisfactorias, para que puedan proporcionar a sus hijos una crianza saludable y positiva.

1.1.5.2.- Teorías de las habilidades parentales

Las habilidades parentales son un conjunto de competencias que los padres necesitan para criar a sus hijos correctamente. Estas habilidades son muy importantes en la vida de los niños y pueden influir en el desarrollo de una persona. A través de los años, los expertos han desarrollado varias teorías sobre las habilidades parentales para ayudar a los padres a comprender mejor cómo pueden criar a sus hijos.

Estas teorías se han desarrollado para proporcionar guías para los padres sobre cómo criar a sus hijos de la mejor manera posible. Una de las principales teorías de las habilidades parentales es la teoría de los cuatro elementos de la crianza. Esta teoría se basa en cuatro elementos principales: el amor, el cuidado, la disciplina y el liderazgo. Estos cuatro elementos son fundamentales para criar a los niños de forma saludable (Reyes, 2021).

El amor, por ejemplo, es un elemento clave para que los niños se sientan seguros y valorados. El cuidado proporciona un contexto seguro para que los niños puedan desarrollarse y crecer. La disciplina ayuda a los niños a entender qué está bien y qué

está mal, así como a respetar las reglas. El liderazgo permite a los padres guiar a sus hijos en la dirección correcta. Estos cuatro elementos son esenciales para criar a un niño de forma saludable.

Otra teoría importante sobre las habilidades parentales es la teoría de la crianza basada en la relación. Esta teoría se basa en la relación entre los padres y los niños. La teoría afirma que los padres deben establecer una relación positiva y saludable con sus hijos para ayudarles a desarrollarse de forma adecuada. Esta relación les proporciona a los niños seguridad, amor y estabilidad, así como la confianza para explorar el mundo.

Los padres también deben proporcionar límites y establecer reglas para que los niños entiendan qué está bien y qué está mal. Esta teoría establece que los padres tienen la responsabilidad de fomentar una relación saludable con sus hijos, ya sea mediante el juego, la conversación o el tiempo de calidad (Maciel, 2022).

Una tercera teoría de las habilidades parentales es la teoría de la crianza basada en el respeto. Esta teoría se basa en la idea de que los padres deben respetar y escuchar a sus hijos y tratarlos como iguales. Esta teoría se basa en el respeto mutuo entre padres e hijos. Los padres deben respetar los sentimientos y las opiniones de sus hijos y escucharlos, así como respetar sus capacidades y habilidades. Asimismo, establece que los padres deben ayudar a sus hijos a entender los límites y respetarlos al mismo tiempo. También busca fomentar la comunicación entre los padres e hijos y ayudar a los padres a entender mejor a sus hijos.

Una cuarta teoría de las habilidades parentales es la teoría de la crianza basada en la disciplina. Esta teoría se basa en la idea de que los padres deben proporcionar límites y reglas a sus hijos para ayudarles a comprender qué está bien y qué está mal. De igual forma, establece que los padres deben disciplinar a sus hijos de forma positiva para ayudarlos a desarrollar sus habilidades de autocontrol, y que los padres deben ser consistentes con sus reglas y límites para que los niños entiendan mejor qué esperar.

En definitiva, las teorías de las habilidades parentales han ayudado a los padres a comprender mejor cómo pueden criar a sus hijos de forma saludable y responsable. Estas teorías han proporcionado guías para los padres sobre cómo deben amar, cuidar y disciplinar a sus hijos para ayudarles a desarrollarse de forma saludable. Las teorías

de las habilidades parentales son fundamentales para criar a los niños de la mejor manera posible.

1.1.5.3.- El clima laboral y las habilidades parentales

El clima laboral y la responsabilidad de ser padres son dos de los temas más importantes de estos tiempos. La vida moderna es cada vez más exigente y los padres tienen que luchar para equilibrar sus compromisos laborales con los de la crianza de sus hijos. Esto generalmente puede causar una situación tensa en el lugar de trabajo, ya que los padres tienen que lidiar con el estrés de equilibrar sus vidas personales y profesionales.

Afortunadamente, el clima laboral puede ayudar a los padres a conseguir este equilibrio. La empresa que adopta un enfoque de apoyo a los padres puede ayudarles a desempeñar sus tareas laborales sin sacrificar el tiempo con su familia. Esto se logra proporcionando flexibilidad en el horario de trabajo, permitiendo a los padres trabajar desde casa en algunas ocasiones, proporcionando descansos para la crianza de los hijos y ofreciendo ayuda financiera a los padres que necesitan ayuda para cubrir los gastos de la crianza (Blanco, 2021).

Estas son sólo algunas de las formas en que una empresa puede mejorar el clima laboral para ayudar a los padres a equilibrar sus compromisos laborales y familiares. Además, un buen clima laboral también puede alentar a los padres a participar en actividades parentales, como llevar a los hijos a la escuela, ayudarles con la tarea, asistir a reuniones y actividades de la escuela, y participar en actividades recreativas y extracurriculares.

Estas actividades son importantes para el desarrollo emocional, social y académico de los niños, y los padres deben tener la oportunidad de estar presentes para ayudar a sus hijos a alcanzar su potencial. Las empresas también pueden contribuir a mejorar el clima laboral para los padres al ofrecer programas de asistencia para los padres. Estos programas pueden incluir apoyo financiero, consejería, asesoramiento, apoyo a la crianza, servicios de guardería, y acceso a grupos de apoyo para padres.

Estas iniciativas pueden ayudar a los padres a llevar adelante sus obligaciones laborales sin sacrificar sus compromisos familiares. También es importante que las

empresas entiendan que los padres necesitan tiempo para estar con sus hijos. Esto puede incluir permitirles tomarse tiempo libre para asistir a reuniones de la escuela, eventos deportivos, y otras actividades de la familia (Simaes, 2019).

Además, los padres deben tener la oportunidad de tomarse vacaciones para pasar tiempo con sus hijos sin preocuparse por sus responsabilidades laborales. Estas actividades son una parte importante de la crianza de los hijos y ayudan a los padres a establecer una relación sólida con sus hijos. El clima laboral también puede ser un factor importante en la satisfacción de los padres con su trabajo. Una empresa que ofrece un buen clima laboral para los padres aumentará la satisfacción y lealtad de los empleados. Esto, a su vez, puede contribuir a una mayor productividad y un ambiente de trabajo más positivo.

En resumen, el clima laboral y las actividades parentales son dos temas importantes que las empresas deben abordar. El apoyo de una empresa puede ayudar a los padres a equilibrar sus compromisos laborales y familiares, así como también mejorar la satisfacción de los padres con su trabajo. Al ofrecer flexibilidad en el horario de trabajo, ayuda financiera para la crianza, y programas de asistencia para los padres, las empresas pueden ayudar a los padres a ser más exitosos en sus vidas laborales y familiares.

1.1.5.4.- El impacto del clima laboral en las habilidades parentales

El clima laboral y las actividades parentales tienen un gran impacto en muchos aspectos de la vida de una persona. Esto es particularmente cierto para los padres que trabajan fuera del hogar. La forma en que se gestionan estas dos áreas puede tener una influencia significativa en la satisfacción laboral, la calidad de las relaciones familiares, el bienestar psicológico y, finalmente, el rendimiento laboral.

Un ambiente laboral positivo es el que permite a los empleados ser creativos, establecer relaciones positivas con sus compañeros de trabajo y tener acceso a oportunidades de crecimiento. Estas cosas pueden ayudar a los padres a sentirse motivados y comprometidos con su trabajo, lo que a su vez mejora la productividad, la satisfacción laboral y la retención de talentos (Moya, 2020).

Los padres que trabajan fuera del hogar también se benefician de la flexibilidad en el lugar de trabajo, como horarios flexibles y la capacidad de trabajar desde casa, lo que les permite equilibrar mejor sus responsabilidades laborales con sus obligaciones familiares. Las actividades parentales también tienen un impacto significativo en el clima laboral.

La participación activa de los padres en la vida de sus hijos es clave para su salud y bienestar. Los padres que se involucran en la educación, el cuidado y el entretenimiento de sus hijos establecen una relación fuerte y saludable con ellos, lo que ayuda a mejorar su satisfacción laboral. Esta relación también puede mejorar la productividad, reduciendo el estrés y las preocupaciones relacionadas con el trabajo. Los padres que trabajan fuera del hogar también se benefician de la participación activa en las actividades parentales. Esto les ayuda a desconectarse del trabajo y recargar sus baterías. Esto también les da la oportunidad de pasar tiempo de calidad con sus hijos y otros miembros de la familia, lo que puede mejorar su satisfacción y bienestar.

La participación activa en las actividades parentales también puede mejorar la productividad, ya que los padres pueden estar más motivados y comprometidos con su trabajo. En última instancia, el clima laboral y las actividades parentales tienen un gran impacto en la vida de los padres que trabajan fuera del hogar. Estas dos áreas se entrelazan de muchas maneras y pueden influir en la satisfacción laboral, la calidad de las relaciones familiares, el bienestar psicológico y el rendimiento laboral. La participación activa de los padres en el trabajo y en las actividades parentales juega un papel importante en la promoción del bienestar de los padres. Por lo tanto, es importante que los padres se tomen el tiempo para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares para alcanzar una vida satisfactoria.

1.1.5.5.- El rol de la familia y la comunidad en el clima laboral y las habilidades parentales

La familia y la comunidad desempeñan un papel fundamental en la creación de un entorno de trabajo saludable y productivo. La familia es el primer lugar donde los niños adquieren habilidades sociales y desarrollan su autoestima, mientras que la comunidad puede proporcionar una red de apoyo para los padres y ayudar a los padres a desarrollar

habilidades parentales. Ambos pueden desempeñar un papel importante en la creación de un clima laboral positivo y en el desarrollo de habilidades parentales.

La familia es el primer entorno en el que los niños desarrollan habilidades sociales y su autoestima. Esto es especialmente cierto en los primeros años de vida, cuando los niños comienzan a aprender cómo interactuar con los demás. Los padres son el modelo más importante para los niños, por lo que es importante que los padres fomenten un ambiente de aceptación y respeto (Novoa, 2020).

Los padres también deben proporcionar un lugar seguro para que los niños expresen sus opiniones, sin temor a la crítica o el rechazo. Esto ayudará a los niños a desarrollar el valor de sí mismos, la confianza y el respeto por los demás. La comunidad también puede desempeñar un papel importante en el clima laboral. La comunidad puede proporcionar apoyo a los padres y ayudarles a desarrollar habilidades parentales. Esto puede incluir grupos de apoyo, programas de orientación y servicios de tutoría para los padres.

Estos pueden ayudar a los padres a entender mejor el desarrollo de los niños y a comprender cómo interactuar con ellos de manera efectiva. Esto también puede ayudar a los padres a comprender cómo fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo. La comunidad también puede ayudar a los padres a desarrollar habilidades parentales. Los programas de educación para padres pueden ayudar a los padres a entender mejor el desarrollo de los niños y a comprender mejor cómo interactuar con ellos.

Estos programas también pueden ayudar a los padres a aprender estrategias para ayudar a los niños a desarrollar habilidades sociales y desarrollar su autoestima. Esto puede ayudar a los padres a crear un clima laboral positivo y productivo. La familia y la comunidad desempeñan un papel vital en la creación de un clima laboral saludable y productivo. La familia proporciona el primer entorno en el que los niños desarrollan habilidades sociales y su autoestima. La comunidad proporciona apoyo a los padres y los ayuda a desarrollar habilidades parentales. Esto ayuda a entender mejor el desarrollo de los niños y a comprender mejor cómo interactuar con ellos. Estas son algunas de las formas en que la familia y la comunidad pueden contribuir a crear un clima laboral positivo y productivo.

1.1.5.6.- Las habilidades parentales y el desarrollo del niño

Los padres desempeñan un papel fundamental en el desarrollo de un niño. Desde el nacimiento, los padres ayudan a crear un entorno seguro y estable para su hijo, y ponen los cimientos para su futuro desarrollo y crecimiento. Desde una perspectiva de desarrollo, hay algunas habilidades parentales esenciales que los padres pueden desarrollar para ayudar a su hijo a crecer y desarrollarse plenamente.

Estas habilidades incluyen el compromiso, la comunicación, la disciplina, el liderazgo, el amor y el apoyo. El compromiso es una de las habilidades parentales más importantes. Los padres deben estar comprometidos con el desarrollo de su hijo, lo que significa estar dispuestos a dedicar el tiempo y la energía necesarios para proporcionar el apoyo y la dirección adecuados. Esto también significa estar dispuesto a respetar los límites y las reglas, mantenerse al tanto de las actividades de su hijo y hacer todo lo posible para ayudarlo a seguir una trayectoria exitosa (Rochabrun, 2021).

La comunicación es otra habilidad parental esencial. Esto significa establecer una línea de comunicación abierta y directa con su hijo. Los padres deben hablar con su hijo de una manera que fomente el intercambio de ideas y opiniones. Los padres deben tener en cuenta los sentimientos de su hijo y escucharlo cuando les hable. También es importante que los padres sepan cómo transmitir información a su hijo de una manera clara y comprensible, para que pueda comprender mejor lo que se espera de él. La disciplina es una habilidad parental importante. Es decir, establecer límites claros para su hijo y luego aplicar los límites de manera consistente.

Sin embargo, esto no significa ser estricto o abusivo, sino que los padres deben establecer normas y una conducta aceptable para su hijo. Esto también significa que los padres deben explicar claramente las consecuencias de violar las normas, pero también reconocer y recompensar el comportamiento apropiado.

El liderazgo es otra habilidad parental importante. Es decir, que los padres deben ser capaces de tomar decisiones, proporcionar dirección y proporcionar un ejemplo a su hijo. Esto significa que los padres deben ser sensibles y capacitados para guiar a su hijo y ayudarlo a desarrollarse. Además, los padres deben ser capaces de identificar los

logros de su hijo y de ofrecerles el apoyo y la dirección necesarios para ayudarlo a alcanzar sus metas.

El amor y el apoyo son dos habilidades parentales esenciales. Es decir, los padres deben demostrar afecto y aceptación a su hijo, proporcionándole un entorno seguro y estable. Esto también significa que los padres deben brindar apoyo emocional y físico a su hijo, alentándolo a explorar y desarrollarse. Los padres también deben estar dispuestos a ayudar a su hijo a resolver los problemas y enfrentar los desafíos a los que se enfrenta.

En definitiva, los padres juegan un papel fundamental en el desarrollo de su hijo. Esto significa que los padres deben desarrollar habilidades parentales esenciales como el compromiso, la comunicación, la disciplina, el liderazgo, el amor y el apoyo. Estas habilidades ayudarán a los padres a crear un entorno seguro y estable para su hijo y a proporcionar el apoyo y la dirección necesarios para ayudarlo a desarrollarse plenamente.

1.1.5.7.- Los beneficios de las habilidades parentales

Los beneficios de las habilidades parentales son innegables. Las habilidades parentales son un importante conjunto de herramientas que los padres pueden usar para ayudar a sus hijos a desarrollar una vida saludable y feliz. Estas habilidades, cuando se usan correctamente, pueden ayudar a los niños a desarrollar habilidades sociales, emocionales y de liderazgo que les ayudarán a prosperar en la vida adulta.

Una de las principales ventajas de las habilidades parentales es la capacidad de los padres de establecer límites adecuados para sus hijos. Esto les ayuda a entender los límites de la conducta apropiada y ayuda a los niños a desarrollar la autodisciplina. Los límites claros también ayudan a los niños a desarrollar su capacidad de tomar decisiones saludables y responsables. Estos límites a menudo se refuerzan con el amor y el afecto de los padres, lo que ayuda a los niños a fomentar la confianza en sí mismos (Prada, 2020).

Otra de las principales ventajas de tener habilidades parentales es la capacidad de los padres de establecer un ambiente seguro y estable para sus hijos. Esto significa que los padres deben estar dispuestos a escuchar a sus hijos y respetar sus opiniones. Esto

ayuda a los niños a sentirse seguros y a desarrollar un sentido de autoestima. Los padres también deben fomentar la expresión de sentimientos y emociones saludables, lo que ayuda a los niños a desarrollar un sentido de identidad y a comprender mejor su propio comportamiento.

Las habilidades parentales también incluyen el establecimiento de una comunicación abierta y sincera entre los padres y sus hijos. Esto significa que los padres deben estar dispuestos a escuchar a sus hijos, respetar sus opiniones y ayudarles a comprender el mundo que los rodea. Esto puede ayudar a los niños a desarrollar una mejor comprensión de los temas que les preocupan, como la escuela, el trabajo o la relación con los amigos.

Además, las habilidades parentales también son importantes para la construcción de un vínculo de apego saludable entre los padres y sus hijos. El apego es una relación íntima y estable entre los padres y sus hijos, y se basa en la confianza, el respeto y el afecto. Esto ayuda a los niños a desarrollar un mayor sentido de autoestima, comportamiento autónomo y habilidades sociales saludables.

Finalmente, las habilidades parentales también incluyen el apoyo de los padres a sus hijos durante los períodos de cambio. Esto incluye apoyar a los niños a través de momentos difíciles, como el cambio de grado o el cambio de escuela. Los padres también deben ofrecer apoyo emocional a sus hijos cuando enfrentan problemas difíciles. Esto ayuda a los niños a desarrollar una mayor confianza en sí mismos y a comprender mejor el mundo que los rodea.

En definitiva, las habilidades parentales son un importante conjunto de herramientas que los padres pueden usar para ayudar a sus hijos a desarrollar una vida saludable y feliz. Estas habilidades incluyen el establecimiento de límites adecuados, la creación de un ambiente seguro y estable, la comunicación abierta y sincera y el apoyo de los padres durante los períodos de cambio. Estos beneficios ayudan a los niños a desarrollar habilidades sociales, emocionales y de liderazgo saludables que les ayudarán a prosperar en la vida adulta.

1.1.5.8.- El papel de la educación en el desarrollo de habilidades parentales

La educación juega un papel fundamental en el desarrollo de las habilidades parentales, puede ayudar a los padres y madres a desarrollar habilidades esenciales que les permitan ser mejores padres. Estas habilidades incluyen la capacidad de comunicarse eficazmente con sus hijos, el conocimiento sobre la crianza de los hijos, la comprensión de los problemas que afectan a los niños y la capacidad de gestionar conflictos de manera saludable.

Una de las formas en que la educación puede ayudar a los padres a desarrollar habilidades parentales es proporcionando información y conocimientos útiles. Esto puede incluir lecciones sobre el desarrollo del niño, consejos sobre cómo ayudar a los hijos a desarrollar habilidades sociales, así como consejos para la gestión saludable de conflictos. Esta información puede proporcionarse a través de programas educativos especializados o a través de consejería y asesoramiento (Pacheco, 2021).

Estos programas y consejería pueden ofrecerse a través de escuelas, bibliotecas, centros comunitarios y otros grupos comunitarios. La educación también puede ayudar a los padres a desarrollar habilidades parentales a través de la formación práctica. Esto puede incluir programas en los que los padres pueden practicar cómo comunicarse eficazmente con sus hijos, cómo gestionar conflictos de manera saludable y cómo solucionar problemas que afectan a los niños.

Los padres también pueden aprender habilidades para ayudar a sus hijos a desarrollar habilidades sociales, como el respeto por los demás, la responsabilidad y la habilidad de trabajar en equipo. Muchos programas de formación ofrecen prácticas de grupo para que los padres aprendan sobre estas habilidades. La educación también puede proporcionar a los padres herramientas prácticas para ayudarles a desarrollar habilidades parentales. Esto puede incluir recursos de apoyo, como materiales de lectura, recursos en línea, programas de mediación y asesoramiento, así como grupos de apoyo para padres.

Estos recursos pueden ayudar a los padres a aprender a comunicarse eficazmente con sus hijos, a comprender los problemas que afectan a los niños y a desarrollar habilidades para solucionar conflictos de manera saludable. También pueden ayudar a

los padres a construir relaciones saludables con sus hijos, lo que les permite ayudarles a desarrollar habilidades para una vida exitosa.

La educación puede ayudar a los padres a desarrollar habilidades parentales incluso si los padres no tienen una educación formal. Muchos programas y recursos están disponibles para padres que no han completado la educación secundaria o superior. Estos programas pueden proporcionar información útil sobre el desarrollo infantil, consejos sobre cómo comunicarse eficazmente con los hijos y recursos para ayudar a los padres a construir relaciones saludables con sus hijos (Hidalgo, 2021).

Finalmente, la educación puede ayudar a los padres a desarrollar habilidades parentales a través de la autoevaluación. Esto les permite identificar áreas en las que necesitan mejorar y desarrollar un plan para mejorar sus habilidades. Esto también les permite evaluar su éxito y determinar si hay áreas en las que necesitan más ayuda. Esta evaluación también les ayuda a comprender mejor cómo sus habilidades parentales afectan a sus hijos.

En definitiva, la educación juega un papel fundamental en el desarrollo de las habilidades parentales. Proporciona información útil sobre el desarrollo infantil, ayuda a los padres a desarrollar habilidades para comunicarse eficazmente con sus hijos, y proporciona recursos para ayudar a los padres a construir relaciones saludables con sus hijos. La educación también ayuda a los padres a evaluar cómo sus habilidades parentales afectan a sus hijos. Estas habilidades son esenciales para que los padres sean buenos padres y ayuden a sus hijos a desarrollar habilidades para una vida exitosa.

1.2.- Objetivos

1.2.1.- Objetivo general

Analizar la relación entre el clima laboral y habilidades parentales en padres de la importadora Gamos y su impacto en el bienestar de los hijos y la sociedad.

1.2.2.- Objetivos específicos

- Identificar las características del clima laboral que influyen en las habilidades parentales

- Investigar las estrategias que pueden implementarse en el ámbito laboral para mejorar las habilidades parentales de los padres
- Evaluar el impacto de las habilidades en el clima laboral de la importadora Gamos

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA

2.1.- Materiales

El cuestionario es uno de los instrumentos de recolección de datos utilizados en la investigación. Se trata de un conjunto de preguntas estructuradas que un investigador le da a un grupo de personas con el fin de obtener información sobre sus características o sus actitudes hacia algún tema específico. Esta información es luego usada como base para la investigación.

Las ventajas de utilizar un cuestionario como instrumento de recolección de datos son varias. En primer lugar, es una forma rápida y eficiente de obtener información de una gran cantidad de personas. El investigador puede distribuir el cuestionario a un gran número de personas y recibir respuestas a sus preguntas sin tener que entrevistar a cada persona por separado.

Además, los cuestionarios son relativamente económicos de administrar, ya que no requieren la presencia de un investigador para administrarlos. Otra ventaja de los cuestionarios es que proporcionan una forma estructurada de recopilar información. Esto significa que los investigadores pueden establecer un conjunto predefinido de preguntas y luego recopilar los datos de la misma manera para todos los sujetos. Esta estandarización de los datos facilita la interpretación de los resultados.

Ahora bien, para la tabulación de la información obtenida mediante los cuestionarios, se utilizará el Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), el cual es una herramienta de análisis estadístico creada para ayudar a los investigadores de ciencias sociales y humanidades a realizar análisis y procesar datos. El software se ha utilizado durante décadas para realizar análisis estadísticos a nivel profesional en áreas como la psicología, el marketing, la economía y el gobierno.

El SPSS fue desarrollado por la empresa estadounidense SPSS Inc. en 1968. Desde entonces, ha pasado por muchas versiones y actualizaciones, y ahora se ofrece como parte de IBM SPSS Statistics. El software es un programa estadístico integrado que ofrece herramientas para ayudar a los usuarios a realizar análisis estadísticos y procesar datos de manera eficiente. El SPSS se desarrolló específicamente para las ciencias

sociales y humanidades. Esto significa que el programa está diseñado para procesar datos específicos para estas disciplinas.

Esto incluye datos cualitativos como opiniones, encuestas y entrevistas, así como datos cuantitativos como estadísticas, mediciones y resultados de pruebas. El software también puede ayudar con el procesamiento de datos de recursos externos, como bases de datos de investigación, para ayudar a los usuarios a realizar análisis más profundos. El SPSS está diseñado para hacer que el procesamiento de datos sea lo más fácil y eficiente posible.

El software ofrece una amplia variedad de herramientas para ayudar a los usuarios a realizar cálculos estadísticos, generar gráficos y tablas, y procesar datos de manera eficiente. Además, el programa ofrece plantillas y asistentes para ayudar a los usuarios a ahorrar tiempo al realizar análisis. Otra característica que hace que el SPSS sea útil para los investigadores de ciencias sociales y humanidades es que el programa ofrece una interfaz fácil de usar. El software fue diseñado para ser intuitivo y fácil de usar, incluso para usuarios sin experiencia previa en análisis estadístico.

El programa también ofrece una cantidad significativa de recursos de ayuda, incluyendo tutoriales, guías y foros de discusión para ayudar a los usuarios a aprender a usar el software de manera eficiente. Además, el SPSS ofrece una amplia variedad de herramientas para ayudar a los usuarios a realizar análisis más complejos. Estos incluyen herramientas para análisis multivariado, regresión, análisis de supervivencia y análisis de grupos.

Estas herramientas permiten a los usuarios realizar análisis avanzados para ayudarles a comprender mejor sus datos y obtener resultados más precisos. En resumen, el Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) es una herramienta de análisis estadístico diseñada para ayudar a los investigadores de ciencias sociales y humanidades a realizar análisis y procesar datos de manera eficiente. El software se ha utilizado durante muchos años para realizar análisis estadísticos profesionales en áreas como la psicología, el marketing, la economía y el gobierno.

El SPSS ofrece una interfaz fácil de usar y una variedad de herramientas para ayudar a los usuarios a realizar análisis más profundos. Estas herramientas permiten a los

usuarios realizar análisis avanzados para ayudarles a comprender mejor sus datos y obtener resultados más precisos. Finalmente, el software es una herramienta útil para los investigadores de ciencias sociales y humanidades que desean realizar análisis estadísticos profesionales.

2.2.- Métodos

2.2.1.- Enfoque

El enfoque cuantitativo de la investigación se centra en la recolección de datos numéricos y estadísticos para entender mejor el comportamiento de un fenómeno. Esta técnica de investigación se basa en la recolección de datos y la aplicación de métodos estadísticos para medir y analizar los resultados. Puede ser utilizado para entender mejor el comportamiento de los mercados financieros, el desempeño de los negocios y el rendimiento de los empleados.

La investigación cuantitativa se basa en la recolección de datos numéricos y estadísticos mediante la administración de encuestas, la realización de experimentos y la observación de los comportamientos y tendencias en la población. Esta técnica también se utiliza para evaluar el impacto de una intervención, para comprender los patrones de comportamiento de una población y para predecir los resultados de una determinada acción.

Esta información recopilada se analiza estadísticamente para identificar los patrones, tendencias y resultados. Una investigación cuantitativa se caracteriza por su profundidad y detalle. Los investigadores realizan preguntas específicas sobre un tema y recopilan una gran cantidad de datos para entender mejor el comportamiento de un fenómeno. Esta técnica de investigación permite a los investigadores recopilar una gran cantidad de datos para analizar los patrones y comportamientos.

Las ventajas de usar el enfoque cuantitativo de la investigación son numerosas. Esta técnica permite a los investigadores recopilar datos precisos y objetivos para entender mejor los patrones de comportamiento. Asimismo, permite obtener resultados precisos y objetivos. Esta técnica también posibilita a los investigadores controlar los factores externos que pueden afectar los resultados de una investigación. Esto garantiza que los resultados sean precisos y fiables.

Esta técnica de investigación se utiliza para recopilar datos precisos y objetivos para entender mejor los patrones de comportamiento. Esta información se utiliza para tomar decisiones informadas y para predecir los resultados de una determinada acción. En definitiva, el enfoque cuantitativo de la investigación es una técnica de investigación útil para entender mejor el comportamiento de un fenómeno. Esta técnica se basa en la recopilación de datos numéricos y estadísticos para entender mejor los patrones y tendencias. Esta técnica se utiliza para evaluar el impacto de una intervención, para comprender los patrones de comportamiento de una población y para predecir los resultados de una determinada acción.

Ahora bien, en la presente investigación se aplicará el diseño de una encuesta para recolectar información sobre el clima laboral y las habilidades parentales de los padres de la importadora Gamos. Esta encuesta contendría preguntas objetivas con opciones de en base a escalas de Likert para medir la satisfacción o niveles de habilidad parental. El análisis de los resultados se realizará mediante análisis estadísticos con el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), lo que permitirá determinar si existen relaciones entre el clima laboral y las habilidades parentales de los padres de la importadora Gamos.

2.2.2.- Investigación de campo

La investigación de campo es una técnica de investigación que se lleva a cabo en un entorno natural. Esta técnica se usa para recopilar datos, entrevistar a personas, realizar observaciones y recopilar documentación. La investigación de campo es una forma efectiva de obtener información detallada sobre un tema, pero también puede ser una herramienta útil para obtener una comprensión más profunda de la cultura, los valores y las creencias de un grupo o comunidad.

La investigación de campo es útil para obtener una comprensión más profunda de la cultura, los valores y las creencias de un grupo o comunidad. Esta técnica se utiliza para recopilar datos sobre un fenómeno, persona o proceso. Los investigadores pueden usar la investigación de campo para obtener información sobre el comportamiento, creencias, actitudes y prácticas de un grupo. Esta información puede ser útil para ayudar a los investigadores a comprender mejor el comportamiento humano.

Los investigadores pueden usar una variedad de métodos de investigación de campo para recopilar información. Estos incluyen entrevistas, observación participante, encuestas, análisis de documentos y otros. Algunos investigadores eligen usar un enfoque mixto, combinando varios métodos para obtener una mejor comprensión de la información recopilada. La entrevista es una forma común de recopilar información a través de la investigación de campo.

Los investigadores pueden realizar entrevistas individuales o grupales para recopilar información. Las entrevistas se pueden realizar en persona o por teléfono. Las entrevistas se realizan para obtener información directa, a veces profunda, sobre los temas de interés. La observación participante es otra técnica de investigación de campo. Los investigadores participan activamente en el entorno para observar y documentar el comportamiento de un grupo.

Esta técnica se usa para obtener información detallada sobre el comportamiento de un grupo. Esta técnica es útil para obtener información sobre los patrones de comportamiento y las creencias compartidas por un grupo. Las encuestas son otra forma común de recopilar información a través de la investigación de campo. Las encuestas se utilizan para recopilar información estructurada sobre el comportamiento, actitudes y opiniones de un grupo.

Los investigadores pueden usar encuestas para obtener información sobre temas específicos o para obtener una comprensión general de un grupo. Los investigadores también pueden usar el análisis de documentos como parte de la investigación de campo. Esta técnica se usa para recopilar y analizar documentos existentes, como libros, artículos de revistas, diarios y otros. El análisis de documentos es útil para obtener información sobre los temas de interés y para obtener una mejor comprensión de los patrones de comportamiento y las creencias compartidas por un grupo.

La investigación de campo es una técnica útil para recopilar información detallada sobre temas específicos. Esta técnica se usa para obtener información sobre el comportamiento, actitudes y creencias de un grupo. Los investigadores pueden usar una variedad de métodos para recopilar información, como entrevistas, observación participante, encuestas y análisis de documentos. Esta técnica puede ser una

herramienta útil para obtener una comprensión más profunda de la cultura y los valores de un grupo o comunidad.

2.2.3.- Investigación bibliográfica

La investigación bibliográfica es una de las bases de la investigación científica. Se trata de un proceso de recopilación de información a través de la lectura, análisis y evaluación de documentos y materiales bibliográficos. Esta información puede provenir de una variedad de fuentes, como libros, artículos de revistas, documentos de archivo, documentos electrónicos, bases de datos, sitios web, etc. La investigación bibliográfica es una herramienta esencial para la investigación científica, ya que proporciona información relevante y precisa para ayudar a los investigadores a desarrollar sus ideas y teorías.

La investigación bibliográfica comienza con la identificación de los documentos adecuados para el proyecto. Esto implica la búsqueda de libros, artículos, revistas y websites que contengan información relevante para el tema. Una vez que se han identificado las fuentes adecuadas, el investigador debe leer y analizar la información contenida en ellas. Esto significa identificar los temas principales, establecer conexiones entre los documentos y evaluar la relevancia y exactitud de la información. Una vez que se han leído y analizado los documentos, el investigador debe realizar una evaluación crítica de la información.

Esto implica la evaluación de la calidad, precisión y actualidad de la información, así como la identificación de posibles errores o inconsistencias. Esta evaluación permite al investigador determinar si la información es útil para el proyecto y si es necesario buscar más información para reforzar los argumentos. La investigación bibliográfica también incluye la recopilación de citas y referencias bibliográficas. Estas citas y referencias son esenciales para demostrar que la investigación se ha llevado a cabo de forma rigurosa y que se ha citado la información de forma adecuada.

De esta forma, se garantiza que la investigación se ha llevado a cabo de forma respetuosa con los derechos de autor y se da la debida atribución a los autores originales. Finalmente, la investigación bibliográfica implica la creación de una bibliografía y la organización de la información recopilada. Esto ayuda a los

investigadores a mantener un registro de todas las fuentes utilizadas y a garantizar la coherencia y rigurosidad de la investigación. En conclusión, la investigación bibliográfica es una herramienta esencial para la investigación científica. Esta técnica permite a los investigadores recopilar información relevante y precisa, evaluarla críticamente y citarlas de forma adecuada. Esto garantiza que la investigación se lleva a cabo de forma rigurosa y que los resultados son útiles para la comunidad científica.

2.2.4.- Alcance

El alcance de esta investigación se centrará en explorar cómo el clima laboral de la empresa Gamos afecta las habilidades parentales de los padres que trabajan allí. Se evaluarán los factores del clima laboral, como el grado de satisfacción general con el trabajo, el nivel de apoyo y motivación entre los trabajadores y la disponibilidad de recursos y apoyo, y cómo estos factores influyen en la forma en que los padres desarrollan habilidades parentales. Asimismo, se evaluará el grado en que las habilidades parentales influyen en la satisfacción general de los trabajadores, así como en el desempeño de la empresa.

2.2.5.- Población y muestra

La población y muestra se encuentra conformada por 200 personas que son los trabajadores y trabajadoras de la importadora Gamos, a los cuales se les realizará una encuesta de diez preguntas con relación a las variables y a la problemática planteada en la presente investigación, y así lograr los resultados esperados, para proponer una solución.

2.2.6.- Hipótesis

Hipótesis alternativa: el clima laboral SI incide en las habilidades parentales en padres

Hipótesis nula: el clima laboral NO incide en las habilidades parentales en padres

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo se incluirán los resultados de la encuesta que se realizó a los trabajadores de la importadora Gamos. Es importante indicar que el cuestionario fue validado por tres expertos, y, posteriormente la hipótesis se validó con Chi Cuadrado evidenciando la confiabilidad del cuestionario. Asimismo, la población considerada fueron los 200 trabajadores de la Importadora Gamos.

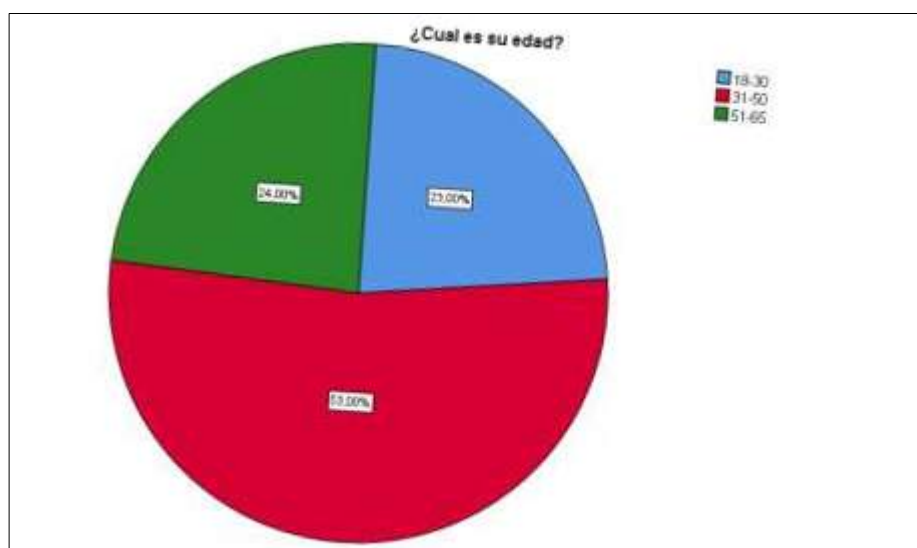
Pregunta 1

Tabla 1: Edad

¿Cuál es su edad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18-30	46	23,0	23,0	23,0
	31-50	106	53,0	53,0	76,0
	51-65	48	24,0	24,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Resultados pregunta 1

Figura 1: Representación gráfica pregunta 1



Nota: Resultados pregunta 1

Análisis e interpretación

Esta respuesta indica que el 23% de la muestra elegida tiene una edad entre 18 y 30 años, el 53% tiene una edad entre 31 y 50 años, y el 24% tiene una edad de entre 51 y 65 años. Esto muestra que la mayor parte de la muestra se ubica dentro de la franja de edad comprendida entre 31 y 50 años.

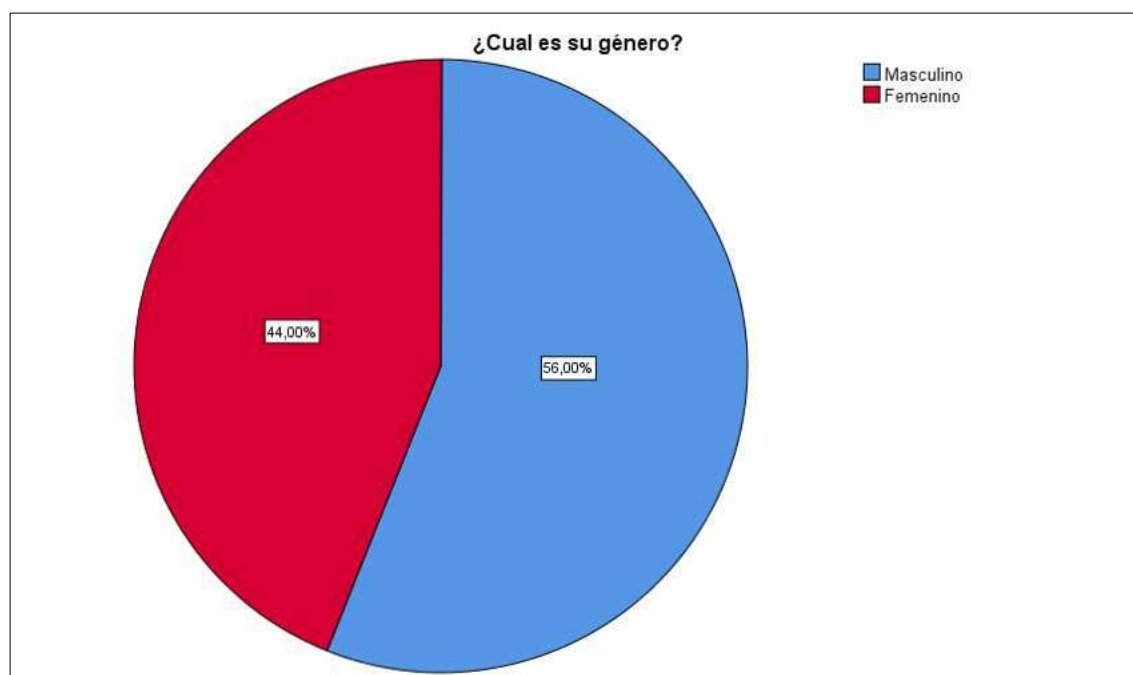
Pregunta 2

Tabla 2: Género

¿Cuál es su género?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	112	56,0	56,0	56,0
	Femenino	88	44,0	44,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Resultados pregunta 2

Figura 2: Representación gráfica pregunta 2



Nota: Resultados pregunta 2

Análisis e interpretación

Esta es una estadística que muestra la distribución porcentual de la población masculina y femenina. Esto indica que hay más personas de género masculino, con un porcentaje de 56%, mientras que hay un 44% de personas de género femenino.

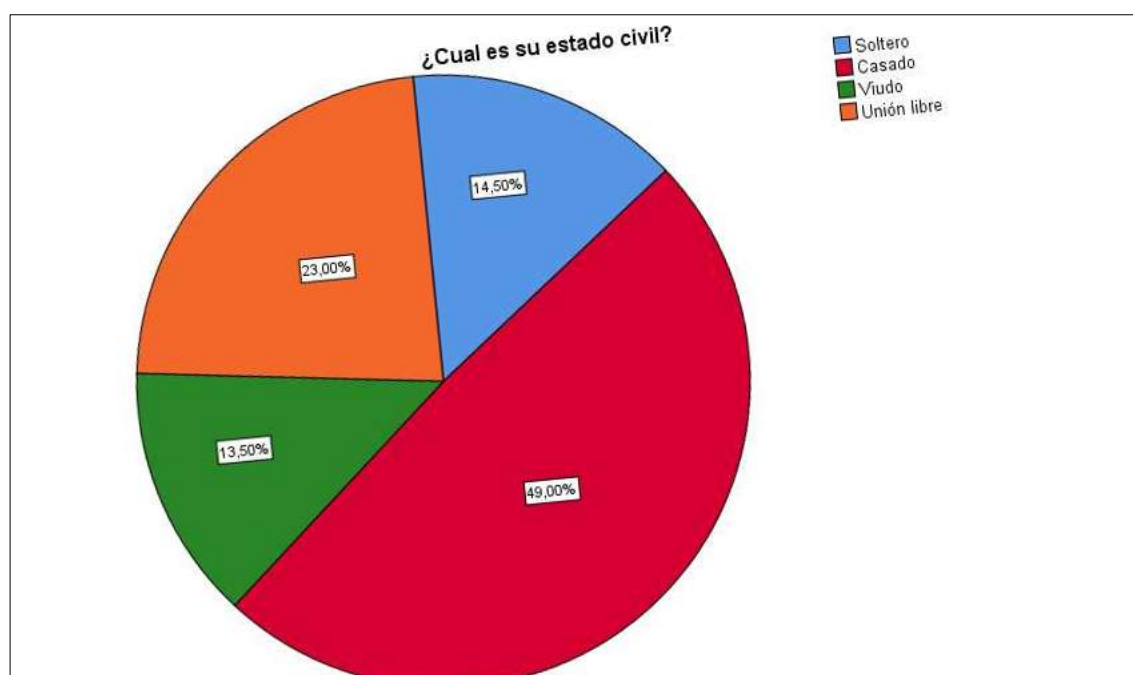
Pregunta 3

Tabla 3: Estado civil

¿Cuál es su estado civil?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	29	14,5	14,5	14,5
	Casado	98	49,0	49,0	63,5
	Viudo	27	13,5	13,5	77,0
	Unión libre	46	23,0	23,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Resultados pregunta 3

Figura 3: Representación gráfica pregunta 3



Nota: Resultados pregunta 3

Análisis e interpretación

Esta información muestra el estado civil de un grupo de personas. El 49,00% de la muestra está casado, el 14,50% está soltero, el 13,50% está viudo y el 23,00% está en unión libre. Este grupo de personas está mayoritariamente casado, seguido por la unión libre.

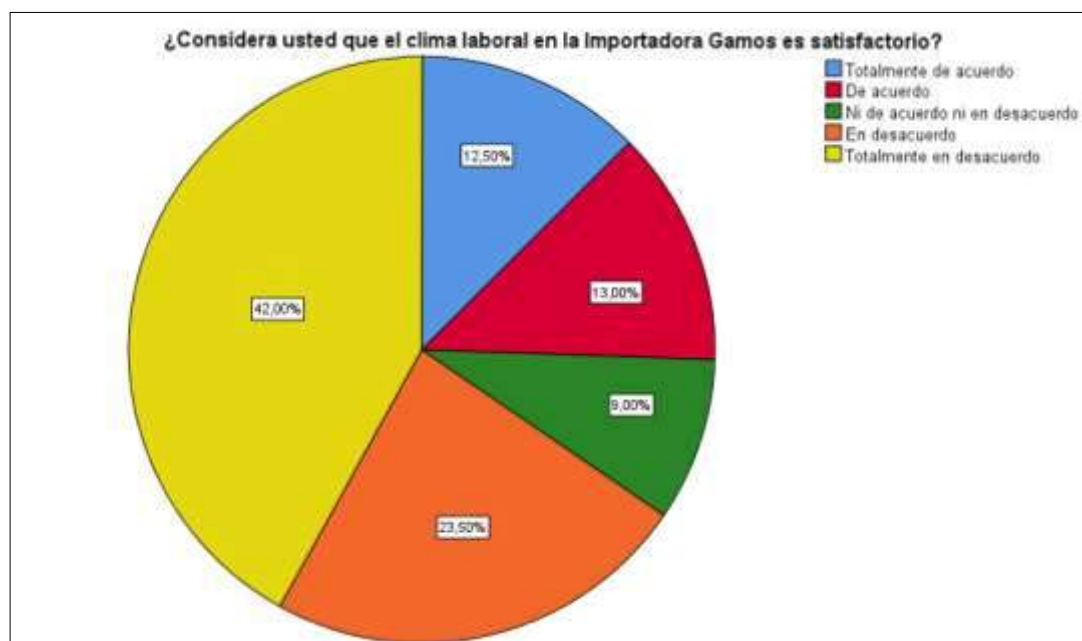
Pregunta 4

Tabla 4: Clima laboral

¿Considera usted que el clima laboral en la Importadora Gamos es satisfactorio?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	25	12,5	12,5	12,5
	De acuerdo	26	13,0	13,0	25,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	9,0	9,0	34,5
	En desacuerdo	47	23,5	23,5	58,0
	Totalmente en desacuerdo	84	42,0	42,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Resultados pregunta 4

Figura 4: Representación gráfica pregunta 4



Nota: Resultados pregunta 4

Análisis e interpretación

Mediante los resultados se obtuvo: 12,50% de respuestas totalmente de acuerdo, 13,00% de acuerdo, 9,00% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 23,50% en desacuerdo, y 42,00% totalmente en desacuerdo. Esto indica que hay una fuerte mayoría de personas que están en desacuerdo con el clima laboral en la Importadora Gamos, mientras que hay una pequeña minoría que está de acuerdo o totalmente de acuerdo. Esto indica que hay un fuerte descontento con el clima laboral de la Importadora Gamos entre los encuestados, por lo que se necesitan medidas para mejorar el clima laboral.

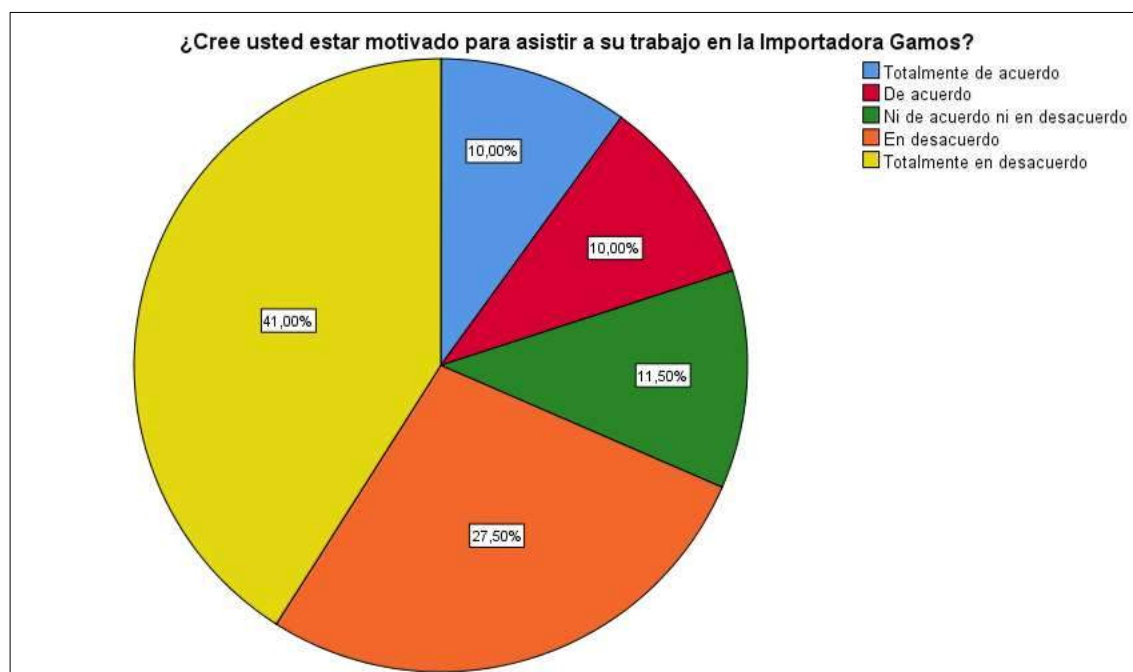
Pregunta 5

Tabla 5: Motivación

¿Cree usted estar motivado para asistir a su trabajo en la Importadora Gamos?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	20	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	20	10,0	10,0	20,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	11,5	11,5	31,5
	En desacuerdo	55	27,5	27,5	59,0
	Totalmente en desacuerdo	82	41,0	41,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Resultados pregunta 5

Figura 5: Representación gráfica pregunta 5



Nota: Resultados pregunta 5

Análisis e interpretación

Del conjunto de respuestas obtenidas, se puede deducir que la mayoría de los encuestados (68,50%) manejaron opiniones desfavorables acerca de su motivación para trabajar en la Importadora Gamos. Esto indica que la empresa tendría que trabajar en la creación de mejores estrategias de motivación para mejorar la experiencia laboral de sus empleados.

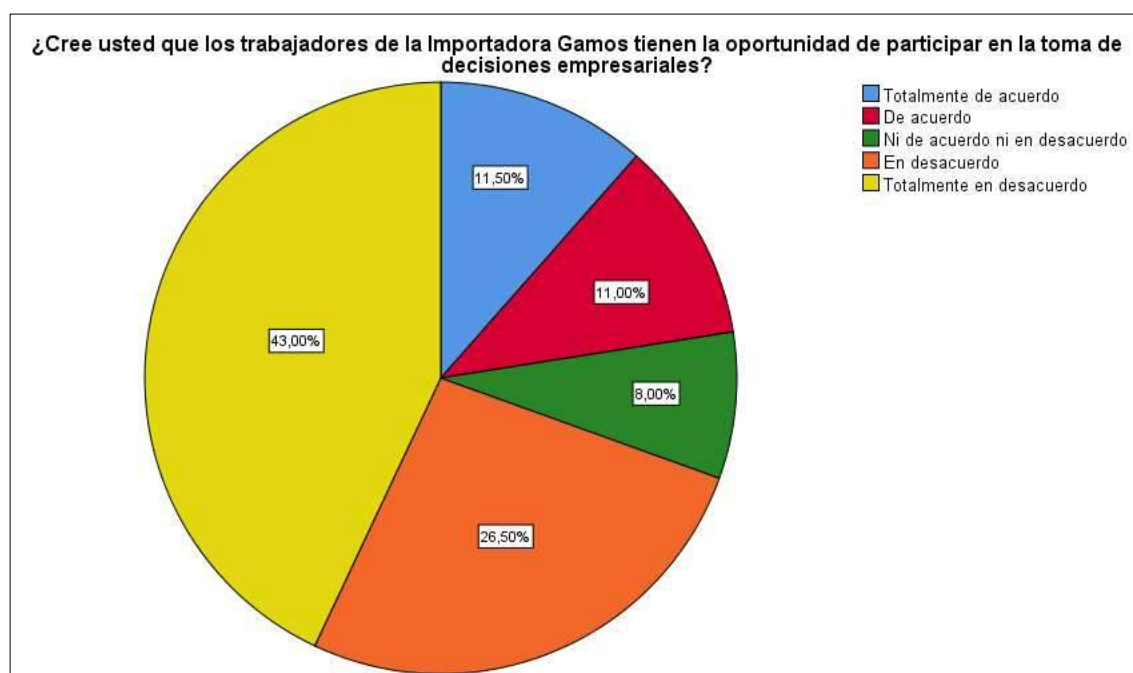
Pregunta 6

Tabla 6: Oportunidad

¿Cree usted que los trabajadores de la Importadora Gamos tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones empresariales?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	23	11,5	11,5	11,5
	De acuerdo	22	11,0	11,0	22,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	8,0	8,0	30,5
	En desacuerdo	53	26,5	26,5	57,0
	Totalmente en desacuerdo	86	43,0	43,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Resultados pregunta 6

Figura 6: Representación gráfica pregunta 6



Nota: Resultados pregunta 6

Análisis e interpretación

De la información indicada, se puede concluir que el 22,50% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación de que los trabajadores de la Importadora Gamos tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones empresariales, mientras que el 69,50% de los encuestados está en desacuerdo. Esto implica que los trabajadores de la Importadora Gamos, en su mayoría, no tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones empresariales.

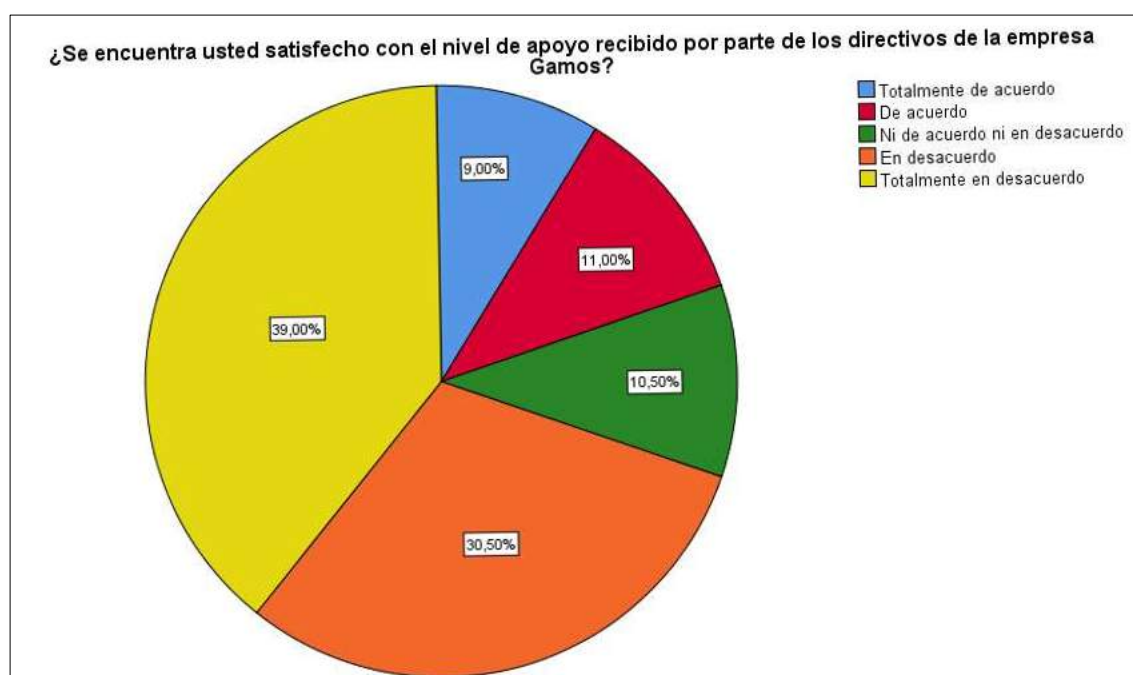
Pregunta 7

Tabla 7: Satisfacción

¿Se encuentra usted satisfecho con el nivel de apoyo recibido por parte de los directivos de la empresa Gamos?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	18	9,0	9,0	9,0
	De acuerdo	22	11,0	11,0	20,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	10,5	10,5	30,5
	En desacuerdo	61	30,5	30,5	61,0
	Totalmente en desacuerdo	78	39,0	39,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Resultados pregunta 7

Figura 7: Representación gráfica pregunta 7



Nota: Resultados pregunta 7

Análisis e interpretación

Esta información técnica muestra que los participantes no se sienten satisfechos con el nivel de apoyo recibido por parte de los directivos de la empresa Gamos. De los 200 participantes que respondieron la pregunta, solo un 20,5% se encontraron de acuerdo o totalmente de acuerdo con el nivel de apoyo recibido. El resto, es decir, el 79,5%, no estaba de acuerdo o estaba totalmente en desacuerdo con el nivel de apoyo recibido. Esto significa que hay una fuerte insatisfacción entre los participantes con respecto al apoyo recibido de los directivos de la empresa Gamos.

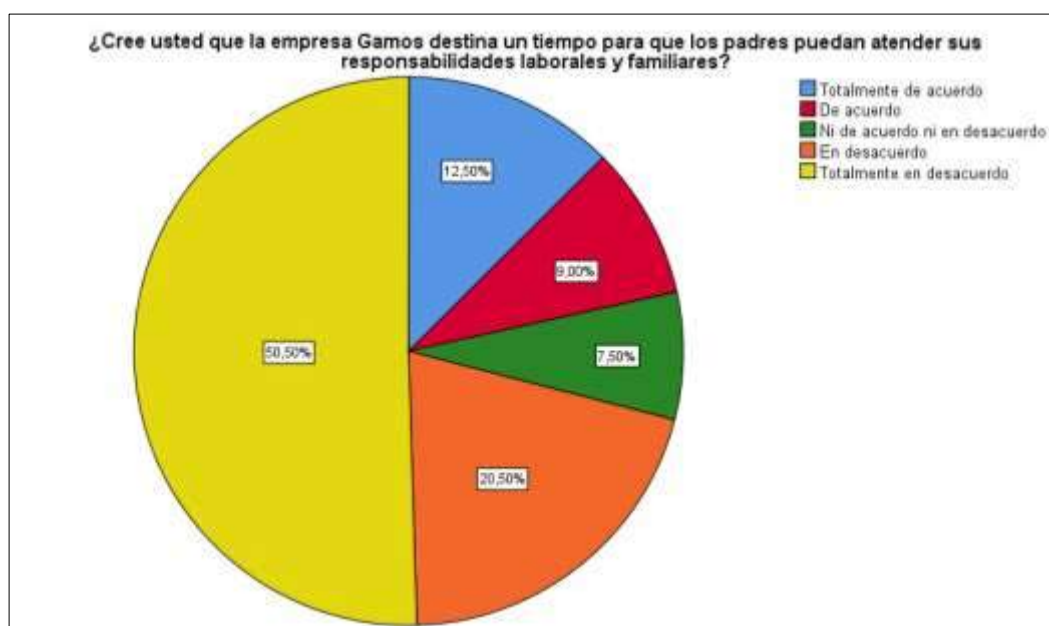
Pregunta 8

Tabla 8: Tiempo

¿Cree usted que la empresa Gamos destina un tiempo para que los padres puedan atender sus responsabilidades laborales y familiares?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	25	12,5	12,5	12,5
	De acuerdo	18	9,0	9,0	21,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	7,5	7,5	29,0
	En desacuerdo	41	20,5	20,5	49,5
	Totalmente en desacuerdo	101	50,5	50,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Resultados pregunta 8

Figura 8: Representación gráfica pregunta 8



Nota: Resultados pregunta 8

Análisis e interpretación

La información presentada demuestra que una proporción desfavorable de la muestra, esto es un 50.50%, considera que la empresa Gamos no destina el tiempo necesario para que los padres puedan atender sus responsabilidades familiares y laborales. Por otro lado, el 41.00% de la muestra considera que sí existen prácticas que respaldan esta necesidad. Esto se evidencia en las respuestas totalmente de acuerdo (12.50%) y de acuerdo (9.00%), mientras que una pequeña proporción (7.50%) se muestra indiferente al respecto.

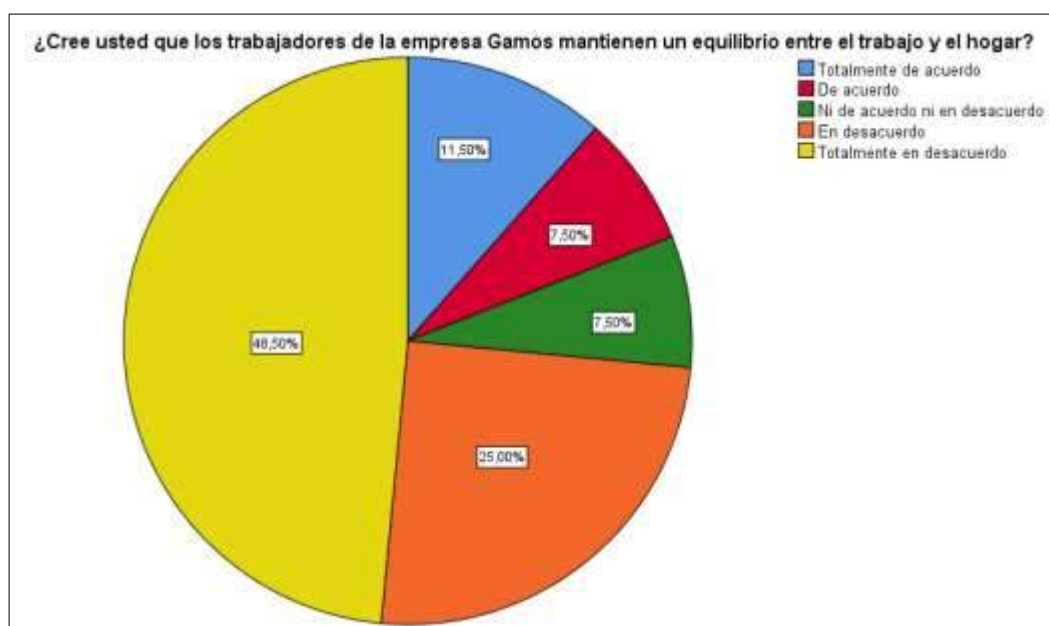
Pregunta 9

Tabla 9: Equilibrio

¿Cree usted que los trabajadores de la empresa Gamos mantienen un equilibrio entre el trabajo y el hogar?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	23	11,5	11,5	11,5
	De acuerdo	15	7,5	7,5	19,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	7,5	7,5	26,5
	En desacuerdo	50	25,0	25,0	51,5
	Totalmente en desacuerdo	97	48,5	48,5	100,0
	Total		200	100,0	100,0

Nota: Resultados pregunta 9

Figura 9: Representación gráfica pregunta 9



Nota: Resultados pregunta 9

Análisis e interpretación

De las respuestas recogidas de la pregunta propuesta, un total del 30% de los encuestados se manifestaron a favor de que los trabajadores de la empresa Gamos mantienen un equilibrio entre el trabajo y el hogar. Por otra parte, un total del 73,50% se manifestaron en desacuerdo con esta afirmación. Esto indica que hay una discrepancia entre las opiniones de los trabajadores de la empresa Gamos acerca de la capacidad de la empresa para mantener un equilibrio entre la vida profesional y personal.

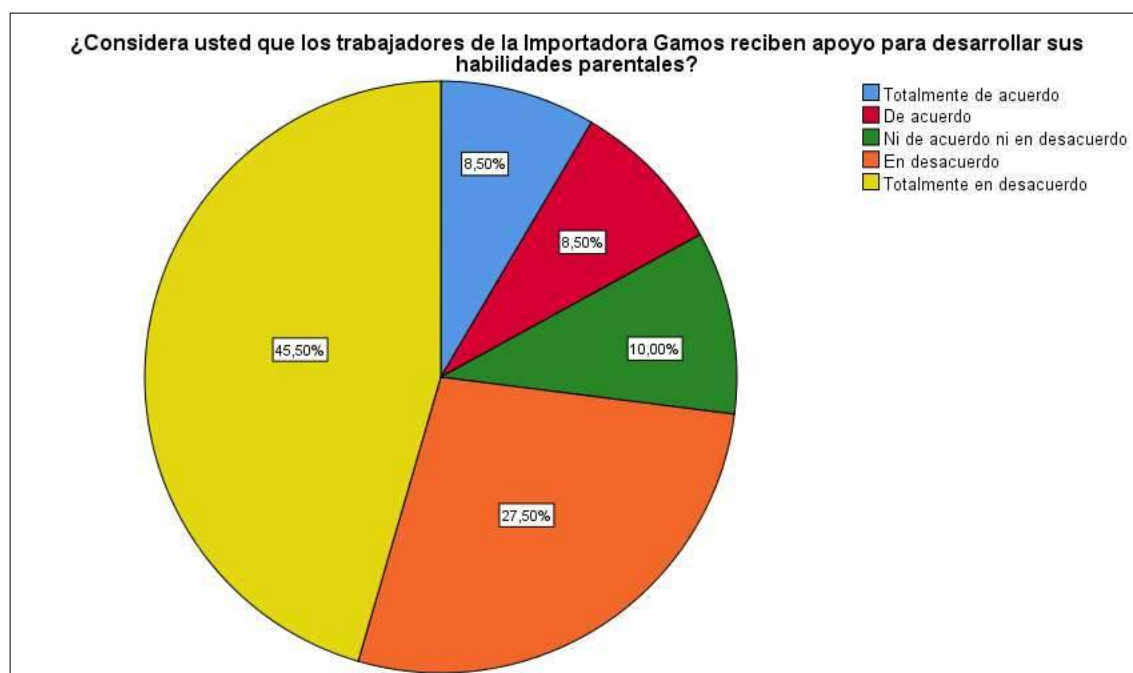
Pregunta 10

Tabla 10: Apoyo

¿Considera usted que los trabajadores de la Importadora Gamos reciben apoyo para desarrollar sus habilidades parentales?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	17	8,5	8,5	8,5
	De acuerdo	17	8,5	8,5	17,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	10,0	10,0	27,0
	En desacuerdo	55	27,5	27,5	54,5
	Totalmente en desacuerdo	91	45,5	45,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Resultados pregunta 10

Figura 10: Representación gráfica pregunta 10



Nota: Resultados pregunta 10

Análisis e interpretación

De acuerdo al resultado de la encuesta, el 43% de los trabajadores de la Importadora Gamos consideran que los empleados no reciben apoyo para desarrollar sus habilidades parentales. El 35% de los trabajadores están parcialmente en desacuerdo, dando una respuesta neutra, y el 22% está total y parcialmente de acuerdo con que sí reciben apoyo para desarrollar sus habilidades parentales. Por lo tanto, los resultados indican que la mayoría de los trabajadores de la Importadora Gamos no consideran que se les proporcione apoyo para desarrollar sus habilidades como padres.

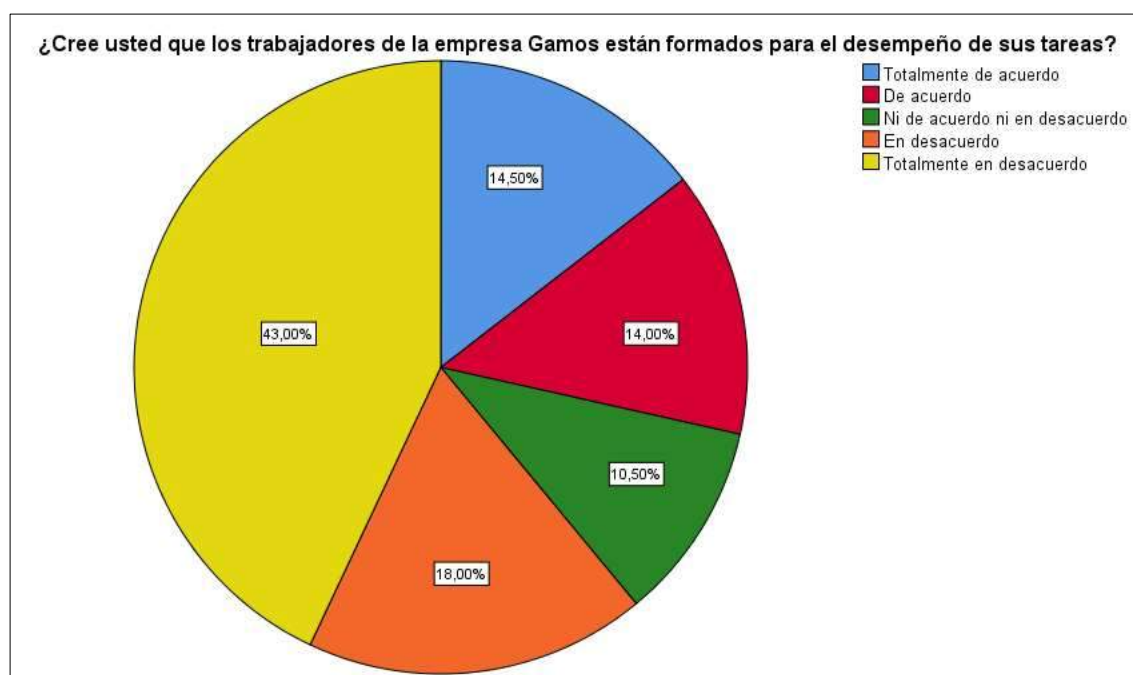
Pregunta 11

Tabla 11: Formación

¿Cree usted que los trabajadores de la empresa Gamos están formados para el desempeño de sus tareas?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	29	14,5	14,5	14,5
	De acuerdo	28	14,0	14,0	28,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	10,5	10,5	39,0
	En desacuerdo	36	18,0	18,0	57,0
	Totalmente en desacuerdo	86	43,0	43,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Resultados pregunta 11

Figura 11: Representación gráfica pregunta 11



Nota: Resultados pregunta 11

Análisis e interpretación

Desde una perspectiva técnica, los resultados muestran que el 56,50% de los participantes están de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación de que los trabajadores de la empresa Gamos están preparados para desempeñar sus tareas. Por otro lado, el 43,50% de los participantes están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la misma afirmación. Esto significa que hay evidencia para sugerir que muchos trabajadores de Gamos no se sienten adecuadamente preparados para sus tareas.

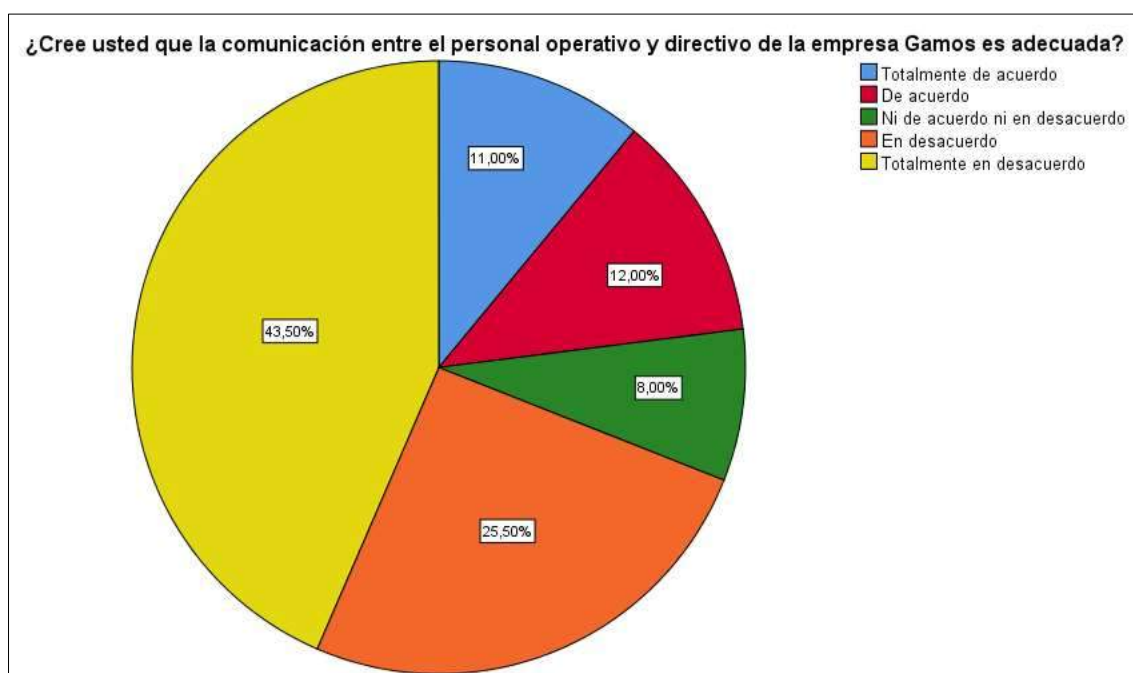
Pregunta 12

Tabla 12: Comunicación

¿Cree usted que la comunicación entre el personal operativo y directivo de la empresa Gamos es adecuada?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	22	11,0	11,0	11,0
	De acuerdo	24	12,0	12,0	23,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	8,0	8,0	31,0
	En desacuerdo	51	25,5	25,5	56,5
	Totalmente en desacuerdo	87	43,5	43,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Resultados pregunta 12

Figura 12: Representación gráfica pregunta 12



Nota: Resultados pregunta 12

Análisis e interpretación

A partir de esta respuesta, es posible determinar que el 33,00% de las personas están totalmente de acuerdo o de acuerdo con la comunicación entre el personal operativo y directivo de Gamos, mientras que el 68,50% restante no está de acuerdo o totalmente en desacuerdo. Esto sugiere que la comunicación entre el personal operativo y directivo de la empresa Gamos no es adecuada.

Pregunta 13

Tabla 13: Oportunidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	29	14,5	14,5	14,5
	De acuerdo	15	7,5	7,5	22,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	7,5	7,5	29,5
	En desacuerdo	51	25,5	25,5	55,0
	Totalmente en desacuerdo	90	45,0	45,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Resultados pregunta 13

Figura 13: Representación gráfica pregunta 13



Nota: Resultados pregunta 13

Análisis e interpretación

La respuesta técnica a la pregunta planteada es que las opiniones de los trabajadores de la Importadora Gamos sobre sus habilidades parentales son diversas. Mientras el 14,50% considera que existe la oportunidad de mejora, el 45,00% piensa exactamente lo contrario. Por otro lado, el 25,50% y el 7,50% de los trabajadores se muestran ni de acuerdo ni en desacuerdo o de acuerdo respectivamente. Estos porcentajes revelan la variedad de opinión que hay al respecto.

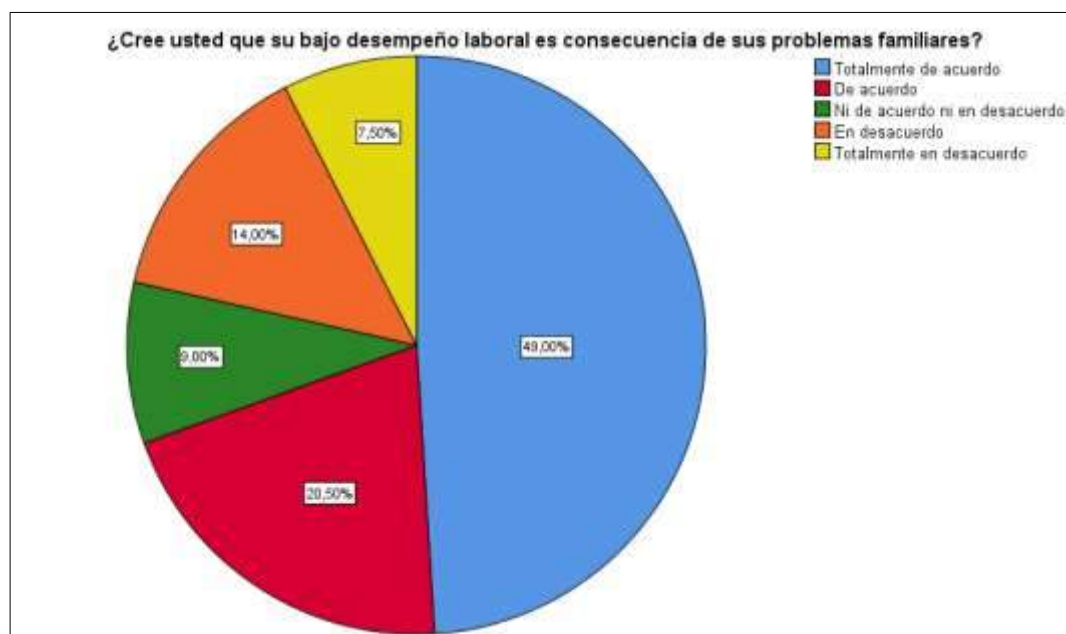
Pregunta 14

Tabla 14: Consecuencia

		¿Cree usted que su bajo desempeño laboral es consecuencia de sus problemas familiares?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	98	49,0	49,0	49,0
	De acuerdo	41	20,5	20,5	69,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	9,0	9,0	78,5
	En desacuerdo	28	14,0	14,0	92,5
	Totalmente en desacuerdo	15	7,5	7,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Resultados pregunta 14

Figura 14: Representación gráfica pregunta 14



Nota: Resultados pregunta 14

Análisis e interpretación

Esta información refleja una opinión de los encuestados acerca de si hay una relación entre el desempeño laboral y los problemas familiares. Esta respuesta se evidencia mediante un porcentaje y el resultado indica que la mayoría de los encuestados (79,50%) están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que hay una relación. En comparación, solo una pequeña parte (21,50%) está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que exista una relación. Esta información proporciona una útil perspectiva sobre la influencia de los problemas familiares en el desempeño laboral.

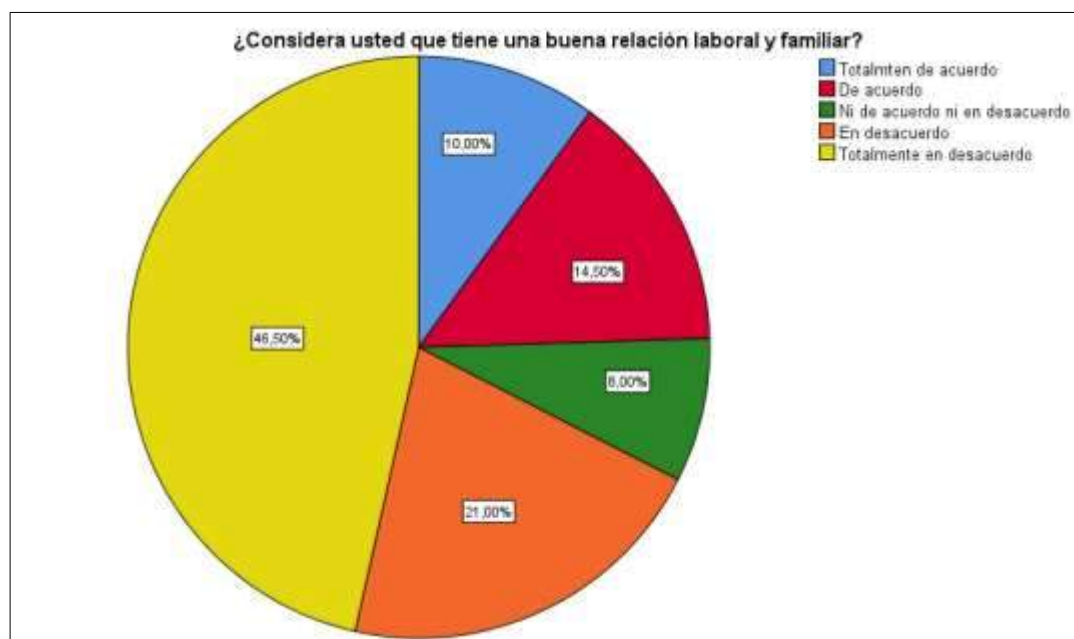
Pregunta 15

Tabla 15: Relación

		¿Considera usted que tiene una buena relación laboral y familiar?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	20	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	29	14,5	14,5	24,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	8,0	8,0	32,5
	En desacuerdo	42	21,0	21,0	53,5
	Totalmente en desacuerdo	93	46,5	46,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Resultados pregunta 15

Figura 15: Representación gráfica pregunta 15



Nota: Resultados pregunta 15

Análisis e interpretación

Esta información describe la opinión de un grupo de personas sobre la relación laboral y familiar. Los resultados muestran que el 10% de las personas están totalmente de acuerdo con la afirmación, el 14.50% está de acuerdo, el 8% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 21% está en desacuerdo y el 46.50% está totalmente en desacuerdo. Esto indica que la mayoría de los encuestados no consideran que tengan una buena relación laboral y familiar, con un 75.5% de respuestas en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

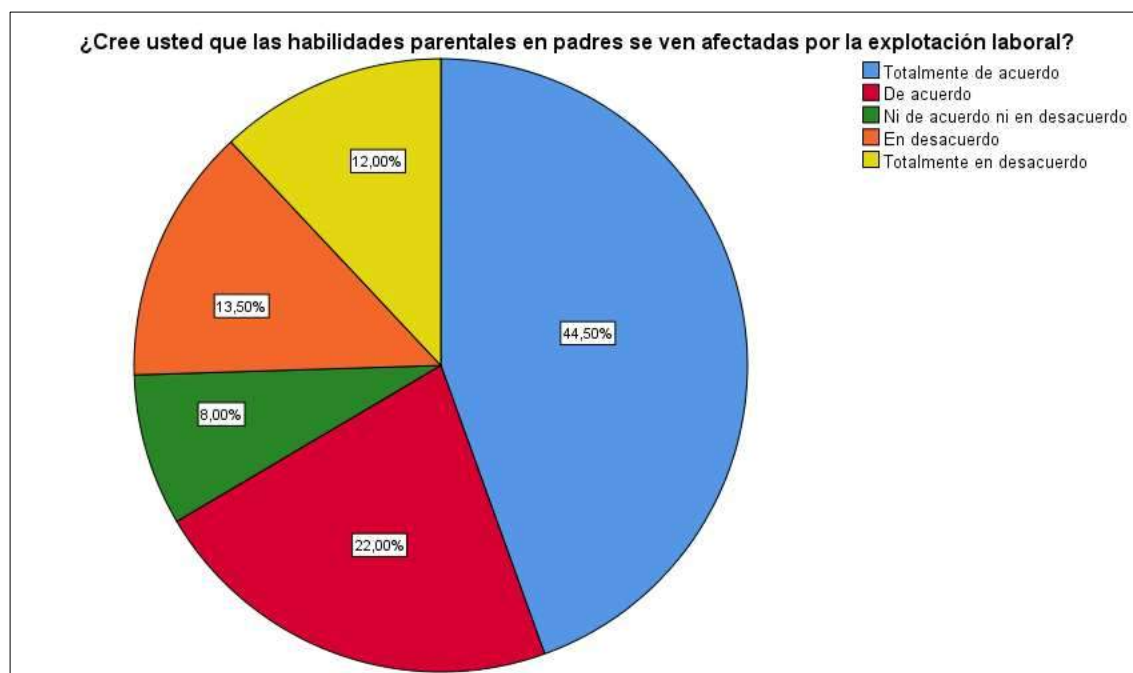
Pregunta 16

Tabla 16: Habilidades parentales

¿Cree usted que las habilidades parentales en padres se ven afectadas por la explotación laboral?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	89	44,5	44,5	44,5
	De acuerdo	44	22,0	22,0	66,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	8,0	8,0	74,5
	En desacuerdo	27	13,5	13,5	88,0
	Totalmente en desacuerdo	24	12,0	12,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Resultados pregunta 16

Figura 16: Representación gráfica pregunta 16



Nota: Resultados pregunta 16

Análisis e interpretación

Esta información muestra que el 44.50% de los encuestados están totalmente de acuerdo con la afirmación de que la explotación laboral afecta las habilidades parentales. El 22.00% de los encuestados está de acuerdo, mientras que el 13.50% está en desacuerdo y el 12.00% está totalmente en desacuerdo. Esto indica que hay una mayoría cualificada de la población que cree que la explotación laboral afecta negativamente las habilidades parentales de los padres.

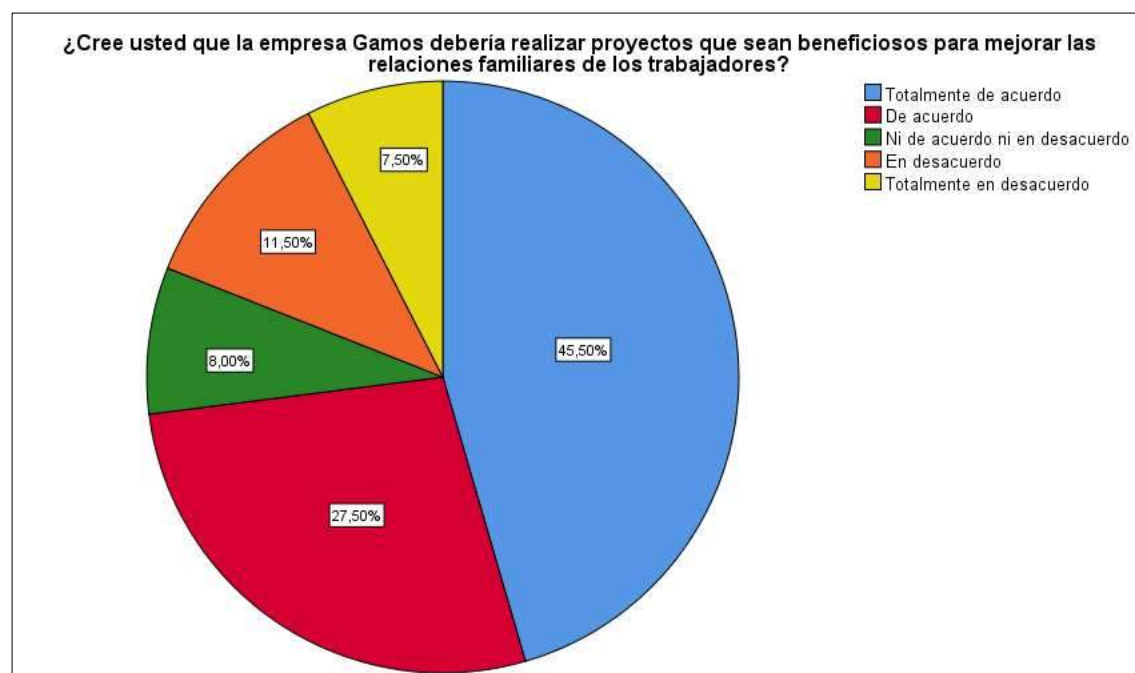
Pregunta 17

Tabla 17: Proyectos

¿Cree usted que la empresa Gamos debería realizar proyectos que sean beneficiosos para mejorar las relaciones familiares de los trabajadores?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	91	45,5	45,5	45,5
	De acuerdo	55	27,5	27,5	73,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	8,0	8,0	81,0
	En desacuerdo	23	11,5	11,5	92,5
	Totalmente en desacuerdo	15	7,5	7,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Resultados pregunta 17

Figura 17: Representación gráfica pregunta 17



Nota: Resultados pregunta 17

Análisis e interpretación

Esta información indica que más del 73% de los entrevistados están a favor de que la empresa Gamos realice proyectos que mejoren las relaciones familiares de sus trabajadores. Mientras que el 21% está de acuerdo, pero sin mostrar gran entusiasmo. Solo un 6% está totalmente en desacuerdo con esta propuesta. Esto significa que la inmensa mayoría de los encuestados estaría de acuerdo con la idea de que Gamos realizara proyectos que fomentaran la relación familiar de sus empleados. Por tanto, la empresa debería considerar llevar adelante esta iniciativa.

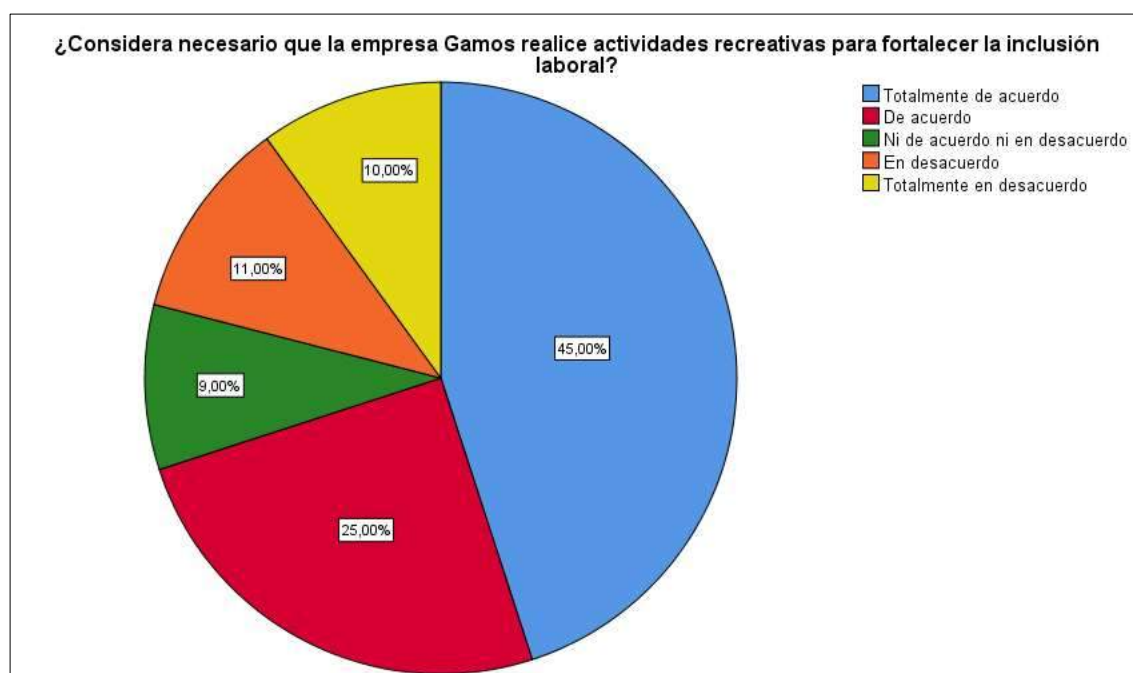
Pregunta 18

Tabla 18: Actividades recreativas

¿Considera necesario que la empresa Gamos realice actividades recreativas para fortalecer la inclusión laboral?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	90	45,0	45,0	45,0
	De acuerdo	50	25,0	25,0	70,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	9,0	9,0	79,0
	En desacuerdo	22	11,0	11,0	90,0
	Totalmente en desacuerdo	20	10,0	10,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Resultados pregunta 18

Figura 18: Representación gráfica pregunta 18



Nota: Resultados pregunta 18

Análisis e interpretación

La información técnica indica que el 74,00% de los encuestados consideran necesario que la empresa Gamos realice actividades recreativas para fortalecer la inclusión laboral, mientras que el 21,00% restante no lo consideran necesario. Esto demuestra que la mayoría de los encuestados está de acuerdo con la iniciativa de la empresa y apoya el fortalecimiento de la inclusión laboral.

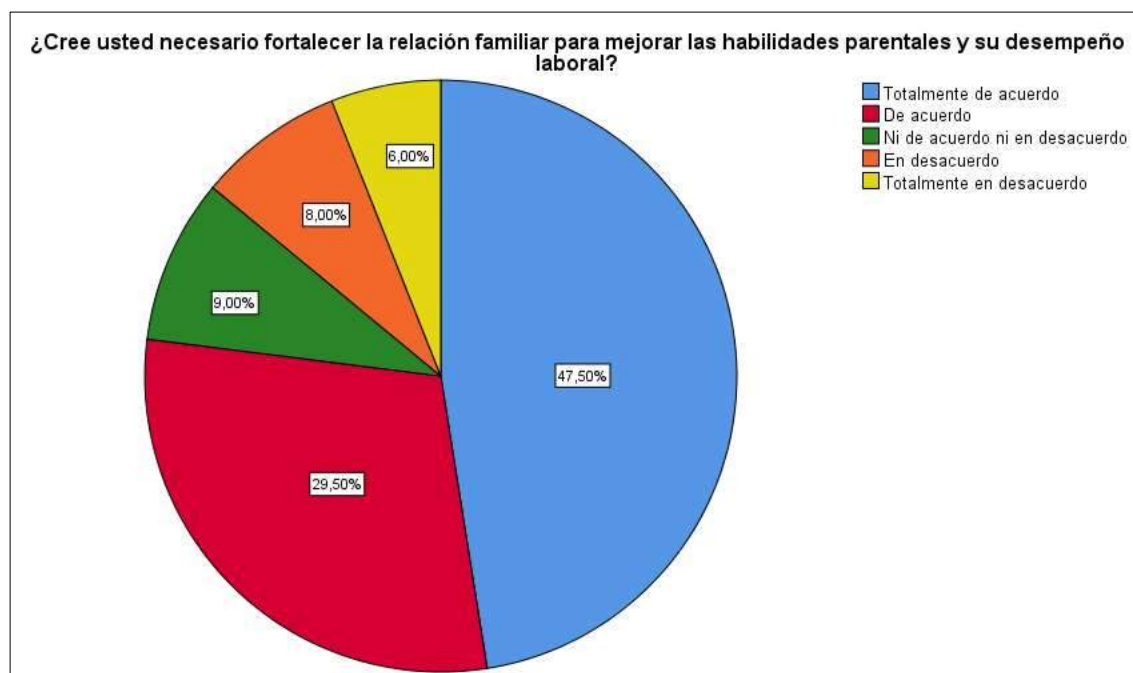
Pregunta 19

Tabla 19: Relación familiar

¿Cree usted necesario fortalecer la relación familiar para mejorar las habilidades parentales y su desempeño laboral?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	95	47,5	47,5	47,5
	De acuerdo	59	29,5	29,5	77,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	9,0	9,0	86,0
	En desacuerdo	16	8,0	8,0	94,0
	Totalmente en desacuerdo	12	6,0	6,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Resultados pregunta 19

Figura 19: Representación gráfica pregunta 19



Nota: Resultados pregunta 19

Análisis e interpretación

Esta pregunta revela que 77% de los encuestados están de acuerdo en que fortalecer la relación familiar mejoraría el desempeño laboral. Del resto, un 9% no tienen una opinión marcada y se encuentran desacuerdo el 8% y en desacuerdo el 6%. Esto demuestra que la mayoría de los participantes cree que fortalecer la relación familiar es un factor clave para mejorar el rendimiento laboral.

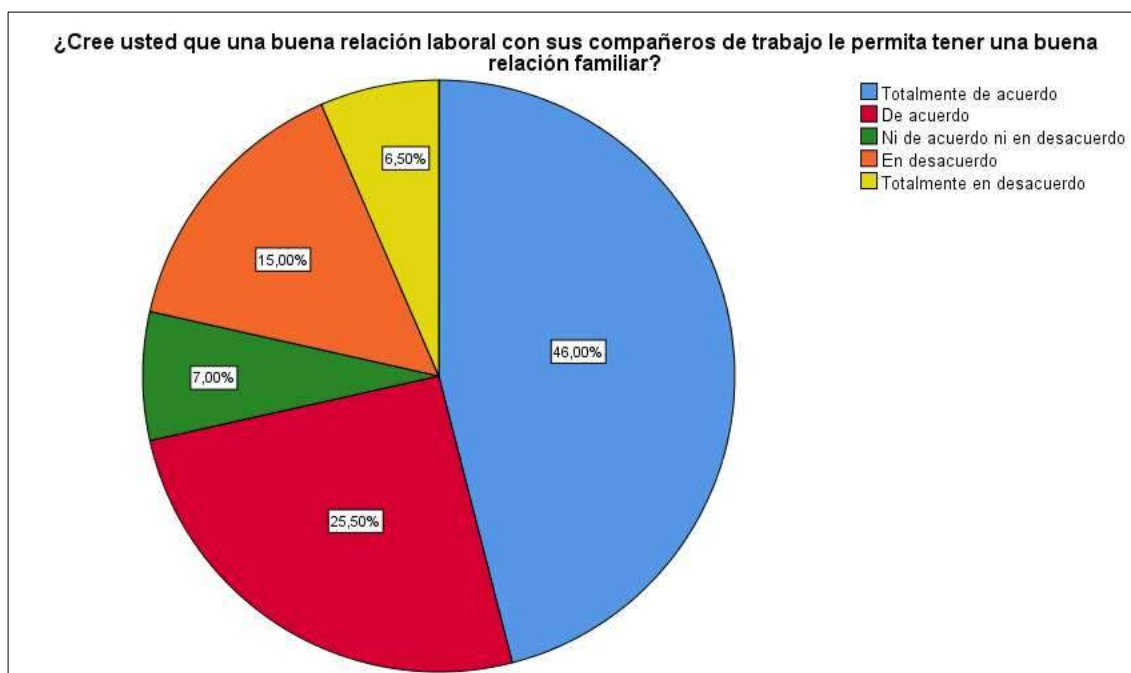
Pregunta 20

Tabla 20: Relación laboral

¿Cree usted que una buena relación laboral con sus compañeros de trabajo le permita tener una buena relación familiar?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	92	46,0	46,0	46,0
	De acuerdo	51	25,5	25,5	71,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	7,0	7,0	78,5
	En desacuerdo	30	15,0	15,0	93,5
	Totalmente en desacuerdo	13	6,5	6,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Nota: Resultados pregunta 20

Figura 20: Representación gráfica pregunta 20



Nota: Resultados pregunta 20

Análisis e interpretación

La información analizada indica que un 73,50% de las personas encuestadas cree que una buena relación laboral con sus compañeros de trabajo les permitirá tener una buena relación familiar. del lado opuesto, un 21,5% no cree lo mismo. Esta información puede contrastarse con otras datos y encuestas para tener una mejor comprensión de la opinión de la población sobre el tema.

Comprobación de la incidencia de las variables

Para comprobar la incidencia de las variables, será necesario realizar el análisis de chi cuadrado. Es así que se escogerán dos preguntas del cuestionario, para llevar a cabo lo mencionado.

Tabla 21: Tabla cruzada

Recuento		¿Cree usted que los trabajadores de la empresa Gamos mantienen un equilibrio entre el trabajo y el hogar?					Total
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
¿Considera usted que el clima laboral en la Importadora Gamos es satisfactorio?	Totalmente de acuerdo	23	2	0	0	0	25
	De acuerdo	0	13	13	0	0	26
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0	2	16	0	18
	En desacuerdo	0	0	0	34	13	47
	Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	84	84
Total		23	15	15	50	97	200

Nota: Tabla cruzada

Tabla 22: Pruebas de chi cuadrado

	Pruebas de chi-cuadrado		Significación asintótica (bilateral)
	Valor	df	
Chi-cuadrado de Pearson	498,311 ^a	16	1,35
Razón de verosimilitud	415,942	16	,000
Asociación lineal por lineal	182,439	1	,000
N de casos válidos	200		

a. 12 casillas (48,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,35.

Nota: Pruebas de chi cuadrado

Los tres resultados de chi-cuadrado indican que las variables están significativamente correlacionadas. El primer resultado de chi cuadrado de Pearson de 498,311 con una significación asintótica bilateral de 1,35 indica que hay una correlación entre las variables. El segundo resultado es la razón de verosimilitud de 415,942 con una significación asintótica bilateral de 0,000 por lo que también indica una correlación estadísticamente significativa entre las variables. El último resultado

es la Asociación Lineal por Lineal con un valor de 182,439 con significación asintótica bilateral de 0,000, por lo que también indica una correlación estadísticamente significativa entre las variables. Además, el número de casos válidos es de 200 lo que indica que los resultados son confiables. De esta manera, los resultados sugieren una correlación estadísticamente significativa entre las variables analizadas con un número de casos válidos suficiente.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El clima laboral y las habilidades parentales son factores importantes para el éxito y el bienestar tanto de los adultos como de los niños. La influencia del clima laboral y de las habilidades parentales también puede extenderse al desarrollo de la identidad de los niños, a la satisfacción y el nivel de productividad de los adultos. Pero ¿cómo el clima laboral y las habilidades parentales pueden interactuar entre sí?

Antes de entrar en los detalles de cómo el clima laboral y las habilidades parentales pueden interactuar entre sí, vale la pena señalar que ambos son factores específicos y múltiples. El clima laboral de una empresa, por ejemplo, puede ser influenciado por varios factores, incluida la política de la empresa, el nivel de empleados, el liderazgo, el comportamiento y la cultura de la compañía.

Al mismo tiempo, las habilidades parentales se refieren a cómo los padres enfrentan el desarrollo de sus hijos, por un lado, y las prácticas en el hogar, por otro. Esto significa que el clima laboral "tiene una variedad de elementos, como la empatía, la inclusión y el apoyo, que ayudan a determinar si un lugar de trabajo es acogedor y cómo los empleados se sienten uno con otro".

Así, el clima laboral y las habilidades parentales son conceptos distintos, pero ambos se pueden mezclar y modelar entre sí. Uno de los principales resultados positivos de mirar el clima laboral y las habilidades parentales es el mejoramiento del desarrollo del niño. De hecho, estudios recientes han demostrado que los niños cuyos padres tienen buenas habilidades parentales mejoran en el rendimiento académico, la resiliencia y la responsabilidad.

Esto ocurre porque los padres con buenas habilidades parentales se sienten motivados para apoyar al niño, darle cariño y apoyo, velar por su seguridad y proporcionarle oportunidades para el crecimiento. Los empleados pueden tener un papel igualmente importante al proporcionar un ambiente de trabajo donde los niños sean estimulados, los padres puedan darles un buen ejemplo y se les incentive para la mejora.

Esto trae algunas preguntas importantes. ¿Cómo puede un clima laboral ayudar a modelar las habilidades parentales? Algunos estudios muestran que empleados con un

clima laboral positivo, que los alienta a tomar tiempo para los hijos, los motiva avanzar por sus metas y beneficiar a la sociedad en su conjunto se desempeñan mejor como padres. Esto se debe a que cuando los padres ponen el trabajo primero antes que dedicar tiempo a sus hijos, esto a menudo provoca resentimiento por parte de los niños, lo que les impide a los padres alcanzar sus propios objetivos.

Los empleados pueden sentirse mejor apoyados por el clima laboral al entender que es responsabilidad de sus empleadores ayudarles a proporcionar a sus familias el equilibrio adecuado entre trabajo y familia. Entonces, el clima laboral y las habilidades parentales son dos conceptos entrelazados y, como tal, deberían ser considerados y manejados conjuntamente por los empleados y los padres. Existe una estrecha relación entre el nivel de satisfacción y la productividad de los adultos, así como el desarrollo de la identidad y el bienestar de los niños. Las empresas que proporcionan un clima laboral positivo no sólo se beneficiarán de una mejor satisfacción y productividad de sus empleados, sino que también podrán ayudar a los padres a ofrecer una mejor guía y orientación a sus hijos, lo que resultará en una nueva generación de adultos satisfechos y productivos. Con un mejor clima laboral llegarán mejores resultados para todos.

Ahora bien, los resultados arrojados por la encuesta indican que la muestra está compuesta principalmente por personas de entre 31 y 50 años, del género masculino y que la mayoría está casada. Esto indica una fuerte preferencia por parte de la muestra hacia las relaciones laborales establecidas y el equilibrio entre vida personal y profesional. Los participantes también expresaron su insatisfacción hacia el nivel de apoyo proporcionado por los directivos de la empresa, la oportunidad de participar en la toma de decisiones y la preparación para las tareas. Además de esto, los encuestados creen que la explotación laboral afecta a las habilidades parentales y que fortalecer la relación laboral y familiar mejoraría el desempeño laboral.

Por último, también creen que el fortalecimiento de la relación entre compañeros de trabajo podría mejorar la relación familiar. Estos resultados demuestran que los problemas a los que se enfrentan la mayoría de los encuestados son primordialmente relacionados al trabajo y al equilibrio entre el trabajo y el hogar. Por lo tanto, se necesitan medidas para mejorar las relaciones laborales, el nivel de apoyo de los

directivos, la oportunidad para participar en la toma de decisiones y la preparación para las tareas.

También se debe mejorar la participación y la inclusión de los padres para fortalecer las relaciones familiares, así como proponer actividades recreativas para fortalecer su relación con los compañeros de trabajo. Finalmente, considerar proyectos para mejorar la relación familiar de los trabajadores debe ser una prioridad para la empresa Gamos.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

En primer lugar, se concluye que el clima laboral de una empresa puede influir enormemente en las habilidades parentales de los trabajadores. La flexibilidad, el apoyo de la empresa, la compatibilización de compromisos profesionales y personales, y la comunicación abierta entre padres y empleadores son claves para desarrollar estas competencias.

Asimismo, se concluye que la flexibilidad laboral es crucial para desarrollar buenas habilidades parentales. Trabajar para una empresa que ofrece flexibilidad, por ejemplo, a través de un horario flexible o permitiendo el trabajo a distancia, significa que los empleados pueden equilibrar mejor la carga de trabajo y el papel parental sin sacrificar uno u otro. Los empleadores también pueden acordar tiempos específicos para que los padres realicen sus funciones parentales, lo que les da una mayor confianza en sí mismos como padres.

Por último, se concluye que los resultados de la encuesta realizada sugieren que los problemas a los que se enfrentan muchos de sus empleados están principalmente relacionados con el trabajo y el equilibrio entre el trabajo y el hogar. Como respuesta, es necesario llevar a cabo estrategias para mejorar las relaciones entre supervisores y empleados, proveerles oportunidades para que influyan en las decisiones tomadas, así como garantizarles que tienen la habilidad necesaria para las tareas que se les asignan. Además, se requiere involucrar a los padres de familia en actividades recreativas y cotidianas para afianzar su relación con sus compañeros de trabajo y familiares, con la intención de mejorar significativamente la calidad de vida. Por lo tanto, potenciar la relación familiar de los trabajadores debe ser un objetivo primordial para Gamos.

Recomendaciones

En primer lugar, se recomienda a las empresas realizar una revisión y mejora del clima laboral para fomentar el desarrollo de las habilidades parentales que requieren los trabajadores. Es importante ofrecer flexibilidad para los compromisos familiares, promover el apoyo entre departamentos, encontrar formas de acercar a los padres al trabajo de manera simultánea, e incluir seminarios y charlas sobre el equilibrio entre el trabajo y la familia.

Asimismo, se recomienda a los empleadores que ofrezcan a sus empleados la oportunidad de ser flexibles con respecto a la hora de trabajo y tiempo de ausencia. Esto ayudará a los padres a equilibrar la carga de trabajo y el papel parental sin sacrificar uno u otro, lo que en última instancia aumentará su confianza en sí mismos como padres. Además, acordar tiempos específicos para que los padres realicen sus funciones parentales contribuirá a mejorar sus habilidades como tales.

Por último, se recomienda a la empresa Gamos lleve a cabo una política que promueva la relación interpersonal entre el trabajo y el hogar. Esto puede incluir incentivos tales como horas activas, días libres o aumento salarial para aquellos empleados que logran un equilibrio entre ambas áreas. Asimismo, se deben crear actividades familiares que involucren a los padres en actividades lúdicas y recreativas, con el fin de mejorar la calidad de vida de estos trabajadores. Finalmente, se recomienda considerar la presente investigación como referente para futuras investigaciones entorno a la problemática y que pueda ser utilizada como fuente de consulta para un mejor entendimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1.- Aristizábal, D. (2023). ¿Qué hacer con el tiempo de los niños? Perspectivas de padres e hijos colombianos sobre el uso del tiempo y las actividades extracurriculares. *ANTIPODA*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.7440/antipoda51.2023.01>
- 2.- Blanco, M. (2021). La competencia parental en las etapas de educación infantil primaria: diseño y validación de un instrumento. *Educatio Siglo XXI*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.6018/educatio.483491>
- 3.- Bravo, R. (2021). Clima laboral y percepción de la imagen institucional. *PsiqueMag*. <https://doi.org/https://doi.org/10.18050/psiquemag.v10i1.2747>
- 4.- Campuzano, L. F. (2018).
https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3982/Gil_Campuzano_Luisa_F_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Jalisco, Mexico.
https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3982/Gil_Campuzano_Luisa_F_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 5.- Canales, M. U. (2015). *Trabajo Social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias*. BOGOTÁ, COLOMBIA .
<file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet-TrabajoSocialEnElAmbitoEmpresarialProcesoHistorico-6628786.pdf>
- 6.- Condeza, R. (2019). Nuevos roles parentales de mediación: percepciones de los padres sobre la relación de sus hijos con múltiples pantallas. *Profesional de la información*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3145/epi.2019.jul.02>
- 7.- Duran, I. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista Espacios*.
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html>
- 8.- Gordillo , N., & Betancourt , K. (2017). *FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS PARENTALES*. Cali: PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA. <https://core.ac.uk/download/159412921.pdf>
- 9.- Gutierrez, D., & Verdejo , R. (2020). *Elementos que influyen en el fortalecimiento de las habilidades parentales en el proceso de intervención en el programa PPF Recoleta 2, como aspecto clave para el desarrollo de una mejor intervención*. Santiago de Chile, Chile. https://www.uncervantes.cl/wp-content/uploads/2021/01/Tesis-Final-Valeska-Gutierrez-y-Susan-Roa_compressed1.pdf
- 10.- Guzmán, K. (2019). Estudio del rol de los padres de familia en la vida emocional de los hijos. *Apuntes Universitarios*.
- 11.- Hidalgo, R. (2021 de Mayo de 2021). Estrés laboral y percepción de competencias parentales en padres que trabajan. *Revista de Psicología no.26 La Paz*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322021000300051&script=sci_arttext
- 12.- Maciel, L. (2022). Programas parentales eficaces para el tratamiento de la conducta disruptiva: El caso del programa Empoderando Padres, Empoderando Comunidades. *Información Psicológica*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14635/ipsic.1900>
- 13.- Márquez, V. (2021). Competencias parentales en el desarrollo socioafectivo en niñas y niños de 3 a 5 años. *Reciamuc*.
[https://doi.org/https://doi.org/10.26820/reciamuc/5.\(3\).agosto.2021.182-195](https://doi.org/https://doi.org/10.26820/reciamuc/5.(3).agosto.2021.182-195)

- 14.- Montero, M., & Lucía, A. (2014). *Fortalecimiento de las competencias parentales en padres, madres y/o cuidadores/as primarios de niños/as institucionalizados en CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO*. Guayaquil, Ecuador.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/1719/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-17.pdf>
- 15.- Moya, M. (2020). Relación entre las habilidades parentales y el bajo rendimiento académico en una muestra de adolescentes. *Revista Scientific*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.E.5.110-126>
- 16.- Nóblega, M. (2022). Validez y confiabilidad de la Escala de Involucramiento Parental: Actividades de cuidado y socialización en padres peruanos. *Scielo*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14718/acp.2022.25.2.9>
- 17.- Novoa, C. (2020). Programas de fortalecimiento de prácticas parentales: un aporte a la prevención de conductas externalizantes en preescolares. *Scielo*.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32641/rchped.v9i1i2.1207>
- 18.- Ossa, P. G. (2018). *Las Competencias Parentales en contextos de desplazamiento forzado*. Caribe, Colombia.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2012000200009
- 19.- Pacheco, M. (2021). Incidencia de competencias parentales en el desarrollo de habilidades sociales en hijos únicos. *Scielo*.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.7>
- 20.- Pesantes, Ñ. P. (2018). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores*. LIMA, PERU.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 21.- Pinos, G. (2020). Relación entre las habilidades parentales y bajo rendimiento académico en una muestra de adolescentes. *Revista Scientific*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.E.5.110-126>
- 22.- Prada, R. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios*. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45p06>
- 23.- Reyes, R. (2021). Competencias parentales en el desarrollo socioafectivo en niñas y niños de 3 a 5 años. *Reciamuc*.
[https://doi.org/https://doi.org/10.26820/reciamuc/5.\(3\).agosto.2021.182-195](https://doi.org/https://doi.org/10.26820/reciamuc/5.(3).agosto.2021.182-195)
- 24.- Rochabrun, F. (2021). Estrés laboral y percepción de competencias parentales en padres que trabajan. *Scielo*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.53287/wzsy6920rr57j>
- 25.- Simaes, A. (2019). La influencia de la vulnerabilidad social en los estilos parentales. Generando una agenda de investigación. *IDUS*.
<https://idus.us.es/handle/11441/111873>
- 26.- Solórzano, N. (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta - EP - Manabí. *Dialnet*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398420>
- 27.- Vergara, P. (2020). Programas de fortalecimiento de prácticas parentales: un aporte a la prevención de conductas externalizantes en preescolares. *Scielo*.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32641/rchped.v9i1i2.1207>

ANEXOS



CALZADO DE
TREKKING - SEGURIDAD INDUSTRIAL
CASUAL - URBANO - DEPORTIVO - INFANTIL

ANEXO 3

Ambato, 14 de abril de 2023

Dr. Borman Vargas,
Presidente Unidad de Integración Curricular
Carrera de Trabajo Social
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Yo, Miguel Angel Gutierrez en mi calidad de propietario de calzado Gamos me permito poner en conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo y el trabajo de Integración Curricular bajo el Tema "El Clima Laboral y Habilidades Parentales en Padres" por el estudiante Erick Alexis Ordoñez Cadena, portador de la cédula de Ciudadanía 0550111447, estudiante de la carrera de Trabajo Social Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la empresa a la que represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,



Miguel Angel Gutierrez
Propietario



INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO
CUESTIONARIO DIRIGIDO A EXPERTOS EN EL ÁREA DE CLIMA LABORAL Y
HABILIDADES PARENTALES EN PADRES

Título: El clima laboral y habilidades parentales en padres

Autor: Erick Alexis Ordoñez Cadena

Objetivo: Analizar la relación entre el clima laboral y habilidades parentales en padres de la importadora GAMO'S y su impacto en el bienestar de los hijos y la sociedad.

Instrumento: Cuestionario de preguntas estructuradas de recolección de datos tipo Likert para analizar la relación entre la variable independiente; el clima laboral y la dependiente; habilidades parentales en padres por medio de una encuesta a trabajadores de la empresa GAM'OS.

Instrucciones: Después de leer el cuestionario realice una valoración según los siguientes ítems, marcando con una X en el puntaje que refleje su apreciación.

Significado de habilidades parentales:

Las habilidades parentales son conocidas como las capacidades prácticas que poseen los padres o personas adultas las cuales son significativas para un niño o adolescente, para cuidar, proteger y educar a sus hijos.

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		✓		
Claridad en la redacción del instrumento	✓			
Pertinencia de la variable con los indicadores		✓		
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de la aplicación		✓		



Observaciones:

Validado por :	<i>Mj. Joviana Nargy</i>
Profesión:	<i>Trabajo Social Docente</i>
Lugar de trabajo:	
Cargo que desempeña	<i>Docente</i>
Lugar y fecha de validación	<i>1 de Junio 2023.</i>
Firma	



INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO
CUESTIONARIO DIRIGIDO A EXPERTOS EN EL ÁREA DE CLIMA LABORAL Y
HABILIDADES PARENTALES EN PADRES

Título: El clima laboral y habilidades parentales en padres

Autor: Erick Alexis Ordoñez Cadena

Objetivo: Analizar la relación entre el clima laboral y habilidades parentales en padres de la importadora GAMO'S y su impacto en el bienestar de los hijos y la sociedad.

Instrumento: Cuestionario de preguntas estructuradas de recolección de datos tipo Likert para analizar la relación entre la variable independiente; el clima laboral y la dependiente; habilidades parentales en padres por medio de una encuesta a trabajadores de la empresa GAM'OS.

Instrucciones: Después de leer el cuestionario realice una valoración según los siguientes ítems, marcando con una X en el puntaje que refleje su apreciación.

Significado de habilidades parentales:

Las habilidades parentales son conocidas como las capacidades prácticas que poseen los padres o personas adultas las cuales son significativas para un niño o adolescente, para cuidar, proteger y educar a sus hijos.

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		/		
Claridad en la redacción del instrumento		/		
Pertinencia de la variable con los indicadores		/		
Relevancia del contenido		/		
Factibilidad de la aplicación		/		



Observaciones:

Validado por :	
Profesión: <i>Dna. Educacion e Innovación</i>	
Lugar de trabajo: <i>UTA -</i>	
Cargo que desempeña <i>docente titular</i>	
Lugar y fecha de validación <i>1-06-2023</i>	
Firma <i>Eulalia Pizarro</i>	

**SOLICITUD PARA SELECCIONAR LA MODALIDAD Y REPRESENTACIÓN
DE LA PROPUESTA DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

Ambato, 17/04/2023

Dr. Borman Vargas
Presidente Unidad de Titulación
Carrera de Trabajo Social
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Presente. -
De mi consideración:

Yo Erick Alexis Ordoñez Cadena con cédula de ciudadanía No 0550111447, estudiante de la Carrera de Trabajo Social, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, solicito lo siguiente:

MODALIDAD:

- Examen Complexivo ()
- Trabajo de titulación (X)

PROPUESTA

Opción de trabajo de titulación: Proyecto de investigación.

Tema: El clima laboral y habilidades parentales en padres.

Tutor sugerido: Lcda. Silvia Altamirano

Profesor/a de diseño de proyectos propuesta: Lcda. Anita Espín

Por la favorable atención que se dé al presente, agradezco y suscribo.

Atentamente



Erick Ordoñez
0550111447
0992621168
eordonez1447@uta.edu.ec



Lcda. Silvia Altamirano



Ing. Mg. Anita Espín
Diseño de Proyectos

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO
CUESTIONARIO DIRIGIDO A EXPERTOS EN EL ÁREA DE CLIMA LABORAL Y
HABILIDADES PARENTALES EN PADRES**

Título: El clima laboral y habilidades parentales en padres

Autor: Erick Alexis Ordoñez Cadena

Objetivo: Analizar la relación entre el clima laboral y habilidades parentales en padres de la importadora GAMO'S y su impacto en el bienestar de los hijos y la sociedad.

Instrumento: Cuestionario de preguntas estructuradas de recolección de datos tipo Likert para analizar la relación entre la variable independiente; el clima laboral y la dependiente; habilidades parentales en padres por medio de una encuesta a trabajadores de la empresa GAM'OS.

Instrucciones: Después de leer el cuestionario realice una valoración según los siguientes ítems, marcando con una X en el puntaje que refleje su apreciación.

Significado de habilidades parentales:

Las habilidades parentales son conocidas como las capacidades prácticas que poseen los padres o personas adultas las cuales son significativas para un niño o adolescente, para cuidar, proteger y educar a sus hijos.

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		/		
Claridad en la redacción del instrumento		/		
Pertinencia de la variable con los indicadores		/		
Relevancia del contenido	/			
Factibilidad de la aplicación		/		

Observaciones:

Validado por :	SILVIA TORRES C.
Profesión:	TRABAJADORA SOCIAL
Lugar de trabajo:	UTA
Cargo que desempeña	DOCENTE
Lugar y fecha de validación	AMBATO, 1 DE JUNIO 2023:
Firma	