



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
MODALIDAD A DISTANCIA**

TEMA:

**Propuesta de intervención de Trabajo Social para el
mejoramiento de la calidad de vida de los empleados
operativos pertenecientes a la planta de una empresa de
comercialización de gas.**

AUTORA:

Coronel Orellana Mercedes Del Rocío

**Componente práctico del examen complejo previo a la
obtención del grado de Licenciada en Trabajo Social**

TUTORA

Lcda. Mendoza Vera Sandra Jamina

**Guayaquil, Ecuador
2017**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
MODALIDAD A DISTANCIA**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **Coronel Orellana Mercedes Del Rocío** como requerimiento para la obtención del Título de **Licenciada en Trabajo Social**

TUTORA

f. _____
Lcda. Mendoza Vera Sandra Jamina

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Lcda. Mendoza Vera Sandra Jamina

Guayaquil, a los 18 del mes de Agosto del año 2017



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Coronel Orellana Mercedes Del Rocío**

DECLARO QUE:

El **componente práctico del examen complejo, Propuesta de intervención de Trabajo Social para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas.** previo a la obtención del Título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 18 del mes de Agosto del año 2017

LA AUTORA:

f. _____
Coronel Orellana Mercedes Del Rocío



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
MODALIDAD A DISTANCIA**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Coronel Orellana Mercedes Del Rocío**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo Propuesta de intervención de Trabajo Social para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 18 del mes de Agosto del año 2017

LA AUTORA:

f. _____
Coronel Orellana Mercedes Del Rocío

REPORTE URKUND



Urkund Analysis Result

Analysed Document: Mercedes Coronel Complexivo práctico.docx (D29991515)
Submitted: 2017-08-04 21:42:00
Submitted By: mcoronelljobru_@hotmail.com
Significance: 1 %

Sources included in the report:

LIBRO - ESTUDIANTES.docx (D29594607)
<https://www.gestiopolis.com/factores-motivacionales-e-higienicos-de-herzberg-en-las-empresas/>
<https://trabajosocialelsalvador.files.wordpress.com/2016/01/metodo-integrado-ts-caso.pdf>

Instances where selected sources appear:

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a Dios por darme sabiduría y saber guiarme en todo momento de mi carrera profesional y personal, así también a mi esposo e hijos quienes han sido mi motor y apoyo incondicional en este proceso de mi vida y a quienes les debo tiempo, el tiempo un recurso del cual no podré recuperarlo, pero saber que fue bien aprovechado es gratificante; a mis padres por siempre estar conmigo en momentos difíciles de mi vida y con quienes siempre puedo contar. A mi bella Abuelita que siempre estuvo presente, a mi hermana con sus oraciones y a mis suegros con su paciencia.

A cada persona que hizo de este camino más fácil le agradezco infinitamente, a mis queridos compañeros, con quienes he formado una amistad pura y verdadera de los pocos que se pueden encontrar en la vida; y a mis mentores de la Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humana, por su enseñanza y guía.

DEDICATORIA

Para mi tío Oscar Coronel quien me inspiro a seguir estudiando, desde su partida al cielo supe que si él pudo ser un profesional, también lo podría lograr. Siempre estarás en nuestros corazones, tu familia siempre te recordara por los buenos momentos vividos.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
MODALIDAD A DISTANCIA**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

LCDA. MENDOZA VERA SANDRA JAMINA
TUTORA

f. _____

LCDA. MENDOZA VERA SANDRA JAMINA
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

MGS. JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO
COORDINADOR DE LA CARRERA



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

PERIODO UTE A-2017

ACTA EXAMEN COMPLEXIVO

ESTUDIANTE: CORONEL ORELLANA, MERCEDES DEL ROCIO

COMPONENTE TEORICO 60%	
PRIMER INTENTO	SEGUNDO INTENTO
NOTA SOBRE 10: 6.11	NOTA SOBRE 10: 8.67
NOTA COMPONENTE TEORICO 8.67	

COMPONENTE PRACTICO 40%			
SANDRA JAMINA MENDOZA VERA	JOGE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO	PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA	LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS
NOTA SOBRE 10: 9.00	NOTA SOBRE 10: 9.00	NOTA SOBRE 10: 9.00	NOTA SOBRE 10: 9.00
TOTAL: 70%	TOTAL: 10%	TOTAL: 10%	TOTAL: 10%
NOTA COMPONENTE PRACTICO 9.00			

NOTA FINAL: 8.80

SANDRA JAMINA
MENDOZA VERA
Tutor

JOSE GREGORIO
SALAZAR JARAMILLO
Miembro 1 del Tribunal

PAOLA XIMENA
MEJIA OSPINA
Miembro 2 del Tribunal

LOURDES MONSERRATE
MENDIETA LUCAS
Miembro 3 del Tribunal

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	VI
DEDICATORIA	VII
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN	VIII
ACTA EXAMEN COMPLEXIVO.....	IX
ÍNDICE GENERAL.....	X
ÍNDICE DE TABLAS	XII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XII
RESUMEN	XV
ABSTRACT	XVI
1. Descripción sucinta de la propuesta.....	1
2. Contextualización	1
3. Estructuración del diagnóstico.....	3
4. Investigación diagnóstica	7
4.1. Resultados Descriptivos	8
4.2. Resultados Analíticos	10
5. Estructuración de la propuesta metodológica.....	12
5.1. Objetivos.....	12
5.2. Propuesta de intervención.- la gestión social por objetivos	12
5.3. Marco Conceptual.....	13
6.3 Marco Legal	18
5.4. Marco Metodológico	20
5.5. Plan operativo de la intervención.....	21
• <i>Intervención grupal</i>	21
• <i>Procesos de intervención con familias</i>	21
• <i>Prevención (Socio educativo)</i>	22
• <i>Actividades complementarias</i>	22

5.6. Coordinación interna o externa requerida.....	33
6. CONCLUSIONES.....	34
7. BIBLIOGRAFÍA	35
8. ANEXOS	38
8.1. Cronograma de actividades	38
8.2. Datos laborales de los empleados pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas.....	39
8.3. Ficha socioeconómica	75
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	78
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Plan Operativo de la Intervención	30
Tabla 2: Coordinación luego de la intervención	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Datos generales del empleado: edad	39
Gráfico 2: datos generales del empleado, sexo	39
Gráfico 3: Datos generales del empleado, grado de estudio.	40
Gráfico 4: datos del empleado, padece de discapacidad?.....	40
Gráfico 5: Tiempo de trabajo en la planta.	41
Gráfico 6: Tiene otro empleo además del que desempeña	42
Gráfico 7: Horas diarias dedicadas al trabajo.	42
Gráfico 8: Tiempo utilizado para trasladarse diariamente de su casa al trabajo.....	43
Gráfico 9: Zonas donde residen los empleados.....	44
Gráfico 10: Medio de transporte para llegar a la planta.	44
Gráfico 11: Tendencia de la vivienda.....	45
Gráfico 12: Construcción de vivienda.	45
Gráfico 13: Redes y Servicio.....	46
Gráfico 14: Servicios médicos con los que cuenta la familia.....	46
Gráfico 15: Servicios médicos con los que cuenta la familia.....	47
Gráfico 16: Tipo de familia.	47
Gráfico 17: ¿Consume algún tipo de drogas ilícitas?.....	48
Gráfico 18: ¿Tienes vecinos que consumen y/o venden drogas ilícitas?....	49
Gráfico 19: Problemas judiciales.....	49
Gráfico 20: ¿Te encuentras endeudado?	50

Gráfico 21: Participación del empleado en actividades escolares con sus hijos.	50
Gráfico 22: Violencia familiar.	51
Gráfico 23: Colabora en su tiempo libre con tareas domésticas?	52
Gráfico 24: ¿Cuándo Ud., está en el trabajo, se desconcentra por las tareas que dejó en casa?.....	52
Gráfico 25: ¿Su trabajo le impide demostrar sus emociones?.....	53
Gráfico 26: ¿Le alcanza el tiempo para estar al día con su trabajo?.	53
Gráfico 27: ¿Hay situaciones en las cuáles Ud., requiere estar en el trabajo y en su casa al mismo tiempo?.....	54
Gráfico 28: ¿Cuándo termina la jornada laboral le cuesta olvidar los problemas del trabajo?	54
Gráfico 29: ¿Llega tarde a casa por causa del trabajo?.	55
Gráfico 30: ¿Trabaja los fines de semana?.	56
Gráfico 31: ¿Te sientes fatigado al terminar la jornada laboral?.....	56
Gráfico 32: ¿El trabajo le da tiempo libre para disfrutar a su familia?.....	57
Gráfico 33 : Actividades en familia: ver televisión.	58
Gráfico 34: Actividades en tiempo libre: leer.....	58
Gráfico 35: Actividades en familia: hacer deportes.	59
Gráfico 36: Actividades con familia: hacer compras.	59
Gráfico 37: Actividades con la familia: visitar familiares.....	60
Gráfico 38: Actividades en tiempo libre: dormir, descansar.	60
Gráfico 39: Actividades con la familia: viajar, ir de paseo.	61
Gráfico 40: Participación en los últimos 6 meses: club deportivo.	62
Gráfico 41: Participación en los últimos 6 meses: grupo religioso.	62
Gráfico 42: Participación en los últimos 6 meses: organización de vecinos.	63
Gráfico 43: Participación en los últimos 6 meses: agrupación cultural.	63
Gráfico 44: Participación en los últimos 6 meses: grupo de voluntariado. ...	64
Gráfico 45: Participación en los últimos 6 meses: grupo político.	64

Gráfico 46: Participación en los últimos 6 meses: grupo gremial.....	65
Gráfico 47: Participación en los últimos 6 meses: ningún grupo.....	65
Gráfico 48 : Razones para asistir a actividades de interés personal: diversión.	66
Gráfico 49 : Razones para asistir a actividades de interés personal: acceso a programas de ayuda alimentaria.....	66
Gráfico 50: Razones para asistir a actividades de interés personal: por devoción.	67
Gráfico 51: Razones para asistir a actividades de interés personal: mantener una vida saludable.	67
Gráfico 52: Razones para asistir a actividades de interés personal: por contribuir a la sociedad.	68
Gráfico 53: Razones para asistir a actividades de interés personal: por obligación.....	68
Gráfico 54: Promoción de espacios deportivos por parte de la empresa.	69
Gráfico 55: Asistencia a espacios deportivos.	70
Gráfico 56: Asistencia a grupos culturales.....	70
Gráfico 57: Asistencia a grupos de voluntariados.....	71
Gráfico 58: Asistencia a grupos ecológicos.	71
Gráfico 59: Asistencia a grupos de bailes.....	72
Gráfico 60: Satisfacción dentro de la empresa.	72
Gráfico 61: Salario Mínimo.	73
Gráfico 62: Otros ingresos del grupo familiar.....	73

RESUMEN

La presente “Propuesta de mejoramiento de la calidad de vida de los empleados operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas”, ha sido concebida desde la intervención del Trabajo Social; y, plasmada en un Plan Operativo.

Considerando que una de las dimensiones del Trabajo Social en los sistemas laborales es detectar y analizar la presencia de problemáticas existentes dentro de la organización, el plan operativo propuesto incorpora estrategias sustentadas en acciones que potencien al trabajador en la conservación de su puesto de trabajo, su realización laboral desde la concepción de derecho a una vida digna, así como el mejoramiento de la calidad de vida y relaciones familiares.

El diagnóstico se realizó considerando una muestra de 30 trabajadores pertenecientes a la empresa, a los que se les aplicó la técnica de entrevista estructurada y observación con el instrumento de la ficha socioeconómica. También se realizó revisión documental con el fin de obtener información a partir de los aspectos personales de cada empleado.

El diagnóstico permitió determinar los principales aspectos que afectan el desempeño laboral de los empleados, así como las condiciones laborales que influyen directamente en el bienestar laboral y familiar; y, que de no ser intervenidos acarrearían consecuencias en su estabilidad laboral y familiar.

Palabras Claves: condiciones laborales, bienestar laboral, calidad de vida, relaciones familiares.

ABSTRACT

The present "Proposal for improvement of the quality of life of the employees operating belonging to the floor of a gas marketing company", has been designed from the intervention of Social Work; and, as embodied in an Operational Plan.

Considering that one of the dimensions of Social Work in the labor systems is to detect and analyze the presence of problems within the Organization, the proposed operational plan incorporates strategies based on actions that enhance the worker in the conservation of their place of work, your realization of labor from the conception of the right to a dignified life, as well as the improvement of the quality of life and family relations.

The diagnosis was made considering a sample of 30 workers belonging to the company, who were applied the technique of structured interview and observation with the instrument of the socio-economic status. The document review was also carried out in order to obtain information from the personal aspects of each employee.

The diagnosis allowed the identification of the main aspects that affect job performance of the employees, as well as conditions that directly influence the work and family well-being; and that surgery would entail consequences in your work and family stability.

Key words: Condition is Labor, Labor welfare, quality of life, family relationships.

1. Descripción sucinta de la propuesta

La presente propuesta de intervención de Trabajo Social se centra en un Plan Operativo que tiene como propósito facilitar condiciones y estrategias para mejorar la calidad de vida de los empleados operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas.

Los objetivos están centrados en:

- La identificación de las condiciones laborales que afectan el bienestar laboral y calidad de vida de los empleados,
- El establecimiento de estrategias que permitan modificar las condiciones laborales y mejorar el bienestar laboral y
- La planificación de actividades extra laborales encaminadas al mejoramiento de la calidad de vida y relaciones familiares de los empleados.

La presente propuesta de intervención se llevará a cabo en el lapso de un año. El Plan Operativo Anual de Trabajo Social está centrado en los objetivos antes descritos y en las actividades que viabilizan a los mismos.

2. Contextualización

Lugar social

La empresa de comercialización de gas, asume el compromiso de realizar sus actividades considerando como valores esenciales la seguridad, la salud de las personas y el cuidado del medio ambiente.

Su **misión** es entregar a los clientes soluciones energéticas basadas en gas, que responda a sus necesidades y aporten a su bienestar, a través de procesos seguros y eficientes, sustentados en nuestros valores, además de ser una empresa sostenible, que mantenga el liderazgo en el mercado, buscando el bienestar de las personas, la sociedad y el planeta.

Cuenta con una política integrada de seguridad, salud y medio ambiente que incluye principios como liderazgo y gestión integrada, incorporación de criterios de seguridad, salud y medio ambiente en todo el ciclo de las actividades, cumplimiento de las normas, mejora continua, comunicación y relación con la sociedad.

Presenta también una normativa de ética y conducta que tiene como objetivo establecer las pautas generales que deben regir la conducta de la empresa de comercialización de Gas y de todos sus empleados en el cumplimiento de sus funciones y en sus relaciones comerciales y profesionales, actuando de acuerdo con las leyes de cada país y respetando los principios éticos de sus respectivas culturas, siendo los valores éticos:

- **Integridad:** En la empresa de comercialización de Gas se cuida el bienestar de las personas, la Compañía y el entorno en el que opera y actúa conforme a los compromisos que se adquiere.
- **Responsabilidad:** En la empresa de comercialización de Gas se alcanzan los retos teniendo en cuenta el impacto global de las decisiones y actuaciones en las personas, el entorno y el planeta.
- **Transparencia:** En la empresa de comercialización de Gas se trabaja bajo la máxima de que todas las actuaciones puedan ser reportadas de manera veraz, clara y contrastable, y se atiende la información como un activo de la Compañía que se comparte para generar valor.
- **Flexibilidad:** La escucha activa permite la consecución de retos de forma equilibrada y sostenida.
- **Innovación:** En la empresa de comercialización de Gas se cree que la clave de la competitividad y evolución reside en la capacidad para generar ideas y llevarlas a la práctica, en un entorno de colaboración y aprendizaje colectivo continuo.

Sujetos sociales

Para realizar la presente investigación y propuesta de intervención se ha considerado la participación de un grupo de trabajadores operativos, los mismos que responden a un rango de edad entre 31 a 60 años. Todos son de género masculino y cuentan con un nivel de estudio de Bachillerato General Unificado y con grado Académico de Tecnólogo, además de no presentar ninguna discapacidad. Otra característica importante es su permanencia laboral que ha sido de uno a dos años.

La mayoría de los trabajadores posee una familia nuclear y cuentan con viviendas que incluyen todos los servicios básicos, así como un nivel socio económico medio.

3. Estructuración del diagnóstico

Nivel Macro

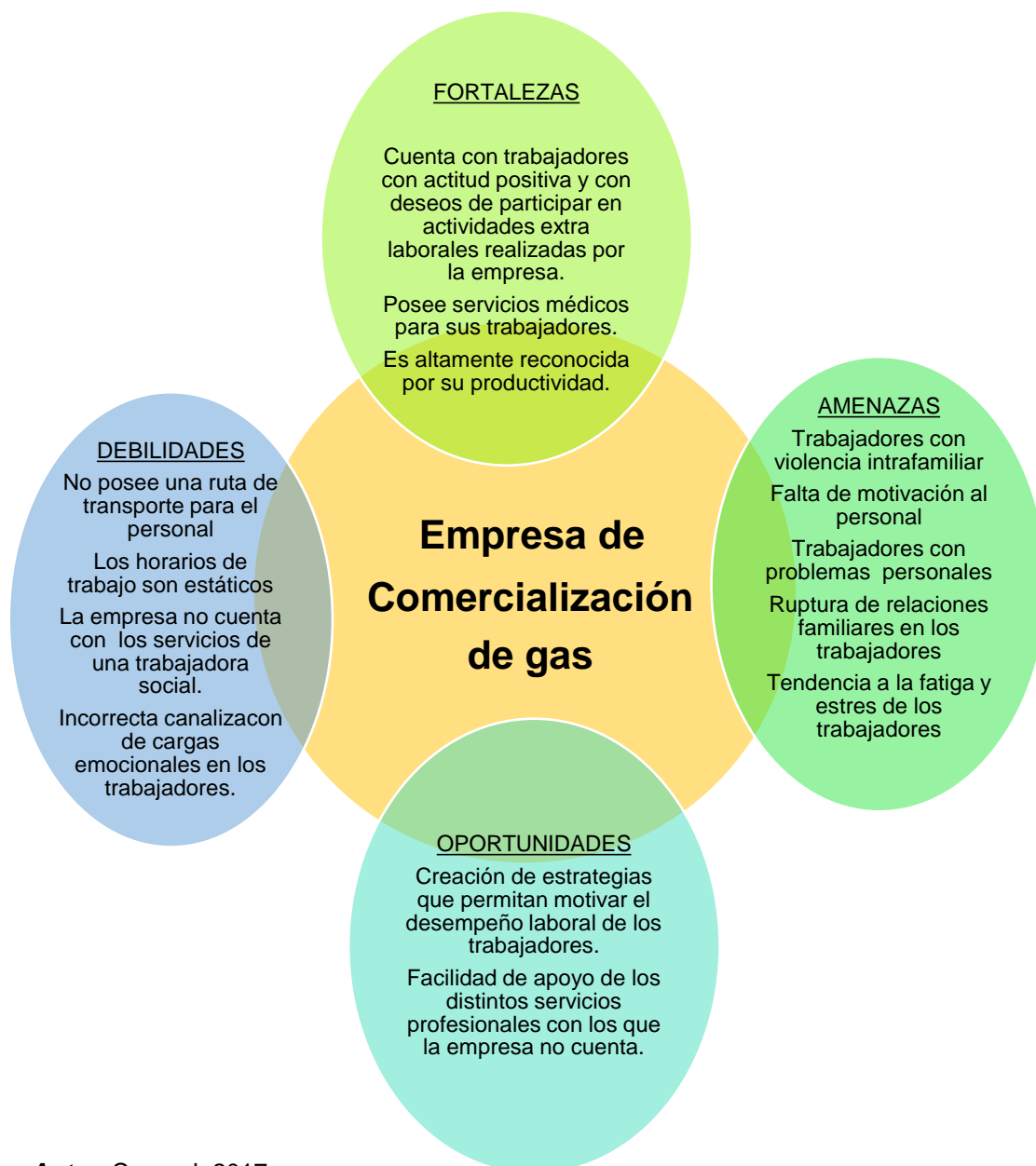
Durante los últimos años se han realizado varias investigaciones que han tenido como objetivo evaluar el bienestar laboral de los trabajadores de las diversas empresas, dichas investigaciones se las ha realizado en 142 países como son África, Argelia, Túnez, Brasil, México, Europa, Francia, Alemania, China, Estados Unidos, Panamá, entre otros, donde los resultados han revelado que cerca del 90% de los trabajadores son “trabajadores activamente desconectados” puesto que refieren no estar a gusto en su sitio laboral, es decir el trabajo en ellos se convierte en una frustración más que en una satisfacción sin embargo se mantienen en ellos por la economía que representan, con estos resultados se puede notar que la mayoría de trabajos no son productivos y son menos seguros por lo que los empleadores tienen menor posibilidad de crear nuevos puestos de trabajo, es decir si los trabajadores de una empresa se sienten insatisfechos en su labor no existirá eficacia en sus labores lo que estaría afectando a la productividad de la empresa (Adams, 2013).

Una investigación desarrollada sobre el bienestar y la satisfacción laboral en distintos países como Ucrania, España, Chile, Australia, Estados Unidos, Brasil, Argentina, entre otros, ha demostrado que la mejora de la calidad de trabajo es esencial para el bienestar del empleado y el desarrollo de la capacidad productiva de cada nación en un mundo donde la competitividad continua en aumento, cada empresa tiene su reglamento interno y sus modelos de actuación, todo esto se refleja en las actitudes y valores de cada empleado, pero como aspecto prioritario se debe tener el análisis de los determinantes de la satisfacción laboral en los trabajadores puesto que causan un fuerte impacto en conductas como absentismo, productividad y rotación. Aproximadamente el 50% de cada población de muestra tomada de los diferentes países menciona no estar satisfecho con su lugar de trabajo debido a los diferentes factores influyentes como son sueldo, ambiente laboral, horarios, relaciones interpersonales y demás (Sánchez, Fuentes, & Artacho , 2008).

Nivel Meso

La empresa de comercialización de Gas, tiene como misión proporcionar a su clientela soluciones basadas en la venta de su producto tomando en cuenta la necesidad de cada cliente, en función del proceso seguro y eficiente. Por este motivo se realiza un diagnóstico que permita identificar las debilidades de la empresa con la finalidad de fortalecer y mantener el liderazgo en el mercado, mediante una productividad eficiente. Así también dentro de la empresa se relaciona los objetivos individuales que deberá cumplir cada empleado con el fin de ser revisados y analizados por el departamento de recursos humanos a fin de ser medibles por medio de indicadores.

Si bien es cierto el trabajo social es una disciplina enfocada a la atención de las diferentes demandas y necesidades que puede presentar una persona como parte de una organización o sociedad, un profesional de Trabajo Social busca potencializar las habilidades de cada persona con la finalidad de que esta interactúe en su medio, desarrollando estrategias que la permitan desempeñar sus actividades de forma adecuada y eficaz beneficiando ya sea a la misma persona o a la organización a la que pertenece.



Autor: Coronel, 2017

Fuente: Propuesta de bienestar laboral para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas.



Autor: Coronel, 2017

Fuente: Propuesta de bienestar laboral para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas.

Nivel Micro

Tomando a las condiciones laborales como las causantes de afectaciones en el desempeño laboral y ruptura o alteraciones en las relaciones familiares de los empleados, se puede mencionar que esta es la realidad que enfrentan los

trabajadores de la planta de una empresa de comercialización de gas, puesto que según indican existen distintos factores tanto personales como laborales y familiares que los mantienen distraídos, pensativos y sin motivación alguna para desempeñar sus funciones laborales, lo que motiva a la puesta en práctica de la intervención propuesta con la finalidad de garantizar el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y la productividad empresarial.

4. Investigación diagnóstica

Dentro del proceso diagnóstico llevado a cabo se utilizó la técnica de la entrevista estructurada, la observación con el instrumento de la ficha socioeconómica y la revisión documental, mismos que permitieron obtener información por medio del método cuantitativo con la finalidad de conocer la situación actual del trabajador tanto a nivel familiar, personal y laboral.

Entrevista estructurada: permite realizar una serie de preguntas que brindaran mayor información al entrevistador, de igual forma incrementara los datos recolectados ya que se pueden plasmar situaciones que quizá no se expresen en la ficha socioeconómica y que si se puedan manifestarlos libremente mediante el diálogo.

Observación - Ficha socioeconómica: al aplicar la ficha socioeconómica se pudo conocer cuáles son las condiciones laborales que estaría afectando al desempeño laboral y las relaciones intrafamiliares de los trabajadores dando como consecuencia dificultades en su bienestar laboral y calidad de vida.

De igual forma los resultados arrojados por la ficha socioeconómica hacen notar que se debe realizar una intervención enfocada a crear estrategias que permitan mejorar las condiciones laborales de los trabajadores garantizando el bienestar personal y laboral de los mismos.

Revisión documental: mediante esta técnica se ha podido recabar información importante para el desempeño y rendimiento de los trabajadores

puesto que hace notar las diferentes situaciones que los están afectando, situaciones que representa un gran peligro tanto para el trabajador como para la organización.

Resultados:

Objetivos del diagnóstico

1. Identificar las condiciones laborales de los trabajadores operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas.
2. Determinar la calidad de vida de los trabajadores operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas.
3. Analizar si el bienestar laboral influye en la calidad de vida de los trabajadores operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas.

4.1. Resultados Descriptivos

Al aplicar el instrumento de la ficha socioeconómica los resultados revelaron que existen ciertas situaciones que impiden el normal desempeño y rendimiento del trabajador dentro de su área de trabajo, situaciones que se detallan a continuación:

Situaciones laborales

- En cuanto a olvidar los problemas laborales el 67% menciona no poder hacerlo frecuentemente, el 13% a veces, el 7% nunca y casi nunca y el 6% a menudo,
- Con respecto a trabajar los fines de semana el 83% manifiesta que si lo hace, el 10% a veces y el 7% a menudo,
- Refiriéndose al culminar fatigado la jornada laboral 28 personas manifiestan que sí y 2 que no,

Situaciones familiares

- Con relación a querer estar al mismo tiempo en la casa y en el trabajo un 83% menciona que frecuentemente, el 7% a menudo y a veces y el 3% nunca,
- En cuanto a la desconcentración a causa de tareas inconclusas en casa un alto porcentaje respondió que lo hacía frecuentemente mientras que bajos porcentajes indicaron hacerlo a menudo, a veces o nunca,
- Con relación al tiempo libre para disfrutar en familia el 93% indican si tenerlo mientras que el 7% no,

Situaciones personales

- Con respecto a si tienen deudas el 50% respondió que sí y el otro 50% que no,

Tiempo

- Con relación al tiempo que tardan para llegar a su casa el 64% tarda 1 hora, el 25% 1 hora y 30 minutos, el 7% media hora y el 4% dos horas o más,

Medio de transporte

- Según el medio de transporte que utilizan para llegar al lugar de trabajo el 83% indico viajar en transporte público y el 27% en transporte privado,

Expresión de emociones

- Con respecto a la expresión libre de emociones el 93% de los trabajadores mencionan que no pueden hacerlo mientras que un 7% menciona que sí,

Programas recreativos

El 100% de los trabajadores refieren que si participarían en programas recreativos creados por la empresa.

Todas aquellas situaciones manifestadas anteriormente necesitan ponerse a consideración del personal administrativo de la empresa ya que el trabajador representa un elemento fundamental con prioridades tanto en su bienestar físico como psíquico y la atención de todas las demandas presentes podrían generar un mejor rendimiento laboral así como una mejora de sus relaciones familiares consiguiendo armonía tranquilidad y equilibrio para el individuo.

4.2. Resultados Analíticos

Una vez realizado el análisis de los datos e información recolectada de cada trabajador se puede deducir que:

En cuanto a las condiciones laborales, el 67% de los trabajadores indican que no pueden olvidar sus problemas laborales a la hora de permanecer en sus hogares lo que probablemente afecte a la dinámica familiar, el 83% indica trabajar los fines de semana lo que también podría representar una problemática familiar puesto que varias familias optan por compartir tiempo juntos el fin de semana y cuando un miembro de la familia no está presente pues hay varias actividades que se cancelan lo que acarrearía dificultades emocionales, laborales y personales para el trabajador, de igual forma todos los trabajadores manifiestan que terminan su jornada laboral fatigados lo que interfiere en el bienestar sobre la áreas que se desenvuelve.

En relación a las situaciones familiares el 83% de los trabajadores mencionan que existen momentos en donde quisieran estar en su casa y en el trabajo al mismo tiempo lo que los mantiene intranquilos puesto que existen varias actividades que les gustaría compartir con su familia sin embargo la obligación con el trabajo no les permite, la mayor parte de los trabajadores indican que frecuentemente se desconcentran en sus labores diarias a causa de tareas inconclusas dejadas en casa lo que representa un peligro tano para su salud

como para la empresa puesto que un descuido podría generar cualquier tipo de accidente laboral, por otra parte el 93% de los trabajadores también refieren que pese a que cumplen los horarios de trabajo establecidos también tienen un resto de tiempo libre el mismo que pueden compartirlo con su familia generando así un aspecto positivo para su salud emocional y calidad de vida.

Por otra parte existen ciertas situaciones personales que afectan al desempeño del trabajador como por ejemplo las deudas que poseen, ya que permanecen constantemente pensando en ellas y buscando opciones para poder cancelarlas en su totalidad y mantenerse tranquilos.

De igual forma otro factor que podría estar afectando al desempeño del trabajador es el tiempo, pues el 64% de los trabajadores tardan una hora en llegar a su lugar de trabajo lo que indica que a más de que deben salir muy temprano de su casa el viaje puede ser exhausto lo que provocaría un bajo desempeño laboral o por lo contrario al demorarse en retornar a su casa podrían darse problemas en las relaciones familiares.

De acuerdo al medio de transporte que usan los trabajadores para llegar a su lugar de trabajo el 83% de ellos indicaron que usan un transporte público lo que podría ser una desventaja ya que pueden suceder varias circunstancias que causen el retraso en la hora de entrada.

Con respecto a la expresión libre de mociones el 93% de los trabajadores refieren que tienen dificultad para hacerlo en el ámbito laboral, lo que podría representar una carga emocional peligrosa para el ambiente en donde se desarrolla la persona ya que podría darse algún evento que haga que esta carga se libere causando acciones impulsivas.

Un aspecto positivo que se ha encontrado en el análisis de resultados son las respuestas dadas a la pregunta referente a la creación de espacios deportivos por parte de la empresa, ya que el 100% de los trabajadores están de acuerdo con ello y les gustaría ser partícipes de dichas actividades ya que de esta forma se podrían expresar libremente sus emociones así como también

liberarse de las cargas y preocupaciones que normalmente llevan consigo y que estarían afectando su bienestar laboral y calidad de vida.

Entonces para que una empresa permanezca líder en el mercado y conserve su alta productividad debe estar al tanto de las diferentes situaciones que podrían estar afectando a sus trabajadores, ya que la salud de ellos representa también el bienestar empresarial.

5. Estructuración de la propuesta metodológica

5.1. Objetivos

Objetivo General: Desarrollar una propuesta de intervención de Trabajo Social para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de Gas.

Objetivos específicos:

- Identificar las condiciones laborales que afectan el bienestar laboral y calidad de vida de los empleados operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas.
- Establecer estrategias que permitan modificar las condiciones laborales y mejorar el bienestar laboral de los trabajadores operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas.
- Planificar actividades extra laborales, articuladas a proyectos para lograr el mejoramiento de la calidad de vida y relaciones familiares de los empleados operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas.

5.2. Propuesta de intervención.- la gestión social por objetivos

Luz Patricia Pardo “Define la gestión por objetivos a los procesos que constituyen las unidades básicas para la consecución de objetivos orientados a satisfacer necesidades y expectativas de la población. Es importante resaltar que para la gerencia por procesos centrada en objetivos en el

empoderamiento de los escenarios de toma de decisión. Gestionar procesos posibilita acortar los tiempos y reducir plazos, determinar la oportunidad de entrega, mejorar la calidad. Igualmente, es preciso definir el área de influencia, los factores ambientales, el ambiente físico, el ambiente social.

Estos procesos sociales centrados en objetivos exigen que estos sean claros, concisos y debidamente comunicables, con distribución de responsabilidades y participación en el establecimiento de los objetivos, como factores esenciales que potencian la iniciativa y alientan la creatividad del grupo".

Así también otros autores como Fantova "señalan que la gestión social es coordinación, responsable sobre un proceso u organización desde el principio hasta el final".

La propuesta de intervención de Trabajo Social se centra en la determinación de objetivos que a través de un Plan Operativo Anual y la concreción de las actividades que este conlleve, permita alcanzar los objetivos antes declarados.

Siguiendo los planteamientos de Luz Patricia Pardo un modelo de gestión conlleva: planteamientos teóricos, marco legal, metodología y postura ética. En este sentido, se explicita a continuación cada uno de estos componentes que sustentan el Plan Operativo propuesto.

5.3. Marco Conceptual

Desempeño Laboral

El desempeño laboral representa la forma de actuar y de realizar las distintas actividades encomendadas en el lugar de trabajo de una persona, reflejando su capacidad laboral misma que se caracteriza por un conjunto de habilidades, actitudes, valores y características que actúan para conseguir un objetivo anhelado. Entonces el desempeño laboral no es en sí solo lo que un trabajador sabe hacer sino lo que hace en realidad hace dentro de su área de

trabajo motivo por el que le son esenciales la calidad, aptitudes, eficiencia y productividad con la que realiza su trabajo, a más de las características y cualidades personales que requiere el desempeño de determinados cargos (EcuRed, 2017).

Se define al desempeño laboral también como un conjunto de metas que debe cumplir el trabajador dentro de un periodo de tiempo determinado y que están relacionadas con el comportamiento, la motivación y los resultados que arrojen los trabajos realizados. Cabe recalcar que mientras mayor sea la motivación del empleado mayor será su desempeño laboral y por ende mayor será la productividad de la empresa a la que pertenece, por ello la empresa debe conocer las necesidades de sus empleados puesto que la no satisfacción de las mismas influirá en el rendimiento y por ende en la productividad empresarial. Frederic Herzberg propone la teoría de los dos factores en donde habla sobre la motivación del desempeño laboral y explica las razones por las cuales un empleado de una empresa puede llegar a sentirse satisfecho o insatisfecho dentro de su ámbito laboral (Ortiz, s.f).

:

- a) Factores de motivación: cuando los comportamientos de una persona son más profundos y estables causan satisfacción mientras que si son precarios causaran insatisfacción (Fernández B. , 2013).
- b) Factores higiénicos o extrínsecos: representa los factores externos que influyen de forma negativa en los trabajadores mismos que no pueden ser controlados por ellos (sueldos, beneficios, políticas...) (Ortiz, s.f).

Clima Organizacional

Es la percepción que tiene el trabajador de la estructura y su entorno laboral, percepción que se desarrollara de acuerdo a la participación e interacción del trabajador con las distintas actividades de la empresa, es decir el clima organizacional será un reflejo de la interacción entre características personales y organizacionales. Con las distintas percepciones de cada trabajador se generará el clima organizacional mismo que influirá en el comportamiento de los individuos y por ende en el desempeño y rendimiento

laboral de cada trabajador. Para una mejor comprensión de este concepto se cree necesario el conocimiento de los siguientes elementos:

- a. Clima: características que determinan el tipo de medio ambiente en donde se labora,
- b. Características: percibidas de forma directa o indirecta por los trabajadores,
- c. Repercusiones del clima sobre el comportamiento laboral.
- d. Entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual el clima actúa como una variable interviniente,
- e. Un sistema interdependiente y dinámico está conformado por un conjunto de estructuras, el clima y las características tanto de la institución como de los trabajadores que la integran,
- f. Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional tienen origen en una gran variedad de factores como son liderazgo y prácticas de dirección, factores relacionados con el sistema formal, la estructura de la organización y las consecuencias del comportamiento en el trabajo (Goncalvez, 2007).

Así mismo, el Clima Organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación). Las características del Clima organizacional trascienden sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento, que obviamente tiene una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, y adaptación. Se postula la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada organización. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la misma, tales como:

- a) Estructura: percepción del personal de la empresa ante las distintas adversidades que se les presenta como puede ser procedimientos, limitaciones, trámites, entre otros,

- b) Responsabilidad: es el sentimiento y obligación con la que cumplen las diferentes actividades, sin la necesidad de la presión de un supervisor,
- c) Recompensa: es lo que obtiene el trabajador tras haber realizado su trabajo de forma eficaz,
- d) Desafío: son los distintos reto que se le presenta al trabajador a la hora de cumplir sus labores, es la aceptación de riesgos para conseguir culminar los objetivos propuestos,
- e) Relaciones: es la interacción social y la existencia de un ambiente cómodo y de confianza en donde el trabajador puede expresarse libremente manteniendo una buena dinámica entre compañeros y personal administrativo,
- f) Cooperación: es la colaboración, solidaridad y trabajo en equipo sin importar el cargo que cada persona desempeñe,
- g) Estándares: se refiere a las normas que rigen la empresa,
- h) Conflictos: representa las distintas opiniones, mismas que se debaten y enfrenta de forma sabia,
- i) Identidad: es la valía personal dentro del grupo de trabajo y de la empresa misma,

Al hablar de clima organizacional también se habla de los procesos determinantes del comportamiento organizacional lo que permite modificaciones en las conductas y actitudes de los trabajadores así como también en la estructura organizacional (Ivancevich, Lorenzi, Skinner, & Crosby, 2007).

Beneficios del Clima Organizacional

Toda organización goza de un entorno laboral, que de acuerdo a lo que significa el clima organizacional, permite entender los beneficios que trae consigo el funcionamiento de la misma:

- a) Cuidado elemental del empleado, como un activo, esto indica, que las organizaciones son exitosas por la eficacia del trabajo de los empleados. Cuando los empleados están al cuidado y es creado el

- ambiente adecuado no hay barreras para el desarrollo, su valor verdadero para la organización puede ser completamente realizado.
- b) Respeto para la dignidad del empleado y la sensibilidad del ser humano. Los humanos tienen necesidades fundamentales de seguridad, afiliación, aceptación y autorrealización. Para que estas y otras necesidades humanas sean satisfechas y orientadas a niveles altos de compromiso, iniciativa y desarrollo, la organización debe hacer énfasis en el respeto a la dignidad del empleado, satisfaciendo las necesidades que se presentan, para que puedan disfrutar de una estable y productiva fuerza de trabajo.
 - c) La completa comprensión de las realidades del negocio. La evaluación del clima organizacional, debe llevarse a cabo con una completa comprensión de las realidades del negocio y no como un punto de vista irreal y utópico de un ambiente de trabajo realizado. Los factores enfatizados y medidos en la evaluación son importantes bases para la optimización del desempeño del empleado en el lugar de trabajo, no únicamente en la creación de un ambiente donde cada uno se siente mejor.
 - d) Aplicación de la optimización y mejoramiento. Existe una irrefutable tendencia en los negocios de hoy, un mejoramiento continuo e incremento de los niveles de eficiencia, son una forma de vida y estos factores están dando un significado apropiado porque ellos representan un dinámico presente con el que cada empleado debe enfrentarse.
 - e) Claves para la motivación y compromiso. Más que únicamente identificar áreas de problemas potenciales para ser eliminadas, la evaluación del clima organizacional debe enfocarse en las áreas donde el comportamiento humano puede ser establecido más positivamente para crear empleados con altos niveles de motivación y compromiso. A tal efecto, un clima positivo propicia una mayor motivación y por ende una mejor productividad por parte de los trabajadores, así como también un aumento del compromiso y la lealtad (Marin M. , 2013).

Bienestar laboral

Al ingresar a ser parte de una organización una persona tiene como fin desenvolverse en su área con el propósito de mejorar su calidad de vida, por lo que el bienestar laboral representa un buen estado dentro del ámbito laboral mismo que genera en el individuo una salud física, psíquica y emocional lo que permite al individuo mantener una satisfacción personal y conseguir un éxito biopsicosocial. A nivel organizacional el bienestar significa la atención de las diferentes demandas y necesidades del trabajador ya que un método rutinario causaría cansancio, fatiga y desgaste personal a la hora de cumplir con las distintas actividades encomendadas por lo que se debería mejorar constantemente las condiciones y patrones que rigen el actuar del trabajador. Por lo tanto es de gran importancia el bienestar integral del trabajador lo que se conseguirá por medio de la motivación, la promoción y el mantenimiento de su salud, situaciones que beneficiaran tanto al propio trabajador como a la organización a la que pertenecen ya que el trabajador se sentirá cómodo y comprometido de tal forma que brindara un trabajo óptimo y eficaz (Domínguez, 2011).

Calidad de vida

Se la considera una sensación subjetiva de bienestar físico, psíquico y social o un estado de satisfacción general proveniente de la realización de las potencialidades del ser humano, presenta aspectos subjetivos y objetivos siendo los primeros la intimidad, expresión emocional, productividad personal y seguridad percibida, mientras que los segundos son bienestar material, salud objetiva y relaciones armónicas con el ambiente físico, social y comunitario (Ardila, 2003).

6.3 Marco Legal

La propuesta a desarrollar tiene su base legal en los siguientes artículos de la Constitución de la República del Ecuador como la Ley del Trabajo Vigente, detallada a continuación:

Artículo 331, de la Constitución de la República:

Es deber del Estado garantizar a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral, profesional y a la remuneración equitativa. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades y se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Artículo 332, de la Ley del Trabajo:

Del cuerpo constitucional señala que el Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Ley de Seguridad Social (IESS):

Art. 2.- SUJETOS DE PROTECCIÓN:

Son sujetos "obligados a solicitar la protección" del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

- a. El trabajador en relación de dependencia.
- b. El trabajador autónomo.
- c. El profesional en libre ejercicio.
- d. El administrador o patrono de un negocio.
- e. El dueño de una empresa unipersonal.
- f. El menor trabajador independiente.

5.4. Marco Metodológico

La presente propuesta de intervención está centrada en la planificación por objetivo que, desde la dimensión de intervención, le implica al profesional de trabajo social, sustentarse en los siguientes métodos y técnicas:

Identificar las condiciones laborales que afectan el bienestar laboral y calidad de vida de los empleados.

MÉTODOS Y TÉCNICAS

El análisis FODA nos permitirá determinar estrategias frente a amenazas y debilidades que presente el grupo a intervenir, a fin de potenciar al colaborador su desarrollo interno y externo.

Establecer las estrategias que permitan modificar las condiciones laborales y mejorar el bienestar laboral.

MÉTODOS Y TÉCNICAS

Por medio de las capacitaciones enfocadas al desarrollo personal de cada empleado en su lugar de trabajo y de la importancia de la salud emocional y física que este influya en el buen rendimiento empresarial y familiar.

Identificar actividades extra laborales, articuladas a proyectos, para lograr el mejoramiento de la calidad de vida y relaciones familiares de los empleados.

MÉTODOS Y TÉCNICAS

A través de los talleres de motivación e importancia del bienestar familiar nos permitirá el adecuado desarrollo laboral del trabajador, y al mismo tiempo la participación de los familiares.

5.5. Plan operativo de la intervención



Autor: Coronel, 2017

Fuente: Propuesta de bienestar laboral para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas.

- ***Intervención grupal***

Fomentar la aceptación al cambio, liderazgo, comunicación asertiva, trabajo en equipo, búsqueda de solución de problemas y mejoramiento de relaciones interpersonales.

- ***Procesos de intervención con familias***

Crear programas en donde el trabajador pueda participar con su familia con la finalidad de fortalecer las relaciones y vínculos familiares, así como mejorar su calidad de vida.

- ***Prevención (Socio educativo)***

Aperturar capacitaciones y entrenamiento, para actualización de conocimientos en el área de cada trabajador, para mantener su estabilidad laboral.

- ***Actividades complementarias***

Despertar las habilidades personales en cada uno de los trabajadores, mismas que les permitan un óptimo, eficaz y mejor desempeño en las áreas que interactúa.

Tabla 1: Plan Operativo de la Intervención

OBJETIVO	PROYECTO	METODOS Y TECNICAS	ACTIVIDADES	COSTO ESTIMADO	RESPONSABLES	CRONOGRAMA											
INTERVENCIÓN						A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M
Identificar las condiciones laborales que afectan el bienestar laboral y calidad de vida de los empleados.	Proyecto de identificación de condiciones laborales que afectan al trabajador.	Análisis FODA para determinar estrategias frente a amenazas y debilidades	Realizar programas de adiestramiento laboral, mismo que tenga como finalidad despertar las habilidades personales del trabajador para un mejor desenvolvimiento personal, social, familiar y laboral.	250,00	Personal operativo Personal administrativo Trabajadora social Autora de la propuesta	x	x	x	x								
Establecer las estrategias que permitan modificar las condiciones laborales y mejorar el bienestar laboral.	Proyecto de capacitación y desarrollo humano	Realizar capacitaciones enfocadas al desarrollo personal de cada empleado en su lugar de trabajo y de la importancia de la salud emocional y física para el buen	Efectuar mesas de trabajo entre todo el equipo de los empleados, en donde se expongan a través de lluvias de ideas las condiciones laborales que afectan sus áreas físicas, sociales, familiares y laborales y en conjunto con el personal gerencial	1000,00	Personal operativo Personal administrativo Trabajadora social Autora de la propuesta					x	x	x	x				

		rendimiento empresarial.	establecer las posibles soluciones.																	
Identificar actividades extra laborales, articuladas a proyectos, para lograr el mejoramiento de la calidad de vida y relaciones familiares de los empleados.	Proyecto de Integración Familiar	Realizar talleres de motivación e importancia del bienestar familiar para el adecuado desarrollo laboral del trabajador, en donde sean partícipes empleados y esposas o un acompañante de los mismos	Ejecutar actividades de recreación y deportes, por parte de la empresa, en donde intervengan los familiares, con jornadas recreativas en plazas o parques	1500,00	Personal operativo												x	x	x	x
					Personal administrativo															
					Trabajadora social															
					Autora de la propuesta															

Autor: Coronel, 2017

Fuente: Propuesta de bienestar laboral para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas.

El plan operativo de la intervención, diseñado en la propuesta de bienestar laboral con su incidencia en la calidad de vida de los empleados operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas, contiene autonomía responsable por parte de la investigadora y de acuerdo a sus conocimientos en el campo social, establece actividades a llevar a cabo que ofrecen al trabajador capacitación constante sobre su desempeño laboral, actividades de recreación con el fin de mejorar sus relaciones familiares, constantes charlas, capacitaciones y programas encaminados al bienestar laboral y salud física y psicológica, actividades de motivación personal, laboral y familiar y actividades complementarias en beneficio del trabajador.

La misma propuesta conlleva a solventar problemas en un manejo del tiempo laboral y de su tiempo libre, igualmente promoverá desarrollo de la creatividad en el empleado, así como mayor afianzamiento en su identidad y sentido de pertinencia con la empresa y familia.

Este proyecto de intervención social, parte de la realidad presente en la planta de una empresa de comercialización de gas, la cual mantiene bajo desempeño laboral de sus empleados, por la cual surge la necesidad de implementar estrategias en donde se enfoque la solución de dicho problema. La propuesta de bienestar laboral que mejorará la calidad de vida de los empleados operativos de la planta, pretende cumplir con el propósito de solución que afecta la productividad de la empresa. El desarrollo de la propuesta traerá cambios en la actitud laboral del empleado y se reflejará en un mayor rendimiento del mismo, disminuyendo factores de riesgo que pongan en peligro la productividad, brindando estabilidad laboral y garantía de eficacia en la labor diaria que ejecuta el equipo operativo.

5.6. Coordinación interna o externa requerida

La investigación actual contó con el aporte sistemático de los datos de los empleados de la empresa ya señalada y con la ayuda del departamento de Recursos Humanos, además de la receptividad y buena disposición por parte del personal administrativo en cuanto a las visitas hechas a la organización empresarial en los momentos que requería la investigadora con la finalidad de la recolección de la información necesaria misma que le brindaría los datos a desarrollar en la propuesta.

Tabla 2: Coordinación luego de la intervención

Organización Empresarial	Objetivo	Acción
La planta adscrita a la empresa de comercialización de gas.	Mejorar el bienestar laboral y calidad de vida de los empleados operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas.	Luego del diagnóstico de la situación de bajo rendimiento laboral de los empleados operativos, se desarrollan las actividades presentadas en la propuesta con la finalidad de solucionar lo reflejado por los trabajadores. Se tendrá contacto luego de ejecutada la propuesta con los directivos de la empresa para constatar si el propósito fue alcanzado.

Elaborado por: M. Coronel, 2017

6. CONCLUSIONES

- Una vez realizado el diagnóstico de la propuesta de intervención se puede concluir que existen distintos factores como horarios, transporte, fatiga y falta de motivación que influyen directamente al desempeño y bienestar laboral, así como a la calidad de vida de los trabajadores.
- De igual forma se puede concluir que los trabajadores están dispuestos a ser partícipes de las distintas actividades planificadas en el plan operativo de intervención con la finalidad de encontrar una mejora a su actual condición laboral, así como una mejora de su calidad de vida y relaciones familiares lo que representaría un beneficio tanto a nivel personal como a nivel empresarial ya que con esto se estaría garantizando la estabilidad laboral, el mejor desempeño del trabajador y la alta productividad empresarial.
- Mediante la aplicación de la presente propuesta de intervención probablemente las condiciones de la empresa mejoren en su totalidad brindando al empleado un ambiente cálido y seguro en donde potencie sus habilidades personales mismas que le permitan un rendimiento eficaz en el área laboral, personal, social y familiar.

7. BIBLIOGRAFÍA

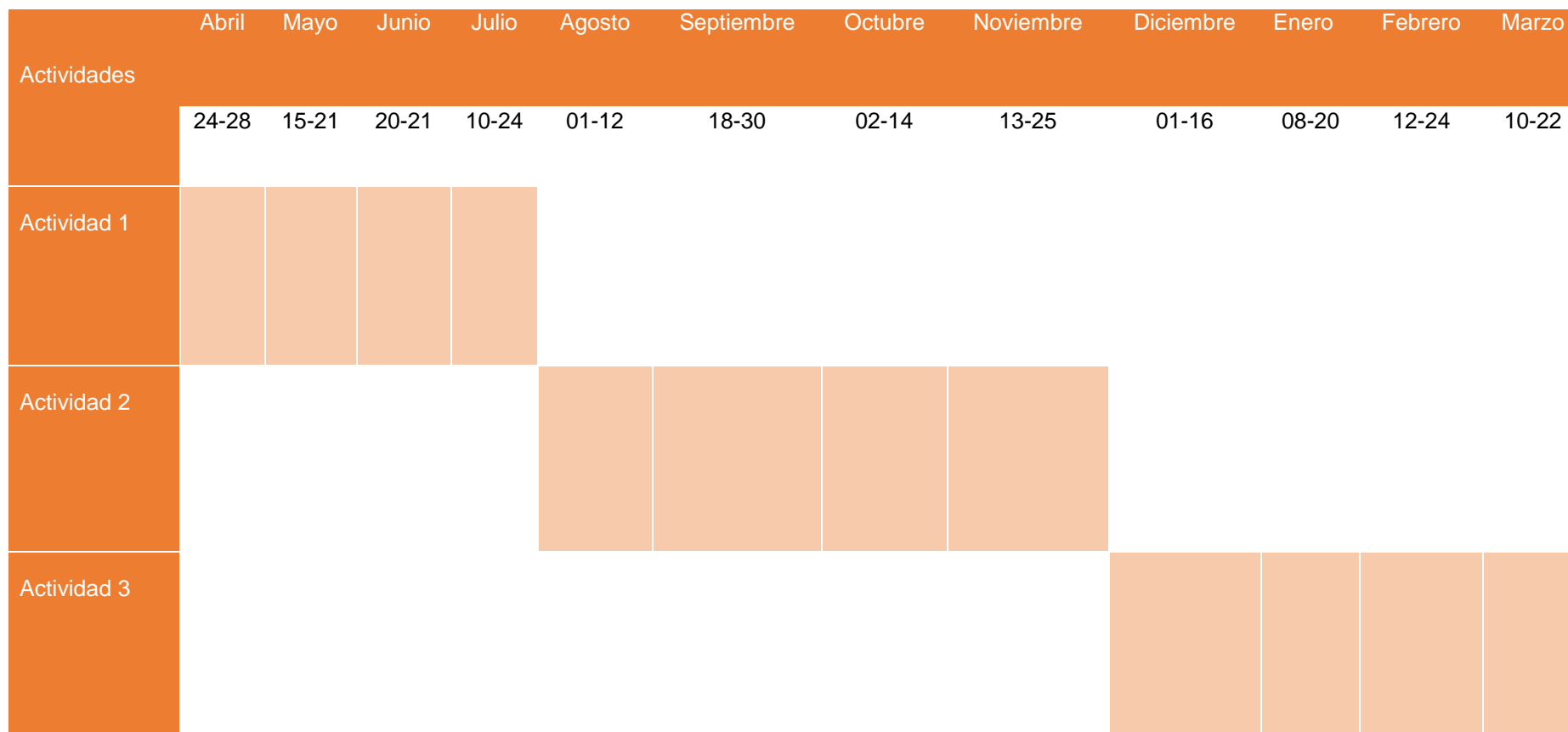
- Adams, S. (2013). *Forbes*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/mexico-el-pais-con-mayor-insatisfaccion-laboral-de-latam/>
- Ander-Egg, E. (1987). *Investigación y Diagnóstico para el trabajo social*. Argentina: Humanitas.
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 161-164.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: Epísteme.
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción Laboral y Productividad. *Revista de Psicología*(5), 6-10.
- Barraca, J., & López-Yarto, L. (1997). Escala de satisfacción familiar por adjetivos. Manual. *Publicaciones de Psicología Aplicada*, 91.
- Blakman B, T. (2014). *COMO AFECTAN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS CONDUCTORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE MAMUT ANDINO*. Guayaquil.
- Castillo, J. (2015). Calidad de vida y salud. *Psicología Clínica de Bienestar, Calidad de Vida*, 12.
- Domínguez, C. (s.f). *Bienestar Laboral*. Recuperado el 30 de Mayo de 2017, de <http://www.codigosdelsr.com/holistica-empresarial-articulos/bienestar-laboral/>
- EcuRed. (24 de Mayo de 2017). *Desempeño Laboral*. Recuperado el 24 de Mayo de 2017, de http://www.ecured.cu/index.php/Desempe%C3%B1o_laboral
- EKOS. (2017). Panorama económico y laboral 2017. *Negocios*, 1-3.
- Fernández, B. (12 de Julio de 2013). *Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas*. Recuperado el 30 de Mayo de 2017, de <https://www.gestiopolis.com/factores-motivacionales-e-higienicos-de-herzberg-en-las-empresas/>
- Fernández, C., Baptista, L., & Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. Recuperado el 5 de Junio de 2017, de https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf

- García, A. (24 de Marzo de 2011). *Metodología de la Investigación, Capítulo 5 Sampieri*. Recuperado el 25 de Marzo de 2017, de <https://sites.google.com>
- García, V. (15 de Octubre de 2010). *Derechos de los trabajadores*. Recuperado el 5 de Junio de 2017, de <http://coyunturaeconomica.com/leyes-laborales/derechos-de-los-trabajadores>
- Godoy, O. (1 de Enero de 2016). *Método Integrado de Trabajo Social (propuesta de aplicación)*. Recuperado el 15 de Mayo de 2017, de <https://trabajosocialelsalvador.files.wordpress.com/2016/01/metodo-integrado-ts-caso.pdf>
- Goncalvez, G. (2007). *El clima del trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Goncalvez, G. (2013). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Hernández, J. (1 de Octubre de 2009). *"La investigación Cualitativa"*. Recuperado el 20 de Mayo de 2017, de <http://icualitativa.foroactivo.com/t4-la-investigacion-cualitativa>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2013). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Ivancevich, Lorenzi, Skinner, & Crosby. (2007). *El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional*. México: s.e.
- Ivancevich, M., Lorenzi, H., Skinner, L., & Crosby, T. (2010). *El comportamiento Humano en el Trabajo: comportamiento organizacional*. México: Trillas.
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores Laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 1, 2.
- Marin, M. (2013). *La relación del Clima Organizacional y el compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico*. Caracas.
- Marin, M. (Marzo de 2013). *La relación del Clima Organizacional y el compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico. Trabajo de Grado*. Recuperado el 20 de Abril de 2017
- Ortiz, A. (30 de Noviembre de s.f). *Teoría de los dos factores de Herzberg*. Recuperado el 20 de Mayo de 2017, de <http://florbe.com/pe/administracion-de-empresas/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg>

- Protección de la salud de los trabajadores. (09 de Julio de 1999). *La organización del trabajo y el estrés*. Obtenido de OMS: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Romero, J. (2012). *Diseño de una propuesta estratégica de responsabilidad social para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar*. Bogotá.
- Ruiz, M. (s.f). *Enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto*. Recuperado el 6 de Junio de 2017, de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/cualitativo_cuantitativo_mixto.html
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas: Lumen.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de Investigación*. Caracas: Panapo.
- Schettini, P., & Cortazzo, I. (s.f). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social*. (U. d. Plata, Ed.) Recuperado el 15 de Mayo de 2017, de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/49017/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Sánchez, S., Fuentes, F., & Artacho, C. (2008). Rankings Internacionales de Satisfacción Laboral. *Capital Humano*, 60.
- Secapsa. (s.f). *Factores que afectan el rendimiento laboral*. Recuperado el 16 de Mayo de 2017, de http://secapsa.com/articulos_detalle.php?recordID=12

8. ANEXOS

8.1. Cronograma de actividades



8.2. Datos laborales de los empleados pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas.

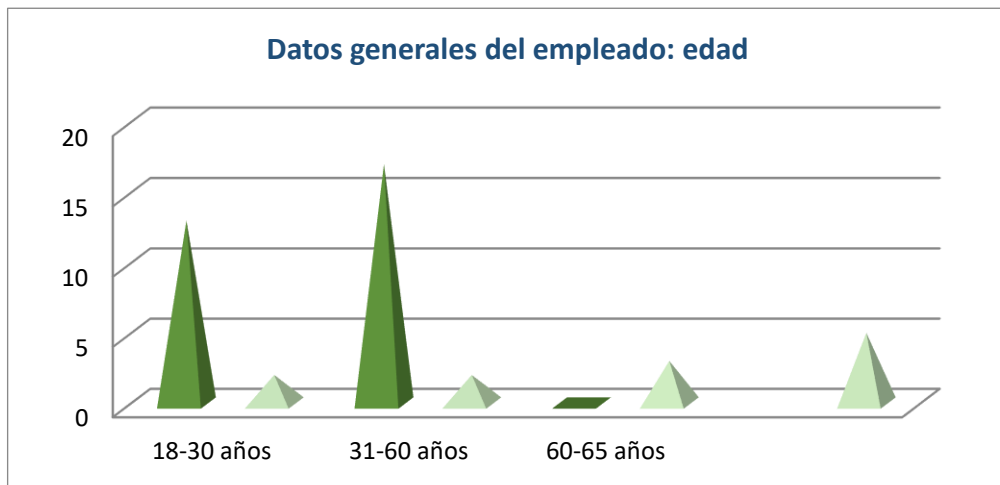


Gráfico 1: Datos generales del empleado: edad

Fuente: M, Coronel, 2017

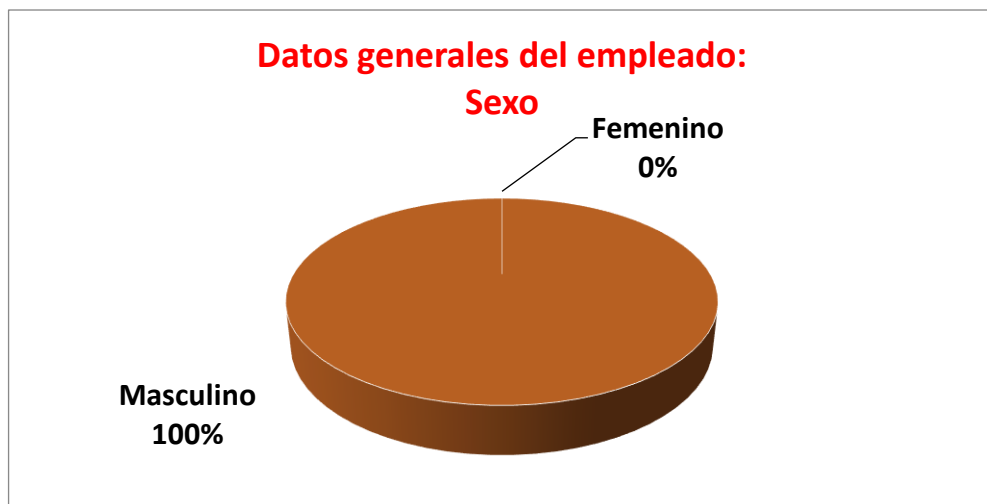


Gráfico 2: datos generales del empleado, sexo.

Fuente: M, Coronel, 2017

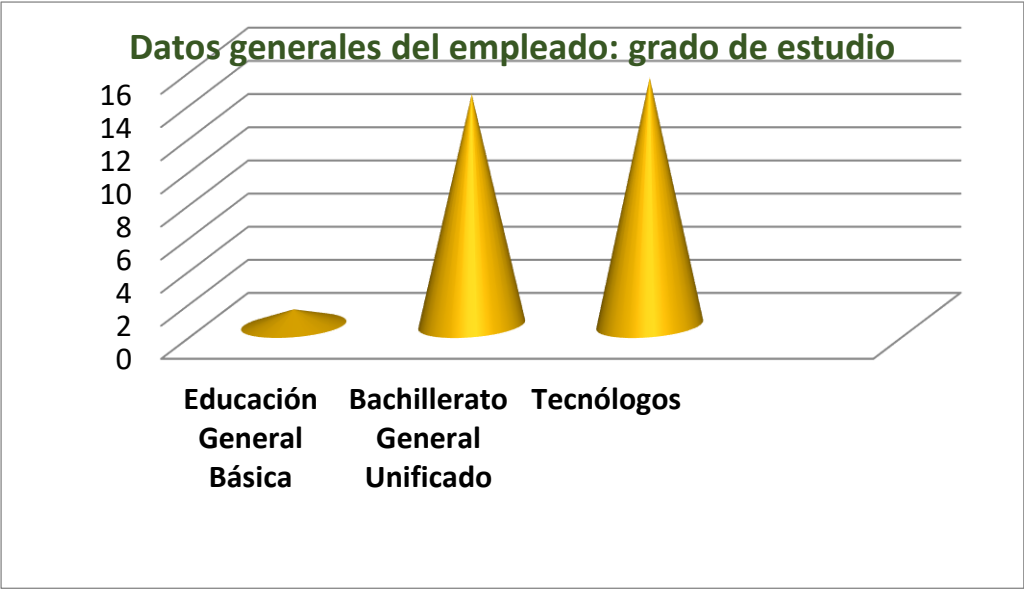


Gráfico 3: Datos generales del empleado, grado de estudio.

Fuente: M, Coronel, 2017

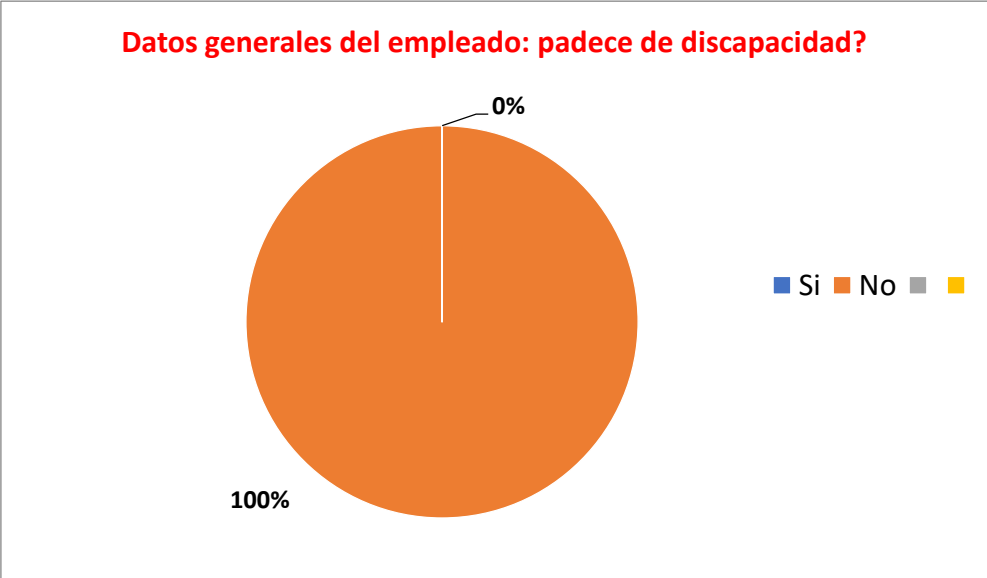


Gráfico 4: datos del empleado, padece de discapacidad?.

Fuente: M, Coronel, 2017

De acuerdo a los resultados reflejados en la tabla identificada con los datos generales del empleado, extraídos de la ficha de datos socioeconómica; muestran que la mayoría de los empleados, es decir el 56% está en edad (31-60), todos del sexo masculino, un 46% con grado de Bachillerato General Unificado y el 50% con grado académico de tecnólogo, ningún empleado tiene de discapacidad. Estos resultados arrojan una lectura: el grueso de los empleados está en capacidad productiva y eficaz para la empresa, con buen nivel académico y ninguno con discapacidad, factores que benefician al equipo en su desenvolvimiento, y la empresa tome estos elementos a la hora de desarrollar una propuesta en pro de ayudar al empleado que lo amerite.



Gráfico 5: Tiempo de trabajo en la planta.

Fuente: M, Coronel, 2017.



Gráfico 6: Tiene otro empleo además del que desempeña

Fuente: M, Coronel, 2017



Gráfico 7: Horas diarias dedicadas al trabajo.

Fuente: M, Coronel, 2017

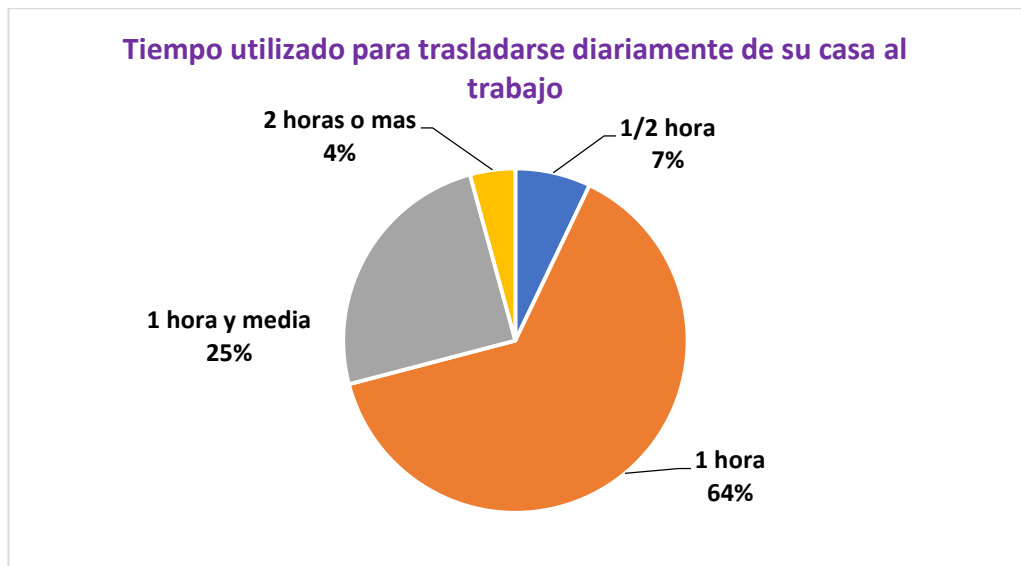


Gráfico 8: Tiempo utilizado para trasladarse diariamente de su casa al trabajo.

Fuente: M, Coronel, 2017

Los datos laborales de los empleados operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas, demuestran que la mayoría de ellos tienen de 1 a 2 años, y la tasa porcentual considerable a tomar en cuenta tiene más de 10 años, ninguno posee otro trabajo, el casi 100% le dedica 8 horas al trabajo, solo un 3,3% se desempeña un poco más dentro de la empresa, el 60% emplea solo una hora al trabajo, estos testimonios muestran que aunque sólo hay un 4% que tardan más de dos horas en llegar al sitio de trabajo, este último factor puede incidir en problemas de tipo laboral, puesto que el empleado, tiene que retirarse de su casa desde muy temprano para llegar al sitio de trabajo, y esto puede reflejar a lo largo fatiga al llegar a la planta, afectando en consecuencia su productividad en el trabajo.

Datos de identificación domiciliaria

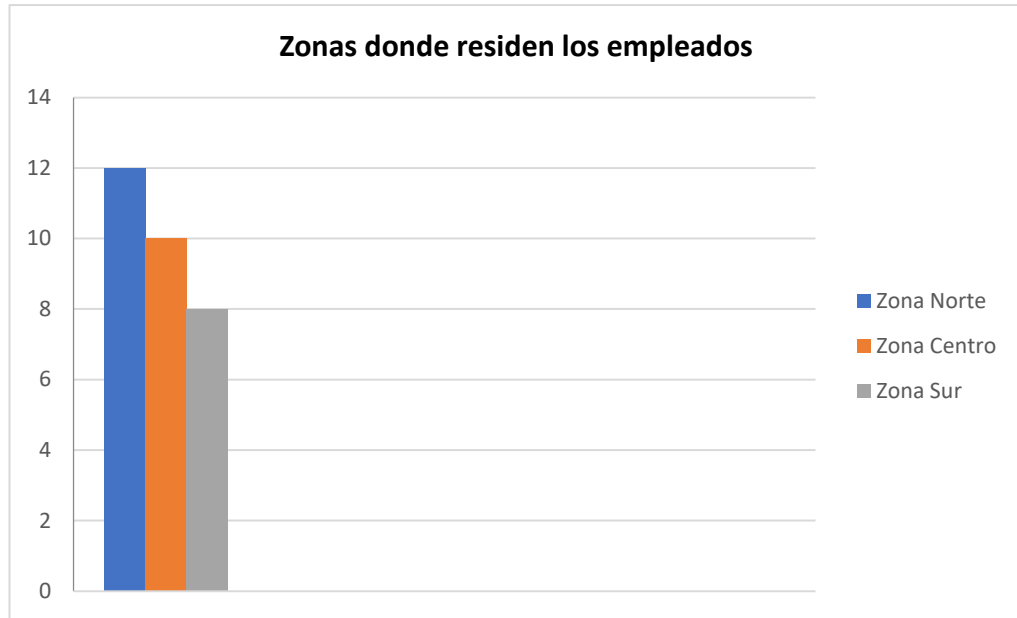


Gráfico 9: Zonas donde residen los empleados.

Fuente: M, Coronel, 2017

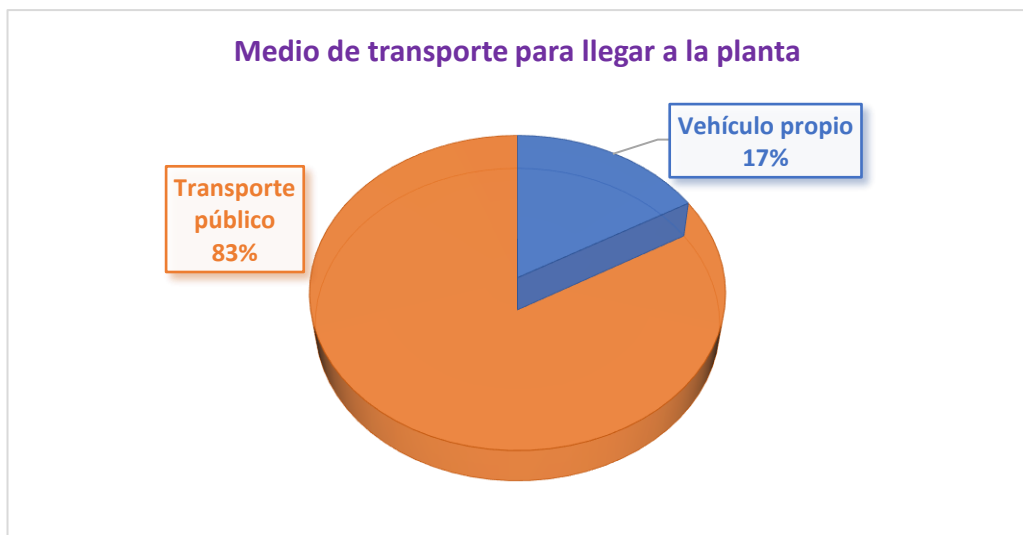


Gráfico 10: Medio de transporte para llegar a la planta.

Fuente: M, Coronel, 2017

Con respecto a la información sobre la identificación domiciliaria el dato porcentual mayoritario utiliza transporte público, sólo el 16% posee vehículo propio, la empresa puede tomar en cuenta este elemento y en base a las distancias de la casa de los empleados hasta la empresa, implementar transporte para que los empleados tengan menos gastos y puedan llegar a tiempo a su trabajo.

Datos de la vivienda



Gráfico 11: Tendencia de la vivienda.

Fuente: M, Coronel, 2017

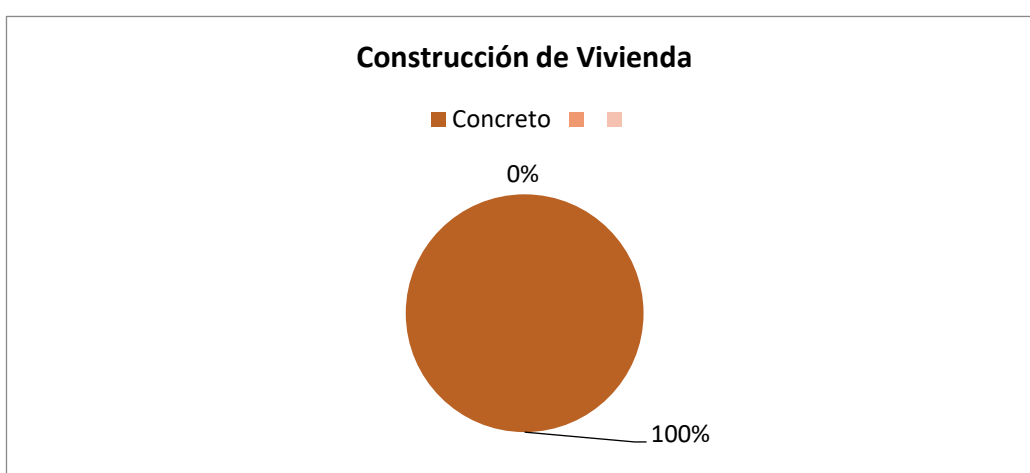


Gráfico 12: Construcción de vivienda.

Fuente: M, Coronel, 2017

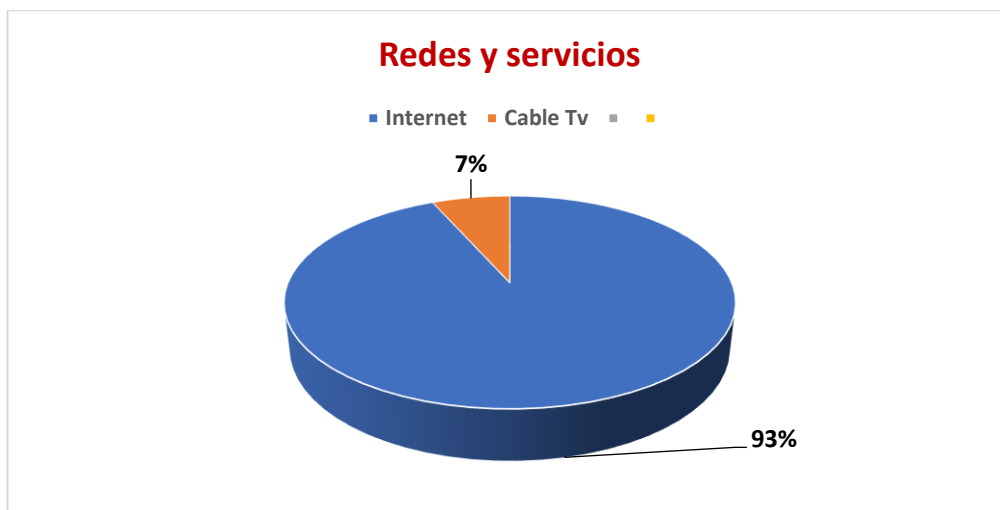


Gráfico 13: Redes y Servicio.

Fuente: M, Coronel, 2017

El análisis de los datos de la vivienda de los trabajadores de la empresa de comercialización de gas, en su mayoría poseen vivienda con los servicios básicos completos, por lo tanto tienen calidad de vida en cuanto a vivienda se refiere.

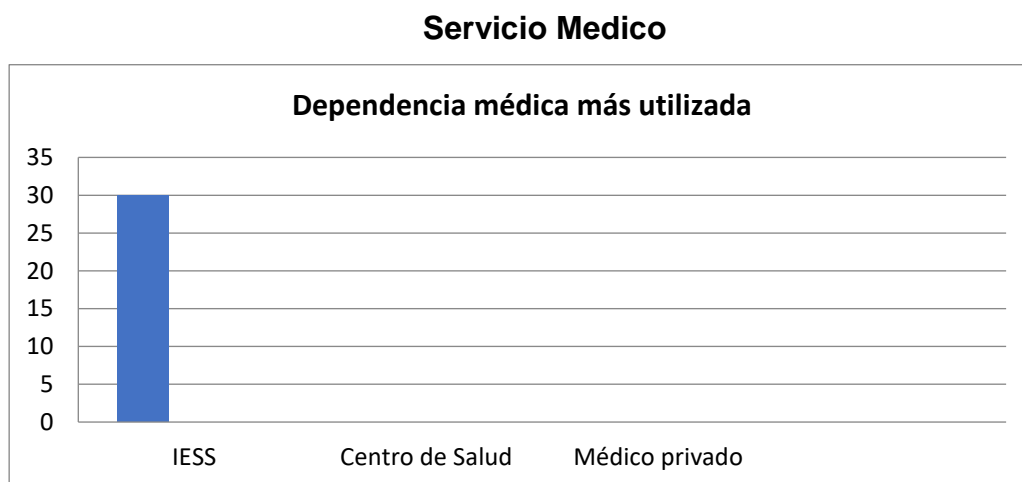


Gráfico 14: Servicios médicos con los que cuenta la familia.

Fuente: M, Coronel, 2017

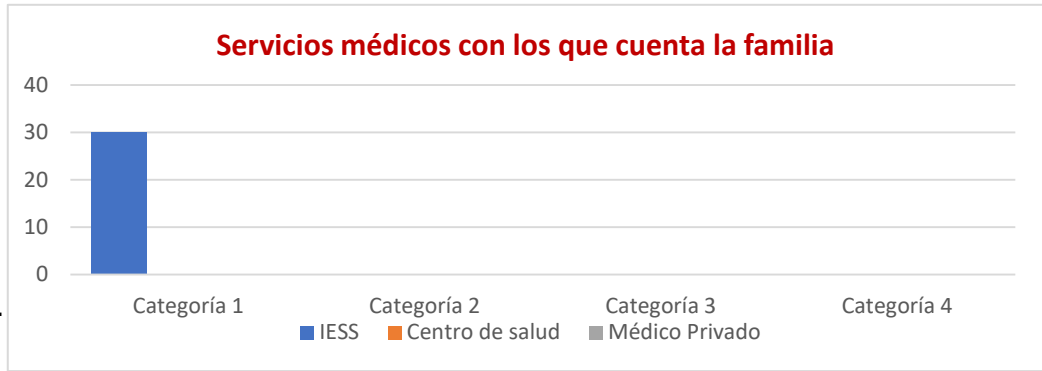


Gráfico 15: Servicios médicos con los que cuenta la familia.

Fuente: M, Coronel, 2017

La empresa de comercialización de gas, como empresa ofrece a todos los empleados operativos y a sus familias el beneficio de seguro privado, hay algunos indicadores porcentuales que pudieran ser atendidas en la propuesta, como el hecho de que hay un 60% que va al médico solo cuando se enferma, ese tipo de conductas, puede ser cambiado para que el trabajador se atienda periódicamente y no cuando se enferma. Al tener buena salud, hay efectividad en el trabajo que se realiza en la organización empresarial.

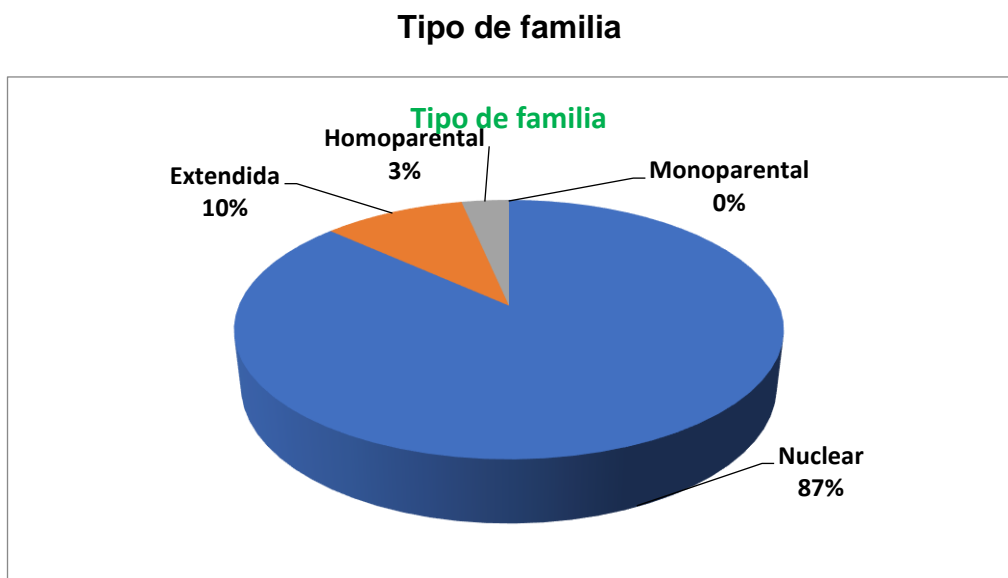


Gráfico 16: Tipo de familia.

Fuente: M, Coronel, 2017

El 86% del equipo de trabajadores de la empresa de comercialización de Gas, mantiene una familia nuclear, entendiéndose por familia nuclear: el grupo familiar conformado por padre, madre e hijos, sólo el 10% mantiene una familia extendida, es decir, la familia conformada por padre, madre e hijos y que a su vez convive con otro pariente como abuelos, tíos, sobrinos, por lo tanto en su conformación familiar, el trabajador de esta empresa tiene las condiciones familiares para no poseer ningún tipo de problemas a ese nivel, sin embargo, si hubiere algún tipo de problema, puede encaminarse de manera fácil.

Dinámica familiar

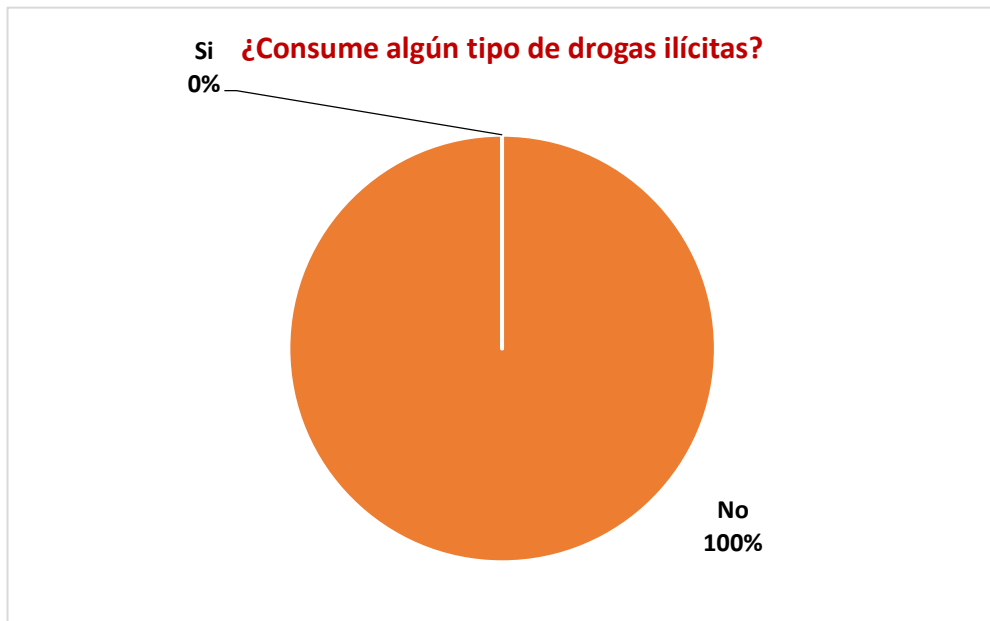


Gráfico 17: ¿Consume algún tipo de drogas ilícitas?.

Fuente: M, Coronel, 2017

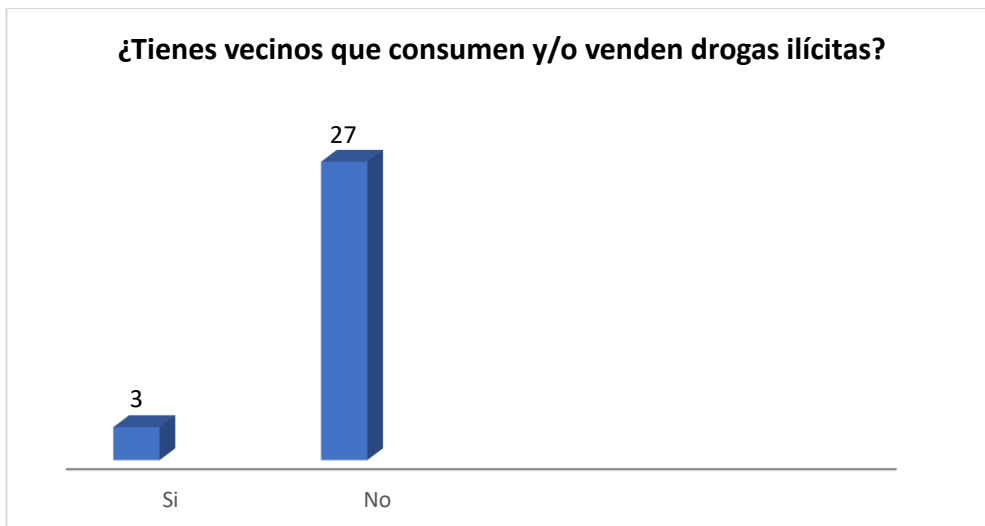


Gráfico 18: ¿Tienes vecinos que consumen y/o venden drogas ilícitas?.

Fuente: M, Coronel, 2017

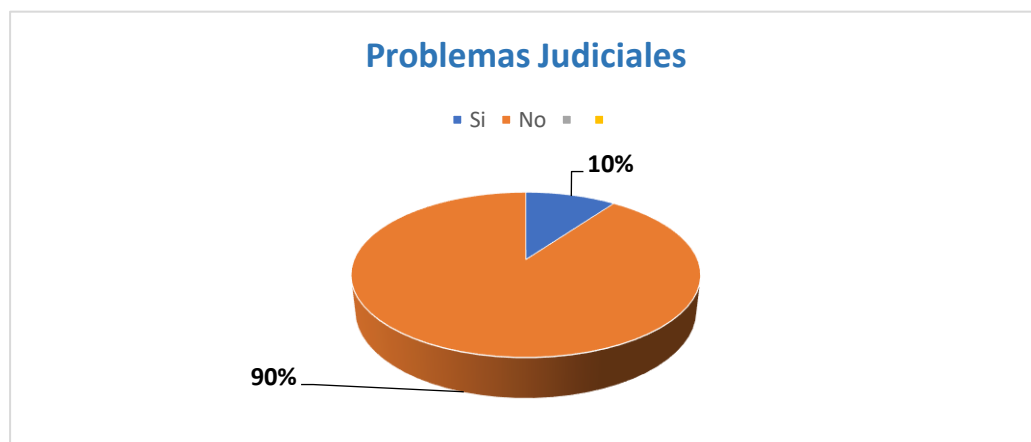


Gráfico 19: Problemas judiciales.

Fuente: M, Coronel, 2017



Gráfico 20: ¿Te encuentras endeudado?

Fuente: M, Coronel, 2017



Gráfico 21: Participación del empleado en actividades escolares con sus hijos.

Fuente: M, Coronel, 2017

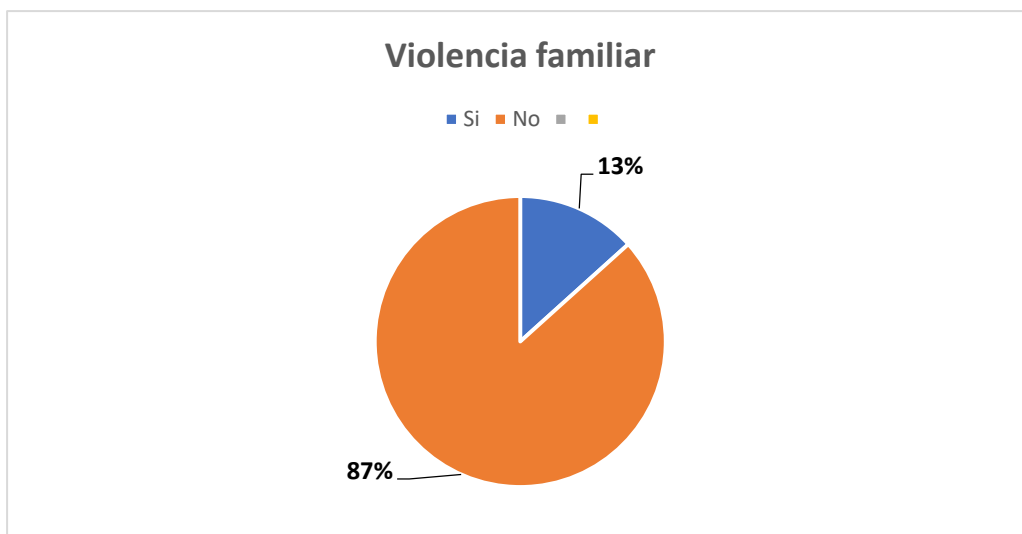


Gráfico 22: Violencia familiar.

Fuente: M, Coronel, 2017

Al esbozar el análisis sobre la dinámica familiar, es importante señalar que el 50% manifiesta estar endeudado, puede tomarse en cuenta ese elemento; puesto que si un empleado no está solvente económicamente, no tiene tranquilidad y por ende tampoco estabilidad hecho que lo puede afectar el aspecto laboral, aunque la porcentualidad de 4 empleados (baja), expresan tener violencia intrafamiliar, no debe pasarse por alto, ya que puede incidir en el resto de sus compañeros su comportamiento a nivel del trabajo, el 17% opina que no participa en actividades que se organizan en la escuela de sus hijos, y el 27 % no tiene quién se encargue de sus hijos mientras trabaja, estos dos factores general una lectura de estar al tanto de la situación de estos empleados, aunque es una cifra pequeña, logra afectar en algún momento la calidad del trabajo que puedan realizar estos empleados, perturbando así su efectividad dentro de la empresa.

Validación trabajo familia

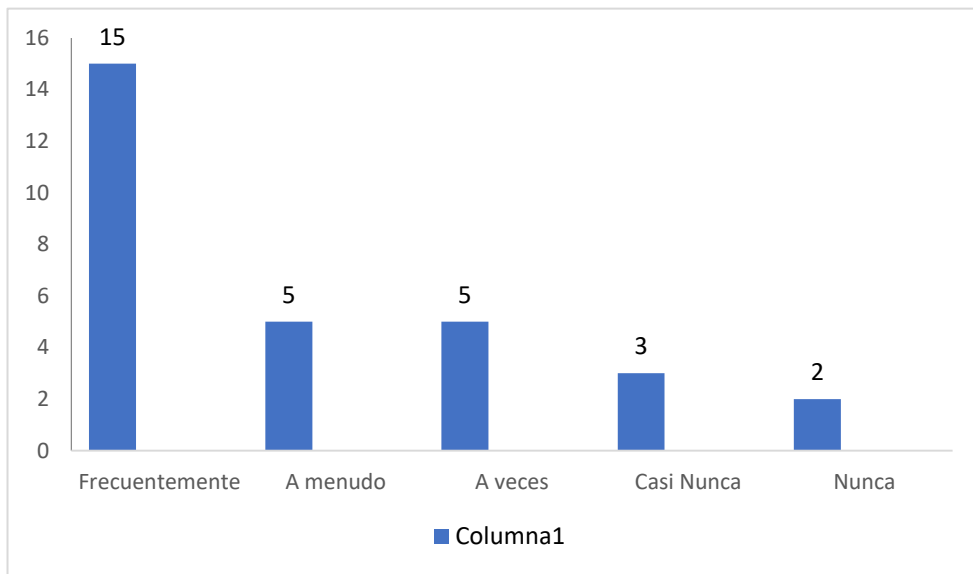


Gráfico 23: Colabora en su tiempo libre con tareas domésticas?

Fuente: M, Coronel, 2017

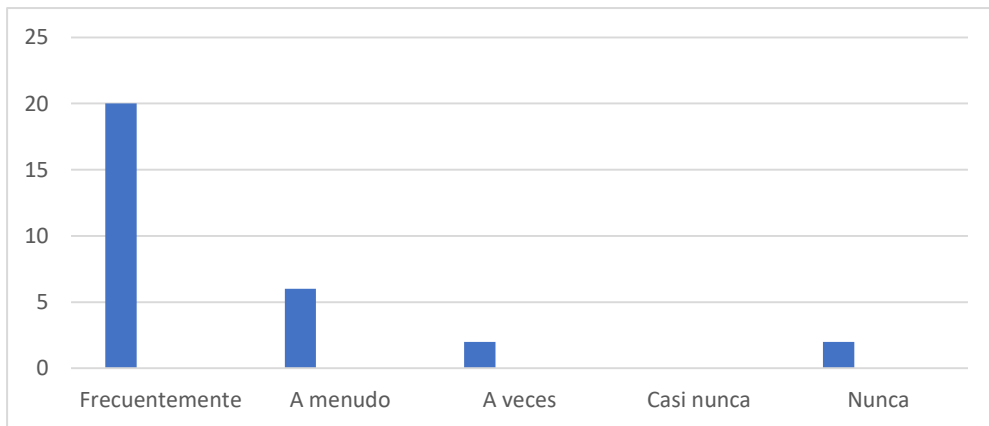


Gráfico 24: ¿Cuándo Ud., está en el trabajo, se desconcentra por las tareas que dejó en casa?

Fuente: M, Coronel, 2017.

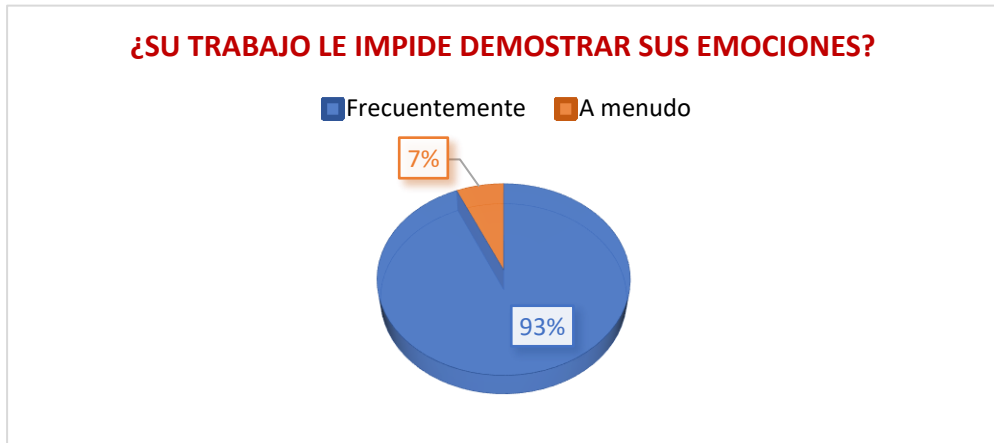


Gráfico 25: ¿Su trabajo le impide demostrar sus emociones?

Fuente: M, Coronel, 2017



Gráfico 26: ¿Le alcanza el tiempo para estar al día con su trabajo?.

Fuente: M, Coronel, 2017

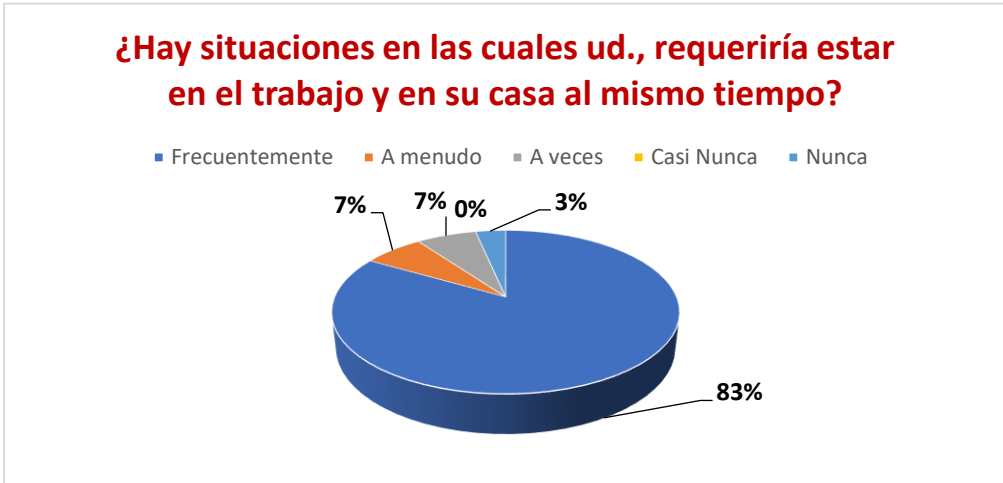


Gráfico 27: ¿Hay situaciones en las cuáles Ud., requiere estar en el trabajo y en su casa al mismo tiempo?.

Fuente: M, Coronel, 2017

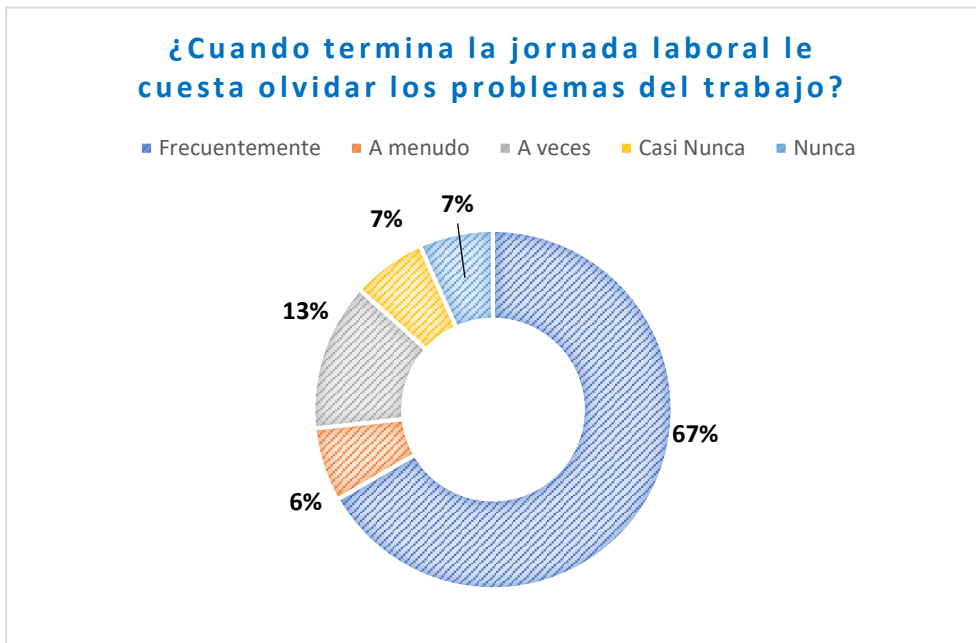


Gráfico 28: ¿Cuándo termina la jornada laboral le cuesta olvidar los problemas del trabajo?

Fuente: M, Coronel, 2017

Los datos que reflejan la tabla anterior sobre validación trabajo familia, nos presenta índices altos en donde los trabajadores no comparten su tiempo libre con la familia, se desconcentran en el trabajo por estar pendientes de los problemas que tienen en su hogar, expresan que en muchas ocasiones quisieran estar en el trabajo y en la casa al mismo tiempo, que cuándo termina la jornada laboral, le cuesta olvidar los problemas del trabajo y por supuesto que durante el trabajo no pueden expresar sus emociones. Es considerable tomar en cuenta los aspectos señalados anteriormente por que pudieran estar reflejando la problemática familiar que no los deja cumplir eficazmente en su ámbito laboral en el momento que no cumplan a cabalidad.

Razones por las que el trabajo le puede causar problemas en la familia

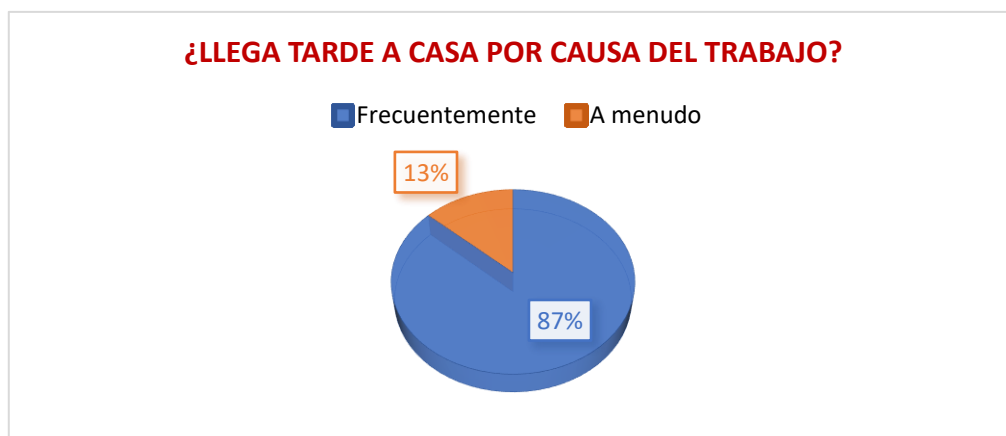


Gráfico 29: ¿Llega tarde a casa por causa del trabajo?.

Fuente: M, Coronel, 2017

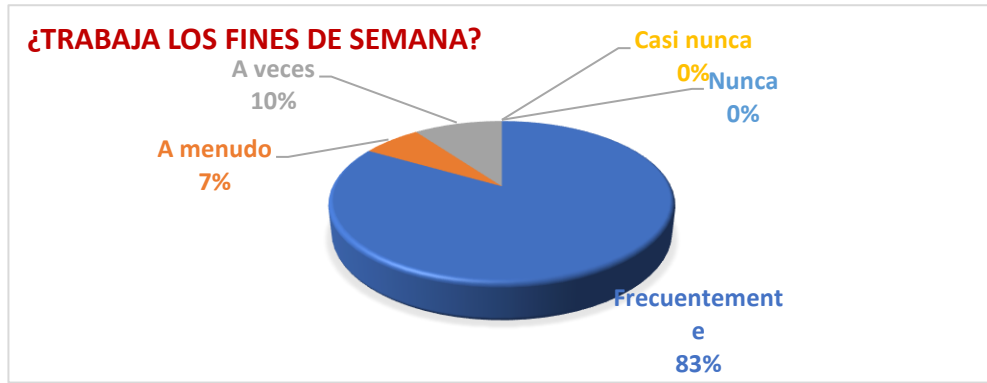


Gráfico 30: ¿Trabaja los fines de semana?.

Fuente: M, Coronel, 2017

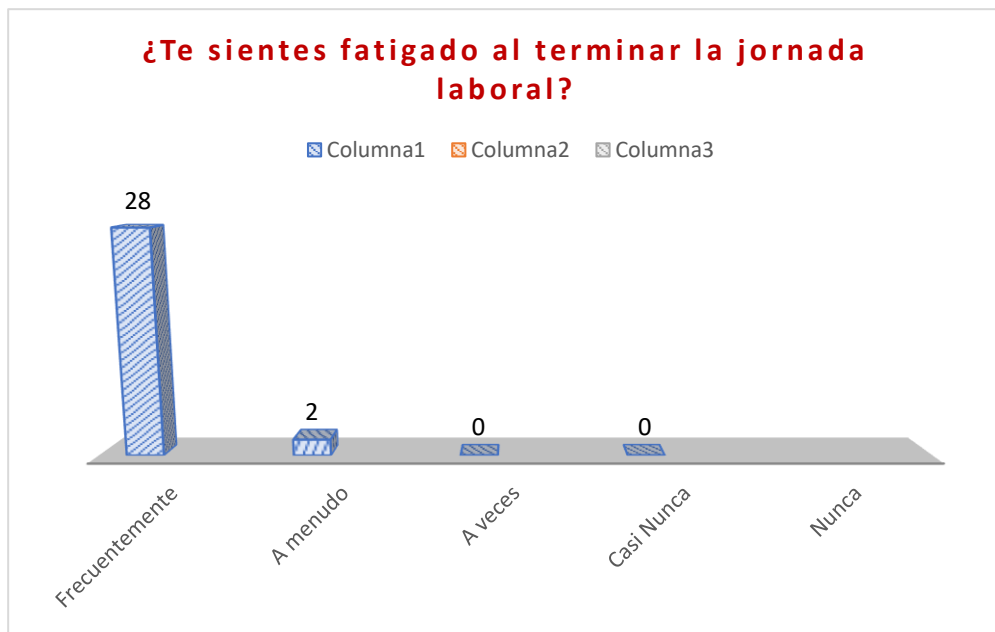


Gráfico 31: ¿Te sientes fatigado al terminar la jornada laboral?.

Fuente: M, Coronel, 2017

Al reflexionar sobre lo expresado en el diagnóstico de las razones que manejan los empleados de la empresa, el tiempo que dedica al trabajo le puede causar problemas en la familia, la mayoría coincide en que llega tarde

a casa por causa del trabajo, se sientes fatigado al terminar la jornada laboral, el 83% trabaja los fines de semana, por lo tanto esas respuestas expresan que el empleado no tiene calidad de vida, el deber ser en la vida de cada trabajador debe tener equilibrio entre vida laboral y vida familiar, y por lo expresado anteriormente acá hay un desequilibrio que debe atenderse, considerándose válida una propuesta que beneficie el status de cada trabajador.

Tiempo con la familia



Gráfico 32: ¿El trabajo le da tiempo libre para disfrutar a su familia?.

Fuente: M, Coronel, 2017

Hay que evaluar de manera concienzuda las razones que exponen los trabajadores de la empresa cuando dicen que su tiempo libre no les da tiempo para disfrutar con su familia, puesto que considerando los que trabajan horas extras son pocos, por lo tanto, esta opinión del 93% del equipo laboral, necesita revisarse para ayudar a conseguir elementos en donde el trabajador pueda disfrutar de su familia en el tiempo libre.

Actividades a realizar con la familia en el tiempo libre

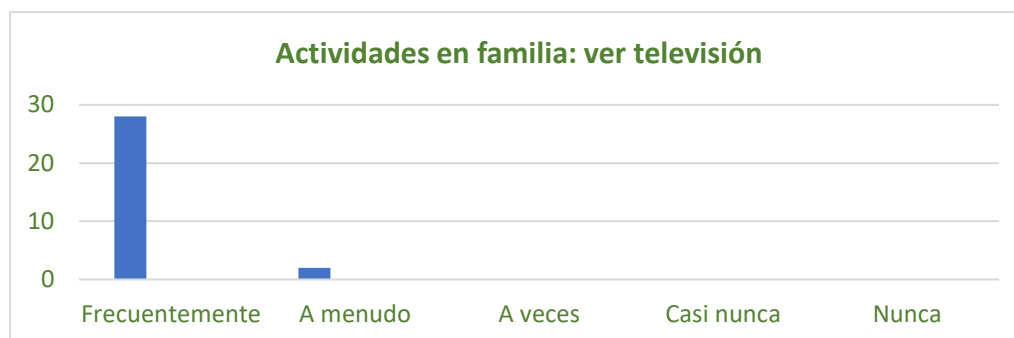


Gráfico 33 : Actividades en familia: ver televisión.

Fuente: M, Coronel, 2017



Gráfico 34: Actividades en tiempo libre: leer.

Fuente: M, Coronel, 2017

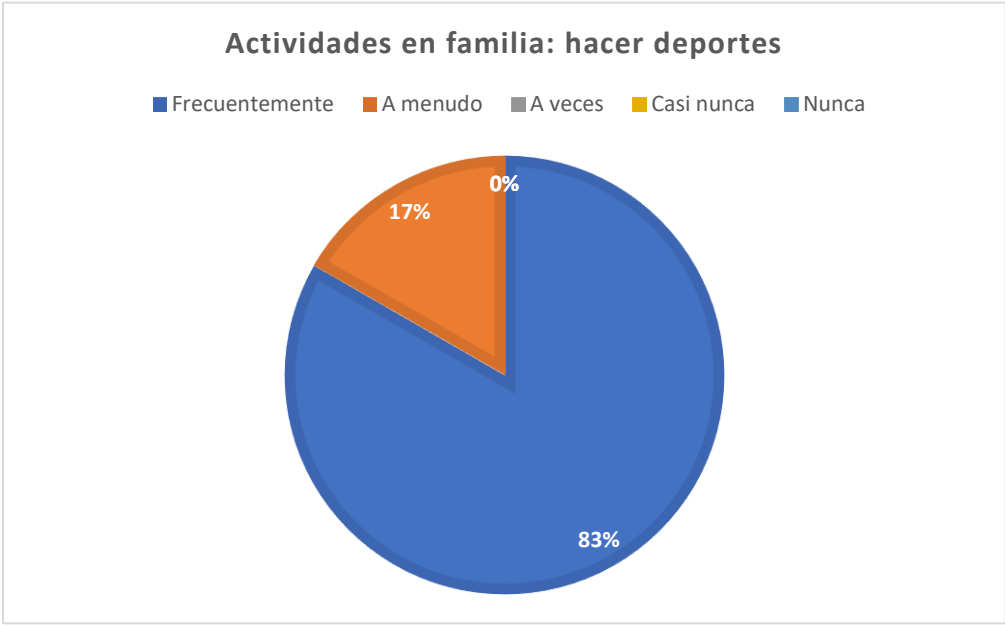


Gráfico 35: Actividades en familia: hacer deportes.

Fuente: M, Coronel, 2017



Gráfico 36: Actividades con familia: hacer compras.

Fuente: M, Coronel, 2017

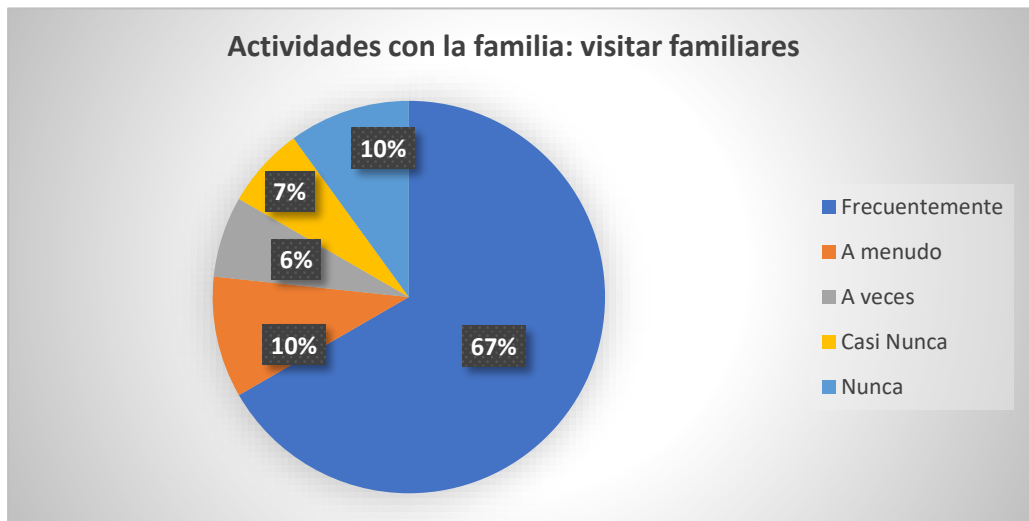


Gráfico 37: Actividades con la familia: visitar familiares.

Fuente: M, Coronel, 2017

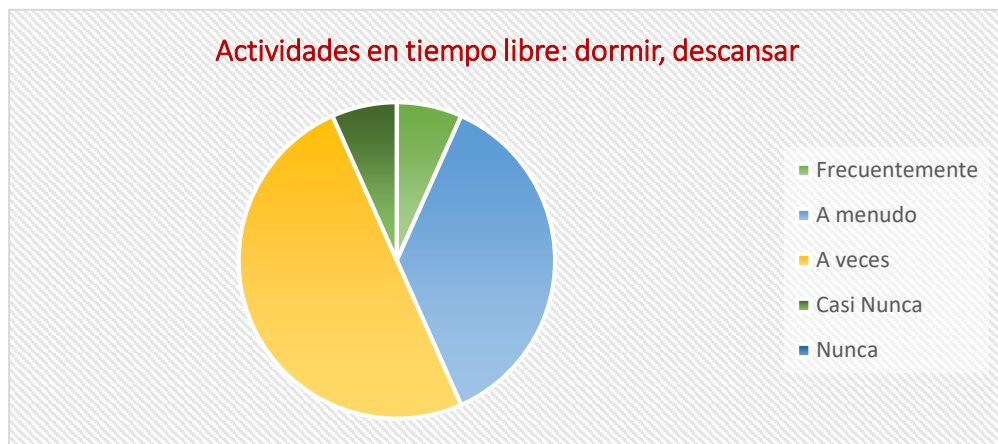


Gráfico 38: Actividades en tiempo libre: dormir, descansar.

Fuente: M, Coronel, 2017

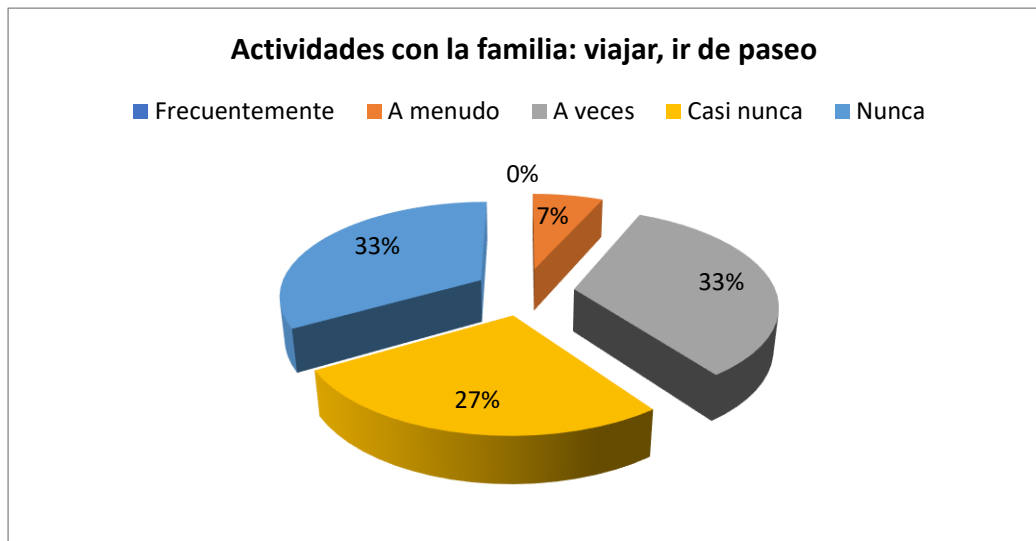


Gráfico 39: Actividades con la familia: viajar, ir de paseo.

Fuente: M, Coronel, 2017

De acuerdo a estas respuestas, se vale considerar como establecer una propuesta que ayude al empleado de la empresa a realizar actividades con la familia en su tiempo libre, la mayoría coincide en que no utiliza adecuadamente su tiempo fuera de la organización donde trabaja, trayendo como consecuencia, en muchos casos, desajustes a nivel socio emocional que reduzcan su capacidad como trabajador.

Participación en los últimos seis meses en algún espacio de su interés personal

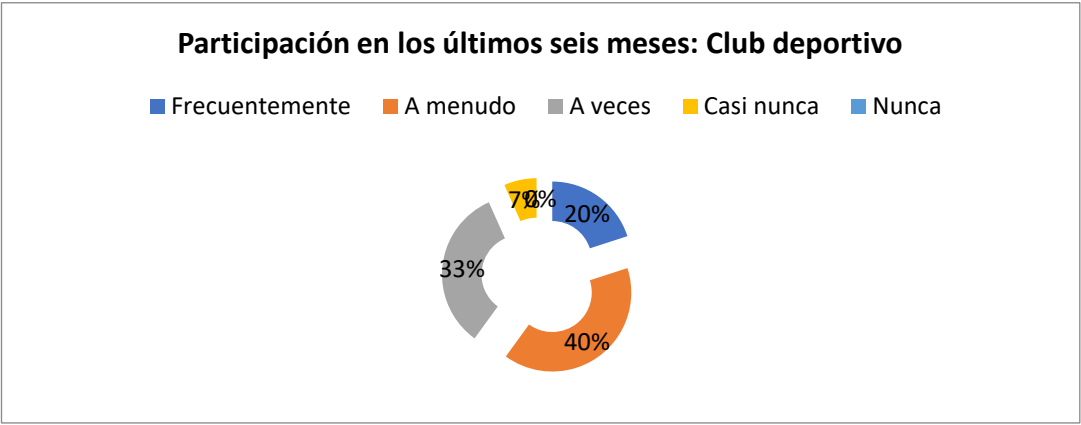


Gráfico 40: Participación en los últimos 6 meses: club deportivo.

Fuente: M, Coronel, 2017

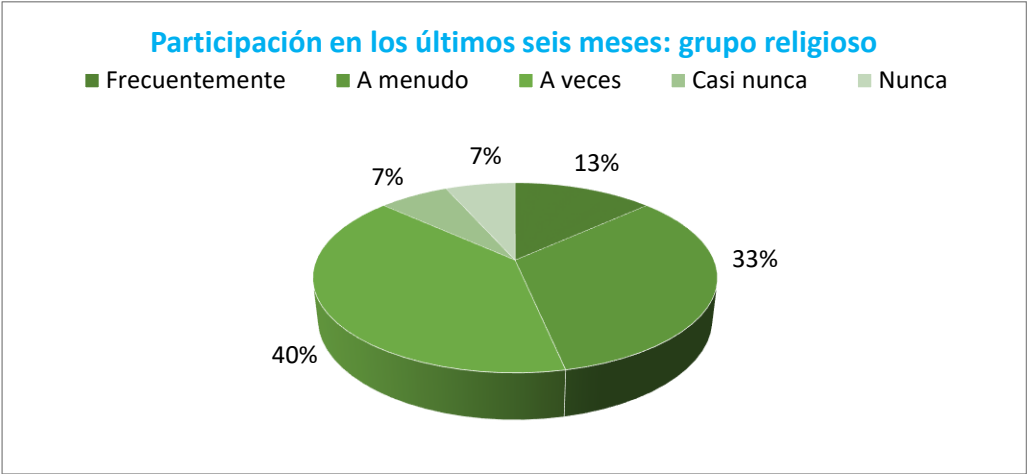


Gráfico 41: Participación en los últimos 6 meses: grupo religioso.

Fuente: M, Coronel, 2017

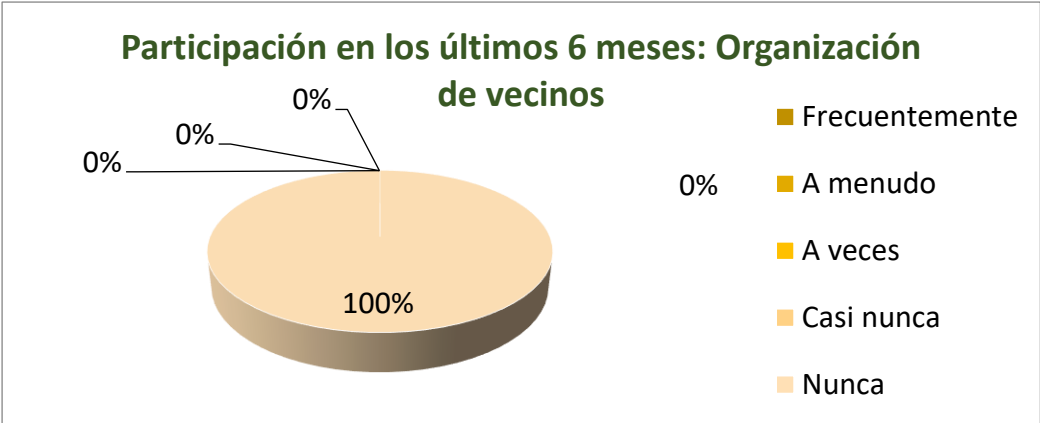


Gráfico 42: Participación en los últimos 6 meses: organización de vecinos.

Fuente: M, Coronel, 2017



Gráfico 43: Participación en los últimos 6 meses: agrupación cultural.

Fuente: M, Coronel, 2017



Gráfico 44: Participación en los últimos 6 meses: grupo de voluntariado.

Fuente: M, Coronel, 2017.



Gráfico 45: Participación en los últimos 6 meses: grupo político.

Fuente: M, Coronel, 2017

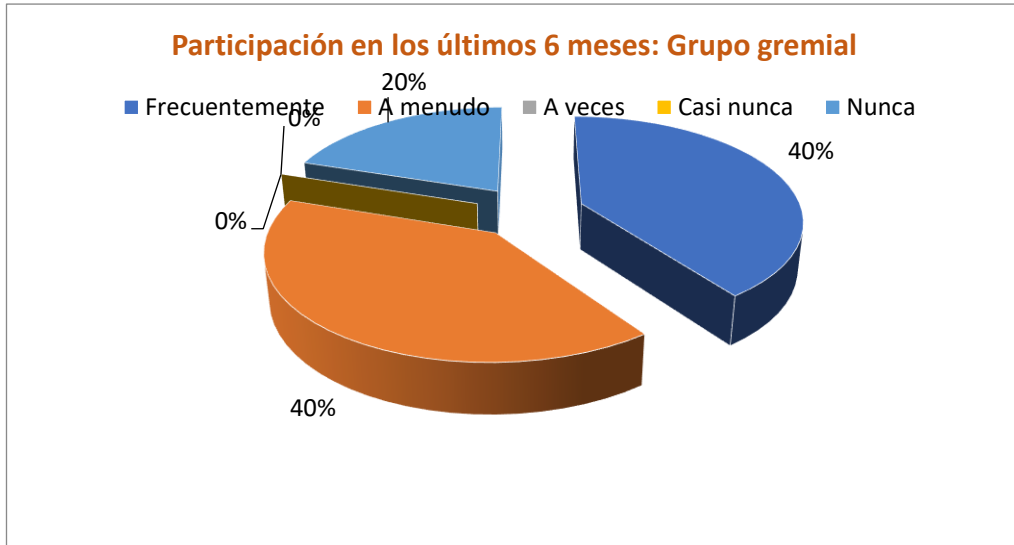


Gráfico 46: Participación en los últimos 6 meses: grupo gremial.

Fuente: M, Coronel, 2017

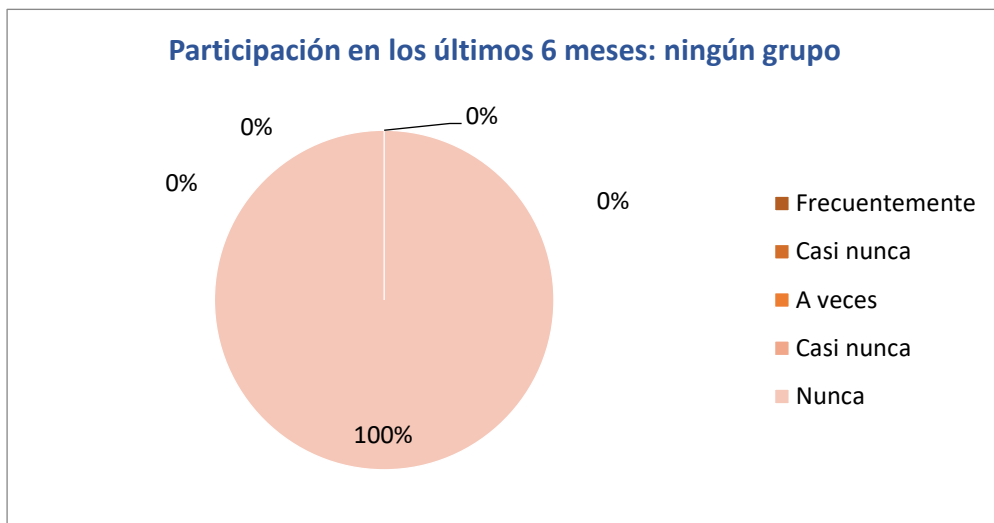


Gráfico 47: Participación en los últimos 6 meses: ningún grupo.

Fuente: M, Coronel, 2017

Nuevamente los resultados de la tabla que indica la participación que tienen los trabajadores en los últimos seis meses en algún espacio de su interés personal, mayoritariamente coinciden en que no desarrollan actividades de tipo social que le despejen la mente de la situación laboral, es por esto que considerar propuestas que le indiquen lo válido de actividades

como formar parte de un equipo, de voluntariado o cultural, el cual lo nutrirá personalmente y lo llevaría a reforzar lazos familiares que le rodeen de un entorno agradable y armónico, para desarrollarse en óptimas condiciones en su lugar de trabajo.

Razones por las que se siente motivado para asistir a actividades de interés personal



Gráfico 48 : Razones para asistir a actividades de interés personal: diversión.

Fuente: M, Coronel, 2017

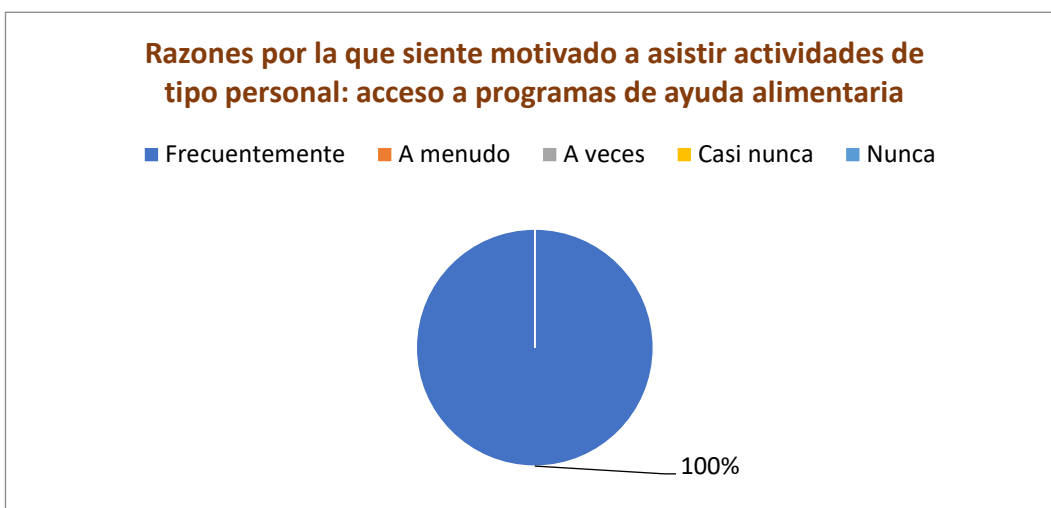


Gráfico 49 : Razones para asistir a actividades de interés personal: acceso a programas de ayuda alimentaria.

Fuente: M, Coronel, 2017

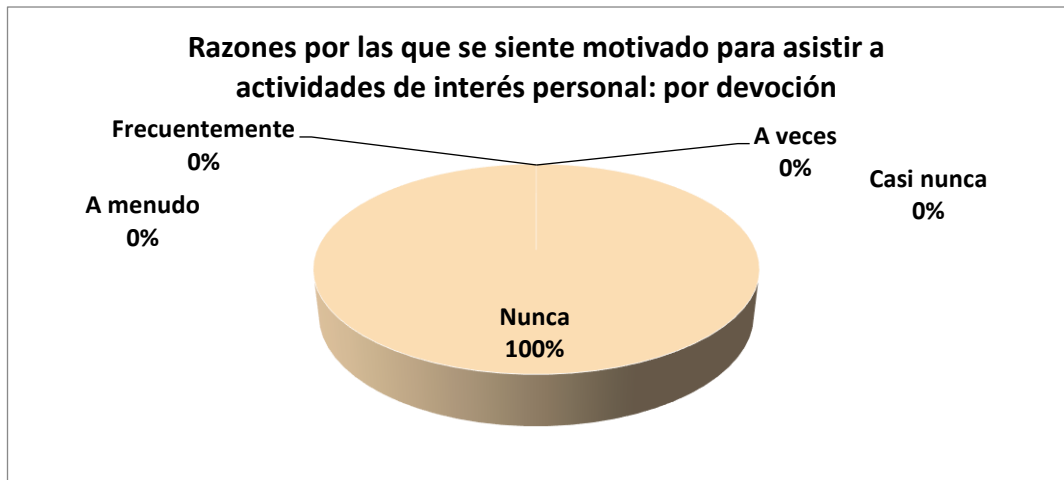


Gráfico 50: Razones para asistir a actividades de interés personal: por devoción.

Fuente: M, Coronel, 2017



Gráfico 51: Razones para asistir a actividades de interés personal: mantener una vida saludable.

Fuente: M, Coronel, 2017

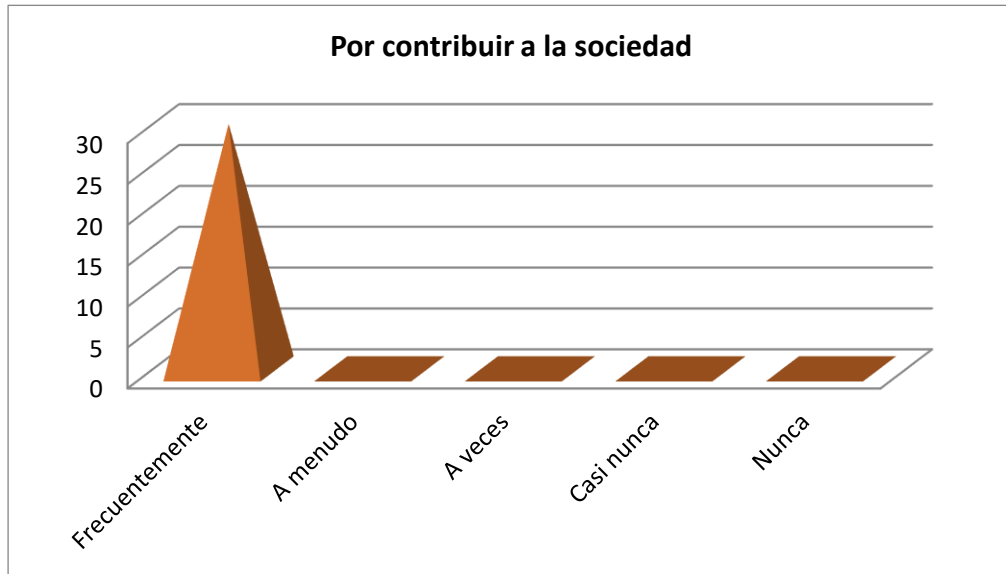


Gráfico 52: Razones para asistir a actividades de interés personal: por contribuir a la sociedad.

Fuente: M, Coronel, 2017

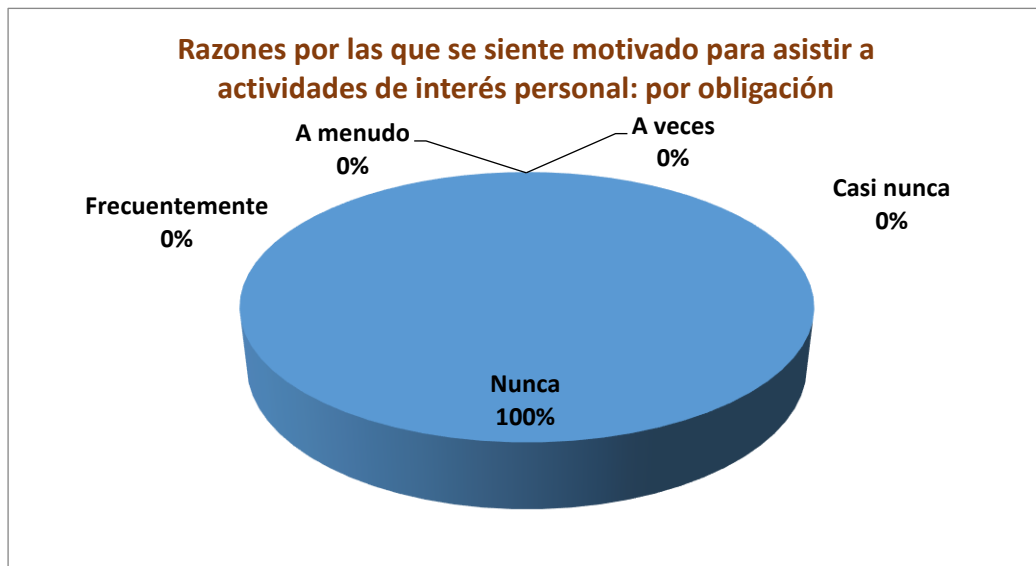


Gráfico 53: Razones para asistir a actividades de interés personal: por obligación.

Fuente: M, Coronel, 2017

Considerando los datos que reflejaron la tabla de las razones por las que los empleados operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas, se sienten motivados para asistir a actividades de interés personal, la gran mayoría expresada porcentualmente en el 100%, lo harían por diversión, acceso a programas de ayuda alimentaria, devoción, mantener una vida saludable, contribuir a la sociedad, denotando así que poseen los motivos suficientes para desarrollar actividades que actualmente no ejercen, oportunidad para validar la propuesta por parte de la empresa en mejorar su calidad de vida.

Promoción de espacios deportivos por parte de la empresa



Gráfico 54: Promoción de espacios deportivos por parte de la empresa.

Fuente: M, Coronel, 2017.

El 100% de los encuestados está de acuerdo en que la empresa de comercialización de gas, promueva espacios deportivos, en los cuales el empleado se vería involucrado y de esa manera incrementaría su nivel socio

recreativo, elemento muy importante en la salud mental de cualquier trabajador.

Espacios deportivos promovidos por la empresa

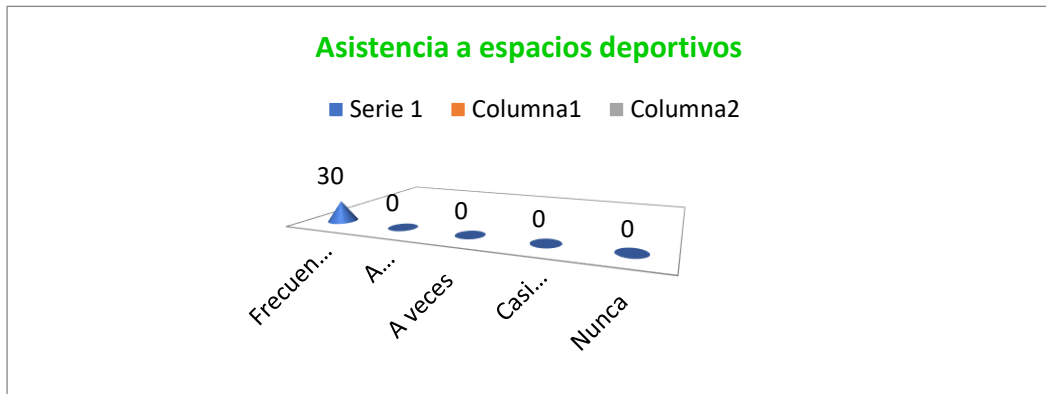


Gráfico 55: Asistencia a espacios deportivos.

Fuente: M, Coronel, 2017

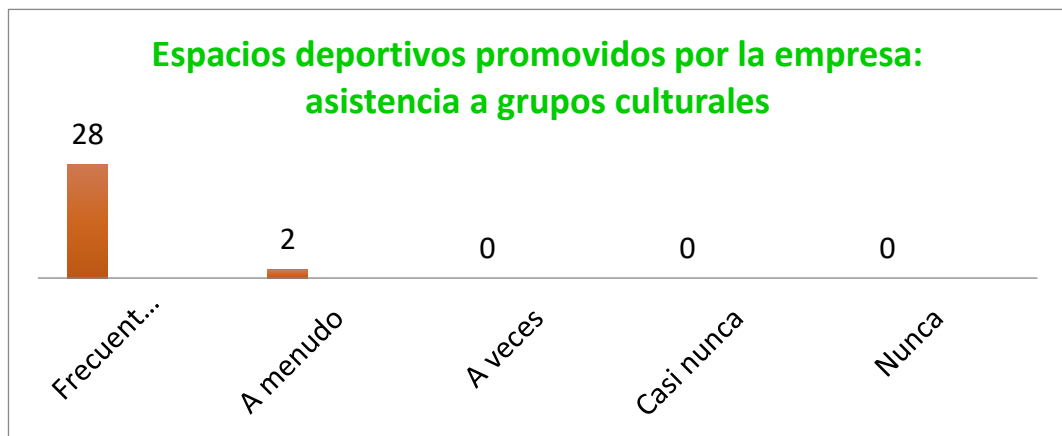


Gráfico 56: Asistencia a grupos culturales.

Fuente: M, Coronel, 2017.



Gráfico 57: Asistencia a grupos de voluntariados.

Fuente: M, Coronel, 2017



Gráfico 58: Asistencia a grupos ecológicos.

Fuente: M, Coronel, 2017

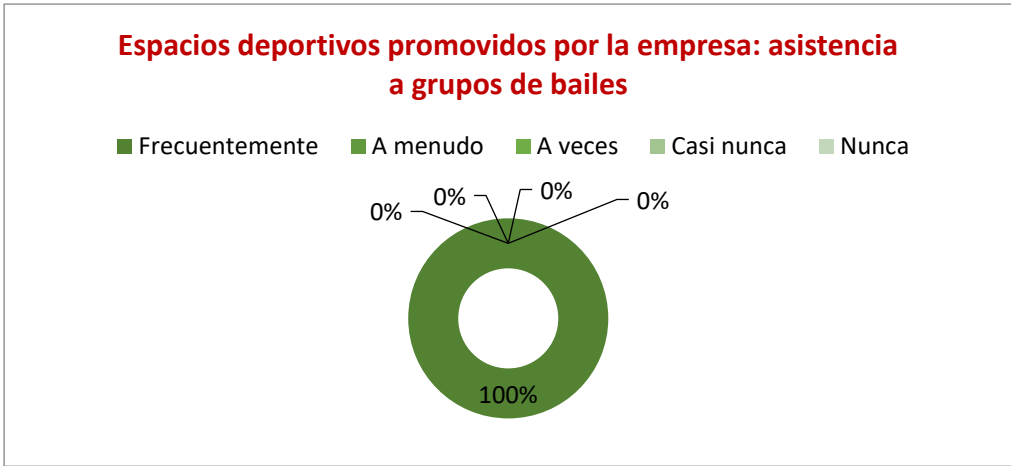


Gráfico 59: Asistencia a grupos de bailes.

Fuente: M, Coronel, 2017

En el mismo orden que el análisis anterior, la mayoría de los empleados de la empresa ya citada, concuerda en que, si hay espacios deportivos promovidos por la organización empresarial, el grueso mayor de los trabajadores, estaría de acuerdo en asistir, así como a espacios de grupos voluntarios, ecológicos o de baile. De esta manera se consigue estimular la parte recreativa y social de los empleados como parte de su enriquecimiento personal.

Satisfacción dentro de la empresa

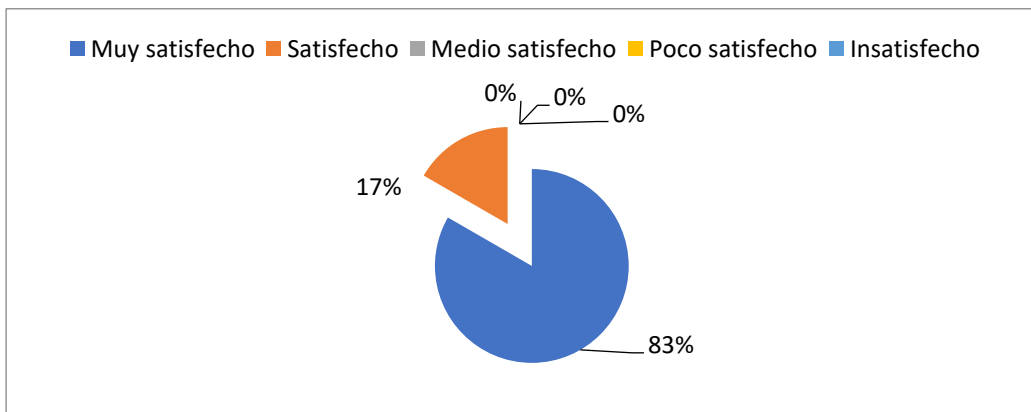


Gráfico 60: Satisfacción dentro de la empresa.

Fuente: M, Coronel, 2017

Los resultados obtenidos de la tabla de satisfacción de los empleados operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas, expresan en un 83% estar muy satisfecho dentro de la misma y el 17% satisfecho, denotando estas expresiones que existe condiciones laborales que le permiten al trabajador manejarse de manera cómoda, por lo tanto, es importante seguir indagando si existe problemas en el ámbito laboral, para atenderlos de manera inmediata y conseguir mayor rendimiento en el desempeño de los trabajadores.

Escala de referencia de ingresos

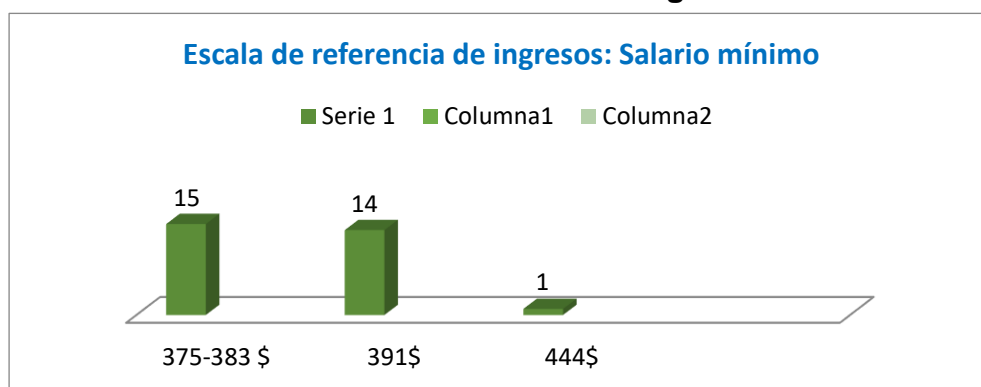


Gráfico 61: Salario Mínimo.

Fuente: M, Coronel, 2017

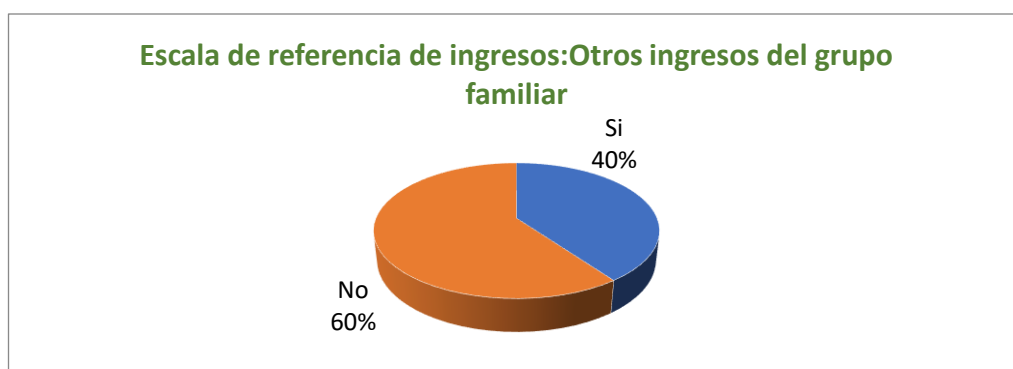


Gráfico 62: Otros ingresos del grupo familiar.

Fuente: M, Coronel, 2017

Estas referencias de sueldo de los empleados de la empresa de comercialización de gas, puede ser un referente en cuanto a si hay necesidad de calificarlos o entrenarlos en talleres de especialización para que mejoren su status profesional, el 50% está ubicado en el sueldo mínimo y el 47% devenga un poco más, el 40% de los familiares de los empleados ayudan en la economía del hogar, sería importante enfocarse en este aspecto para seguir mejorando la calidad de vida del empleado de la empresa ya citada.

8.3. Ficha socioeconómica

FICHA SOCIOECONÓMICA

1.- DATOS GENERALES DEL EMPLEADO

NOMBRE: _____ SEXO: _____

FECHA DE NACIMIENTO: _____ LUGAR: _____

ESTADO CIVIL: _____ GRADO DE ESTUDIOS: _____
 ULTIMO GRADO CURSADO: _____ OCUPACIÓN: _____

TELÉFONO: _____
 (MAYOR)

TIPO DE SANGRE: _____
 PRESENCIA DE DISCAPACIDAD: SI () NO () (INDICAR CUALES) _____

2.- DATOS DE LABORALES

a. ¿CÓMOS CUANTOS AÑOS TRABAJASTE PARA (ESCRIBIR) _____
 (1 a 2 años) () (3 a 5 años) () (6 a 10 años) () (Más de 10 años) ()

b. ¿CÓMO ES TU CARGO EN ESTA INSTITUCIÓN? _____

c. ¿TENDRÁS OTRO TRABAJO ADICIONAL DE EMPLEADO?
 SI SI () NO ()
 SI. ¿EN QUÉ SECTOR? _____
 SI. ¿CÓMO LLEVAS TU TRABAJO? _____

d. ¿CÓMOS HORAS TRABAJAS DIARIAMENTE? _____

e. ¿CÓMOS TIEMPO UTILIZAS PARA TRABAJARSI DIARIAMENTE DE SU CASO AL TRABAJAR? _____

f. ¿CÓMOS TIENE UN SEÑAL DE EMERGENCIA DE SU CASO? SI () NO () RAZONES POR LAS QUE NO ESTUDA _____

3.- DATOS DE UBICACIÓN DEL EMPLEADO

ZONA: NORTE () CENTRO () SUR () ZONA RURAL ()

DIRECCIÓN DOMICILIO: _____

BARRIO (O SECTOR): _____

TELÉFONO: _____ CELULAR: _____

MEDIO DE TRANSPORTE PARA LLEGAR A SU DOMICILIO: _____

EN CASO DE EMERGENCIA COMUNICARSE CON: _____
 TELÉFONO: _____

4.- DATOS DE LA VIVIENDA

TIPO DE VIVIENDA: _____
 (CASA) () DEPARTAMENTO () CAMPIO () OTROS _____

DIRECCIÓN DE VIVIENDA: _____

CONSTRUCCIÓN DE VIVIENDA: _____
 CONCRETO () MADERA () CABA () MIXTA ()

AMBIENTES

a. DE COMODIDAD: () SALA () COMEDOR () COCINA () BAÑO ()

b. SERVICIOS DISPONIBLES

ENERGÍA ELÉCTRICA () CLIMATIZACIÓN () OTROS _____
 AGUA ENTUBADA () SANITARIOS () OTROS _____
 ALICANTAMIENTO () PERSA. MÉDICA () OTROS _____
 DISPOSICIÓN DE BASURA (CARGO RECOLECTOR) () QUIMIACA () ENTERRADA () OTROS _____
 SERVICIO DE TELECOMUNICACIONES (INTERNET) () CABLE () LÍNEA TELEFÓNICA ()

5.- SERVICIO MÉDICO

SERVICIOS MÉDICOS CON LOS QUE CUENTA LA FAMILIA:

ES () CENTRO DE SALUD () MEDICO PRIVADO () DESPACHADO () OTROS ()

CÓMO SE UTILIZA EN MAS UTILIZADO POR LA FAMILIA:

ES () CENTRO DE SALUD () MEDICO PRIVADO () DESPACHADO () OTROS ()

FRECUENCIA CON LA QUE ASISTE AL MEDICO:

SIEMPRE () A MENUDO () A RARA VEZ () CUANDO SE ENFERMA ()

ENFERMEDADES PRESENTES EN LA FAMILIA:

RESPIRATORIA () GASTROINTESTINAL () DERMATOLÓGICA () NEUROLÓGICA () CÁNCER ()
 HEPATITIS () OBESIDAD () DIABETES MELLITUS () DISCAPACIDAD () OTROS ()

CÓMO LA RECIBEN:

1- _____ DUEÑO _____
 2- _____ QUE PAPA _____
 3- _____ QUE TIO _____

6.- DATOS GRUPO FAMILIAR

N°	NOMBRE	SEXO	EDAD	PRESENCIA	OCUPACIÓN	TELÉFONO
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						

6						
---	--	--	--	--	--	--

7. TIPO DE FAMILIA

NUCLEAR <input type="checkbox"/>	EXTENDIDA <input type="checkbox"/>
MONOPARENTAL <input type="checkbox"/>	MONOPARENTAL <input type="checkbox"/>
Otro (Especificar):	
RAZONES:	

8. DINAMICA FAMILIAR

¿Has consumido algún tipo de Drogas Duras?

___ SI ___ NO

¿Tienes exámenes que consumen algún tipo de Drogas Duras?

___ SI ___ NO

¿Has tenido problemas judiciales?

___ SI ___ NO

DISCUSION

¿Desde vivas con frecuencia los exámenes de las personas?

___ SI ___ NO

¿Algunos de los exámenes evaluados?

___ SI ___ NO

¿Existe violencia intrafamiliar en tu hogar?

___ SI ___ NO

Si la respuesta al número anterior es SI, entonces, ¿Cuál es la persona conflictiva y el motivo que la genera?

¿Tienes participo en las actividades que organizan en la escuela de los hijos o actividades familiares?

___ SI ___ NO

¿Tienes una persona o lugar que te encargue del cuidado de los hijos mientras trabajas?

___ SI ___ NO

OPINION

¿Cuál fue tu trabajo anterior y las razones por las que salió de él?

NOTA: EN LA EMPRESA ANTERIOR:

PROBLEMAS:

¿Cuáles son los problemas que afectan a las familias de los empleados de Duragor?

COMPLEJO:

¿Cuál espera a que haga la empresa Duragor por el bienestar familiar?

OPINION:

9. VALIACION TRABAJO - FAMILIA

	Frecuentemente	A menudo	A veces	Casi nunca	Nunca
¿Cuando tú estás libre puedes hacer las tareas de tu hogar?					
¿Cuando tú estás en el trabajo ¿te distraen mucho por las tareas que hacen tus familiares casa?					
¿Hay un momento en tu que tú no puedes estar en el trabajo o en la casa al mismo tiempo?					
Los asuntos de tu hogar interfieren al momento de trabajar? ¿cómo es cuando estás en la casa?					
¿Cuando terminas la jornada laboral, ¿cuánto tiempo te toma resolver los problemas de tu hogar?					
En tu trabajo, ¿te resulta difícil controlar tus emociones?					

10. ¿RECORDAS LAS RAZONES PORQUE EL TRABAJO LE PUEDE CAUSAR PROBLEMAS CON SU FAMILIA?

	Frecuentemente	A menudo	A veces	Casi nunca	Nunca
¿Estar cansado o cansado con el tiempo del trabajo?					
Te resulta difícil llegar al término la jornada laboral?					
Trabaja un tiempo de semana					

11. ¿EL TRABAJO TE DA TIEMPO LIBRE PARA OPORTUNAS CON TU FAMILIA?

___ SI ___ NO

SI LA RESPUESTA ES NO, EXPLICANOS A QUÉ SE DEBE.

12. ¿QUÉ ACTIVIDADES REALIZA CON SU FAMILIA EN SU TIEMPO LIBRE?

	Frecuentemente	A menudo	A veces	Casi nunca	Nunca
Ver televisión o video juegos					
Hacer compras con la familia					
Hacer deportes					
Visitar a familiares					
Salir a su familia al parque					
Otras actividades:					

Sexo					
Edad (en años)					
Cónyuge					

13.- ¿ADÉMÁS DE SU CASA Y TRABAJO, HA PARTICIPADO EN LOS ÚLTIMOS 3 O 6 MESES EN ALGÚN ESPACIO DE SU INTERÉS PERSONAL?

Club Deportivo ()	Grupo religioso ()	Organización de vecinos ()
Asociación cultural ()	Grupo de voluntariado ()	Grupo político ()
Grupo de baile ()		
Otros (explique)		

14.- ¿MENCIONE LAS RAZONES POR LAS QUE LE SE SIENTE MOTIVADO AL ASISTIR A ESTA PARTICIPACIÓN?

Diversión ()	Acceso a programas de apoyo al bienestar ()	Por devoción ()
Para mantener una vida saludable ()	Por contribuir a la sociedad ()	Por obligación ()
Otros (explique)		

15.- ¿TE GUSTARÍA QUE LA EMPRESA PROMOVIA ESPACIOS DEPORTIVOS?

___SI ___NO

Si tu respuesta es SI, ENTONCES INDICANOS:

Programas deportivos ()	Trámites o programas culturales ()	Grupos de voluntariado ()
Grupos musicales ()	Grupos de baile ()	Por compromiso ()
Grupo de baile ()		
Otros (explique)		

16.- ¿CÓMO SE SIENTE CON EL TRABAJO QUE REALIZA AL INTERIOR DE LA EMPRESA?

MUY SATISFECHO ()	SATISFECHO ()	MEDIO SATISFECHO ()	POCO SATISFECHO ()	INSATISFECHO ()
¿Existen la oportunidad de cambiar algo en su trabajo (¿Qué cambiaría)?				
EXISTE/NO				

17.- TASA DE DIFERENCIA FAMILIAR

CANTIDAD INGRESO MENSUAL NETO EN LA FAMILIA

(Escala de diferencia de ingresos)

	ESCALA DE DIFERENCIA DE INGRESOS		DE CUANTO A QUANTO EN UN
	(1) MENOS INGRESOS EN UN	MÁS INGRESOS EN UN	
1) MENEBRO FAMILIAR			
2) MIEMBRO FAMILIAR			
3) MIEMBRO FAMILIAR			
4) MIEMBRO FAMILIAR			
5) MIEMBRO FAMILIAR			
6) MIEMBRO FAMILIAR			
7) MIEMBRO FAMILIAR			
8) MIEMBRO FAMILIAR			

18.- CRONICA DE SU DOMICILIO ACTUAL

Se refiere a un espacio de su casa reservado y/o destinado de preferencia para su trabajo

19.- SIGNIFICADO

De:	Mes:	Año:

Realizado por

Firma del colaborador



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Coronel Orellana Mercedes del Rocío**, con C.C: # **0924717275** autora del **componente práctico del examen complejo: Propuesta de intervención de Trabajo Social para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 18 de agosto del 2017

f. _____

Nombre: **Coronel Orellana Mercedes del Rocío**

C.C: **0924717275**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Propuesta de intervención de Trabajo Social para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas.		
AUTOR(ES)	Coronel Orellana Mercedes Del Rocío		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcda. Mendoza Vera Sandra Jamina		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia		
CARRERA:	TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	18 de Agosto del 2017	No. DE PÁGINAS:	30
ÁREAS TEMÁTICAS:	Diagnóstico, Planificación por Objetivo, Plan operativo de intervención		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Condiciones laborales, bienestar laboral, calidad de vida, relaciones familiares.		
<p>RESUMEN La presente “Propuesta de mejoramiento de la calidad de vida de los empleados operativos pertenecientes a la planta de una empresa de comercialización de gas”, ha sido concebida desde la intervención del Trabajo Social; y, plasmada en un Plan Operativo. Considerando que una de las dimensiones del Trabajo Social en los sistemas laborales es detectar y analizar la presencia de problemáticas existentes dentro de la organización, el plan operativo propuesto incorpora estrategias sustentadas en acciones que potencien al trabajador en la conservación de su puesto de trabajo, su realización laboral desde la concepción de derecho a una vida digna, así como el mejoramiento de la calidad de vida y relaciones familiares. El diagnóstico se realizó considerando una muestra de 30 trabajadores pertenecientes a la empresa, a los que se les aplicó la técnica de entrevista estructurada y observación con el instrumento de la ficha socioeconómica. También se realizó revisión documental con el fin de obtener información a partir de los aspectos personales de cada empleado. El diagnóstico permitió determinar los principales aspectos que afectan el desempeño laboral de los empleados, así como las condiciones laborales que influyen directamente en el bienestar laboral y familiar; y, que de no ser intervenidos acarrearían consecuencias en su estabilidad laboral y familiar. Palabras Claves: condiciones laborales, bienestar laboral, calidad de vida, relaciones familiares.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-(988185965)	E-mail: (mcoronellujobru_@hotmail.com)	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Salazar Jaramillo José		
	Teléfono: +593-4-(984735482)		
	E-mail: jose.salazar04@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
No. DE REGISTRO (en base a datos):			
No. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			