



UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABI
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
TRABAJO SOCIAL



**TRABAJO DE TITULACIÓN EN LA MODALIDAD DE
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA
OBTENCION DEL TITULO DE LICENCIADA EN TRABAJO
SOCIAL.**

TEMA

**CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y SU
INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA
EMPRESA FISHCORP S.A.**

AUTOR:

DELGADO DEMERA JANETH MONSERRATE

DIRECTOR/TUTOR:

MG. PARRAGA VÉLEZ LIGIA GEOMARA

MANTA-MANABI

2017

CERTIFICADO DE REVISIÓN DEL TUTOR

Certifico haber realizado el asesoramiento y revisión del trabajo de investigación titulado:

“Calidad de vida de los trabajadores y su influencia en el rendimiento laboral en la empresa Fishcorp S.A”

Manta, Julio del 2017

Lic. Ligia Párraga Vélez, Mg
TUTORA DE INVESTIGACIÓN



APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

TEMA: "CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA FISHCORP S.A"

Sometido a consideración de la autoridad de la Unidad Académica de la Facultad de Trabajo Social y de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, como requisito para la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social, declara:

APROBADO FIRMA:

Lic. Patricia López Mero, Mg

DECANA DE FACULTAD

Lic. Ligia Párraga Vélez

TUTORA DE INVESTIGACIÓN

CALIFICACIÓN

FIRMAS

Lic. Paola Moreira Escalante, Mg

MIEMBRO TRIBUNAL

Lic. Jazmín Moreira Valencia, Mg

MIEMBRO TRIBUNAL

Lic. María Pibaque Tigua, Mg

MIEMBRO TRIBUNAL

DECLARACIÓN DE AUTORIA

Dejo constancia que el presente trabajo de investigación cuyo tema es: **“CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA FISHCORP S.A”** es de exclusiva responsabilidad de mi autoría.

Manta, Julio del 2007

Janeth Monserrate Delgado Demera

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mis más sinceros agradecimientos principalmente a **DIOS** por darme la vida, la fortaleza y sabiduría ineludible para cumplir con cada uno de los propósitos encomendados.

A mí querido **ESPOSO**, a mis **HIJAS** por ser fuente de motivación, perseverancia y el estímulo incondicional en todo momento, por ser ellos la fuente de inspiración para terminar este proyecto.

A mis **PADRES** y en especial a mi **HERMANA** por el apoyo incondicional que me han brindado siempre, a mis **PADRES POLÍTICOS** porque también han sido la base principal para ascender a la cúspide final.

Finalmente a mi **TUTOR DE PROYECTO** por ser mi guía durante todo este proceso de preparación, por brindarme sus sabios consejos y a todos los **PROFESORES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO** de la **FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL** por haber contribuido en mi formación durante los años de estudios.

GRACIAS INFINITAS A TODOS.

DEDICATORIA

Este trabajo realizado con esfuerzo por varios meses, está dedicado a mi esposo, a mis hijas, a mis padres y familiares, por su apoyo incondicional en mis decisiones, su tiempo, aliento y cariño siempre presente, quienes de diferentes maneras plasmaron en mí la inquietud, el gusto por ser modelo de esfuerzo y de lucha constante.

INDICE

CERTIFICADO DE REVISIÓN DEL TUTOR	i
.....	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
INDICE.....	vi
INDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÒN.....	1
1.1. Tema.....	1
1.2. Introducción	1
1.3. Línea de investigación	2
1.4 Planteamiento del Problema.	3
1.5. Objetivos	12
1.6 Justificación de la investigación	12
1.7 Hipótesis.....	13
CAPITULO II	14
MARCO TEÓRICO.....	14
2.1 Antecedentes de la investigación.....	14
2.2 Fundamentación teórica	15
2.2.1 El empleo.....	15
2.1.1.1 Tipos de empleo	17
2.2.2 Calidad de vida	19
2.2.2.1 Factores que influyen en la calidad de vida	21
2.2.2. 2 Factores físicos	23
2.2.2.3 Factores mentales	24
2.2.2.4 Factores emocionales.....	24
2.2.2.5 Factor espiritual	25

2.2.3 Bienestar	25
2.2.3.1 Tipos de bienestar	27
2.2.4 Familia	29
2.2.4.1 Roles de la familia	32
2.2.4.2 Funciones de la familia	32
2.2.4.3 Etapas de la familia	33
2.2.4.5 Tipos de familia	34
2.2.4.6 Clases sociales en la familia.....	37
2.3 Fundamentación legal.....	39
2.3.1 La Constitución del Ecuador:.....	39
2.3.2 El Plan Nacional del Buen Vivir.....	45
2.4. Fundamentación teórica de Trabajo Social.....	48
2.4.1. Intervención del Trabajador Social en el área laboral.....	51
CAPITULO III	56
DISEÑO METODOLÓGICO	56
3.1 Tipo de investigación.....	57
3.2 Nivel de investigación.....	58
3.3 Métodos de la investigación	59
3.4 Operacionalización de variables.....	59
3.4.1 Variables de investigación.....	59
3.4.2 Cuadro de variables.....	61
3.4.3 Clasificación de variables	62
3.5 Población y Muestra.....	62
Población.....	62
Muestra:	63
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
3.7 Cronograma de Actividades (Diagrama de Gantt)	68
CAPITULO IV	69
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	69
4.1. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Fishcorp S.A.....	69
4.2 Conclusiones.....	93
4.3 Recomendaciones	94
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95

6.- ANEXOS	97
ENCUESTA	97

INDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

CUADRO Y GRÁFICO 1.- NIVEL DE CALIDAD DE VIDA	70
CUADRO Y GRÁFICO 2.- NÚMERO DE HIJOS O PERSONAS A CARGO AFECTA SU CALIDAD DE VIDA	71
CUADRO Y GRÁFICO 3.- TIEMPO QUE LE DEDICA A SU FAMILIA REPERCUTE EN SU BIENESTAR ..	72
CUADRO Y GRÁFICO 4.- SU ESTADO EMOCIONAL AFECTA SU ENTORNO SOCIAL, FAMILIAR Y ECONÓMICO.....	73
CUADRO Y GRÁFICO 5.- TIENE BUENAS RELACIONES INTERPERSONALES CON SU FAMILIA, AMIGOS Y JEFES.....	74
CUADRO Y GRÁFICO 6.- EL ÁREA EN LA QUE TRABAJA ESTA DE ACORDE A SUS NECESIDADES...	75
CUADRO Y GRÁFICO 7.- LA SEGURIDAD Y CONDICIONES DEL TRABAJO SON ÓPTIMAS	76
CUADRO Y GRÁFICO 8.- GOZA DE TIEMPO SUFICIENTE PARA DISFRUTAR EL TIEMPO LIBRE	77
CUADRO Y GRÁFICO 9.- RECIBE ALGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE SUS COMPAÑEROS Y JEFES DE TRABAJO.....	78
CUADRO Y GRÁFICO 10.- LOS OBJETOS MATERIALES TIENEN RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA	79
CUADRO Y GRÁFICO 11.- SUS HORARIOS DE TRABAJO SE AJUSTAN A SU NECESIDAD.....	80
CUADRO Y GRÁFICO 12.- LOS PROBLEMAS FAMILIARES AFECTAN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL	81
CUADRO Y GRÁFICO 13.-SE DA EL APOYO Y LA LIBERTAD PARA REALIZAR DETERMINADA ACTIVIDAD EN EL ÁREA DE TRABAJO A LA QUE PERTENECE	82
CUADRO Y GRÁFICO 14.- LA CALIDAD DEL AMBIENTE DE TRABAJO CONTRIBUYE A REALIZAR CON ÉXITOS UNA ACTIVIDAD.....	83
CUADRO Y GRÁFICO 15.- LAS MOTIVACIONES EN EL TRABAJO AUMENTAN EL GRADO DE SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS.	84
CUADRO Y GRÁFICO 16.-LA LABOR QUE DESEMPEÑA ES RECONOCIDA POR SUS SUPERIORES	85
CUADRO Y GRÁFICO 17.- LA SOBRECARGA LABORAL ES UN AGENTE GENERADOR DE ESTRÉS E INSATISFACCIÓN LABORAL	86
CUADRO Y GRÁFICO 18.- EL LUGAR DONDE VIVE AFECTA SU CALIDAD DE VIDA Y DE SU FAMILIA	87
CUADRO Y GRÁFICO 19.- LA ALIMENTACIÓN ES UN FACTOR QUE REPERCUTE EN LA CALIDAD DE VIDA	88
CUADRO Y GRÁFICO 20.- ES NECESARIO QUE PAPÁ Y MAMÁ TRABAJEN FUERA DEL HOGAR PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA	89
CUADRO Y GRÁFICO 21.-EL CUIDADO Y FORMACIÓN DE SUS HIJOS NO ES LA ADECUADO.....	90
CUADRO Y GRÁFICO 22.- LA EMPRESA LE FACILITA EL TIEMPO EN HORAS LABORALES PARA REUNIONES ESCOLARES	91
CUADRO Y GRÁFICO 23.- LA EMPRESA CUMPLE CON TODOS LOS BENEFICIOS DE LEY.....	92

RESUMEN

Calidad de vida a más de ser un tema importante en esta investigación, es una facultad incondicional que debería gozar todo ser humano para estar bien consigo mismo y con los demás.

En esta investigación se proyectó investigar la calidad de los trabajadores y su influencia en el rendimiento laboral en la empresa Fishcorp S.A, para obtener información se utilizó diario de campo, observación y la técnica de encuesta como instrumento de campo conteniendo veinte dos preguntas basadas en la calidad de vida de los colaboradores.

La investigación es de tipo cuantitativo y en su efecto se desarrolló tres capítulos, los cuales permitieron encaminar esta investigación y demostrar a través de las investigaciones ya realizadas (marco teórico), factores que inciden negativa o positivamente en la vida de estas personas y sus alrededores.

Palabras claves: Calidad de vida- trabajadores- factores.

ABSTRACT

Quality of life more than being an important subject in this research, is an unconditional faculty that should enjoy every human being to be well with himself and with others.

In this investigation, we investigated the quality of the workers and their influence on the work performance in the company Fishcorp SA, to obtain information was used field diary, observation and the survey technique as a field instrument containing twenty-two questions based on quality of employees' lives.

The research is of quantitative type and in its effect, was developed three chapters, which allowed to guide this research and to demonstrate through the investigations already made (theoretical framework), factors that negatively or positively affect the life of these people and their surroundings.

Key words: Quality of life - workers - factors.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Tema

Calidad de vida de los trabajadores y su influencia en el rendimiento laboral en la empresa Fishcorp S.A

1.2. Introducción

La calidad de vida es un conjunto de condiciones o de elementos que permite o indica estabilidad emocional, física y psicológica al ser humano dentro de su entorno social, familiar, laboral, etc. Este ha sido un concepto que en muchas ocasiones ha repercutido negativamente en el bienestar y seguridad de la familia.

En este sentido podemos resaltar la importancia que juega el tema económico en las familias y más aún el tener una estabilidad laboral en el entorno en el que nos desenvolvemos, porque es a través de este medio que obtenemos la satisfacción de nuestras necesidades y por ende nuestra calidad de vida.

El propósito de esta investigación es demostrar cómo influyen los factores como la salud, el ambiente, el bienestar, el empleo, etc., en la calidad de vida del ser humano en los entornos o ámbitos familiares y laborales.

Se implementará una investigación desarrollada bajo la modalidad cuantitativa, no experimental, con diseño de campo, además se hará un análisis del concepto de calidad de vida dentro de las empresas, a partir de capacidades y el desarrollo humano sostenible, utilizando como herramienta la observación, diario de campo y la encuesta, que nos permitirá conocer resultados que determinen los elementos afectivos, sociales, laborales y culturales de los trabajadores, de qué manera pueden mejorar sus relaciones

interpersonales, sacando a relucir sus habilidades y potencialidades, que les permitan sentirse satisfechos con lo que desempeñan dentro y fuera de su entorno.

El trabajo de investigación se desarrollará en cuatros capítulos distribuidos de la siguiente manera:

El primer capítulo abarca la introducción y planteamiento del problema con los determinados objetivos.

El segundo capítulo contempla la Fundamentación teórica y legal haciendo referencia al empleo, calidad de vida, bienestar, familia, tipo de familia, clase social, Constitución de la República del Ecuador, Plan Nacional del Buen Vivir e Intervención del Trabajador Social en el área laboral.

El tercer capítulo contiene todo lo relacionado con el diseño metodológico.

Finalmente, el cuarto capítulo se desarrolla lo concerniente a los análisis y presentación de los resultados.

En cuanto al aspecto investigativo, será el resultado de la información obtenida por 90 empleados como muestra en la empresa Fishcorp, que están involucrados en el desarrollo de la investigación.

1.3. Línea de investigación

El presente proyecto está aplicado al área social, haciendo énfasis a las líneas de investigación de la Facultad de Trabajo Social, entre ellas las siguientes:

Comunidad, Vivienda y Territorio

Movimientos Sociales, Democracia y Buen Vivir

Justicia, Protección, Derechos Humanos y Familia. Generación y Género.

Salud y Educación.

En el presente proyecto de modalidad cuantitativa se utilizó la línea Justicia, Protección, Derechos Humanos y Familia. Generación y Género, acotando como hecho fundamental que tanto los individuos como las instituciones, promuevan mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades y aseguren, mediante medidas progresivas de carácter nacional e internacional su reconocimiento y aplicación justa, universal y efectiva, sin importar el margen de etnia, nacionalidad, cultura, religión y situación económica, generando una calidad de vida digna en un mundo globalizado, extendiendo y profundizando la democracia en los diferentes ámbitos, económicos, sociales y políticos, a nivel mundial.

1.4 Planteamiento del Problema.

Calidad de vida.

La calidad de vida es un concepto esencial y fundamental en la vida del ser humano, ya que esta forma parte del entorno social, familiar, laboral y medio ambiente en el que interactúa el individuo, cumpliendo una labor primordial para el buen rendimiento y desempeño de las actividades, logrando alcanzar las metas y objetivos propuestos de manera que puede afectar negativa o positivamente su calidad de vida.

En la actualidad, el concepto de calidad de vida es muy popular. Es frecuente su uso en una diversidad de ámbitos como son: la economía, la política, la salud y la educación.

La calidad de vida se enmarca en el régimen del Buen Vivir, establecido en la Constitución, dentro del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social (art. 340), para la garantía de servicios sociales de calidad en los ámbitos de salud, cultura física y tiempo libre, hábitat y vivienda, transporte y gestión de riesgos. Entre los derechos para mejorar la

calidad de vida se incluyen el acceso al agua y a la alimentación (art. 12), a vivir en un ambiente sano (art. 14), a un hábitat seguro y saludable, a una vivienda digna con independencia de la situación social y económica (art. 30), al ejercicio del derecho a la ciudad (art. 31) y a la salud (art. 32).

“La definición de calidad de vida tiene que ver con el sentido de bienestar de una persona, su satisfacción con la vida y su felicidad o infelicidad” (Garduño, 2013, pág. 101). De este modo la calidad de vida no solo se reduce a la apreciación de la felicidad o del bienestar, estos son indicadores de ella, por lo tanto hay muchos más factores que inciden en ella; la calidad de vida se define a través de una serie de elementos o dimensiones que le dan sentido, sin embargo, el grado de satisfacción, que determina si existe o no una buena calidad de vida, depende de la percepción de bienestar y de la felicidad de las personas” (Torres, 2013, pág. 69)

Según (Guerrero Pupo, 2015, pág. 29)“La calidad de vida entonces, se relaciona con la vida creativa del hombre y abarca todos sus factores vitales como: el trabajo, la religión, la cultura, el deporte, el tiempo libre, entre otros”. Estos elementos que se mencionan en este texto son los que hacen que el ser humano tenga una postura biopsicosocial participativa dentro de su entorno, sea este con la familia, compañeros, trabajo, etc., logrando obtener un bienestar económico, político, social estable, demostrando siempre la capacidad de destreza y potencialidad para desarrollar las tareas que se le encomienda. Es importante que el hombre asuma que para mantener esta estabilidad se necesita el compromiso y mejoras continuas de sí mismo, caso contrario la calidad de vida no solo de él, sino también de los que lo rodean recurrirían a una deterioración que acarrearía problemas inmediatos o futuros.

De acuerdo a (Granados, 2012, pág. 127) "Los problemas dentro de la esfera laboral tales como enfermedad de miembros de familia, problemas de tipo afectivo, necesidad de atención extra a los hijos constituyen una dimensión que repercute en la Calidad de Vida". Obviamente el ser humano es perceptible a cualquier situación que influya directa o indirectamente a su estabilidad emocional lo que no permite el desenvolvimiento eficiente en el lugar que se encuentre, causando en muchas ocasiones la incompetencia y la desorientación, demostrando inseguridad e inestabilidad en todos sus aspectos, lo que conlleva que la calidad de vida de los que hacen ese círculo se vea influenciada por la falta de capacidad para resolver este inconveniente. La familia tiene como prioridad la comunicación y una escala de valores que permiten la resolución de problemas de la mejor manera, ya que el trabajo es importante para generar una calidad de vida segura.

(Chiang , 2012, pág. 43) Ha definido: La calidad de vida laboral generalmente se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo-familia, horarios flexibles, salud, bienestar, seguridad laboral, cuidado de sus dependientes y beneficios domésticos. Estos elementos hacen que el ser humano se sienta satisfecho y seguro de su labor porque al prestar sus servicios se siente en la obligación de dar todo de sí mismo y espera el mismo compromiso de la empresa. Una organización sea pública o privada debe encaminar sus propósitos no solo en el reconocimiento de la empresa sino también en el buen trato y satisfacción de sus trabajadores.

En muchas ocasiones el impacto que causa la ocurrencia de un evento en la vida de un trabajador tiene consecuencias afectivas, cognitivas y conductuales en el individuo, no sólo por el hecho como tal, sino por el significado que éste le atribuye en el conjunto de valoraciones personales y en dependencia de la percepción de eficiencia que el sujeto

tenga sobre el control del acontecimiento, por lo que en ocasiones este causa el bajo rendimiento laboral e influencia en el bienestar de su entorno social.

Hay que recalcar que el trabajador representa un activo productivo que necesita ser beneficiado en todo momento por la institución que presta su servicio, ya que las compensaciones mejoran el estado de ánimo y sobre todo genera una gran estabilidad de bienestar y calidad de vida a las personas que pertenecen a la organización, por ende a la familia. Las organizaciones influyen en la vida diaria del personal para su desenvolvimiento como en el sistema, calidad de vida también en sus valores y costumbres que le permiten satisfacer sus necesidades laborales, económicas, religiosas, sociales y psicológicas.

(Tomas, 2013, pág. 24) señala que: “laborar más de 8 horas al día no solo no mejora los resultados de la organización, sino que afecta la salud mental-emocional del empleado produciendo conflictos en las relaciones familiares y personales de los mismos”. El tiempo juega un elemento importante en la vida de las personas, más aún en las que dedican casi el mayor del mismo en tema de trabajo, dejando a un lado la familia y las relaciones personales, estas tienden a deteriorarse porque no existe la comunicación o comprensión que conllevan en algunos casos al fracaso en todos los ámbitos repercutiendo en la salud, bienestar y calidad de vida de estas personas.

Alineado a lo anterior se considera oportuno describir teorías relacionadas con la calidad de vida como:

Trabajo

Es una actividad o todo tipo de acción que permite al ser humano desarrollar sus habilidades y potencialidades mediante un objetivo determinado, logrando de esta manera aprender a realizar las cosas en un lugar determinado, conquistando su propio espacio, ganándose el respeto y consideración de los demás, contribuyendo a elevar su autoestima, realización profesional y satisfacción personal.

El trabajo es la fuente esencial de la calidad de vida y, a la vez, un elemento intrínsecamente relevante dentro de esta. No hay calidad de vida sin trabajo: las necesidades materiales y gran parte de las espirituales solo pueden satisfacerse con el trabajo. (Gonzalez Rodriguez, 2012)

Específicamente es la gran realidad porque el trabajo es el que constituye la cumbre del desarrollo a nivel personal y social creando y mejorando las condiciones de vida del ser humano en todos sus aspectos. El trabajo genera las relaciones a nivel interpersonal creando ambiente de satisfacción, desarrollo de las habilidades y potencialidades que el ser humano aplica en su área para el buen desempeño y obtener resultados satisfactorios que beneficien tanto su estado emocional, económico, político, social y laboral en el que se desempeña.

La ONU en el art. 23 de la declaración de los derechos humanos define “El trabajo es el medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana”.

Según la Ley Federal Del Trabajo en su artículo 3 define el término “Trabajo” como un principio de Derecho Social al puntualizar que “el trabajo es un derecho y un deber social, no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de

quien los presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”. Efectivamente debe ser así ya que el ser humano presta un servicio que debe ser remunerado con todos los beneficios de ley sin violentar su estabilidad personal y familiar y gozando por ende de una excelente calidad de vida.

Familia

Es el núcleo fundamental de la sociedad, formado por vínculos de parentesco, que tienen protección del estado y de la sociedad, es un modelo natural que abarca necesidades como: trabajo, alimentación, vestimenta, vivienda, etc. Además, se la puede definir como una institución en la que se aprende y se forman los valores.

La familia es la primera institución en la cual los niños aprenden, conocen y se sienten parte de un universo específico; es el núcleo básico de la sociedad. Como manifiesta (Fontana, 2013, pág. 45):“dentro de la familia se aprende a tener deseos, a demostrar paciencia, sensibilidad, respeto y dedicación hacia la misma, además y sobre todo el deseo de evitar ofender al otro. Se aprenden valores, costumbres, deseos. La familia al ser el primer organismo de aprendizaje para cualquier niño, se crea la autopercepción o autoestima, el carácter, la personalidad y un sin fin de elementos propios del ser humano que le permite desenvolverse en el medio en el que le tocó vivir.

De acuerdo a (Quintero, 2014, pág. 22): define a la familia como el grupo de convivencia basado en el parentesco, la filiación y la alianza; sus miembros están ligados por sangre o por afinidad, lo cual crea una serie de relaciones, obligaciones y emociones. Es el espacio para la socialización del individuo, el desarrollo del afecto y la satisfacción de necesidades sexuales, sociales, emocionales y económicas, y el primer agente transmisor de normas, valores, símbolos, ideología e identidad, donde se focalizan las acciones de las demás instituciones.

Según el artículo 16 de la Declaración Universal de Derechos Humanos familia “es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”

Este mismo instrumento internacional, en su artículo 23, numeral 3 prescribe que “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”

Bienestar

Calidad de vida también es conocida como sinónimo de bienestar, ya sea objetivo o subjetivo; puede ser considerado como felicidad, como un deseo humano o como éxitos personales. Es así que solamente los sujetos mismos son capaces de juzgar qué tan felices o satisfechos están con los diferentes aspectos de su vida. ((Andrews y Withey & citado en Vera y Tánori, 2012, pág. 34). Estos autores señalan que el término de bienestar es bastante general para incluir tanto el concepto de calidad como el de satisfacción con la vida.

Según (Aguirre, 2015, pág. 105):“el bienestar se traduce como el estar bien, adaptado, funcional, satisfecho y cómodo. Está en función de la auto aceptación, tener un propósito en la vida, mantener relaciones positivas con otros, etc. Uno de los componentes fundamentales del bienestar es la satisfacción personal con la vida, tener la plenitud de realizar las cosas de la mejor manera, adaptándose a la realidad en la que se desenvuelve y cumpliendo a cabalidad con las metas propuestas. De igual manera (Abreu , 2013, pág. 5)indica que la calidad de vida tiene un componente relacionado con el sentimiento y la percepción que tienen el individuo de su vida. El bienestar es identificado también como calidad de vida y se mide a través de la satisfacción del individuo en ciertas áreas de su vida.

Como puede entenderse hasta el momento, la felicidad es un elemento que define la calidad de vida pues a través de ella se puede saber qué tan satisfecho está un individuo con su existencia; la felicidad es una meta común hacia la que todas las personas se dirigen y está dada por periodos largos de tiempo . “Lo que hace felices a los individuos varía según la época, la edad, la cultura y las expectativas”. (Vite, 2012, pág. 11).

La felicidad y la satisfacción deben hacerse de una manera integral tomando en cuenta lo que se es, se hace, se tiene, se quiere y lo que se cree, además de los objetos y personas que rodean a los individuos así como la manera de relacionarse con los demás, la forma de valorar la vida y los logros personales, porque de esta manera el individuo logra adaptarse al entorno en el que se desenvuelve.

Educación

La calidad de vida también define su perfeccionamiento al dirigirse a la práctica social orientada al desarrollo de las capacidades humanas, la educación juega un papel de suma importancia para la consecución de este objetivo. Aunque como indica (Alvarez, 2013, pág. 19)“el concepto de calidad de vida existe desde Platón y Aristóteles, es hasta hace apenas unas décadas que se convierte en un punto de atención para la Educación; sin embargo, las investigaciones sobre calidad de vida en el ámbito escolar son muy limitadas o inexistentes. (Nussbaum y Sen, 2003)concuerdan con que la educación es una de las ciencias que menos ha participado en el debate de la calidad de vida y sostienen que ha sido la economía y la filosofía las dos disciplinas que más han participado en esta temática “lo que se quiere decir con calidad de vida y lo que se requiere en términos de política social para mejorarla ha sido una preocupación frecuente”.

Actualmente la calidad de vida en la educación, nos facilita un abordaje multidimensional que permite mirar desde una perspectiva integral (académica y social) e incluir deseos, metas y preferencias de los individuos, así como ir realizando un seguimiento de forma sistemática de los logros alcanzados, de la interacción e inclusión educativa y social, que permite desarrollar en las personas las habilidades y potencialidades.

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

Que, el Art. 27 de la Constitución vigente establece que la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respecto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar;

El tema calidad de vida es un campo muy abierto donde comprende factores que expresan diversas terminologías como bienestar, alcanzar logros personales y familiares, contar con buen estado de salud, tener una alimentación sana, en fin todo esto se ve relacionado a entornos sociales y culturales, lo que demuestra la interrelación individual y colectiva en el ejercicio de los valores sociales.

Esto nos demuestra que el concepto de calidad de vida está en constante movimiento, ya que se ve involucrada con aspectos socioeconómicos, culturales y psicológicos lo que genera en el individuo “valores positivos y negativos”.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general.

- Investigar la calidad de vida de los trabajadores y su influencia en el rendimiento laboral de la empresa Fishcorp S.A.

1.5.2. Objetivos específicos.

- Describir la problemática que afecta potencialmente la calidad de vida en el ambiente laboral, familiar y medio ambiente de los trabajadores de la empresa Fishcorp S.A
- Enumerar los factores externos e internos que inciden positiva o negativamente en la vida de los trabajadores de la empresa Fishcorp S.A.
- Determinar las condiciones del entorno social en el que se desenvuelven los trabajadores de la empresa Fishcorp S.A.
- Establecer el cumplimiento de los indicadores sociales en los trabajadores de la empresa Fishcorp S.A.

1.6 Justificación de la investigación

Actualmente vivimos en un mundo globalizado en él se necesita trabajar para obtener una condición de vida saludable y estable, mediante este esfuerzo nuestras necesidades pueden ser satisfechas ya que nuestra calidad de vida juega un papel importante en el medio en que nos desenvolvemos.

Por esta razón el presente trabajo tiende a demostrar cómo nuestra calidad de vida puede ser influenciada por las personas que nos rodean interna o externamente,

afectando negativa o positivamente nuestro estado emocional y muchas veces este elemento repercute o afecta nuestra vida, siendo la familia el principal factor en donde se vincula la percepción del clima a los valores, actitudes u opiniones personales de los integrantes de la familia, se considera, incluso, su grado de satisfacción, el tiempo que se le dedique a la misma, ya que este factor desglosa factores negativos en muchas ocasiones que afectan nuestra estabilidad en el ámbito laboral, repercutiendo en nuestra calidad de vida y de las personas que están en nuestro medio.

Con este trabajo se pretende explicar la importancia que juega la familia contando siempre con el apoyo, la unión y el amor para lograr satisfacer nuestras necesidades en el trabajo y su permanencia en el mismo, a través de este tener una calidad de vida humana saludable y sostenible.

En conclusión, la justificación metodológica en esta investigación aporta herramientas para la obtención de datos legales y confiables, como lo es el diario de campo, la encuesta, la observación a grupos de trabajadores que se dedican a esta actividad, aplicándola en distintos contextos y la recolección de información en diferentes fuentes que faciliten la realización de esta investigación.

1.7 Hipótesis

Mientras exista mayor calidad de vida se obtendrá un mejor rendimiento en los trabajadores.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

El presente proyecto fue escogido por las diferentes problemáticas que se presentan en el área laboral, siendo una de ellas la calidad de vida de las personas y como está influye en el rendimiento laboral de los trabajadores, desempeñando un rol importantísimo, para tener éxito en la gestión de hoy. Dado que la calidad de vida laboral engloba múltiples aspectos relacionados con aquellos elementos derivados de las condiciones de trabajo, al desempeño del puesto y en general al contexto organizacional, también por todo lo que acontece en otras áreas extra laborales que conforman la cotidianidad de los individuos (la familia, los amigos, la red de contactos, el ocio y el tiempo libre), que determina los modos de vida y el estatus social de los individuos.

Esta investigación será un apoyo como referencia para futuras indagaciones, artículos o programas que deseen ejecutar de acuerdo a los resultados obtenidos, para seguir conservando la calidad de vida en el área laboral y cómo influyen los factores en su rendimiento. También es de suma satisfacción corregir errores que en muchas ocasiones afectan la estabilidad y bienestar de los trabajadores, inculcando siempre practicar valores como respeto, lealtad, compañerismo, solidaridad y más aún la responsabilidad que implica pertenecer a la empresa, por ende también de la misma forma dar a conocer a los directivos las falencias y del mismo modo que se cumplan con los derechos y deberes de los colaboradores.

2.2 Fundamentación teórica

2.2.1 El empleo

El Empleo porque es un tema sumamente importante para desarrollar la investigación, ya que la misma se desarrollará en un ambiente laboral, de este modo podemos acotar la importancia que juega el empleo como la ocupación u oficio, que desempeña una persona en una unidad de trabajo, que le confiere la calidad de empleado, o desde el punto de vista del empleador.

De acuerdo a (Mojiga, 2013, pág. 65) “Un empleo es un trabajo, una ocupación o un oficio. Se lo puede denominar como toda actividad donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, a cambio de lo cual percibe remuneración económica”.

De tal forma el empleo es la concepción de valor a partir de la actividad generada por una persona. El empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador a cambio de una compensación económica. Dado que en ocasiones existen diversos conflictos entre estas dos partes, a lo largo de la historia se han ido generando organizaciones que intentan velar por los intereses del empleado. Un claro ejemplo de esta circunstancia lo puede ofrecer el caso de los sindicatos o gremios.

Como indica el autor (Villalobo, 2012, pág. 48) :Los sindicatos, surgen como una necesidad ante las graves situaciones a las que estaban expuestos los trabajadores durante la revolución industrial. En sus inicios, sus actividades estaban prohibidas hasta considerarse delito penal, pero con el paso del tiempo las mismas fueron comenzando a tolerarse hasta cierto punto, sin que esto tuviese consecuencias en las leyes vigentes. Finalmente, en los últimos años del siglo XIX comienza a hacerse

efectivo el denominado derecho sindical, siendo Inglaterra el primer país en reconocer el derecho a la agrupación libre de trabajadores en un gremio.

El empleo, como cualquier otra circunstancia en la economía, está sujeto a las leyes de la oferta y la demanda. Según el autor (Keynes, 2015, pág. 36)“es importante el aumento de gasto público para fomentar la demanda agregada y evitar el desempleo”. Es importante señalar a este respecto que para Keynes el principal problema de la economía a resolver es la desocupación, luego del cual sería más fácil enfrentar los demás y evitar en cierta manera que el desempleo afecte a numerosas familias y por ende su calidad de vida.

En la actualidad, puede observarse un continuo reemplazo de la mano de obra por bienes de capital en la producción de manufacturas. Es por eso que el mapa del empleo está rediseñándose continuamente, siendo el sector de servicios el que ahora agrupa un mayor número de empleados. Dada el continuo desarrollo que experimenta la tecnología, es de esperar que esta tendencia no se revierta en el futuro. Esto puede llevar a problemas de desocupación en algunos casos, como los experimentados en Europa en la segunda década del siglo XXI, problemas que aún resta comprenderse con precisión para dar las respuestas acertadas.

De acuerdo a (Barba , 2013, pág. 26)“Es el desempeño de una actividad laboral que genera ingresos económicos o por la que se recibe una remuneración o salario. Este concepto es diferente del término trabajo, pues éste es cualquier tipo de actividad o tarea necesaria para cubrir las necesidades básicas del ser humano (alimentación, limpieza, higiene, educación).

2.1.1.1 Tipos de empleo

De acuerdo a (Villafuerte, 2014, pág. 14) en la revista tipos de empleos, menciona que existen diferentes tipos que el trabajador debe conocer para poder formalizar el mismo, los cuales menciona a continuación:

- Empleo formal

El empleo formal se denomina aquel que se encuentra formalizado mediante la celebración de un contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador, y se ajusta a los requerimientos de ley, lo cual involucra pago de impuestos, seguridad social, prestaciones, etc. Como tal, puede ejercerse tanto en el sector público como en el privado, y forma parte de las estadísticas oficiales.

- Empleo informal

Es un sector de la economía que se encuentra al margen del control tributario, y que comprende la actividad laboral de trabajadores independientes, como vendedores ambulantes, trabajadoras del servicio doméstico, limpia vidrios, etc. Como tal, un empleo informal no cuenta con la protección que estipula la ley para las relaciones laborales, de modo que son empleos sin protección social por parte del Estado y que no brindan estabilidad económica para los trabajadores. Dependiendo de la legislación de cada país, un trabajo informal puede ser ilegal aun cuando no realice actividades directamente ilícitas, así como también existen trabajos informales considerados ilícitos, como la venta de piratería o el tráfico de drogas o de armas.

- Autoempleo

Podemos definir el autoempleo como una actividad emprendedora, como alternativa al mercado laboral, gracias a la cual una persona puede realizar una actividad económica de forma independiente trabajando para sí misma a través de un

negocio, bien sea comercio de bienes o servicios, el cual dirige, gestiona y administra, y que puede generar empleo y riqueza no solo para sí, sino también para la comunidad.

- Subempleo

Es la ocupación por tiempo no completo, con una remuneración por debajo del salario mínimo y que no aprovecha las capacidades del trabajador. El trabajo de subempleo más común es la venta de cosas por la calle.

Puede entenderse como una situación de precariedad laboral por el hecho de que existe una clara limitación para el empleado en lo que respecta a su situación laboral. El subempleo es una situación indeseable para cualquier economía si el mismo está excesivamente extendido. En efecto, esta condición es asimilable a una gran limitación en recursos empleados por el hecho de que el trabajador está interesado en hacerse responsable por una jornada completa como para satisfacer sus necesidades.

- Sinecura

Es un empleo laboral que muestra una peculiaridad concreta: el profesional que desempeña este puesto de empleo lo hace con un bajo nivel de esfuerzo.

El trabajo es un medio de desarrollo profesional muy importante, pero también es una forma de crecimiento personal puesto que un empleo no solo aporta un sueldo que es sinónimo de estabilidad económica para tener una buena calidad de vida. Sino que, además, el trabajo también contribuye a una rutina de horarios. Por otra parte, el trabajo también es un medio de evolución y de aprendizaje puesto que más allá de los estudios que tenga un profesional en su currículum, no hay que desmerecer el valor de la experiencia práctica.

En nuestro país el Estado y el sector privado comparten la responsabilidad social de generar empleo estable y fomentar el espíritu emprendedor, digno, de calidad en ambientes de trabajo seguros, donde exista desarrollo de carreras laborales, revalorizando al talento humano, para mantenerse competitivos en el largo plazo.

El Ministerio de Trabajo en su objetivo define lo siguiente: “alcanzar el buen vivir, impulsando el empleo digno e inclusivo que garantice la estabilidad y armonía en las relaciones laborales”

2.2.2 Calidad de vida

Calidad de Vida, comprendiéndose como la naturaleza favorable o desfavorable del ambiente en el que se desenvuelven las personas, sea este en el entorno familiar, laboral, social, etc., lo que significa tener buenas condiciones de vida y un alto grado de bienestar, a través de políticas sociales en adición a la satisfacción individual de las necesidades.

La Calidad de Vida se entiende como "todas aquellas actividades que se generan en un contexto laboral, familiar, grupal o individual y que busquen mejorar sus condiciones experimentando un nivel de satisfacción y bienestar, lo que da como resultado un desarrollo humano integral en todas las áreas en las que se desenvuelven las personas" (Gómez, 2013, pág. 49).

El concepto de calidad de vida representa un término multidimensional de las políticas sociales que significa tener buenas condiciones de vida ‘objetivas’ y un alto grado de bienestar ‘subjetivo’, y también incluye la satisfacción colectiva de necesidades a través de políticas sociales en adición a la satisfacción individual de necesidades.

Cabe destacar la importancia que juega el crecimiento de los países ya que este se mide por las condiciones de vida de sus habitantes. Dichas condiciones, junto con otros elementos, inciden también en la calidad de vida de los sujetos, por lo que se ha convertido en interés constante de los gobiernos el formular políticas públicas destinadas a mejorar las condiciones de vida como la calidad de esta para generar mayor desarrollo de las capacidades.

De acuerdo a la (ONU, 1990, pág. 34)“Lograr una buena Calidad de Vida contribuye a la "satisfacción de un complejo de necesidades. Implica ampliar las oportunidades de los individuos y el nivel de bienestar que han alcanzado"

Calidad de vida consiste en la sensación de bienestar que puede ser experimentada por las personas y que representa la suma de sensaciones subjetivas y personales del “sentirse bien”, conceptualizada como un sistema de valores, estándares o perspectivas que varían de persona, de grupo, de tiempo y de lugar.

Incluso recibe la influencia de factores como empleo, vivienda, acceso a servicios públicos, comunicaciones, urbanización, contaminación del ambiente y otros que conforman el entorno social y que influyen sobre el desarrollo humano de una comunidad.

Según la (OMS, 2012, pág. 22):La Calidad de Vida se define como la percepción del individuo sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones. Es un concepto amplio y complejo que comprende la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales, las creencias personales y la relación con las características sobresalientes del entorno.

La calidad de vida es una noción eminentemente humana que se relaciona con el grado de satisfacción que tiene la persona con su situación física, estado emocional y vida familiar, amorosa y social, así como el sentido que le atribuye a su vida, entre otras cosas (Schwartzmann , 2014).

Según: (Espinosa y Morris, 2012) “La calidad de vida es un concepto subjetivo que está relacionado con la percepción que tienen las personas acerca de su vida, en el sentido de sentirse satisfechas con sus propias expectativas y proyectos”.

También es importante mencionar que calidad de vida se relaciona con la toma de decisiones, organización de la vida, interacción con individuos y todo lo que influya dentro y fuera de su entorno. Es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona.

Posee aspectos subjetivos como la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. y aspectos objetivos como bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida.

2.2.2.1 Factores que influyen en la calidad de vida

De acuerdo a los autores (Hidalgo & Sergiani , 2012, págs. 1-20) en el texto desarrollando la calidad de vida, hace énfasis a los factores que se mencionaran a continuación y que aportan para el desarrollo de esta investigación.

- Contexto ambiental.

Es la situación específica geográfica, el entorno en el que se está viviendo y como se relaciona con el mismo. Influye directamente en los valores y creencias los cuales inciden recíprocamente en este contexto.

- Entorno social.

Es la relación con las demás personas, es decir donde se trabaja, vive, estudia, viaja, etc. Y está estrechamente relacionada con el contexto ambiental.

- Condiciones de vida.

Es la situación específica del día a día, tanto en el entorno privado, familiar, ambiental o social. Influye directamente en los valores y creencias.

- Satisfacción personal.

Es el estado personal específico. Interviene recíprocamente con las condiciones de vida, valores, creencias y entorno social.

- Cultura y sociedad.

La cultura crea un vínculo directo con las creencias, y la sociedad es participe de aquello, ya que es donde se demuestra que somos entes únicos y que formamos parte de la misma, a través de las interacciones con los demás.

- El tiempo.

Es de vital importancia en la influencia de los valores, ya que aquí se encuentra el grado de adquisición y comprensión de la propia vida, de la integridad y de la realización personal, de las expectativas es decir a dónde quieres llegar, que se quiere conseguir, como nos gustaría vivir.

2.2.2. 2 Factores físicos

- Alimentación y nutrición desequilibradas.

Nuestro cuerpo es un vehículo en el que se desarrolla nuestra vida, aportarle una correcta alimentación y nutrición es fundamental, para que se pueda vivir de una manera activa y saludable y gozar de una excelente calidad de vida. Es fundamental y sustancial tener un equilibrio básico con nuestro organismo, porque de esta manera lograremos tener vitalidad, alegría y calidad. Caso contrario sino cumpliéramos con alimentar de la forma correcta nuestro organismo, se acarrearía un sinnúmero de enfermedades que afectarían nuestro cuerpo y no solamente aquello sino también nuestro entorno familiar.

- Falta de actividad física.

Es un estado fundamental para mantener nuestro cuerpo en dinámica y sano, evitando el sedentarismo el cual causa fatiga, obesidad, ansiedad, molestias que repercute negativamente en la calidad de vida de nuestro ser.

- Estilo de vida inadecuado.

Es la forma en la que entiendes la vida, está relacionado con la identidad, carácter particular. Es el comportamiento que aplicamos en el trabajo, ocio, sexo, alimentación o vida cotidiana. Son las costumbres, las relaciones y posesiones con el entorno y con las personas, las cuales condicionan la realidad con la calidad de vida.

2.2.2.3 Factores mentales

- Abundancia y excelencia.

Generar un estado abundante en cada una de las actividades que se realiza ya que la excelencia es innata al talento personal y permite gozar de bienestar a nivel individual y personal.

- Vivir con pensamientos limitantes.

Es perjudicial porque afecta nuestro nivel mental, restringiéndonos avanzar en nuestra capacidad para desarrollar nuestras metas, se debe identificar lo que no nos gusta y no queremos hacer, de esta manera podremos rescatar la libertad de decidir y poder realizarnos sin ningún problema.

2.2.2.4 Factores emocionales

- Liberar las emociones negativas.

Realizar pautas básicas que nos libren de las tensiones, nos ayudaran a tener energía y poder gozar de un estado de salud extraordinario y por ende de calidad de vida sustancial.

- Autoestima y alegría.

Es fundamental quererse, aceptarse uno mismo no perder la noción de vivir, ya que para obtener la calidad de vida es esencial aceptarse, comprenderse, amarse uno mismo y a los demás.

- Aferrarse al pasado.

No pretender envenenar el alma con cosas que ya han pasado, no quedarse estancado en el pasado, porque no lograremos ser felices. Tratar de renacer

de reinventarse las cosas, recuperando la libertad y ver cada mañana como un regalo

- Dependencia en tus relaciones.

Tener una línea clara y coherente con tu esencia y convicciones en el momento de relacionarse con los demás, estar seguro de lo que se quiere, tiene y desea en la vida, tener esa sensación de decidir lo que uno es, en fin no permitir que nadie manipule tu vida.

2.2.2.5 Factor espiritual

- Desconexión entre tu mente y tu alma

Las personas solo pueden tener un contenido espiritual de calidad cuando alejan las energías que hacen daño, logrando conjugar pensamiento-emoción- espiritualidad, en un solo, reflejar lo positivo desarrollarse emocionalmente y crecer en espíritu, ya que permitirá obtener la tranquilidad, la libertad a la vida y sobre todo el bienestar dentro y fuera de su entorno.

2.2.3 Bienestar

Cualidad de obtener satisfacción a través del disfrute de los recursos disponibles, y no sólo de su mera posesión, ya que de este modo el bienestar implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación con la libertad para tomar decisiones y actuar a beneficio propio o grupal.

De acuerdo a (Merejildo, 2013, pág. 11) “ El bienestar al conjunto de factores que una persona necesita para gozar de buena calidad de vida”. Es un concepto

multidimensional que abarca áreas médicas, filosóficas, económicas y políticas, que convierten la calidad de vida en un referente indispensable para la subsistencia del ser humano, desde gozar de buena salud, poseer capacidades, estado mental y psicológico estable, generar equidad e igualdad. El bienestar es el estado en el que se está bien, sin padecimiento, con salud, energías, es equivalente a la felicidad, alegría y satisfacción.

El bienestar también está relacionado con una noción de derechos civiles, sociales y políticos, en la medida en que todos los miembros de una sociedad son iguales en el plano de los derechos.

Bienestar sinónimo de “ESTAR BIEN” lo que implica tu ser, tu autenticidad, lo que realmente somos, en otras palabras lo podremos definir como el conjunto de cosas para vivir bien, tener cubiertas las necesidades materiales y económicas, gozar de tiempo para uno mismo y para los demás, tener buenas relaciones afectivas a nivel individual, grupal y comunitario.

De acuerdo a (Graaff, 2013)“El bienestar es algo en cierto modo identificable como un estado de ánimo y que los elementos son estados de conciencia que remite a los efectos del desarrollo sobre el individuo, las familias y la sociedad.

Según (Alton , 2012, pág. 68)“el bienestar se traduce como el estar bien, adaptado, funcional, satisfecho y cómodo, está en la función de auto aceptación, tener un propósito en la vida y mantener una relación positiva con los otros. Entonces podríamos resaltar la importancia que juegan los factores subjetivos y objetivos, los cuales pueden ser clasificados en diferentes bienestares o esferas de la vida como el bienestar emocional, físico, espiritual, intelectual y social, los cuales se desarrollan en diferentes puntos de la vida como la familia, el trabajo, la escuela, la comunidad, etc.

El término bienestar aparece por primera vez en el siglo XVI para designar la satisfacción de necesidades físicas, mientras que en el siglo XVIII dicho término se refiere a la situación material que permite satisfacer las necesidades de la existencia.

2.2.3.1 Tipos de bienestar

Según el autor (Vera , 2014, pág. 55) en el artículo diferentes tipos de empleo expone la importancia de conocer el significado de cada una de los mismos, para poder tener una clara visión de su categoría

- Bienestar Social.

Es un conjunto de elementos que permite al individuo poseer un nivel de calidad de vida, se expresa en diferentes aspectos de la vida social de la población: en el acceso a la educación, la salud, la alimentación, la vivienda o los bienes de consumo, entre otras cosas. En el mismo término engloba riqueza monetaria (bienestar económico), acceso a bienes y servicios, libertad, placer, innovación, salud mental. El Estado posee la obligación de proporcionar a sus habitantes el bienestar social, lo cual es fundamental para la implementación de medidas políticas que permite la redistribución de la renta y el desarrollo de servicios públicos para el bienestar social de la sociedad.

- Bienestar Físico.

El bienestar físico es la condición global del cuerpo humano en relación a las patologías y a la capacidad física.

El individuo debe de cuidar e invertir en su salud, ya que su cuerpo afecta sus actividades físicas y su calidad de vida, es por ello que es fundamental

llevar una dieta balanceada, realizar ejercicios físicos, disminuir el exceso de bebidas alcohólicas, evitar el uso de las drogas, cigarros, entre otros.

- Bienestar Mental.

El bienestar mental es fundamental para nuestra capacidad colectiva e individual de pensar, manifestar sentimientos, interactuar con los demás, ganar el sustento y disfrutar de la vida. Sobre esta base se puede considerar que la promoción, la protección y el restablecimiento de la salud mental son preocupaciones vitales de las personas, las comunidades y las sociedades de todo el mundo.

- Bienestar Laboral.

El bienestar laboral radica en la búsqueda de mejorar la cotidianidad en las actividades realizadas por los colaboradores de una organización, al mismo tiempo que promueve el bienestar social, de los individuos y sus familias, puede ser visto como el estado deseado por los individuos que integran una organización, siendo esta la encargada de crear diferentes proyectos o programas que buscan proteger los derechos e intereses sociales de los empleados.

2.2.4 Familia

La familia es la estructura social básica que se configura por la interacción de roles diferenciados (padre, madre, hijo). Podemos afirmar que la familia es el modelo natural de la situación de interacción grupal, que tiene la función más importante en la formación de la identidad de las personas, ya que es en la familia en la que transcurre la vida del individuo, y en ella también recibe la información y los estímulos más determinantes para su estructuración biológica y psicológica para su socialización en la sociedad.

Desde otra perspectiva de acuerdo a (Jelin, 2014, pág. 50): La familia es el conjunto de personas unidas por vínculos de matrimonio, parentesco o adopción, es la unidad interna de dos o más elementos del grupo humano -padres e hijos-, que se constituyen en comunidad a partir de la unidad de una pareja, siendo uno de los grupos sociales que requieren con prioridad de una atención especial.

De acuerdo a la (Enciclopedia Británica , 2012): La palabra familia proviene del latín “familia” de “famulus”, que a su vez deriva del osco “famel” que quiere decir siervo, y más remotamente del sánscrito “vama”, que significa habitación, casa. Partiendo de esta etimología, en la antigüedad se consideraba familia al conjunto de personas y esclavos que habitaban con el señor de la casa. Considerada como una comunidad natural y universal, con base afectiva, de indiscutible formativa en el individuo y de importancia social. Se dice que es universal ya que la historia de la familia es la historia de la humanidad.

En todos los grupos sociales y en todos los estadios de su civilización, siempre se ha encontrado alguna forma de organización familiar. La familia se ha modificado con el tiempo, pero siempre ha existido, por eso es un grupo social universal, el más universal de todos.

La familia, según la (Humanos, 2012, pág. 60): Es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado. En muchos países occidentales, el concepto de la familia y su composición ha cambiado considerablemente en los últimos años, sobre todo, por los avances de los derechos humanos y de los homosexuales.

Los lazos principales que definen una familia son de dos tipos: vínculos de afinidad derivados del establecimiento de un vínculo reconocido socialmente, como el matrimonio que, en algunas sociedades, sólo permite la unión entre dos personas mientras que en otras es posible la poligamia, y vínculos de consanguinidad, como la filiación entre padres e hijos o los lazos que se establecen entre los hermanos que descienden de un mismo padre. También puede diferenciarse la familia según el grado de parentesco entre sus miembros.

La familia está presente en la vida social. Es la más antigua de las instituciones humanas y constituye el elemento clave para la comprensión y funcionamiento de la sociedad. A través de ella, “la comunidad no sólo se provee de sus miembros, sino que se encarga de prepararlos para que cumplan satisfactoriamente el papel social que les corresponde.

“Desde su origen, la familia tiene varias funciones que podríamos llamar universales, tales como: reproducción, protección, la posibilidad de socializar, control social, determinación del estatus para el niño y canalización de afectos, entre otras. La forma de desempeñar estas funciones variará de acuerdo a la sociedad en la cual se encuentre el grupo familiar”. (Pérez Lo Presti, 2014, pág. 112)

A partir de una concepción tradicional, se puede definir “la familia ha sido el lugar primordial donde se comparten y gestionan los riesgos sociales de sus miembros”

(Carbonell, José et al 2012. P.4). La familia en su forma evolucionada se ha presentado unida a la institución del matrimonio que atribuye estabilidad social y legal al grupo formado como consecuencia del apareamiento del hombre y la mujer, aunque no se niega la posibilidad de que como hecho existe y ha existido la familia no matrimonial.

En la actualidad, la familia funciona por su propia dinámica, con nuevas concepciones, en las que ha cobrado gran relevancia la planificación familiar, el control de la fecundación, así como otras cuestiones que se deben recoger en un cuerpo legal; También ahora su concepción implica distintos aspectos y es por tanto considerada como un núcleo natural, económico y/o jurídico de la sociedad.

Según la sociología, el término familia, se refiere a la unidad social constituida por el padre, la madre y los hijos. Por otra parte, en el Derecho, la familia es un grupo de personas que está relacionado por el grado de parentesco.

En el ordenamiento jurídico se estipula los tres tipos de parentescos:

- consanguinidad (personas que descienden del mismo progenitor),
- afinidad (entre el cónyuge y los consanguíneos de su cónyuge) y,
- civil (adopción).

En la familia debe prevalecer la armonía, confianza, seguridad, respeto, afectos, protección y el apoyo necesario ante la resolución de problemas. En el caso de existir hijos, es la responsabilidad de la familia de promover la educación y el comportamiento ante el medio social. Asimismo, de educarlos bajo los valores morales y sociales, esenciales para el proceso de socialización del niño.

2.2.4.1 Roles de la familia

La familia va a tener roles que se configuran dentro de ella y que cada miembro va a recibir y asumir según las cualidades y relaciones que se dan en el grupo familiar.

Los roles de la familia no son naturales, sino que son una construcción social, pero además y sobre todo, particular de cada familia.

Esta particularidad va a depender de varios aspectos como:

La historia familiar, la historia intergeneracional, los valores culturales, la sociedad en la cual vive, la situación y relaciones presentes de esa familia.

Los roles son asignados de alguna forma, pero también son asumidos en el contexto de lo que podría denominarse la “escena familiar”.

Estos roles pueden ser más o menos rígidos o pueden variar; justamente se puede decir que cuanto mayor rigidez en estos roles, pues peor pronóstico va a tener una familia, en relación a la salud de sus miembros o al equilibrio que puede haber en la misma.

2.2.4.2 Funciones de la familia

Se hace referencia en la (Enciclopedia Británica , 2012) las funciones que cumplen las familias en nuestro medio y que son de mucha importancia para reconocer las mismas.

- **Funciones biológicas:** Dentro de una familia una de sus funciones es la reproducción, traer un niño a la vida, a la sociedad y dejar un legado. Además, en uno de estos grupos, el matrimonio satisface su apetito sexual entre ellos.

- **Función educativa:** Es educativa por el hecho de que se encarga de crear hábitos en los niños, crear sentimientos, valores, conductas, se les enseña a socializar y a saber qué es lo bueno y qué es lo malo.
- **Función solidaria:** Esto se logra gracias a los afectos que existe dentro de este grupo, ayuda a valorar el socorro mutuo y ayudar al prójimo.
- **Función protectora:** Una familia brinda la seguridad y el cuidado de los niños, inválidos y de los ancianos.

2.2.4.3 Etapas de la familia

- **Formación e integración:** sus acontecimientos vitales son matrimonio, embarazo y nacimiento del primer hijo. En esta etapa se realiza el ajuste de la individualidad y roles, con el consecuente acople funcional de intereses y necesidades. Se constituye y consolida el llamado proyecto de vida.
- **Extensión:** los eventos vitales son el nacimiento del primer hijo e independización del último. Es la etapa más larga del ciclo y comprende una gran variedad de cambios en la familia influidos por el crecimiento y desarrollo de los hijos. Se da espontáneamente el aprendizaje del rol papá / mamá – esposo / esposa.
- **Contracción:** sus eventos son la independización del último hijo y muerte del primer cónyuge. Se produce el cese de la tutela directa de los hijos y un regreso a la comunicación directa de los esposos, sin mediación de los hijos. Es llamada la etapa del nido vacío para referirse que se han ido los hijos del hogar.

- **Disolución:** sus eventos son la muerte del primer cónyuge y muerte del segundo cónyuge. El ajuste a la viudez es la función más compleja de esta etapa por la pérdida que se sufre y las consecuencias que esto tiene para la familia. Se requiere un ajuste de roles nuevamente y una reestructuración de la jerarquía familiar.

2.2.4.5 Tipos de familia

La familia puede estar integrada por diversos miembros y no todos consanguíneos; por tanto, independientemente de lo que signifique la familia para nosotros, para la sociedad y por la época que nos toca vivir, se distinguen varios tipos de familia.

De acuerdo a (Enciclopedia Británica , 2012) estos tipos de familia son los que se mencionaran a continuación:

Familia Nuclear: el término se refiere a un grupo doméstico conformado por un padre, una madre y sus hijos biológicos, también se conoce como «círculo familiar».

Este tipo de familias se delimitan claramente los roles paterno materno: el Hombre desempeñaba los roles instrumentales, como el sostenimiento económico de la familia, el ejercicio de la autoridad y la mujer, cumplía los roles expresivos, es decir, se hacía cargo del hogar y del cuidado de los niños/ñas. El ejercicio de la paternidad y la maternidad remite a las funciones asignadas a la familia nuclear básica o elemental, un tipo de familia en el cual las funciones de reproducción de la especie, el sostenimiento económico del grupo familiar, la crianza y socialización de la descendencia, se sustentan en la distribución de las tareas entre padre y madre.

Familia Extensa: O familia compleja es un concepto con varios significados distintos. En primer lugar, es empleado como sinónimo de familia consanguínea. En segundo lugar, en aquellas sociedades dominadas por la familia conyugal, refiere a la parentela, una red de parentesco egocéntrica que se extiende más allá del grupo doméstico, misma que está excluida de la familia conyugal. Una tercera acepción es aquella que define a la familia extendida como aquella estructura de parentesco que habita en una misma unidad doméstica (u hogar) y está conformada por parientes pertenecientes a distintas generaciones.

La familia extensa predominó en las sociedades pre modernas, como respuesta a las necesidades económicas, sociales y políticas, estas sociedades patriarcales, rurales y agrarias, con predominio de la religión católica, donde lo comunitario estaba por encima de lo contractual, existía un límite muy reducido entre lo público y lo privado, requirieron de una familia conformada por varias generaciones unidas por lazos de sangre. La familia debía organizarse para la producción económica, para la socialización de sus miembros con un alto sentido de lealtad a los lazos de parentesco y de respeto a la autoridad paterna para establecer redes sociales y políticas favorables al sostenimiento del orden económico social.

Familia Monoparental: Se entiende aquella familia nuclear que está compuesta por un solo progenitor (varón o mujer) y uno o varios hijos. Las familias monoparentales pueden tener diversos orígenes ya sea porque los padres se han divorciado y los hijos quedan viviendo con uno de los padres, por lo general la madre; por un embarazo precoz; la familia de madre soltera; por último el fallecimiento de uno de los cónyuges.

Familias Homoparentales: Se dan cuando gays, lesbianas y personas transgéneros (LGBT) se convierten en progenitores de uno o más niños, ya sea de forma biológica o no-biológica. Los hombres gays se enfrentan a opciones que incluyen: "acogida, variaciones de adopciones nacionales o internacionales, sustitutos ("tradicionales" o gestacionales), y acuerdos por parentesco, en donde pueden ser coprogenitores junto a una mujer o mujeres con las que tienen una relación cercana pero no de tipo sexual." Los progenitores LGBT pueden ser también personas solteras que están criando niños; en menor grado, puede referirse en ocasiones a familias con hijos LGBT. (Transexuales).

Otros tipos de familias, aquellas conformadas únicamente por hermanos, por amigos (donde el sentido de la palabra "familia" no tiene que ver con un parentesco de consanguinidad, sino sobre todo con sentimientos como la convivencia, la solidaridad y otros), etcétera, quienes viven juntos en la mismo espacio por un tiempo considerable.

Por lo que se puede apreciar existen diferentes tipos de familia, cada una contiene su función y el papel que cumple en la sociedad. No existen solamente familias conformadas por madre-padre-hijos, sino que hay muchos otros tipos de familias que unidas como por ejemplo por lazos de consanguinidad, se manifestarán y se prepararán para los retos y adversidades que se afronta en este mundo lleno de calamidades, pero como una familia institucionalizada como tal, sabrá afrontar y tomar las decisiones correctas para salir adelante y triunfar en los éxitos que se propongan.

2.2.4.6 Clases sociales en la familia

Clase social, comprendiéndose como tal la forma de estratificación social en la cual un grupo de individuos comparten una característica común que los vincula social o económicamente, dentro de una organización destinada a tales fines.

De acuerdo a (Fontana, 2013): La clase social representa el estatus y el prestigio de una persona, en relación con otros individuos dentro del mismo agrupamiento de clase social o de uno diferente, es decir es la división de los miembros de una sociedad en una jerarquía de distintas clases de status, de manera que los miembros de cada clase tengan relativamente el mismo status y los miembros de las otras clases tengan menor o mayor status.

Familia es un concepto fundamental, aunque es un poco complejo por su composición y estructura, como las funciones que desempeñan los miembros que la integran, casi siempre están en una fase de transición. Sin embargo, en su definición tradicional, las familias son dos o más personas que se relacionan por consanguinidad, matrimonio o adopción y que habitan la misma vivienda.

En un sentido más dinámico, los individuos que constituyen una familia se definen como los miembros del grupo social más fundamental, quienes viven juntos e interactúan con la finalidad de satisfacer sus necesidades personales y recíprocas.

A continuación, definiremos las clases sociales en la familia:

Clase Alta: Es el segmento con el más alto nivel de vida. El perfil del jefe de familia de estos hogares está formado básicamente por individuos con un nivel educativo de Licenciatura o mayor. Viven en casas o departamentos de lujo con todas las comodidades.

Clase Media Alta: Este segmento incluye a aquellos que sus ingresos y/o estilo de vida es ligeramente superior a los de clase media. El perfil del jefe de familia de estos hogares está formado por individuos con un nivel educativo de Licenciatura. Generalmente viven en casas o departamentos propios algunos de lujo y cuentan con todas las comodidades.

Clase Media: Este segmento contiene a lo que típicamente se denomina clase media. El perfil del jefe de familia de estos hogares está formado por individuos con un nivel educativo de preparatoria principalmente. Los hogares pertenecientes a este segmento son casas o departamentos propios o rentados con algunas comodidades.

Clase Media Baja: Este segmento incluye a aquellos hogares que sus ingresos y/o estilos de vida son ligeramente menores a los de la clase media, esto quiere decir, que son los que llevan un mejor estilo de vida dentro de la clase baja. El perfil del jefe de familia de estos hogares está formado por individuos con un nivel educativo de secundaria o primaria completa.

Los hogares pertenecientes a este segmento son, en su mayoría, de su propiedad; aunque algunas personas rentan el inmueble y algunas viviendas son de interés social.

Clase Baja: Este es el segmento medio de las clases bajas. El perfil del jefe de familia de estos hogares está formado por individuos con un nivel educativo de primaria en promedio (completa en la mayoría de los casos). Los hogares pertenecientes a este segmento son propios o rentados (es fácil encontrar tipo vecindades), los cuales son en su mayoría de interés social o de rentas congeladas.

Clase más Baja: Es el segmento más bajo de la población. Se le incluye poco en la segmentación de mercados, el perfil del jefe de familia de estos hogares está

formado por individuos con un nivel educativo de primaria sin completarla. Estas personas no poseen un lugar propio teniendo que rentar o utilizar otros recursos para conseguirlo, en un solo hogar suele vivir más de una generación y son totalmente austeros.

2.3 Fundamentación legal

La presente investigación está debidamente respaldada en el siguiente marco legal:

2.3.1 La Constitución del Ecuador:

Constitución de la República del Ecuador forma parte esencial en el desarrollo del proyecto ya que en ella se establece un "Estado de derechos" de los que todos somos portadores ineludibles dejando atrás un estado discriminatorio o excluyente ya que todos somos iguales sin importar razas, etnias, culturas, religiones, etc, estos derechos se fundamentan en los denominados DESCAs, o derechos colectivos y ambientales, donde el Estado se convierte en garante y actor de tales, desplazando la prioridad dada a las garantías individuales.

Haciendo referencia a la constitución de nuestro país se tomaron como reseña los siguientes artículos en los que se respalda este trabajo.

Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los

principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.

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

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

Art. 275.- El régimen de desarrollo es el conjunto organizado, sostenible y dinámico de los sistemas económicos, políticos, socio-culturales y ambientales, que garantizan la realización del buen vivir, del sumak kawsay.

El Estado planificará el desarrollo del país para garantizar el ejercicio de los derechos, la consecución de los objetivos del régimen de desarrollo y los principios consagrados en la Constitución. La planificación propiciará la equidad social y territorial, promoverá la concertación, y será participativa, descentralizada, desconcentrada y transparente.

El buen vivir requerirá que las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades gocen efectivamente de sus derechos, y ejerzan responsabilidades en el marco de la interculturalidad, del respeto a sus diversidades, y de la convivencia armónica con la naturaleza.

Art. 276.- El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos:

1. Mejorar la calidad y esperanza de vida, y aumentar las capacidades y potencialidades de la población en el marco de los principios y derechos que establece la Constitución.
2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.
3. Fomentar la participación y el control social, con reconocimiento de las diversas identidades y promoción de su representación equitativa, en todas las fases de la gestión del poder público.
4. Recuperar y conservar la naturaleza y mantener un ambiente sano y sustentable que garantice a las personas y colectividades el acceso equitativo, permanente y de calidad al agua, aire y suelo, y a los beneficios de los recursos del subsuelo y del patrimonio natural.
5. Garantizar la soberanía nacional, promover la integración latinoamericana e impulsar una inserción estratégica en el contexto internacional, que contribuya a la paz y a un sistema democrático y equitativo mundial.
6. Promover un ordenamiento territorial equilibrado y equitativo que integre y articule las actividades socioculturales, administrativas, económicas y de gestión, y que coadyuve a la unidad del Estado.
7. Proteger y promover la diversidad cultural y respetar sus espacios de reproducción e intercambio; recuperar, preservar y acrecentar la memoria social y el patrimonio cultural.

Art. 277.- Para la consecución del buen vivir, serán deberes generales del Estado:

1. Garantizar los derechos de las personas, las colectividades y la naturaleza.
2. Dirigir, planificar y regular el proceso de desarrollo.
3. Generar y ejecutar las políticas públicas, y controlar y sancionar su incumplimiento.
4. Producir bienes, crear y mantener infraestructura y proveer servicios públicos.
5. Impulsar el desarrollo de las actividades económicas mediante un orden jurídico e instituciones políticas que las promuevan, fomenten y defiendan mediante el cumplimiento de la Constitución y la ley.
6. Promover e impulsar la ciencia, la tecnología, las artes, los saberes ancestrales y en general las actividades de la iniciativa creativa comunitaria, asociativa, cooperativa y privada.

Art. 319.- Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas.

El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que

regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

2.3.2 El Plan Nacional del Buen Vivir

Objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir acarrea un trascendental logro para nuestro país, ya que es un principio constitucional basado en el 'Sumak Kawsay', que recoge una visión del mundo centrada en el ser humano, como parte de un entorno natural y social, basado en la satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado, el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas.

A continuación se mencionan los objetivos relacionados con la investigación, los cuales respaldan lo relacionado con calidad de vida de los ciudadanos de nuestro país.

Objetivo 3: Mejorar la calidad de vida de la población

1. Fundamento

La calidad de vida alude directamente al Buen Vivir de las personas, pues se vincula con la creación de condiciones para satisfacer sus necesidades materiales, psicológicas, sociales y ecológicas. Dicho de otra manera, tiene que ver con el fortalecimiento de las capacidades y potencialidades de los individuos y de las colectividades, en su afán por satisfacer sus necesidades y construir un proyecto de vida común.

El concepto de Buen Vivir integra factores asociados con el bienestar, la felicidad y la satisfacción individual y colectiva, que dependen de relaciones sociales y económicas solidarias, sustentables y respetuosas de los derechos de las personas y de la naturaleza, en el contexto de las culturas y sistemas de valores y en relación con expectativas, normas y demandas.

El mejoramiento de la calidad de vida es un proceso multidimensional y complejo, determinado por aspectos decisivos relacionados con la calidad ambiental, los derechos a la salud, educación, alimentación, vivienda, ocio, recreación y deporte, participación social y política, trabajo, seguridad social, relaciones personales y familiares. Las condiciones de los entornos en los que se desarrollan el trabajo, la convivencia, el estudio y el descanso, y la calidad de los servicios e instituciones públicas, tienen incidencia directa en la calidad de vida, entendida como la justa y equitativa (re)distribución de la riqueza social.

Políticas y Lineamientos.

Política 3.1. Promover prácticas de vida saludable en la población.

Política 3.2. Fortalecer la prevención, el control y la vigilancia de la enfermedad, y el desarrollo de capacidades para describir, prevenir y controlar la morbilidad.

Política 3.3. Garantizar la atención integral de salud por ciclos de vida, oportuna y sin costo para las y los usuarios, con calidad, calidez y equidad.

Política 3.4. Brindar atención integral a las mujeres y a los grupos de atención prioritaria, con enfoque de género, generacional, familiar, comunitario e intercultural.

Política 3.5. Reconocer, respetar y promover las prácticas de medicina ancestral y alternativa y el uso de sus conocimientos, medicamentos e instrumentos.

Política 3.6. Garantizar vivienda y hábitat dignos, seguros y saludables, con equidad, sustentabilidad y eficiencia.

Política 3.7. Propiciar condiciones de seguridad humana y confianza mutua entre las personas en los diversos entornos.

Objetivo 6: Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas.

1. Fundamento

El trabajo constituye la columna vertebral de la sociedad, y es un tema fundamental de la vida de las personas y de las familias. La Constitución ecuatoriana reconoce que el trabajo es un derecho y un deber social. Asimismo, como derecho económico, es considerado fuente de realización personal y base de la economía. El trabajo condensa múltiples dimensiones, materiales y simbólicas, y está en el centro de una serie de relaciones complejas de producción y reproducción de la vida, que tienen implicación política, económica, laboral, social, ambiental y cultural.

La nueva Constitución consagra el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, a través del pleno ejercicio de sus derechos. Esto supone remuneraciones y retribuciones justas, así como ambientes de trabajo saludables y estabilidad laboral, a fin de lograr la modificación de las asimetrías referentes a la situación y condición de las y los trabajadores en todo el país. El reconocimiento integral del trabajo como un derecho y su realización en condiciones justas y dignas, es una aspiración de larga data, cuya cabal aplicación exige la superación de condiciones estructurales que han marcado históricamente una realidad de explotación, discriminación y desigualdad, que persiste y se reproduce.

Políticas y Lineamientos

Política 6.1. Valorar todas las formas de trabajo, generar condiciones dignas para el trabajo y velar por el cumplimiento de los derechos laborales.

Política 6.2. Impulsar el reconocimiento del trabajo autónomo, de cuidado humano, de cuidado familiar y de autoconsumo, así como la transformación integral de sus condiciones.

Política 6.3. Fomentar la asociatividad como base para mejorar las condiciones de trabajo, así como para crear nuevos empleos.

Política 6.4. Promover el pago de remuneraciones justas sin discriminación alguna, propendiendo a la reducción de la brecha entre el costo de la canasta básica y el salario básico.

Política 6.5. Impulsar actividades económicas que conserven empleos y fomenten la generación de nuevas plazas, así como la disminución progresiva del subempleo y desempleo.

Política 6.6. Promover condiciones y entornos de trabajo seguro, saludable, incluyente, no discriminatorio y ambientalmente amigable.

Política 6.7. Impulsar procesos de capacitación y formación para el trabajo.

Política 6.8. Crear condiciones para la reinserción laboral y productiva de la población migrante que retorna al Ecuador, y proteger a las y los trabajadores en movilidad.

2.4. Fundamentación teórica de Trabajo Social

Esta profesión ha contribuido significativamente tanto en el campo de la práctica como de la investigación al conocimiento y abordaje de los problemas sociales.

Desde la introducción del Servicio Social en América Latina hace poco más de 50 años, podemos distinguir tres grandes periodos en la metodología de la intervención. El primer período abarcó los 20 años iniciales, cuando nuestra profesión trabajaba

exclusivamente con casos individuales y familiares. En este contexto, su énfasis se orientó a la aplicación más sistemática y consciente posible del tradicional esquema de Mary Richmond: "Investigación-diagnóstico-tratamiento. (Gonzales, Historia sobre Trabajo Social, 2014, págs. 33-64)

Es importante destacar las aportaciones de Mary Richmond, hasta los aportes de la teoría de sistemas, pasando por las corrientes que estuvieron en popularidad durante el transcurso de este siglo, entre las que destacan los métodos de Caso, Grupo y Comunidad y aquellas orientaciones ligadas al movimiento de la Reconceptualización.

Se acepta que desde sus inicios la disciplina del Trabajo social fue influenciada por las concepciones positivistas para fundamentar su intervención, situación que se reflejó en el trabajo Social de Casos. Posteriormente el enfoque de micro y macro grupos y más tarde en el surgimiento de dos métodos de acción: el Trabajo Social de Grupos y el de Organización y Desarrollo de la comunidad. (Gonzales, 2014, págs. 64-78) En fin, ante la limitación de estos métodos surgió la propuesta del Método Básico, a través del cual se intentó suprimir la división Caso, Grupo y Comunidad, articulando el proceso de intervención en diferentes etapas.

El segundo período abarcó los 20 años siguientes, cuando se importaron los tres métodos clásicos -Caso, Grupo y Comunidad- gestados por el Servicio Social norteamericano. (Gonzales, 2014, pág. 80). El énfasis del período, se enfocó a ampliar el campo de acción de los profesionales, quienes procuraron introducirse en instituciones y en programas en donde anteriormente no se hubiera sospechado que habría oportunidad para desarrollar su trabajo como asistentes sociales. Todo ello se acompañó también por una preocupación de elevar el status profesional, procurando demostrar una eficiencia similar a la de las profesiones de lo social tradicionalmente reconocidas.

De acuerdo a (Gonzales, 2014, pág. 84) “El tercer período, surgió hace aproximadamente tres décadas, como parte de las preocupaciones que llevaron a la profesión del Trabajo Social a una revisión de su base teórica y metodológica, es decir, a una "Reconceptualización". Es importante destacar, que la preocupación metodológica típica de la Reconceptualización tuvo un antecedente valiosísimo en la conferencia pronunciada por Helena Iracy Junqueira¹ en el II Congreso Panamericano de Servicio Social, realizado en San Juan de Puerto Rico en 1957.

La teoría de la intervención en Trabajo Social es dinámica y se está reconstruyendo día a día. En este proceso, se requiere no sólo la aportación de lo nuevo y de aquello que pensamos se adapta mejor a los requerimientos de la sociedad, sino también de recobrar las adquisiciones del pasado y de la capitalización de los errores para dar un mejor sentido a una práctica que responda a las necesidades sociales actuales. Esta reflexión entonces, busca contribuir a la construcción de una teoría del Trabajo Social en un sentido amplio, tomando en cuenta que se trata de una tarea colectiva en la que tendremos la responsabilidad de aportar, cada quien a su manera y posibilidades, aquellas ideas que redunden en un mejor servicio para los seres humanos.

A los profesionales de esta disciplina se nos presenta este desafío: seguir siendo "agentes adaptadores del individuo a su medio" o el optar por un Trabajo Social ubicado dentro de un contexto teórico-espacial, que nos permita comprender la problemática de la sociedad en donde pretendemos actuar en forma cada vez más científica. Así, es necesario destacar la importancia que tiene la investigación para el Trabajo Social y su papel como parte de un proceso que nos permite conocer para intervenir en la búsqueda de la transformación de la realidad.

Finalmente se pretender destacar la estrecha relación que vincula el trabajo social, la ciudadanía democrática y el concepto de Estado de Bienestar. De este modo, queda

patente del objetivo primordial del Trabajo Social como ciencia; promover la ciudadanía democrática aislando los elementos de exclusión social para contribuir al bienestar de los individuos y grupos, posibilitando el ejercicio efectivo de sus derechos. La práctica de nuestra disciplina se apoya en la teoría, la cual propicia e impulsa la acción para promover el cambio social. La teoría permite organizar y comprender nuestros pensamientos, reflexionar sobre las distintas posibilidades de acción, y en el tema que nos ocupa, no podemos obviar que nuestra realidad social, el aquí y ahora, es fruto de un contexto histórico determinado, el cual, nos define, modela y marca nuestra pauta de acción. En este sentido, es fundamental para los trabajadores sociales, conocer las raíces ilustradas que propiciaron eclosión de los valores sobre los cuales se sustentarían los derechos humanos de nuestra sociedad.

2.4.1. Intervención del Trabajador Social en el área laboral.

Los antecedentes del trabajo social empresarial, se evidencian a partir de la década de los años 70 y 80, donde se empezó la búsqueda de la intervención del trabajo social en el ámbito laboral.

El trabajador social es parte de un grupo interdisciplinar, el cual debe encaminarse en el bienestar social ocupacional como objetivo prioritario, el interviene con la empresa, los empleados y/o pensionados.

El área laboral hace parte de las estrategias a realizar en una empresa como tal, a la solución eficaz de problemas, esta labor la puede realizar un trabajador social desde el área de recursos humanos. También se ocupa de la selección de personal como en la capacitación de los mismos.

Cuando hablamos de ámbito laboral nos referimos como el territorio social donde transcurre la vida cotidiana de las personas en la realización de actividades económicas con fines productivos tanto en la economía informal como formal.

La intervención del trabajador social se debe caracterizar en mostrar cuatro valores fundamentales:

- Integridad
- Confidencialidad
- Confianza
- Compromiso

Con respecto a los objetivos el Trabajador Social debe contar con una serie de conocimientos tanto a nivel conceptual, como metodológico, de investigación, política y marco legal bajo las cuales ejerce el profesional en el área. Tales como:

- Salud Ocupacional
- Capacitación y Desarrollo
- Asesoría individual
- Administrativas
- Bienestar Laboral

Intervención del Trabajador Social en el área laboral es la actividad organizada, que pretende ayudar a la adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa. Este objetivo se alcanza mediante la utilización de técnicas y métodos destinados a permitir que los trabajadores, los grupos y las colectividades de trabajo, hagan frente a las necesidades,

resuelvan los problemas que plantea su adaptación a una sociedad industrial en evolución y, merced a una acción cooperativa, que mejoren las condiciones económicas y sociales.

El rol que desempeña este profesional se orienta a la integración de las personas en el medio laboral, entendida desde el desarrollo y promoción de individuos y grupos en relación dinámica con la estructura de la organización. Sus funciones se describen en grandes áreas que, a su vez, implican grados distintos de profundización en la intervención social:

1. Función informativa

Implica respuesta inmediata acerca de la existencia y formas de utilización de recursos y procedimientos, tanto internos como de otros servicios públicos o privados.

2. Función asistencial

Viene determinada por la atención indiscriminada a demandas individuales o de grupo. Diagnóstico social de la demanda y tratamiento social mediante la aplicación de recursos idóneos.

3. Función investigadora

Abarca varias fases de la intervención profesional: Análisis causal de las demandas, Análisis de los recursos, Evaluación de la relación entre ambos desde el punto de vista de la eficacia del recurso para la satisfacción de las necesidades.

4. Función planificadora-preventiva

Se desarrolla mediante la definición de medidas que corrijan las disfuncionalidades a tres niveles: Potenciación de las capacidades de los individuos, modificación del contexto en que se produce el desajuste (políticas sociales, sistema de relaciones, etc.), optimización de los recursos existentes y planificación de nuevos recursos.

La intervención del trabajador social se caracteriza en mostrar cuatro valores fundamentales:

- Integridad
- Confidencialidad
- Confianza
- Compromiso

Como antecedentes cumple lo siguiente:

1) Atender la satisfacción de necesidades humanas logrando la utilización óptima de los recursos humanos, institucionales y de la comunidad.

2) Velar por seguridad del trabajador mediante la seguridad social.

3) Lograr protección vital por medio de programas relacionados en salud, vivienda, capacitación, educación y recreación.

Los objetivos se cumplen en el siguiente orden:

El Trabajador Social debe contar con una serie de conocimientos tanto a nivel conceptual, como metodológico, de investigación, política y marco legal bajo las cuales ejerce el profesional en el área. Tales como:

- Salud Ocupacional
- Capacitación y Desarrollo
- Asesoría individual
- Administrativas
- Bienestar Laboral

Canaliza a cumplir las siguientes funciones

- Gestión y administración de los servicios
- Administración del talento humano
- Prevención y atención al usuario
- Bienestar laboral
- Capacitación y desarrollo
- Asesoría individual
- Responsabilidad social empresarial

El trabajador social debe hacer parte de un grupo interdisciplinar el cual debe encaminarse en el bienestar social ocupacional como objetivo prioritario, el interviene con la empresa, los empleados y/o pensionados.

CAPITULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

Una vez finalizada la revisión bibliográfica, el siguiente paso es considerar el diseño metodológico en el cual se identificará la naturaleza de la investigación, el diseño de la misma, tipo, población, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la validez, con el fin de dar respuestas en forma ordenada y sistemática a las interrogantes planteadas.

La investigación se llevó a cabo en la empresa FISHCORP S.A, La empresa FISHCORP S.A. fue constituida el 7 de agosto de 1996, en el cantón Jaramijó provincia de Manabí-Ecuador. Se encuentra ubicada en el Km. 4 1/2 vía Manta – Rocafuerte. Inició su actividad en el mercado nacional como fábrica de pesca fresca y camarón.

A mediados del 2013 la empresa amplía su gama de productos comenzando a producir Latas de atún en presentación de media libra en formatos de 140 a 200 gramos, con una capacidad de producción de 4000 cajas diarias.

En abril del 2015 se inaugura la línea de conservas en Pouch para las presentaciones tradicionales de 1, 3, 5 y 7 kilos. Con una capacidad de 8 Toneladas de Pouch por día.

Fishcorp S.A. cuenta con una Cámara Frigorífica de 3000 Toneladas y un Buque Pesquero de 240 Toneladas, además cumple con la normativa legal interna como planta procesadora de alimentos, entre los entes de control del país en función a la seguridad alimentaria con altos parámetros de calidad y tiene certificación HACCP, FDA, DOLPHIN SAFE.

Se mantiene relaciones comerciales con empresas Líderes en la Comunidad Europea, Colombia, Perú, Chile, Venezuela y Estados Unidos.

MISIÓN

Somos un grupo empresarial dedicado al procesamiento de productos del mar, enfocado a satisfacer las necesidades de nuestros clientes, colaboradores y accionistas con un trabajo en equipo, honesto y competitivo, bajo procesos que tienen altas normas de aseguramiento de calidad y eficiencia.

VISIÓN

Ser líderes en brindar productos y servicios que generen confianza a nuestros clientes, contando con un respaldo en nuestro posicionamiento de marca en los mercados nacionales e internacionales, beneficiando a la comunidad donde estamos establecidos.

3.1 Tipo de investigación

El Estudio descriptivo con enfoque cuantitativo, ya que se recolectaran datos o componentes sobre diferentes aspectos del personal que pertenece a la institución a estudiar y además se realizara un análisis y medición de los factores que repercuten positiva o negativamente dentro o fuera de su entorno.

Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 106)“La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”.

De acuerdo a (Arias , 2012, pág. 59)indica que: “La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. Los resultados de este tipo de

investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

De la misma manera este estudio tiene un enfoque cuantitativo de paradigma positivista, se aplicará una encuesta para analizar los resultados sobre los elementos que repercuten en el rendimiento laboral y la calidad de vida de los trabajadores de la empresa.

3.2 Nivel de investigación

Es el factor principal para aceptar o rechazar una hipótesis, por medio de este diseño se obtendrá toda la información necesaria y requerida en esta investigación.

Para ello, el siguiente trabajo se encuadró dentro de una investigación interpretativa, transversal, de campo, no experimental, la cual dará lugar a una propuesta de conocer cuáles son los elementos que repercuten positiva o negativamente en la calidad de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fishcorp.

Esta investigación es de campo porque la información es obtenida directamente de la realidad en la que ocurre el fenómeno en estudio, proporcionados por sus actores que se relacionan con las características deseadas.

Además en dicha investigación se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, describiendo variables y analizando su incidencia e interrelación en un momento dado.

3.3 Métodos de la investigación

Esta indagación se basó en el método grupal participativo, porque se realizó el estudio con los trabajadores de la empresa Fishcorp, dando énfasis a la comunicación oral adaptados al enfoque participativo, asegurando la triangulación de información desde diferentes puntos de vista.

En el método investigativo se hizo uso de las siguientes técnicas:

Técnica de observación de campo que permite conocer la realidad de la situación presentada en el entorno, lo que nos facilitó recolectar información en el terreno, en forma grupal, informaciones que fueron posteriormente analizadas.

Técnica de las encuestas que permitió obtener los datos representativos de los diferentes miembros de la empresa y obtener la visión de la gente respecto a sus problemas.

3.4 Operacionalización de variables

Es imprescindible disponer de un buen sistema de variables, ya que mediante este se facilitara todo el diseño, desarrollo y posterior análisis estadístico de los resultados.

3.4.1 Variables de investigación

Una variable es un aspecto o dimensión de un fenómeno que tiene como característica la capacidad de asumir distintos valores, ya sea cuantitativa o cualitativamente.

De acuerdo a (Saldaño, 2015, pág. 33) “Variable es una propiedad o atributo que puede darse en ciertos sujetos o pueden darse en grados o modalidades diferentes”.

Se entiende por este concepto que esta variable asume una capacidad de la realidad modificando su estado y puede asumir valores diferentes.

Según su capacidad o nivel en que nos permitan medir los objetos. Es decir, que la característica más común y básica de una variables es la de diferenciar entre la presencia y la ausencia de la propiedad que ella enuncia.

3.4.2 Cuadro de variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	SUBDIMENSION	INDICADOR	ITEMS
CALIDAD DE VIDA	Institución	-Infraestructura -Personal(administrativo-operativo)	-Segura, Estable -Nivel de instrucción, 1er, 2do, 3er...	1-6-7-22
	Relaciones interpersonales	Entorno social, familiar y laboral.	Comunicación, valores, empatía...	2-3-5-8-12-17-20
	Hábitos	-Alimentación -Salud	-Familiar y laboral -Estrés	10-18-19
RENDIMIENTO LABORAL	Motivación laboral	Habilidades y potencialidades	Niveles y aplicación de conocimientos en áreas de trabajo	13-15-23
	Explotación laboral	Violencia Bajo sueldo	Entorno familiar y/o laboral	4-9-11-14-16
	Problemas sociales	entorno laboral y/o familiar	Amigos, jefes..	21

3.4.3 Clasificación de variables

En esta investigación se utilizaron las siguientes variables:

Variable independiente: Es la variable que antecede a una variable dependiente, la que se presenta como causa y condición de la variable dependiente, es decir, son las condiciones manipuladas por el investigador a fin de producir ciertos efectos.

Este proyecto la variable fue Calidad de vida.

Variable dependiente: Es la variable que se presenta como consecuencia de una variable antecedente. Es decir, que es el efecto producido por la variable que se considera independiente, la cual es manejada por el investigador.

El Rendimiento laboral fue quien represento este tipo de variable.

3.5 Población y Muestra

Población

Es el universo o conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación.

De acuerdo a (Tamayo , 2013, págs. 79-82)“La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”

La población escogida para esta investigación fue la empresa Fishcorp S.A conformada por 380 trabajadores que pertenecen al área operativa se explicó el proceso en el que se mostró interés por parte de los trabajadores.

Muestra:

Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros elementos. La muestra es una parte representativa de la población.

El método utilizado para la selección de la muestra fue de tipo probabilístico en donde se hace una asociación entre variables, obteniendo resultados que valdrán de información para tomar decisiones que beneficien a una población, aplicando una investigación por encuestas. Esta muestra está diseñada de tal manera que los datos pueden ser generalizados a la población con una estimación precisa del error.

La muestra estuvo conformada por los trabajadores, que voluntariamente aceptaron participar una vez expresado el propósito de la investigación. En este sentido, el total de personas fue de 90 trabajadores de diferentes áreas de producción.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

Las técnicas que se utilizaron durante el transcurso de la investigación fueron:

Observación.- Consiste en prestar atención a personas, hechos, acciones y situaciones que ocurren en el lugar de investigación.

CUADRO DE OBSERVACIÓN

<p>EMPRESA:</p> <p>FISHCORP S.A</p>	<p>GERENTE:</p> <p>ING. JAIME ESTRADA</p>
<p>ESTRUCTURA:</p> <p>En buen estado, en algunas áreas de proceso falta acondicionar más, puesto que es muy calurosa, de igual manera en ocasiones el piso es muy resbaloso lo que genera inseguridad en el personal.</p>	<p>ACTIVIDADES QUE REALIZA</p> <p>PERSONAL:</p> <p>Administración</p> <p>Operativo (limpieza, empaçado, sellado de producto)</p>
<p>PERSONAL OPERATIVO</p>	
<p>ACTITUDES:</p> <p>Mal humor, baja autoestima, responsables, activos, obedientes, humildes, felices, sencillos.</p>	<p>JEFES (SUPERVISORES):</p> <p>Falta de humildad, no se muestra liderazgo, a veces se maltrata al personal, son muy exigentes.</p>
<p>ACTIVIDAD FISICA:</p> <p>Ninguna a pesar de pasar más de ochos horas en el mismo lugar.</p>	<p>ALIMENTACIÓN:</p> <p>Muy mala preparación de alimentos la mayoría de veces.</p>
<p>SALUD:</p> <p>La mayoría de trabajadores físicamente presentan buen estado de salud, excepto algunas personas adultos mayores que no están en buenas condiciones.</p>	<p>BENEFICIOS:</p> <p>Aportaciones al IESS.</p> <p>Créditos de la empresa.</p> <p>Subsidios en transportación y alimentación.</p>

Encuesta.- Permite tabular y realizar el análisis de los resultados.

Instrumentos:

La elección de los elementos se realizó asumiendo una percepción general del entorno de la empresa:

Diario de Campo.- Que sirve para anotar todo lo que se observa en el entorno.

Cuestionario.- Elaborado tomando en cuenta los patrones del entorno en el que se desenvuelve el individuo, siendo su objetivo investigar la calidad de vida de los trabajadores y su influencia en el rendimiento laboral.

En primera instancia este fue el cuestionario que se elaboró para la aplicación de las encuestas a los trabajadores de la empresa Fishcorp.

- 1 Considera Ud. que su nivel de calidad de vida es bueno?
- 2 Piensa Ud. Que el número de hijos o personas a su cargo afecta su calidad de vida?
- 3 Siente Ud. Que le dedica poco tiempo a su familia y esto repercute en su bienestar?
- 4 Cree Ud. Que su estado emocional afecta su entorno social, familiar y económico?
- 5 Piensa Ud. que tiene buenas relaciones interpersonales con su familia, amigos y jefes?
- 6 Siente Ud. que en el área en la que trabaja esta de acorde con sus necesidades?
- 7 Considera Ud. que la seguridad y condiciones de trabajo son óptimas?
- 8 Piensa Ud. que los cambios sociales incrementan la calidad de vida?
- 9 Siente Ud. que goza de tiempo suficiente para disfrutar del tiempo libre?
- 10 Cree Ud. recibir algún tipo de discriminación por parte de sus compañeros y jefes de trabajo?
- 11 Piensa Ud. que los objetos materiales tienen relación con la calidad de vida?
- 12 Considera Ud. que sus horarios de trabajo se ajustan a su necesidad?

- 13 Siente Ud. Rivalidad laboral en el medio en el que trabaja?
- 14 Piensa Ud. que la comunicación es frecuente con su familia?
- 15 Considera Ud. que los problemas familiares afectan la productividad laboral?
- 16 Siente Ud. que el estado emocional repercute en el rendimiento laboral?
- 17 Piensa Ud. que se da el apoyo y la libertad para realizar determinada actividad en el área de trabajo a la que pertenece?
- 18 Cree Ud. que su calidad humana en ocasiones se ve influenciada por su calidad de vida?
- 19 Siente Ud. Haber recibido algún tipo de violencia en su hogar o trabajo?
- 20 Considera Ud. Que su situación actual en el trabajo y familia es la más adecuada?
- 21 Cree Ud. que la calidad del ambiente de trabajo contribuye a realizar con éxitos una actividad?
- 22 Siente Ud. que la satisfacción personal es la base fundamental para una buena relación familiar?
- 23 Piensa Ud. que influye positiva o negativamente las condiciones y ambiente de trabajo en la familia?
- 24 Considera Ud. que las motivaciones en el trabajo aumenta el grado de satisfacción de las personas?
- 25 Cree Ud. que mantener el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal es fácil?
- 26 Siente Ud. que la labor que desempeña es reconocida por sus superiores?
- 27 Considera Ud. que la sobrecarga laboral es un agente generador de estrés e insatisfacción laboral?
- 28 Piensa Ud. que el lugar donde vive afecta su calidad de vida y de su familia?
- 29 Considera Ud. Que la alimentación es un factor que repercute en la calidad de vida?
- 30 Piensa Ud. que la ausencia de los padres en el hogar genera conflictos sociales?
- 31 Cree Ud. que es necesario que papa y mama trabajen fuera del hogar para mejorar la calidad de vida de la familia?
- 32 Considera Ud. que los problemas del hogar implica la presión que se recibe en el trabajo?

33 Cree Ud. tener la comunicación necesaria con sus hijos a pesar del poco tiempo que le dedica a ellos?

34 Considera Ud. que la responsabilidad de los hijos solo depende de la figura materna?

35 Siente Ud. Que el cuidado y formación de sus hijos no es la adecuada?

36 Piensa Ud. que la empresa le facilita el tiempo necesario en horas laborables para reuniones escolares?

37 Siente Ud. que la empresa cumple con todos los beneficios de ley que le permiten gozar de excelente calidad humana y de vida?

38 Cree Ud. que los problemas familiares y económicos no le permiten realizar una buena labor en su trabajo?

39 Cree Ud. Que en su área de trabajo debería ocupar otro cargo?

En cuanto a los medios tecnológicos se utiliza computadora para desarrollo del informe de investigación de proyecto, cámara fotográfica para obtener las evidencias como fuente de verificación y evidencia de la ejecución del proyecto.

En lo que respecta a los participantes del proyecto constan:

-Directivos de la empresa.

-Trabajadores (obreros).

- Personal administrativo

Los datos obtenidos fueron procesados y presentados para el análisis de la información por distribuciones de frecuencias absolutas y relativas con sus respectivos gráficos de barra.

3.7 Cronograma de Actividades (Diagrama de Gantt)

ACTIVIDADES	TIEMPO DE DURACION											
	Abril				Mayo				Junio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Determinar los temas	■											
Selección y definición del problema.	■											
Planteamiento del problema	■											
Recopilación de información		■	■									
Elaboración del Capítulo I.		■	■	■								
Diseño del instrumento de investigación.				■								
Elaboración de Capitulo II (Marco Teórico)					■	■						
Primer entrega de I y II parte a tutor.							■					
Aplicación de encuestas Tutorías recibidas con el fin de mejorar proyecto.							■					
Correcciones del proyecto								■				
Elaboración Capitulo III y IV									■	■		
Evaluación de correcciones por parte de tutor.											■	
Entrega de Informe final												■

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Fishcorp S.A

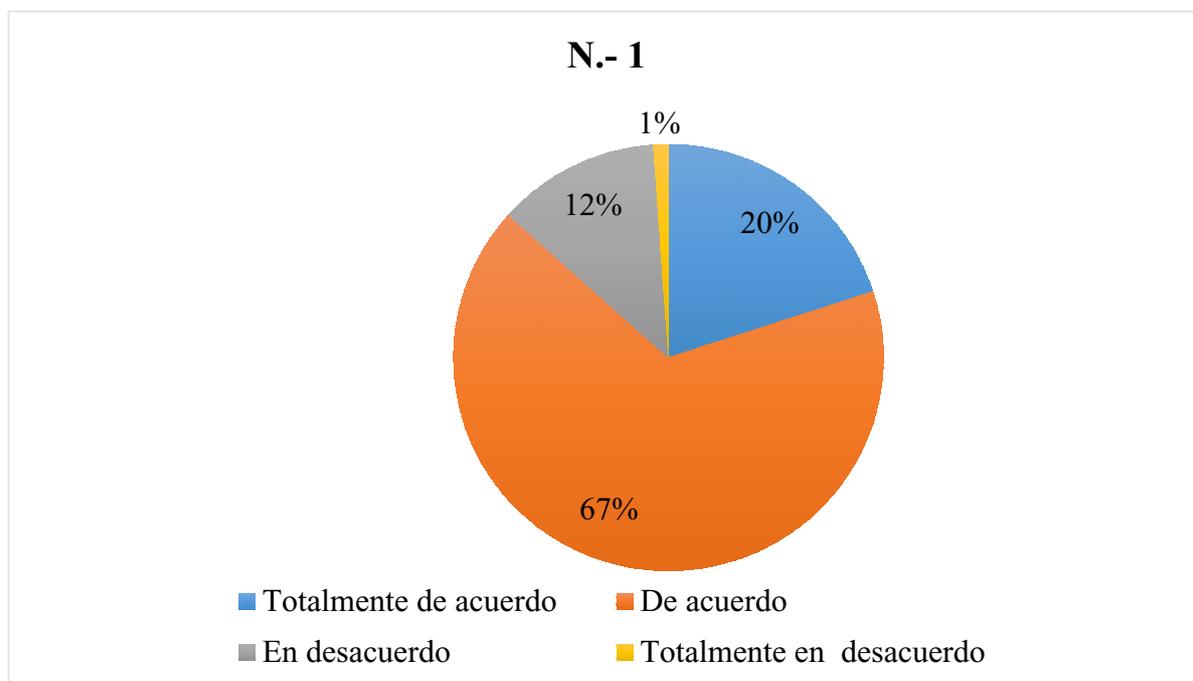
EMPRESA: FISHCORP S.A

OBJETIVO: Investigar la calidad de vida de los trabajadores y su influencia en el rendimiento laboral.

CUADRO Y GRÁFICO N.-1

1) Considera Ud. que su nivel de calidad de vida es bueno?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
18	60	11	1

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Cuadro y Gráfico 1.- Nivel de calidad de vida

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Janeth Delgado

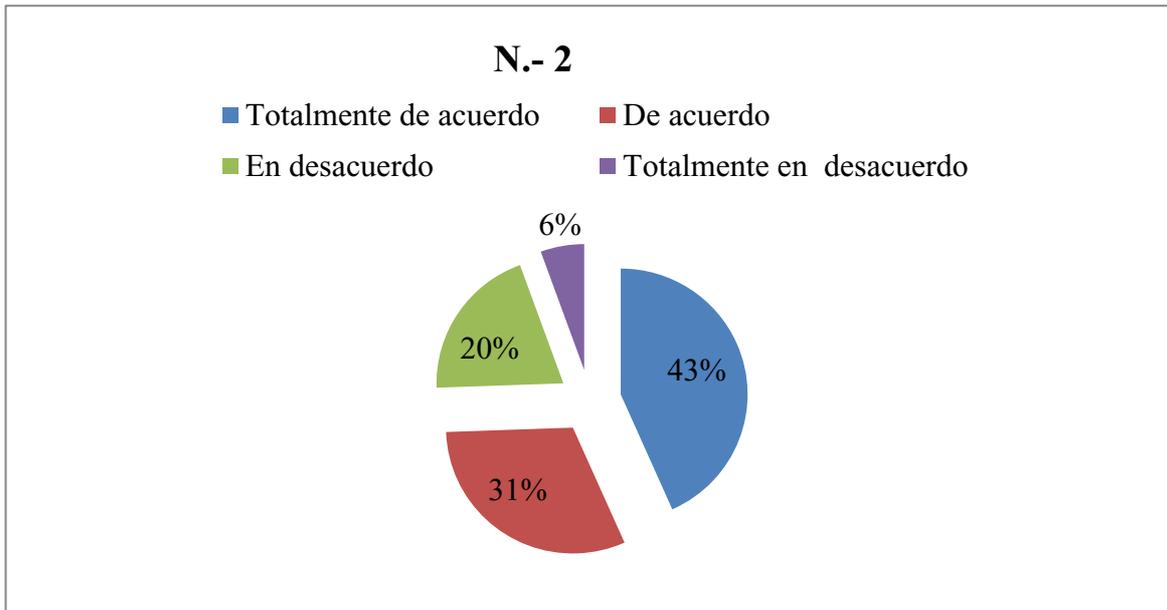
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Haciendo un análisis correspondiente al primer gráfico de las encuestas realizadas se determina que el 20% están totalmente de acuerdo porque gozan de buena calidad de vida, además el 67% está de acuerdo corroborando que gozan y pueden cubrir las necesidades básicas en los distintos ámbitos, sean emocional, económicos, social, educativo etc. Y con un mínimo porcentaje se refleja que un 12% está en desacuerdo y 1% totalmente en desacuerdo.

CUADRO Y GRÁFICO N.-2

2) Piensa Ud. Que el número de hijos o personas a su cargo afecta su calidad de vida?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
39	28	18	5

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Cuadro y Gráfico 2.- Número de hijos o personas a cargo afecta su calidad de vida

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Janeth Delgado

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

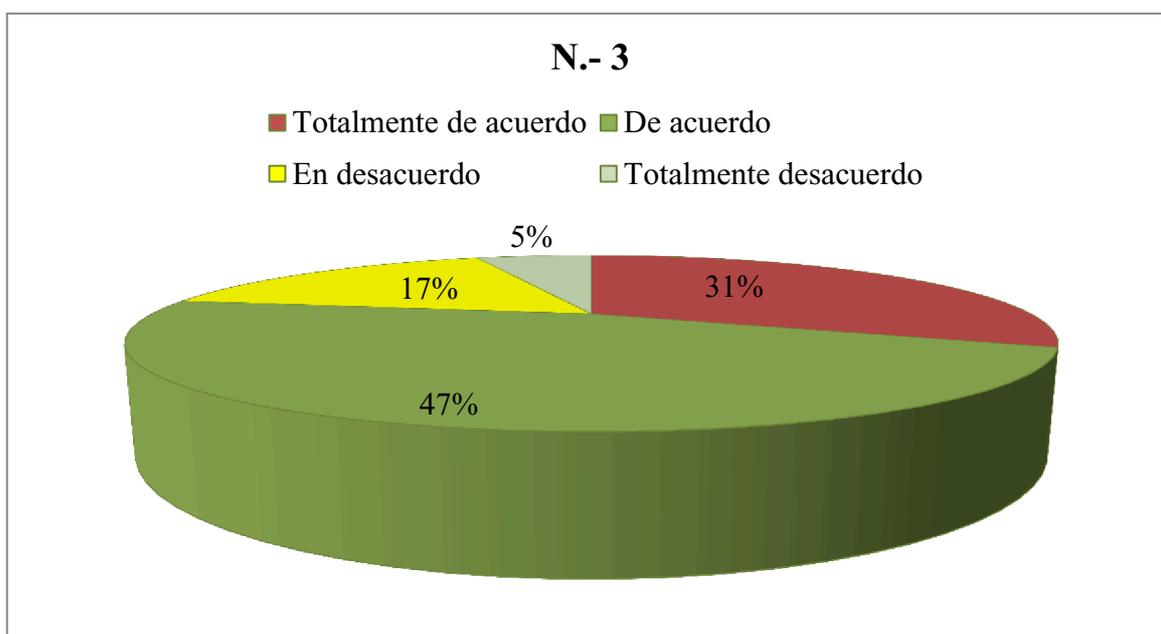
De acuerdo a los resultados del gráfico 2 se demuestra que el 43% están totalmente de acuerdo, puesto que la familia y el trabajo se constituyen en dos ejes centrales e importante en la vida del ser humano y un 31% está de acuerdo, en ambos caso tienen asimilación hacia la respuestas puesto que si afecta debido a que en la calidad de vida se busca no solo bienestar para uno mismo sino para toda la familia y para las personas con la que uno se relaciona.

Un 20 % muestra un desacuerdo hacia la pregunta y un 6% está totalmente desacuerdo.

CUADRO Y GRÁFICO N.-3

3) Siente Ud. Que le dedica poco tiempo a su familia y esto repercute en su bienestar?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
28	42	15	5

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Cuadro y Gráfico 3.- Tiempo que le dedica a su familia repercute en su bienestar

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Janeth Delgado

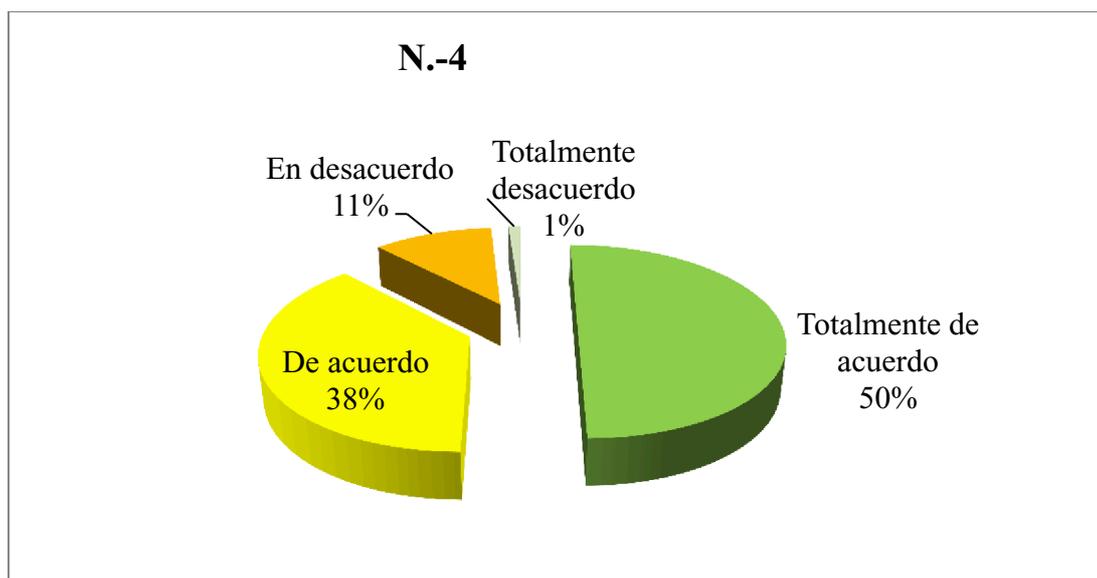
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Según los resultados obtenidos en el Gráfico 3 se refleja que un 31% está totalmente de acuerdo considerando que dedicar poco tiempo causa efectos y consecuencias negativas hacia la familia, un 47% están de acuerdo debido a que esto influye ocasionando cierta incertidumbre en el bienestar, en el comportamiento propio y en el de los demás, ocasionando falta de interés y poco tiempo compartido a los miembros de la familia, un 17% determina que está en desacuerdo y un 5% en total desacuerdo cabe mencionar que para ellos no afecta en nada ni a nadie, ya que por no tener compromiso tienen más libertad.

CUADRO Y GRÁFICO N.-4

4) Cree Ud. Que su estado emocional afecta su entorno social, familiar y económico?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
45	34	10	1

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Cuadro y Gráfico 4.- Su estado emocional afecta su entorno social, familiar y económico

Fuente: Empresa FISHCORP

Elaboración: Janeth Delgado

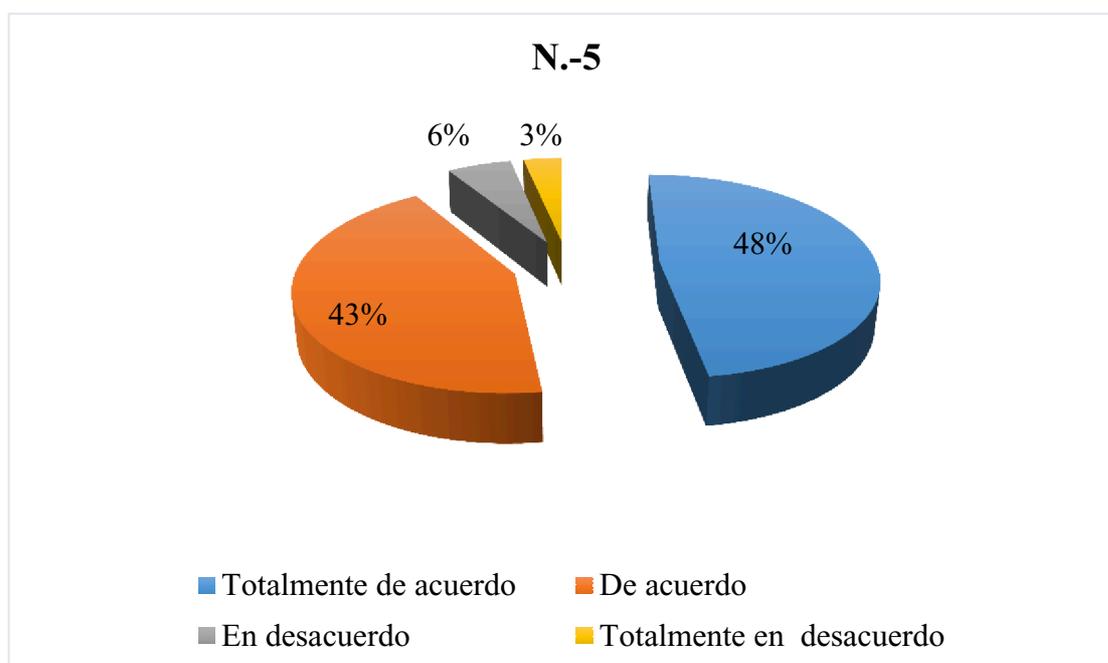
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cabe determinar que en el Gráfico 4 un 50% muestra un total acuerdo debido a que el estado emocional afecta de una u otra forma nuestro entorno en los distintos ámbitos e incluso llega ese extremo de causar desintegración en las familias, un 38% están de Acuerdo puesto que frecuentemente nuestro estado emocional cambia debido a una u otras razones y estos hacen que afecte nuestro entorno.

Un 11% muestra que están en desacuerdo y 1% que en totalmente desacuerdo, asumiendo que el estado emocional no perjudica en nada a su ámbito ni en su entorno.

CUADRO Y GRÁFICO N.-5

5) Piensa Ud. que tiene buenas relaciones interpersonales con su familia, amigos y jefes?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
43	39	5	3



Cuadro y Gráfico 5.- Tiene buenas relaciones interpersonales con su familia, amigos y jefes
REPRESENTACIÓN GRÀFICA

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Janeth Delgado

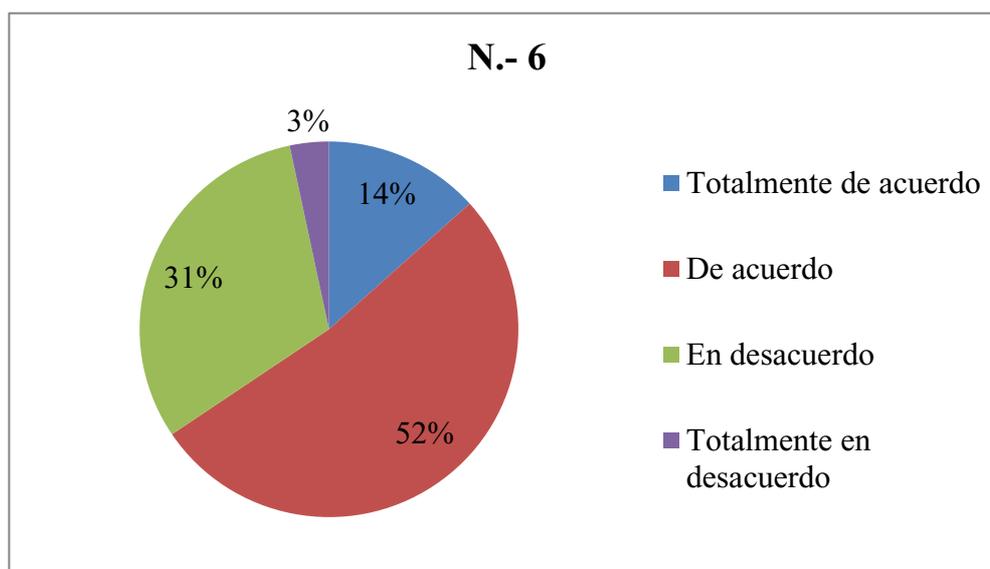
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En resultados obtenidos en el Gráfico 5 se manifiesta que un 43% están de acuerdo y un 39% en total acuerdo por tanto son respuestas q están a la par con pequeñas diferencia de porcentaje, pero que muestran que mantienen buenas relaciones interpersonales en las distintos ámbitos sociales y pues esto conlleva a relacionarse, llevarse bien con todos y hace que exista mejor productividad y rendimiento, un 6% en desacuerdo y 3% en total desacuerdo.

CUADRO Y GRÀFICO N.-6

6) Siente Ud. que en el área en la que trabaja esta de acorde con sus necesidades?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
12	47	28	3

REPRESENTACIÓN GRÀFICA



Cuadro y Gráfico 6.- el área en la que trabaja esta de acorde a sus necesidades

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Janeth Delgado

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

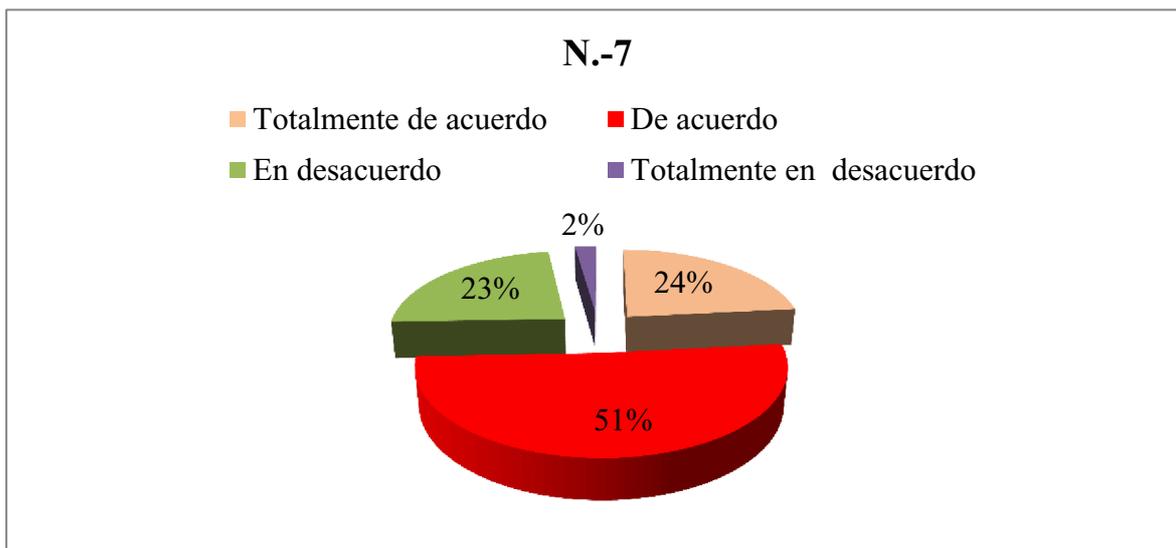
De acuerdo a la información obtenida el gráfico 6 muestra que un 14% está totalmente de acuerdo y que se sienten conforme en su lugar o área de trabajo. Un 52% está de acuerdo pues están satisfechos en su área de trabajo permitiéndoles estar bien considerando que lo que reciben a cambio de su trabajo es justo y acorde a sus necesidades.

Un 31% en desacuerdo asumiendo que no se sienten conforme ni satisfecho en el puesto de trabajo y un pequeño porcentaje 3% en total desacuerdo.

CUADRO Y GRÁFICO N.-7

7) Considera Ud. que la seguridad y condiciones de trabajo son óptimas?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
21	46	21	2

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Cuadro y Gráfico 7.- La seguridad y condiciones del trabajo son óptimas

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Janeth Delgado

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

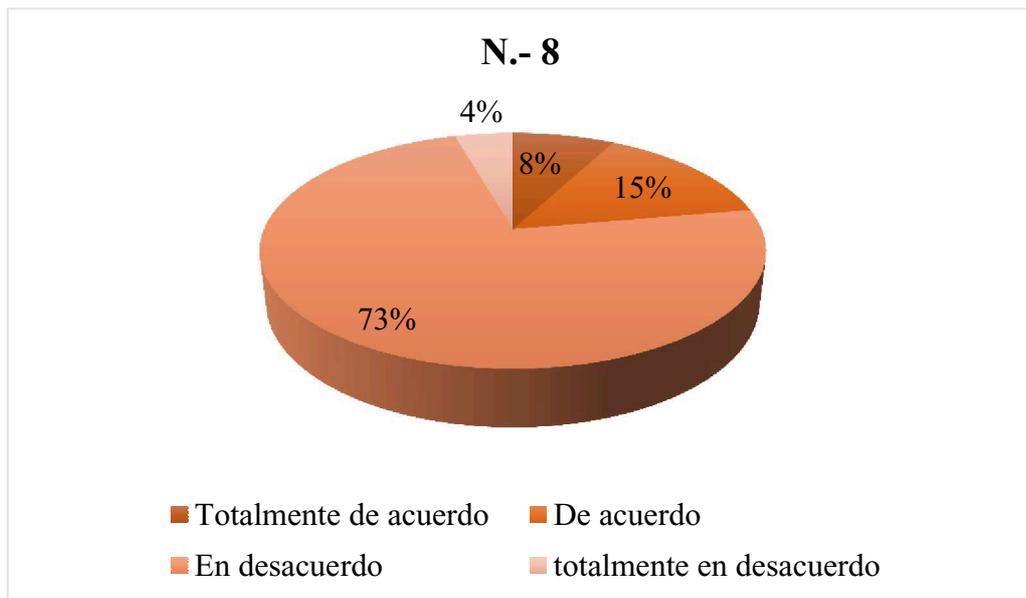
Los resultados del gráfico 7 determinan que el 24% están totalmente de acuerdo pues aceptan que la empresa cubre y consta con lo necesario frente a las necesidades, el 51% está de acuerdo demostrando que hay una necesidad inmediata por parte de la organización y que muestra interés e importancia en sus sistemas de Seguridad y Salud hacia sus colaboradores.

Un 23% muestra un desacuerdo y considera que la empresa no consta con esos recursos y el diminuto porcentaje del 2% está totalmente en desacuerdo.

CUADRO Y GRÀFICO N.-8

8) Siente Ud. que goza de tiempo suficiente para disfrutar del tiempo libre?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
7	13	66	4

REPRESENTACION GRÀFICA



Cuadro y Gráfico 8.- Goza de tiempo suficiente para disfrutar el tiempo libre

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Janeth Delgado

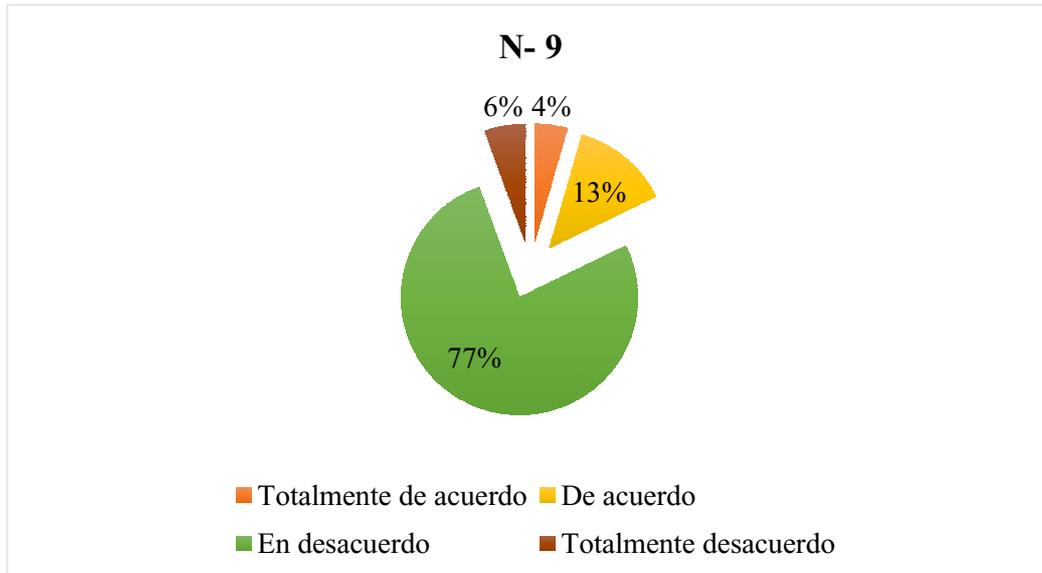
INTERPRETACION DE RESULTADOS

De las encuesta realizadas el grafico 8 menciona que un 8% está Totalmente de acuerdo pues gozan del tiempo libre para disfrutar de lo que le gusta o quiere hacer, un 15% está de acuerdo pues este tiempo se aprovecha para hacer actividades que no se dedican a hacer mientras cumplen con su trabajo. Un gran porcentaje del 73% muestra un desacuerdo debido que no se sienten satisfecho pues no es suficiente el tiempo libre q le dan y 4% están totalmente desacuerdo.

CUADRO Y GRÀFICO N.-9

9) Cree Ud. recibir algún tipo de discriminación por parte de sus compañeros y jefes de trabajo?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4	12	69	5

REPRESENTACIÓN GRÀFICA



Cuadro y Gráfico 9.- Recibe algún tipo de discriminación por parte de sus compañeros y jefes de trabajo

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Janeth Delgado

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

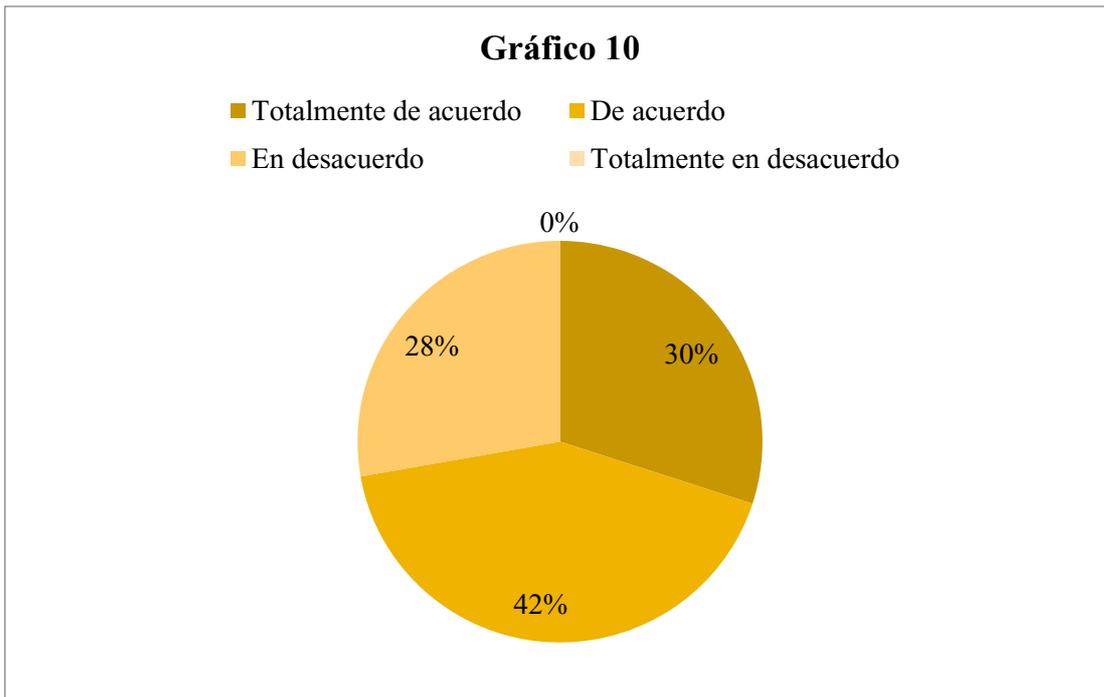
El gráfico 9 arroja un mínimo porcentaje del 4% se muestra Totalmente de acuerdo y un 13% de acuerdo, es decir que ciertas personas sufren cierto tipo de discriminación.

Además cabe indicar que 77% muestra un desacuerdo indicando que no se dan estas clases discriminación, que existe igualdad de oportunidades y de trato con todas las personas y se goza de igualdad al empleo, al respeto, a las condiciones de trabajo y un 6% totalmente desacuerdo.

CUADRO Y GRÁFICO N.-10

10) Piensa Ud. que los objetos materiales tienen relación con la calidad de vida?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
27	38	25	0

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Cuadro y Gráfico 10.- Los objetos materiales tienen relación con la calidad de vida

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Janeth Delgado

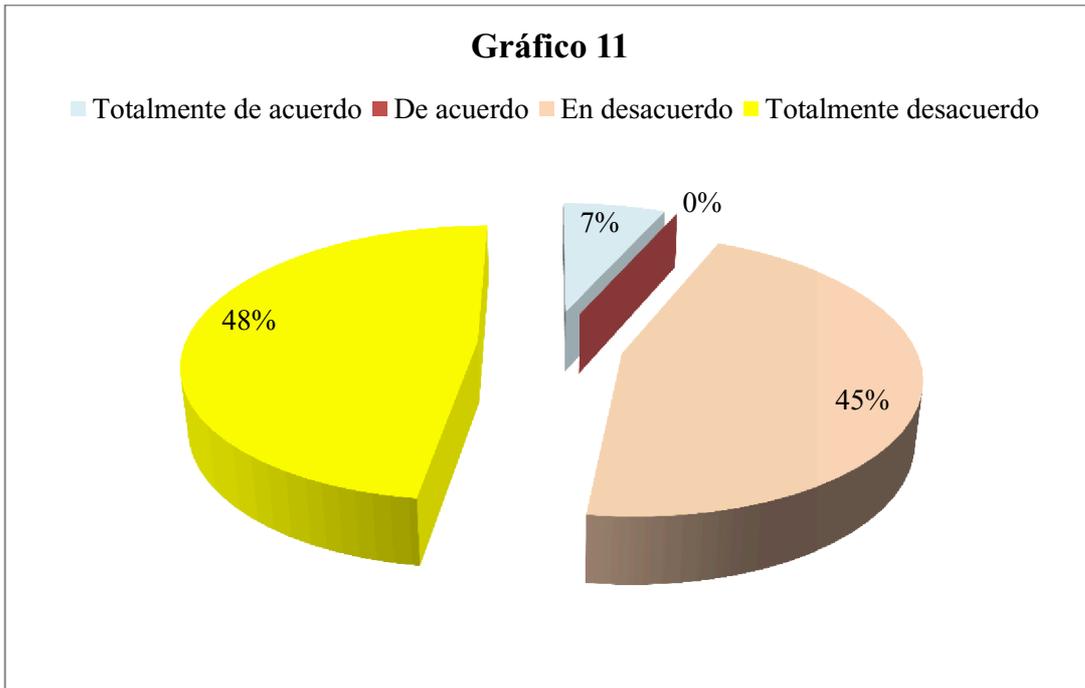
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo al gráfico 10 nos demuestra que el 30% está Totalmente de acuerdo puesto que los objetos materiales tienen relación con la calidad de vida y un 42% están de acuerdo ya que mientras más y mejores recursos o materiales uno tenga, mayor es la probabilidad de una buena calidad de vida. Y un 28% muestra un desacuerdo piensan que no los objetos materiales que tienen a su alcance no son lo suficientes necesarios y por tanto no tienen relación con su calidad de vida, un 0% muestra un Totalmente en desacuerdo.

CUADRO Y GRÁFICO N.-11

11) Considera Ud. Qusus horarios de trabajo se ajustan a su necesidad?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
6	0	41	43

REPRESENTACIÓN GRÀFICA



Cuadro y Gráfico 11.- Sus horarios de trabajo se ajustan a su necesidad

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Janeth Delgado

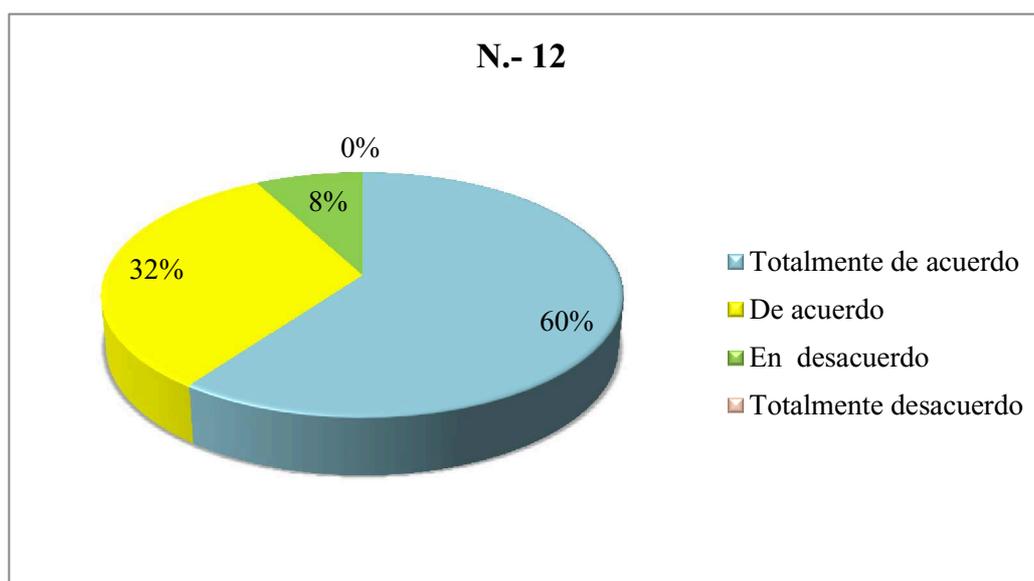
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El gráfico 11 determina que un 7% está totalmente de acuerdo en que el horario no le perjudica y que se ajustan a sus necesidades y un 45% en desacuerdo y un 48% totalmente en desacuerdo lo que implica que no cubre con sus expectativas debido a que el horario no se ajusta lo suficiente ni necesario a sus necesidades.

CUADRO Y GRÁFICO N.- 12

12) Considera Ud. Que los problemas familiares afectan la productividad laboral?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
54	29	7	0

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Cuadro y Gráfico 12.- los problemas familiares afectan la productividad laboral

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Delgado Janeth

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

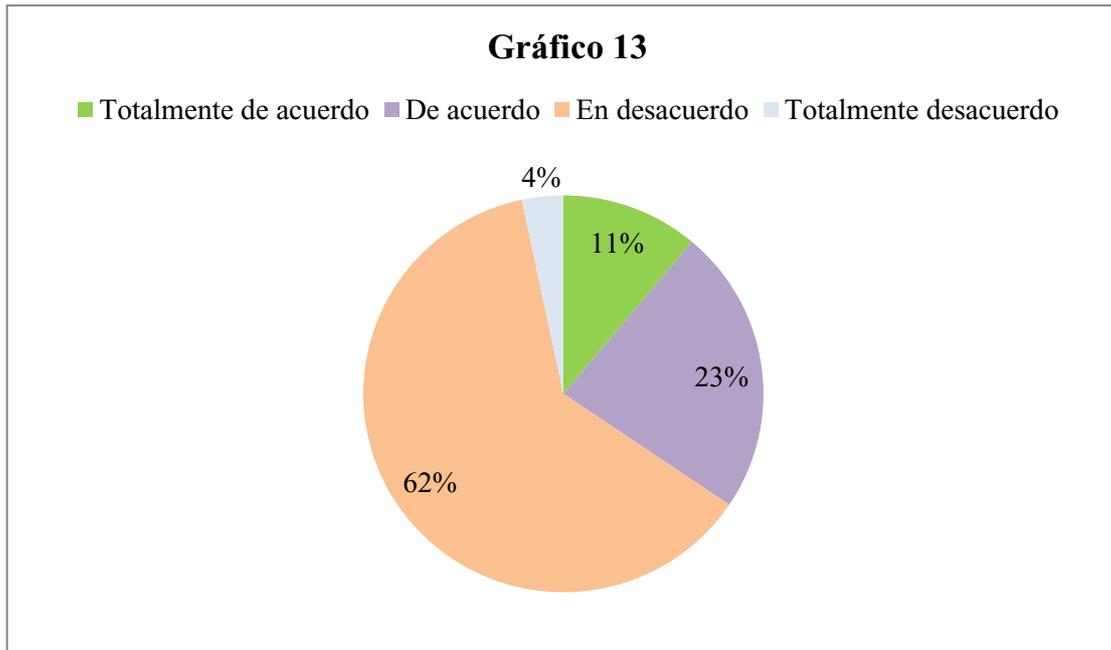
Analizando el gráfico 12 cabe mencionar que el 60% está totalmente de acuerdo en que los problemas familiares afectan de una u otra manera la productividad, puesto que esta es el corazón de la empresa y a mayor problema no solo se ve afectada la empresa sino el trabajador y un 32% está de acuerdo es por ello que hay que prestar atención al entorno tanto interno como externo de los empleados a fin de detectar y ayudar a solucionar cualquier problemática por la cual pudiera estar atravesando.

Un 8% menciona q está en desacuerdo y determina que los problemas familiares no afectan la productividad.

CUADRO Y GRÁFICO N.-13

13) Piensa Ud. que se da el apoyo y la libertad para realizar determinada actividad en el área de trabajo a la que pertenece?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
10	21	56	3

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Cuadro y Gráfico 13.-Se da el apoyo y la libertad para realizar determinada actividad en el área de trabajo a la que pertenece

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Janeth Delgado

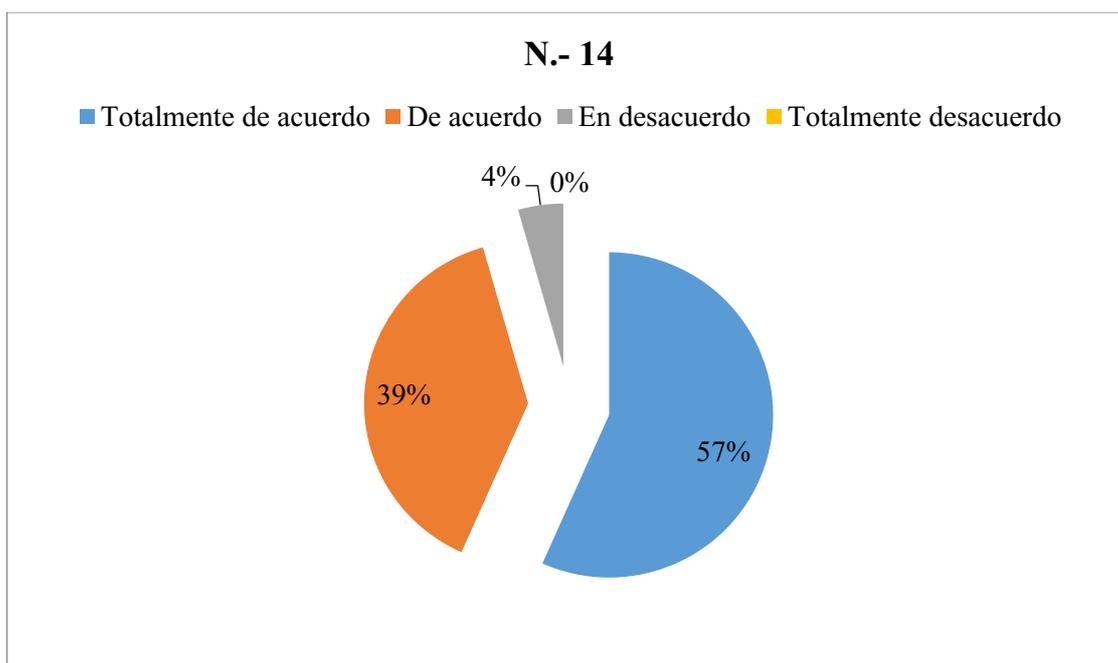
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El gráfico 13 nos muestra que un 11% está totalmente de acuerdo y un 23% de acuerdo considerando que el lugar de trabajo les brindan lo necesario y sobre sirve de apoyo para poder realizar ciertas actividades libremente sin ningún problema y un 62% en desacuerdo indicando que no se dan esos tipos de apreciación y permiso o facilidad para ellos poder realizar lo que se amerite.

CUADRO Y GRÁFICO N.- 14

14) Cree Ud. que la calidad del ambiente de trabajo contribuye a realizar con éxitos una actividad?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
51	35	4	0

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Cuadro y Gráfico 14.- La calidad del ambiente de trabajo contribuye a realizar con éxitos una actividad

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Janeth Delgado

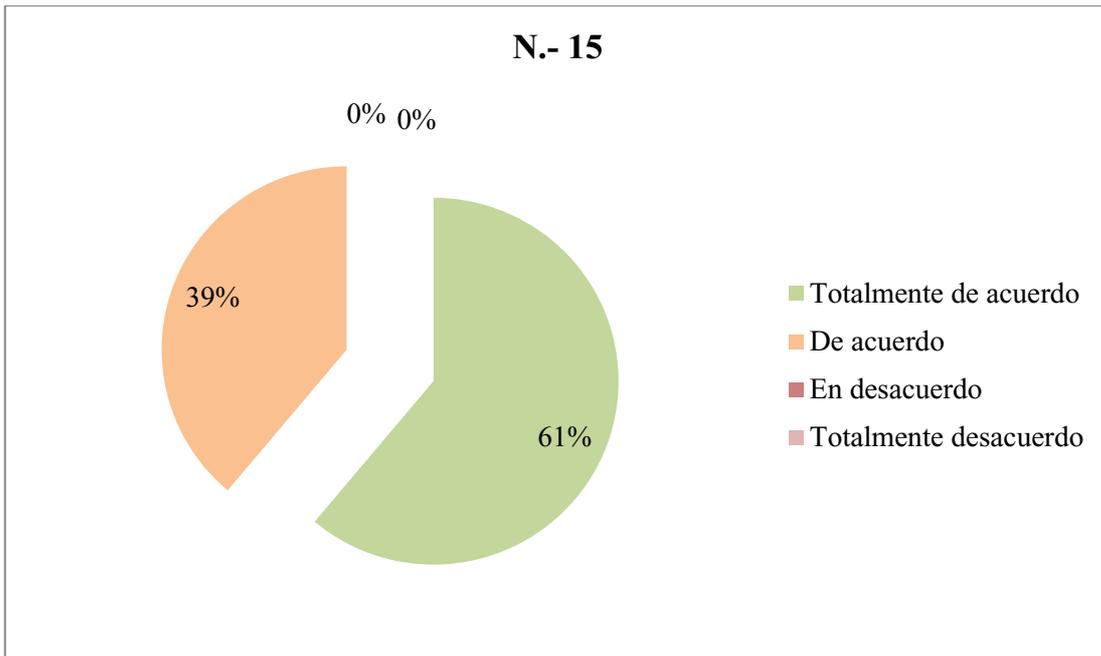
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

De las encuesta realizadas el gráfico 14 nos indica que un 51% está totalmente de acuerdo y 39% de acuerdo interpretando que si se brinda una buena calidad del ambiente y si se cumple con el conjunto de condiciones permitiendo que esto contribuya a una buena satisfacción con el empleo y los trabajadores se sientan satisfecho cumpliendo con su labor y un mínimo porcentaje del 4% indican que están desacuerdo.

CUADRO Y GRÁFICO N.-15

15) Considera Ud. que las motivaciones en el trabajo aumenta el grado de satisfacción de las personas?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
55	35	0	0

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Cuadro y Gráfico 15.- Las motivaciones en el trabajo aumentan el grado de satisfacción de las personas.

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Janeth Delgado

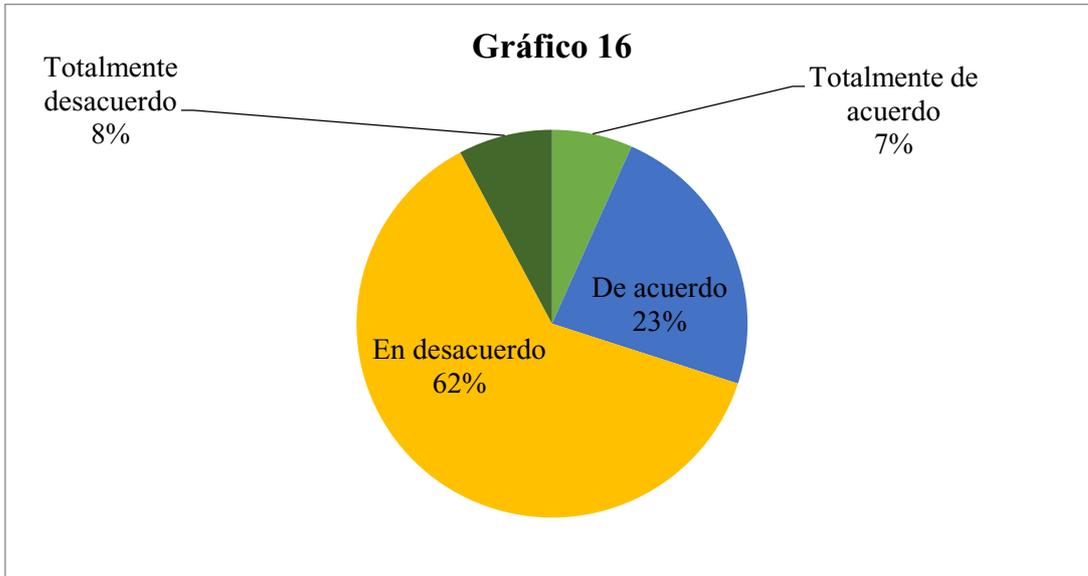
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Analizando el gráfico 15 se determinan resultados positivos ya que porcentualmente un 61% está totalmente de acuerdo y un 39% de acuerdo por tanto se considera que en la empresa brindan motivaciones necesarias que hacen que sus trabajadores se sientan mayormente integrados y vinculados a ella lo que hacen que exista satisfacción laboral, buenas actitudes, mayor productividad con el fin de cumplir las metas, y buen bienestar personal.

CUADRO Y GRÁFICO N.-16

16) Siente Ud. que la labor que desempeña es reconocida por sus superiores?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
6	21	56	7

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Cuadro y Gráfico 16.-La labor que desempeña es reconocida por sus superiores

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Janeth Delgado

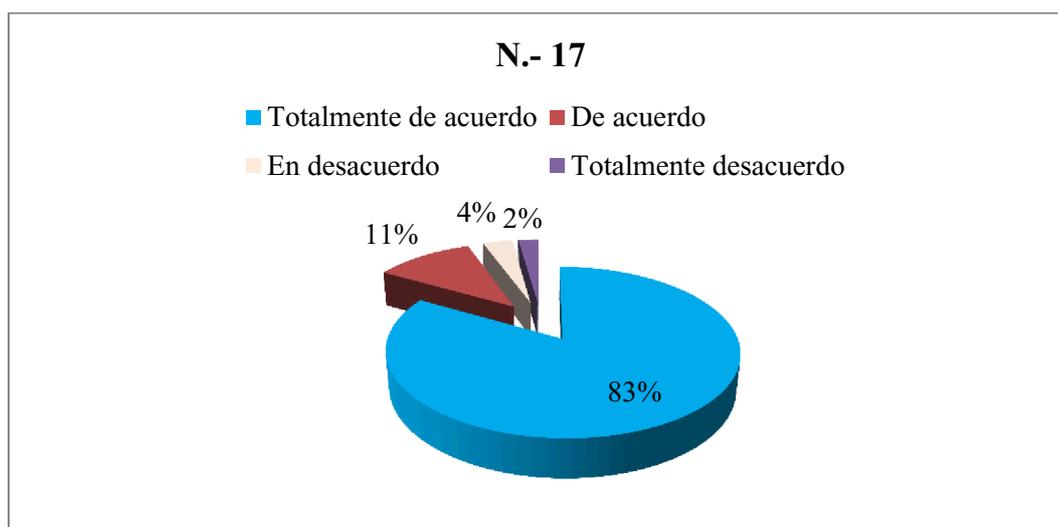
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El gráfico 16 determina que un 23% están de acuerdo y consideran que su labor es reconocida y valorada por sus jefes ya que ellos recompensan el desempeño y muestran la satisfacción hacia ellos, un 7% se muestran un totalmente de acuerdo y un porcentaje de 62% muestra un desacuerdo pues consideran que su trabajo muchas veces no es valorado ni reconocido lo que causa insatisfacción e inconformidad lo que no le permite desempeñarse ni trabajar de acorde a las exigencias por la falta de interés de sus jefes y 8% muestran en total desacuerdo.

CUADRO Y GRÁFICO N.- 17

17) Considera Ud. que la sobrecarga laboral es un agente generador de estrés e insatisfacción laboral?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
75	10	3	2

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Cuadro y Gráfico 17.- La sobrecarga laboral es un agente generador de estrés e insatisfacción laboral

Fuente: Empresa *FISHCORP*

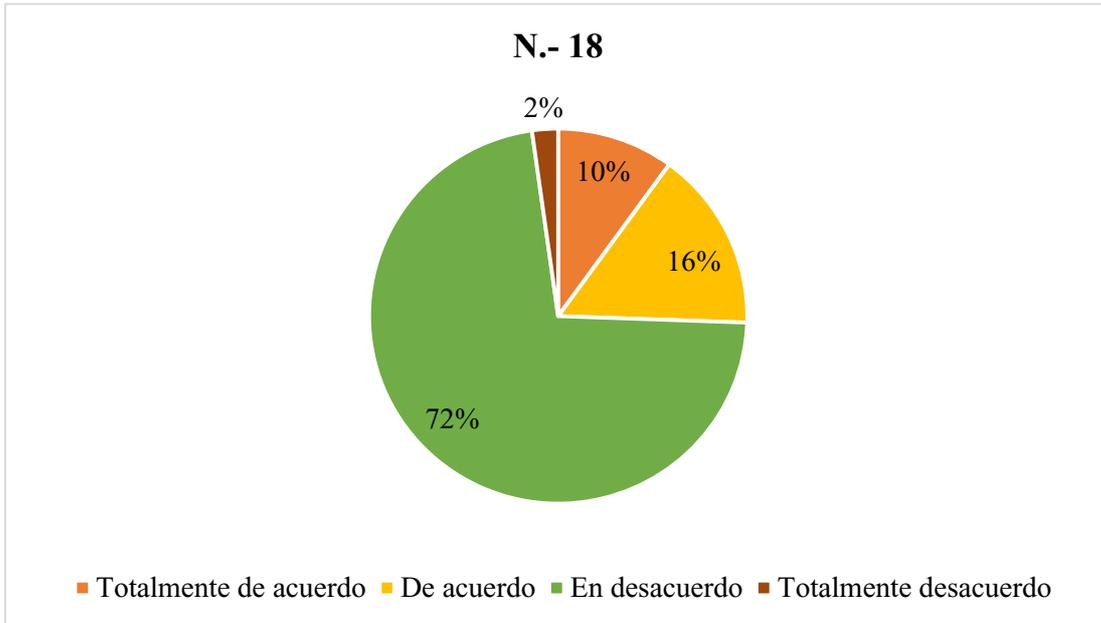
Elaboración: Janeth Delgado

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Como resultados del gráfico 17 se determina que un 83% está totalmente de acuerdo, considerando que una excesiva sobrecarga o presión y abuso laboral es un factor que ocasiona estrés y de cierta manera aumenta la ansiedad lo que hace irritable y disminuye la capacidad de que los empleados cumplan con su labor o trabajo a desempeñar, un 11% se muestra de acuerdo puesto que la sobrecarga laboral afecta y crea incertidumbre ocasionando ciertos malestares laborales un 4% desacuerdo y un 2% totalmente desacuerdo estos porcentajes consideran que no se ven afectados y no causan ningún malestar laboral.

CUADRO Y GRÁFICO N.- 18

18) Piensa Ud. que el lugar donde vive afecta su calidad de vida y de su familia?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
9	14	65	2



REPRESENTACIÓN GRÁFICA

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Janeth Delgado

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

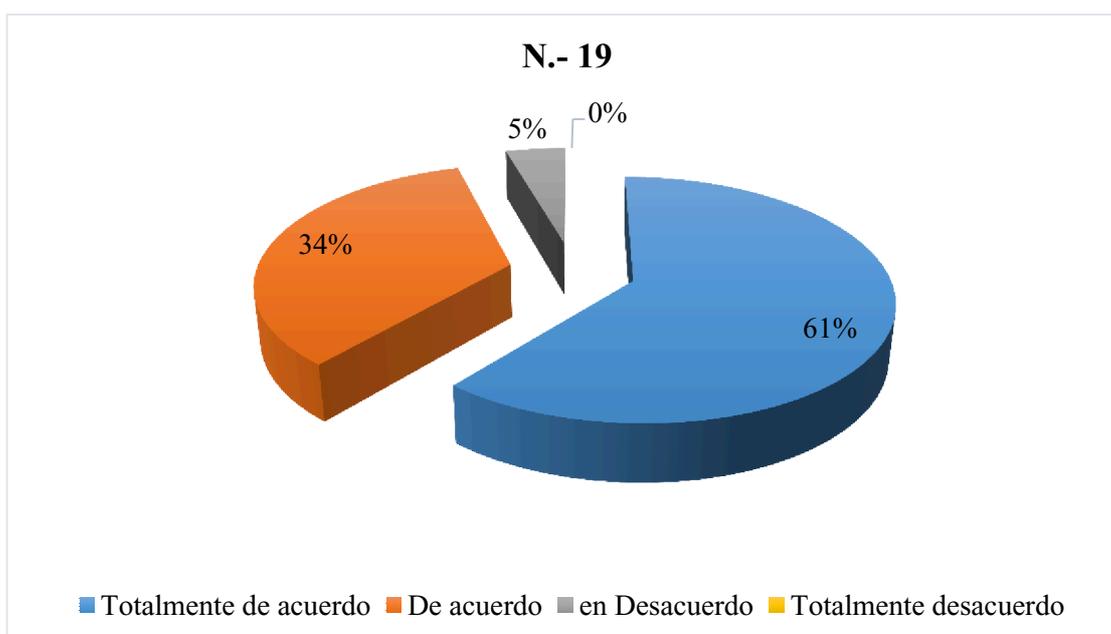
Con lo que respecta al gráfico 18 nos da como resultado que un 10% está totalmente de acuerdo en que se muestran afectados en su estilo y ámbito de vida un 16% de acuerdo considerando que de una u otra manera se ven afectados no solo ellos sino también sus miembros en la familia y 72% se muestra en desacuerdo puesto que no se ven afectados ni presumen que el lugar de residencia le moleste o cause inconveniente en su calidad de vida y un 2% está totalmente desacuerdo.

Cuadro y Gráfico 18.- El lugar donde vive afecta su calidad de vida y

CUADRO Y GRÀFICO N.- 19

19) Considera Ud. Qué la alimentación es un factor que repercute en la calidad de vida?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
55	31	4	0

REPRESENTACIÓN GRÀFICA



Cuadro y Gráfico 19.- La alimentación es un factor que repercute en la calidad de vida

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Janeth Delgado

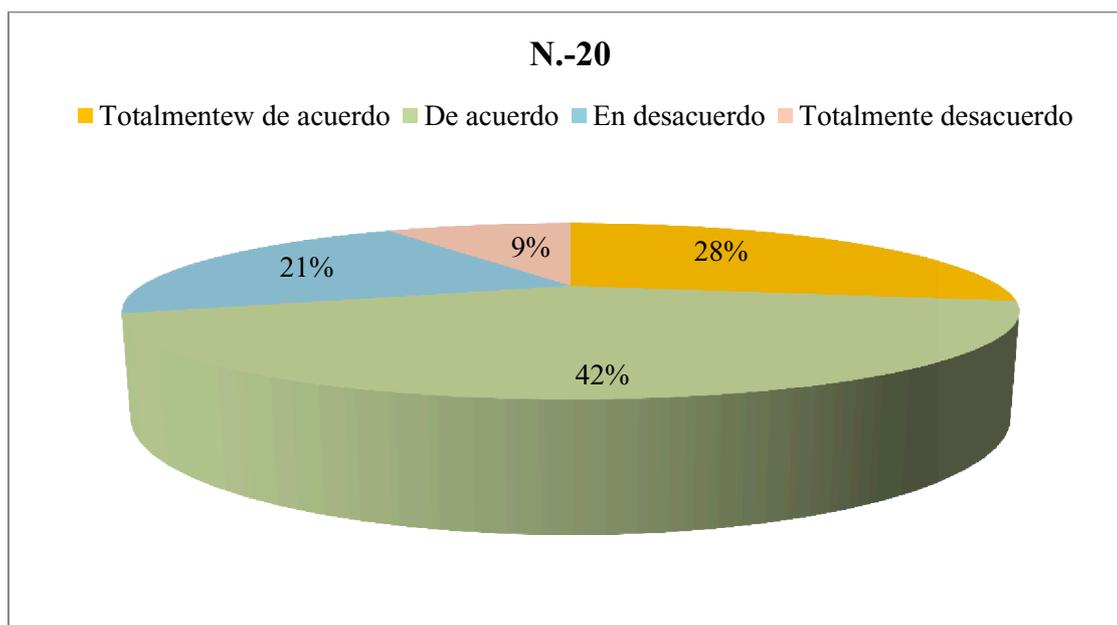
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Según los resultados del gráfico 19 nos indica que un 61% está totalmente de acuerdo pues cabe recalcar que la mayoría de personas considera que la alimentación repercute en la calidad de vida pues es un factor que trasciende en nuestros hábitos y estilo de vida, un 34% se muestra de acuerdo debido a que la alimentación tiene un rol o un papel fundamental y de gran importancia en todo ámbito y 5% en desacuerdo este porcentaje considera que la alimentación no tienen nada que ver ni repercute en la calidad de vida.

CUADRO Y GRÁFICO N.- 20

20) Cree Ud. que es necesario que papá y mamá trabajen fuera del hogar para mejorar la calidad de vida de la familia?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
25	38	19	8

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Cuadro y Gráfico 20.- Es necesario que papá y mamá trabajen fuera del hogar para mejorar la calidad de vida

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Janeth Delgado

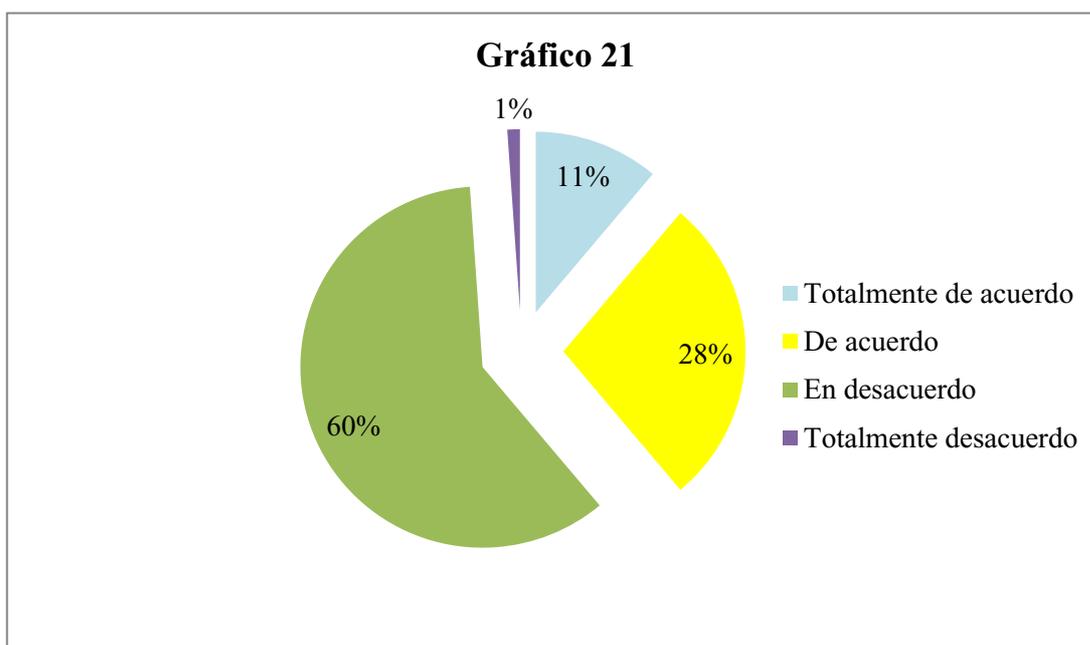
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados el gráfico 20 se interpreta que un 28% está Totalmente de acuerdo con lo que acontece la pregunta debido a que hay que cumplir con el trabajo y un 42% se muestra de acuerdo considerando que es necesario pues así se obtiene estabilidad económica, buen bienestar para la familia y un 21% en desacuerdo debido a que para muchos de ellos es muy difícil conciliar el trabajo con los hijos porque le dedican poco tiempo y se sienten alejados de su familia, un 9% totalmente desacuerdo porque muchos sienten la frustración la falta de tiempo y dedicación para estar junto a ellos.

CUADRO Y GRÁFICO N.- 21

21) Siente Ud. Qué el cuidado y formación de sus hijos no es la adecuada?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
10	25	54	1

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Cuadro y Gráfico 21.-El cuidado y formación de sus hijos no es la adecuado

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Janeth Delgado

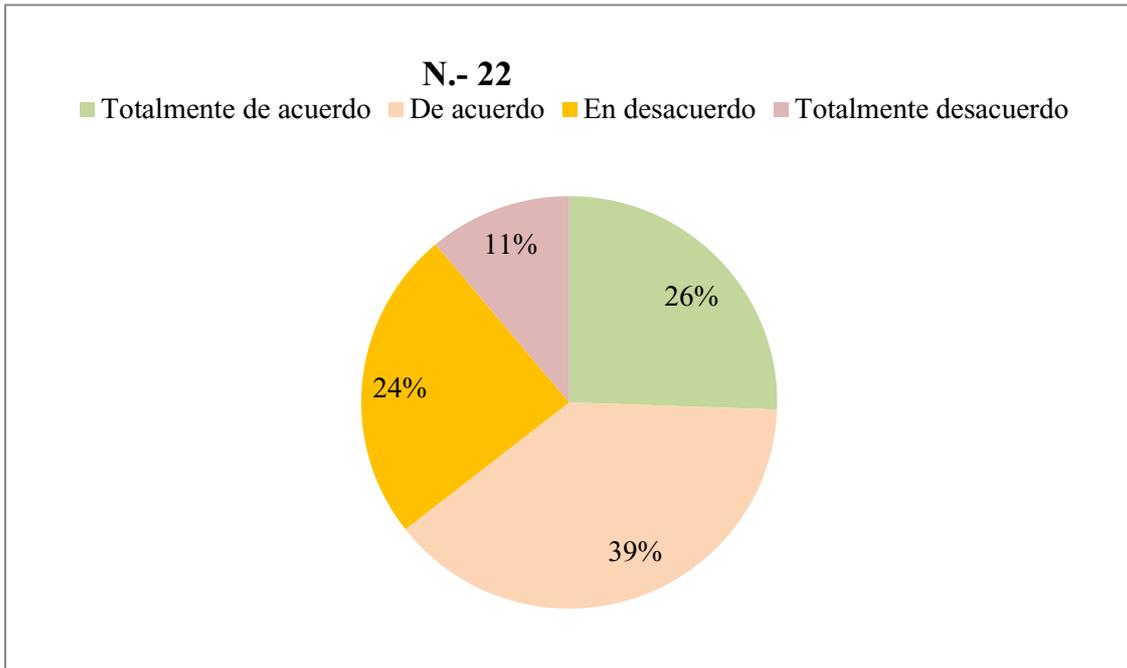
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El gráfico 21 nos indica que en un mayor porcentaje de 60% muestra un desacuerdo en que el cuidado y formación no es la opcional ni adecuada, debido a que no se sienten conformen con los conocimientos ni cuidado que se les brinda a sus hijos, el 28% está de acuerdo con lo que plantea la pregunta.

CUADRO Y GRÁFICO N.-22

22) Piensa Ud. que la empresa le facilita el tiempo necesario en horas laborables para reuniones escolares?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
23	35	22	10

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Cuadro y Gráfico 22.- La empresa le facilita el tiempo en horas laborales para reuniones escolares

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Janeth Delgado

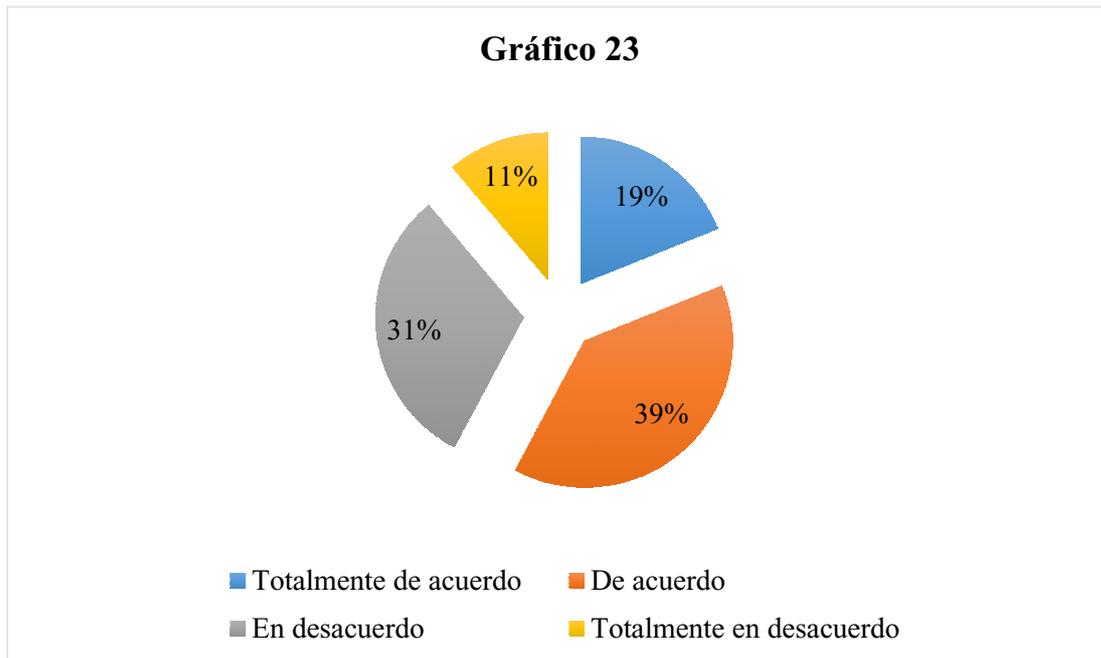
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Dado los resultados en el gráfico 22 se interpreta que el 39% muestra de acuerdo indicando que las empresas facilitan y otorgan el permiso necesario para acudir a reuniones escolares y así ver el rendimiento escolar de sus hijos. Y un 24% se muestra en desacuerdo debido a indican que no les facilitan el permiso para acudir a dichas reuniones.

CUADRO Y GRÁFICO N.-23

23) Siente Ud. que la empresa cumple con todos los beneficios de ley que le permiten gozar de excelente calidad humana y de vida?			
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
17	35	28	10

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



Cuadro y Gráfico 23.- La empresa cumple con todos los beneficios de ley

Fuente: Empresa *FISHCORP*

Elaboración: Janeth Delgado

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En el gráfico 23 da por resultado que un 39% está de acuerdo considerando que la empresa cumple con todos los beneficios de ley y les brinda una buena estabilidad económica que le permite tener y gozar de una buena calidad de vida y un 31% en desacuerdo fundamentando que no se están satisfecho ni conforme debido a que la empresa no cumple con lo que establece con referencia a los beneficios que de por ley debe brindar la empresa a sus trabajadores.

4.2 Conclusiones

- Con respecto a la calidad de vida se deduce que las personas que pertenecen a la empresa reconocen que la misma es aceptable.
- Se determinó que factores como cargas familiares, relaciones interpersonales, mala alimentación, enfermedad y mala remuneración afectan su nivel biopsicosocial de los trabajadores.
- Los trabajadores reconocen que cuando requieren de un préstamo para alguna emergencia, la empresa les facilita sin inconvenientes.
- Existe prioridad por grupos vulnerables entre ellas personas con discapacidad, mujeres embarazadas y de extrema pobreza en la empresa, se da importancia por la inclusión de ellos en áreas más factibles para desarrollar sus potencialidades.
- Su personal operativo y administrativo gozan de los beneficios que otorga la empresa, en alimentación, transporte y buenas relaciones humanas.
- Los trabajadores exponen que la salud ha sido un elemento esencial en el desempeño de sus funciones, lo que les ha permitido desarrollar sus labores libres de accidentes.

4.3 Recomendaciones

- Que se motive al personal por su esfuerzo y su lucha constante por dar lo mejor en el entorno y en la empresa, esto elevará aún más su calidad de vida.
- Dar orientaciones para que el personal no se sienta presionado o agobiado al tener muchas responsabilidades y pueda desempeñarse de la mejor manera.
- Que la empresa incentive siempre al personal, dando opciones de apoyo sea este económico, emocional o moral y ser conocedor de las problemáticas que impiden en muchas ocasiones obtener un desempeño en sus labores
- Que la empresa no descuide el bienestar del trabajador, en él exista un control permanente de su entorno.
- Los representantes de la empresa deben conocer los factores familiares y del entorno en el que se desenvuelve el trabajador para determinar la influencia en el rendimiento laboral y la calidad de vida.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (Andrews y Withey, & citado en Vera y Tánori. (2012). *Bienestar*. Sevilla: W.N.
- Abreu , M. (2013). Calidad de vida familiar. *N&E*.
- Aguirre, A. (2015). *Bienestar en la familia*. maracaibo: Public Torres.
- Alton , A. (2012). Estado del Bienestar y acción voluntaria. En c. e. (2001, *Bienestar Humano*.
- Alvarez, M. (2013). Tiempos en que surge la calidad de vida. *dinamica de la calidad de vida*.
- Arias , P. (2012). investigacion descriptiva. En J. Martera, *La investigacion Decriptiva para desarrollo de proyectos*. Puerto Cruz: M&J.
- Barba , M. (2013). El empleo remunerado. *el empleo en las instituciones*.
- Chiang , M. (2012). -De la calidad de vida laboral a la gestión de la calidad. Una aproximación psicosocial a la calidad como práctica de sujeción y dominación. Maracaibo: Liam.
- Enciclopedia Britanica . (2012). Familia , Conceptos Tipo y Evolucion.
- Espinosa y Morris. (2012). Calidad de Vida», Terminología Científico-social -- Aproximación Crítica--. *Calidad de vida*.
- Fontana, M. (2013). La familia. Argentina: Madena.
- Garduño, J. (2013). Desempeño laboral- Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social Psicothema, Vol 14. En *Calidad de vida*. Bucaramanga.
- Gómez, G. (2013). La calidad de vida y el derecho. En Mesén, *Calidad de vida* (pág. 49). Muscu.
- Gonzales, R. (2014). En H. s. Social.
- Gonzales, R. (2014). En *Historia sobre Trabajo Social*. Maracaibo.
- Gonzales, R. (2014). Maracaibo.
- Gonzales, R. (2014). Maracaibo.
- Gonzales, R. (2014). Historia sobre Trabajo Social. Maracaibo.
- Gonzales, R. (2014). Historia sobre Trabajo Social.
- Gonzales, R. (2014). Historia sobre Trabajo Social.
- Gonzales, R. (2014). Historia sobre Trabajo Social. Venezuela.
- Gonzalez Rodriguez, L. (2012). *Calidad de vida en el ambito laboral*. La Paz: Edisma.
- Graaff, M. (2013). Bienestar. En J. Matt, *El bienestar en la sociedad*.

- Granados, I. (2012). *CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Percepciones de los trabajadores*. La.
- Guerrero Pupo, J. (2015). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. Sevilla: Abell S.A.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Tipo de investigaciones*. Villanueva .
- Hidalgo, E., & Sergiani , M. (2012). *Desarrollando tu calidad de vida*. Lima: Maragua.
- Humanos, D. U. (2012). *La familia*.
- Jelin, E. (2014). La familia. En *Familia*. Manta.
- Keynes, P. (2015). El empleo como modalidad de calidad de vida. En D. Farfan, *El empleo*. La paz: Macc.
- Lijtinstens, L. (2003). la familia. En C. Federal, *La familia* .
- Merejildo, D. (2013). El bienestar .
- Mojiga, B. (2013). *El empleo en las instituciones*. Barcelona: MCC-BAR.
- Nussbaum y Sen. (2003). Calidad de vida en la educacion. *calidad de vida educativa*.
- OMS. (2012). Calidad de vida.
- ONU. (1990). *Derechos politicos y civiles*.
- Pérez Lo Presti, M. (2014). Origen de la familia. En A. y. Dugarte, *Movimientos sociales urbanos en la periferia social: entre la integración y la segregación*.
- Quintero, Á. (2014). Definicion de familia. *Familia*, 11.
- Saldaño, O. (2015). Variables- Concepto. Argentina: Macc-ec.
- Salud, O. M. (2012). Calidad de vida.
- Schwartzmann , M. (2014). Abordaje conceptual de la calidad de vida en el trabajo, en contribuciones a las Ciencias Sociales. *Ola*.
- Tamayo , J. (2013). Que es poblacion y muestra.
- Tomas, U. (2013). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Calidad de horas vs Calidad de vida*.
- Torres, C. (2013). <https://bibliochpc.files.wordpress.com/2012>. Argentina Bahia Blanca: Funlibre.
- Vera , C. (2014). Tipos de Bienestar. Milagros.
- Villafuerte, M. (2014). Tipos de empleo. *Empleos*.
- Villalobo, J. (2012). El empleo y sus sindicatos. *El empleo*.
- Vite, A. (2012). La felicidad. *Felicidad en el hogar*.

6.- ANEXOS



ENCUESTA

Edad: _____ Sexo: _____ Grado de instrucción _____

Instrucciones: la presente encuesta tiene como objetivo conocer su opinión acerca de la Calidad de vida de los trabajadores y su influencia en el rendimiento laboral.

Coloque una x en una de las opciones planteadas.

1.- Considera Ud. que su nivel de calidad de vida es bueno?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

2.-Piensa Ud. Que el número de hijos o personas a su cargo afecta su calidad de vida?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

3.-Siente Ud. Que le dedica poco tiempo a su familia y esto repercute en su bienestar?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

4.-Cree Ud. Que su estado emocional afecta su entorno social, familiar y económico?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

5.-Piensa Ud. que tiene buenas relaciones interpersonales con su familia, amigos y jefes?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

6.-Siente Ud. que en el área en la que trabaja esta de acorde con sus necesidades?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

7.-Considera Ud. que la seguridad y condiciones de trabajo son óptimas?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

8.-Siente Ud. que goza de tiempo suficiente para disfrutar del tiempo libre?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

9.-Cree Ud. recibir algún tipo de discriminación por parte de sus compañeros y jefes de trabajo?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

10.-Piensa Ud. que los objetos materiales tienen relación con la calidad de vida?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

11.-Considera Ud. que sus horarios de trabajo se ajustan a su necesidad?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

12.-Considera Ud. que los problemas familiares afectan la productividad laboral?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

13.-Piensa Ud. que se da el apoyo y la libertad para realizar determinada actividad en el área de trabajo a la que pertenece?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

14.-Cree Ud. que la calidad del ambiente de trabajo contribuye a realizar con éxitos una actividad?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

15.-Considera Ud. que las motivaciones en el trabajo aumenta el grado de satisfacción de las personas?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

16.-Siente Ud. que la labor que desempeña es reconocida por sus superiores?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

17.-Considera Ud. que la sobrecarga laboral es un agente generador de estrés e insatisfacción laboral?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

18.-Piensa Ud. que el lugar donde vive afecta su calidad de vida y de su familia?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

19.-Considera Ud. Que la alimentación es un factor que repercute en la calidad de vida?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

20.-Cree Ud. que es necesario que papá y mamá trabajen fuera del hogar para mejorar la calidad de vida de la familia?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

21.-Siente Ud. Que el cuidado y formación de sus hijos no es la adecuada?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

22.-Piensa Ud. que la empresa le facilita el tiempo necesario en horas laborables para reuniones escolares?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

23.-Siente Ud. que la empresa cumple con todos los beneficios de ley que le permiten gozar de excelente calidad humana y de vida?

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

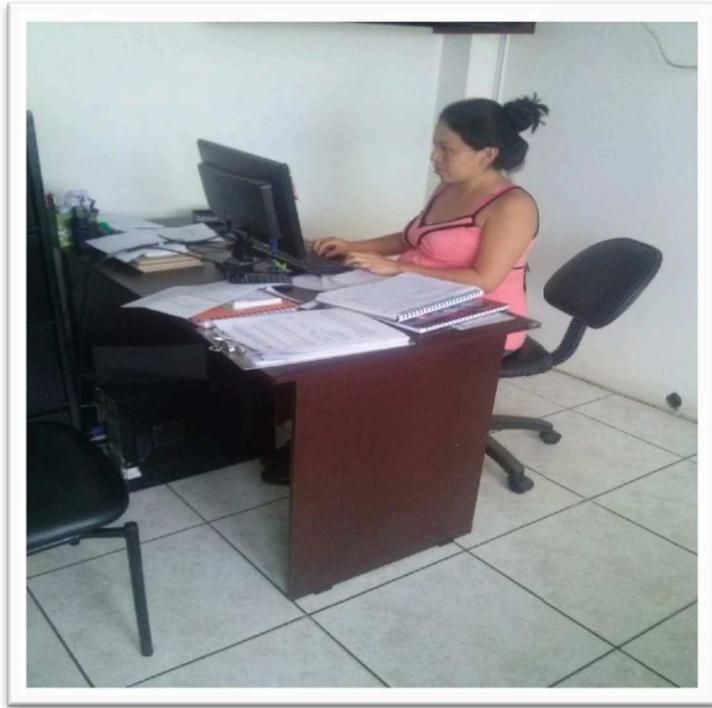


Imagen 2.- Recolección de información- Bases de datos

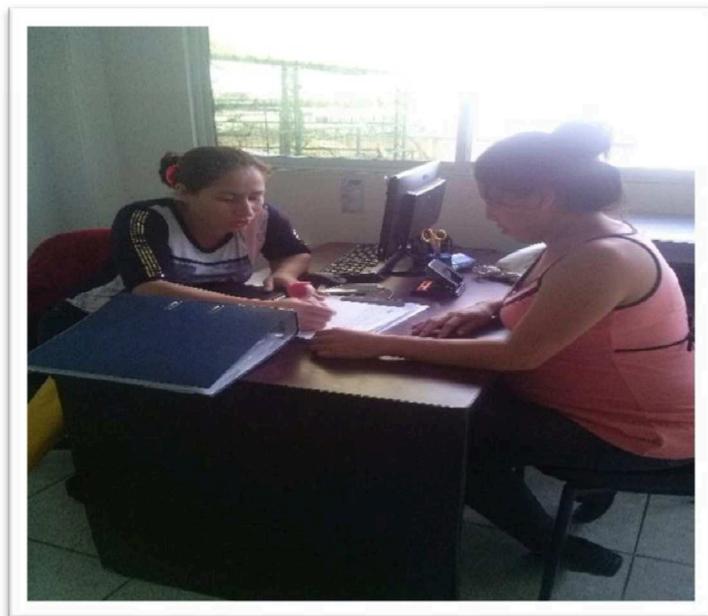


Imagen 1.- Reunión con directivos de la empresa respecto a la aplicación de encuestas



Imagen 3.- Aplicación de encuestas a personal operativo de Fishcorp



Imagen 4.- Encuestas aplicadas a personal de proceso sobre la calidad de vida





Imagen 5.- Recibiendo tutorías para el desarrollo del proyecto

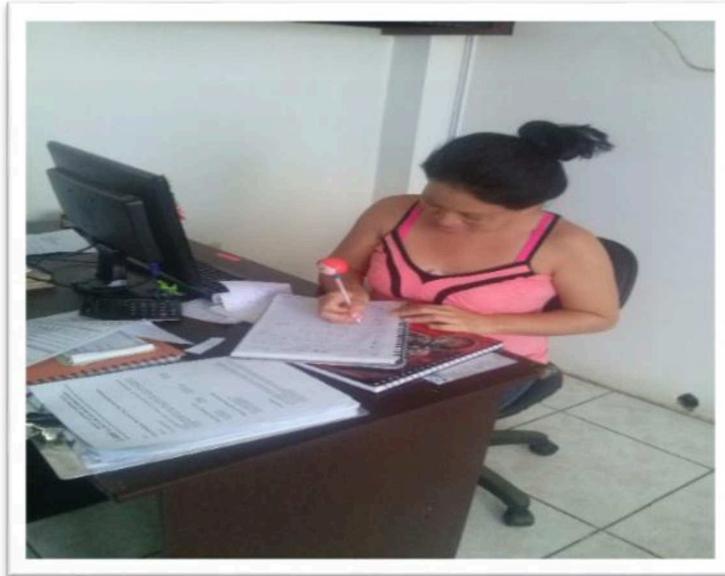


Imagen 7.- Tabulación de información



Imagen 6.- Culminación de proyecto