

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI

EQUILIBRIO DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES

*LÓPEZ, María; MUÑOZ, María;
RAMÍREZ Luisa; SIERRA Claudia.*

PALABRAS CLAVES

Monoparentalidad, Ausentismo, propuestas, Equilibrio laboral, y personal, ”

“como comienzas tu día es como vives tu día .y como vives tu día es como vives tu vida “

Louse Hay

DESCRIPCION

Esta investigación se realizó con el fin de identificar las dificultades que presentan las familias monoparentales para equilibrar la vida laboral y personal, contextualizándonos en personas solas con la responsabilidad de tener hijos a cargo, entenderemos el equilibrio como la necesidad de armonizar tanto la vida laboral y personal de los trabajadores cumpliendo a cabalidad sus funciones en los dos ámbitos .Así entendiendo que el principal propósito de esta investigación buscar la forma de presentar unas propuestas con calidad de vida y producción laboral para el personal del supermercado Merkandrea.

Por consiguiente se tomaron las 42 familias monoparentales del supermercado Merkandrea , a las cuales se les aplico una encuesta la cual contenía 4 módulos con 19 preguntas que se sub dividían en: preguntas de identificación como es usted madre o padre soltero , seguido de cuantos hijos o hijas tiene, que edad tiene sus hijos, con

quien deja a sus hijos mientras labora falta usted a el trabajo, cuantas veces al mes, causas de ausentismo. Arrojando estos resultados que los 42 trabajadores estuvieron de acuerdo con la opción de manejar horarios flexibles en el desarrollo de su jornada con una aceptación del 38% seguida de lo opción de un espacio en el lugar de trabajo para realizar con los hijos con un 36% y un convenio con una institución educativa que ocupo un porcentaje bajo del 26%

FUENTES

Se consultaron un total de 13 referencias bibliográficas distribuidas así conceptos con relación a la familia: definición de familia, tipos de familia origen de las familias monoparentales, familias monoparentales definición. Conceptos con relación a lo laboral organizacional: problemas de origen psicosocial, ausentismo enfermedad laboral, motivación, tipos de motivación, plan motivacional, clima organizacional. Y ya un último tema de complemento con los dos anteriores: origen de las familias monoparentales y conciliación laboral

CONTENIDO

La revisión teórica de esta investigación tuvo inicio con la revisión de algunos antecedentes empíricos sobre los cuales se presentan los hallazgos principales de nuestro estudio.

Este está compuesto por cuatro variables: Modelos de familias, Familia monoparental, ausentismo y equilibrio laboral y familiar de los colaboradores monoparentales y otros temas que

aportan más a fondo lo que se desea explicar en este proyecto.

Lo primero que se toma es una explicación de la familia y sus modelos enfocándonos más, a la familia monoparental su definición su origen sus problemáticas, tanto familiares, sociales y laborales, y después explicaremos las causas del por qué los colaboradores monoparentales de una organización que se ausentan en sus puestos de trabajo, y que teorías estrategias o métodos pueden aplicar las organizaciones para mantener un equilibrio laboral y familiar de los colaboradores de merkandrea.

Analizaremos las dificultades que presentan las familias monoparentales que afectan dicho equilibrio con miras a generar un plan de intervención que lo restablezca, e identificar los factores socio familiares de estas familias monoparentales que afectan el equilibrio laboral, identificando también así su nivel de desempeño para poder establecer una estrategia que permita re establecer dicho equilibrio y consigo mantener disminución en el ausentismo y buen rendimiento laboral.

Los principales síntomas presentados en merkandrea con las familias monoparentales fueron

Ausentismo, actividades sin terminar, desmotivación por algunos empleados, estrés laboral, baja productividad, conflictos en los compañeros, así entonces se toma 100% del personal operativo de los almacenes merkandrea de la ciudad de Bogotá zona sur comprobando que el 60% de estos pertenece a familias monoparentales en referente a esto se tomó, un informe de indicadores de ausentismo por empleados monoparentales fortaleciendo dichos datos con una encuesta donde se pudo confirmar que este porcentaje era real en la problemática que se presenta en merkandrea zona sur.

METODOLOGIA

En el desarrollo de la investigación se emplearon los siguientes métodos: observaciones, estadísticos, documentales, estudios de caso.

Esta se llevó a cabo en una metodología mixta con un enfoque cuantitativo y cualitativo, que nos permitió aproximarnos a la realidad que vive la organización en su personal monoparental identificando así las fortalezas y debilidades. En la metodología cuantitativa se realizó un trabajo De campo en el cual se creó una matriz de hallazgos para identificar el nivel educativo y socioeconómico de las familias compuesta por diferentes indicadores, y en cuanto al método cualitativo se llevó a cabo una encuesta para la recolección de información y datos relevantes de las familias monoparentales con el fin de determinar las dificultades que presentan, estableciendo en ella las siguientes etapas identificación del problema, determinación del diseño de la investigación, especificación de las hipótesis y definición de las variables. La encuesta consta con 19 preguntas con el fin de recolectar información específica de la población objeto estudio o nicho específico asociadas al núcleo familiar condiciones de vida y clima laboral, las cuales enfrentan día a día en su cargo y jornada laboral dentro de la empresa merkandrea.

Las encuestas fueron aplicadas a 42 trabajadores pertenecientes a familias monoparentales, conforme a los resultados arrojados en las entrevistas realizadas a las familias monoparentales durante el ejercicio de la investigación metodología observacional.

CONCLUSIONES

Después de realizar la investigación e identificar los diferentes factores que componen las familias monoparentales problemáticas, situaciones y desarrollo. Nos basamos en estudios de bienestar realizados en diferentes países, y problemática actual de merkandrea, en cuanto al ausentismo por factores familiares se aplican herramientas investigativas de observación como la matriz de hallazgos aplicada en campo a entrevistas realizadas en viviendas del grupo poblacional de merkandrea, y la encuesta herramienta cualitativa

aplicada a la población monoparental tabulando resultados específicos de condiciones de vivienda núcleo familiar, motivación laboral entre otras. Así concluyendo que el factor de ausentismo laboral es la falta de tiempo para atender los compromisos familiares con relación a las obligaciones con los hijos ya que este es un trabajo que demanda atención por su atención al cliente de domingo a domingo.

Por lo anterior las propuestas de bienestar diseñadas y presentadas con base a la investigación realizada buscan favorecer la productividad y necesidades de todos los trabajadores como la disminución del ausentismo y aumentar la motivación laboral.

ANEXOS

Anexo 1

Encuesta aplicada a los empleados de la empresa, Mercandrea, familias monoparentales

Anexo 2

Matriz de Hallazgos

Anexo 2

Videos de la aplicación de la matriz de hallazgos realizada en los hogares de las familias monoparentales de la empresa merkandrea

**EQUILIBRIO DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LAS FAMILIAS
MONOPARENTALES EN EL SUPERMERCADO MERKANDREA**

López Reina María Helena
Muñoz Forero María Fernanda
Ramírez Suarez Luisa Fernanda
Sierra Perilla Claudia Margarita

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
**ESPECIALIZACIÓN DE GERENCIA DE TALENTO HUMANO Y RIESGOS
LABORALES**
BOGOTÁ D.C.
10-12-2018

**EQUILIBRIO DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LAS FAMILIAS
MONOPARENTALES EN EL SUPERMERCADO MERKANDREA**

López Reina María Helena
Muñoz Forero María Fernanda
Ramírez Suarez Luisa Fernanda
Sierra Perilla Claudia Margarita

QUEVEDO BERMÚDEZ MARTIN EDILBERTO

Director de Investigación

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN DE GERENCIA DE TALENTO HUMANO Y RIESGOS
LABORALES
BOGOTÁ D.C.
10-12-2018

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	13
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Síntomas	15
1.2 Diagnóstico.....	15
1.3 Pronóstico.....	16
1.4 Control al Pronóstico.....	16
2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	16
3 OBJETIVOS	16
3.1 Objetivo General	16
3.2 Objetivos Específicos.....	17
4 JUSTIFICACIÓN.....	17
5 MARCO TEÓRICO.....	18
5.1 Familia:.....	19
5.2 Familia Nuclea:	19
5.3 Familia Nuclear Reducida:.....	19
5.4 La Familia Extensa:.....	20
5.5 Las Familias de Hecho:.....	20
5.6 Es elegida por:.....	20
5.7 Familia Homoparental:.....	20
5.8 Familiares Reconstituidas, Polinucleares o Mosaico:.....	20
5.9 Modelos que Apuntan	20
5.10 Familias Monoparentales	21
5.11 Origen de las Familias Monoparentales.....	21
5.12 Origen de las Familias Monoparentales en Colombia.	22
5.13 Problemas Psicosociales que afectan a madre o padre cabeza de hogar:.....	25
5.14 Otros Problemas Que Sufren Las Familias Monoparentales.	26
5.15 Absentismo Laboral.	26
5.16 Otras causas de Ausentismo Laboral.	28
5.17 Variables Fundamentales en el Ausentismo Laboral	29

5.18	Absentismo Laboral De Colaboradores Monoparentales.....	30
5.19	La Organización y Su Bienestar Laboral.	30
5.20	El Bienestar Laboral un Enfoque Hacia el Éxito de la Organización	31
5.21	Motivación	31
5.22	Las teorías X y Y Douglas McGregor.....	32
5.23	Plan Motivacional	34
5.24	Clima Organizacional.....	35
5.25	Características del clima organizacional	36
6	MARCO CONCEPTUAL.....	40
6.1	Equilibrio entre vida laboral y personal:	40
6.2	El ausentismo:	40
6.3	Incentivos Positivos:	40
6.4	Incentivos Indirectos:	40
6.5	Clima Organizacional:.....	41
6.6	Clima Laboral:.....	41
6.7	Clima de tipo participativo:.....	41
6.8	Familia nuclear monoparental con jefe mujer:.....	42
6.9	Bournout:.....	42
6.10	Engagement:.....	42
6.11	La Dedicación:	42
6.12	La Absorción:	42
6.13	Motivación:	42
6.14	Motivación Extrínseca:	43
6.15	Motivación obtenida:.....	43
6.16	Objetivos y metas:	43
6.17	Inteligencia Emocional:.....	44
6.18	Teoría de Maslow:.....	44
6.19	Antecedentes de Investigación	44
6.20	Método:	49
7	METODOLOGÍA.....	50
7.1	Observación En Campo Matriz De Hallazgos	50

7.2	Recolección De Información Encuesta	51
8	RESULTADOS	52
8.1	Análisis de Resultados	52
9	CONCLUSIONES	58
10	RECOMENDACIONES	58
10.1	Horarios flexibles – aplicación – costo beneficio	59
10.2	Costo implementación asesoría de tareas.....	60
10.3	Horario blando.....	61
11	REFERENCIAS	62

LISTA DE GRÁFICOS

ILUSTRACIÓN 1. RESULTADOS ENCUESTA.	52
ILUSTRACIÓN 2. RESULTADOS ENCUESTA	53
ILUSTRACIÓN 3. RESULTADOS ENCUESTA	54
ILUSTRACIÓN 4. RESULTADO ENCUESTA.	54
ILUSTRACIÓN 5. RESULTADO ENCUESTA.	55
ILUSTRACIÓN 6. RESULTADOS ENCUESTA.	56
ILUSTRACIÓN 7. RESULTADOS ENCUESTA.	57
ILUSTRACIÓN 8. RESULTADOS ENCUESTA	57

LISTA DE TABLAS

TABLA 1 BALANZA ESFERA PROFESIONAL Y PERSONAL	38
TABLA 2. MALLA DE HORARIOS	59
TABLA 3. COSTOS IMPLEMENTACIÓN ASESORÍA DE TAREAS.	61

LISTA DE ANEXOS

ANEXOS 1	66
ANEXOS 2	66
ANEXOS 3	66

RESUMEN

Merkandrea, Teniendo en cuenta la actividad que desarrolla la organización en la comercialización al por menor y al detal de víveres y abarrotes, productos perecederos y no perecederos, contando con cinco establecimientos en la ciudad de Bogotá, desea en un futuro consolidarse en el mercado y para llevarlo a cabo requiere de personal competente y comprometido para el alcance de los objetivos que se compromete la organización.

Es una organización que trabaja día a día por mantener clientes contentos, con un buen servicio y calidad. Cuenta con valores donde el ambiente de trabajo se fortalece con el respeto hacia sus colaboradores, proveedores y clientes, con honestidad y transparencia para ofrecer el mejor servicio en sus productos.

Para lograrlo necesitan de su filosofía, en buscar colaboradores competitivos, capacitados, con unos valores éticos y morales para satisfacer las necesidades de los clientes, que permita hacer una excelente labor.

Pero actualmente el ausentismo ha generado conflictos dentro de la organización, malas relaciones interpersonales, baja productividad, clientes insatisfechos, indicadores y metas no alcanzadas.

Al analizar detalladamente este problema, se puede observar que el mayor número de ausentismos lo están ocasionando los colaboradores monoparentales, por sus calamidades personales. De los 80 colaboradores, 42 son monoparentales, la cifra es alta en ausentismo.

Para que esta situación no siga siendo un dolor de cabeza para la organización, este proyecto de investigación aportará a Merkandrea, propuestas que favorecerá tanto a la

organización como a los colaboradores monoparentales, con el fin de mantener un equilibrio laboral y personal.

Si la organización se compromete a sacar este proyecto adelante, traerá los siguientes beneficios: reduce los ausentismos, personal competente e idóneo, reduce costos, servicio de alta calidad, ser competitiva en el mercado, evitará tanta rotación, mejora su productividad y rentabilidad.

Para eso es importante que las organizaciones, sientan la necesidad de apoyar a sus colaboradores, si los directivos hacen una excelente labor, se reflejará en sus resultados.

Un colaborador motivado, con un ambiente laboral apropiado y un plan de bienestar que busque satisfacer algunas necesidades de sus colaboradores sin descuidar el presupuesto de la organización, tendrán como resultado, un personal comprometido y trabajará con un buen desempeño por que buscará retribuirle a la organización por todos los beneficios que están recibiendo dentro de ella.

Palabras Claves: Monoparentalidad, Ausentismo, Propuestas, Equilibrio Laboral y Personal.

“Cómo comienzas tu día es cómo vives tu día. Cómo vives tu día es cómo vives tu vida”.
Louise Hay.

ABSTRAC

Merkandrea, in fact whit the activity carried out by the organization in the retail and retail trade of food and groceries, perishable and non-perishable products, with five establishments in the city of Bogotá, it is looking for a future consolidated in the market and to carry it out requires competent and committed personnel to reach the objectives that the organization commits to.

It is an organization that works every day to keep customers happy, with good service and quality. It has values where the work environment is strengthened with respect for its employees, suppliers and customers, with honesty and transparency to offer the best service in its products.

To achieve this, they need their philosophy, to look for competitive, trained collaborators with ethical and moral values to satisfy the needs of their clients, which allows them to do an excellent job.

But currently absenteeism has generated conflicts within the organization, poor interpersonal relationships, low productivity, dissatisfied customers, indicators and unmet goals.

When analyzing this problem in detail, it can be observed that the greatest number of absenteeism is being caused by single-parent collaborators, due to their personal calamities. Of the 80 employees, 42 are single-parent, the figure is high in absenteeism.

This situation does not continue to be a headache for the organization, this research project will contribute to Merkandrea, proposals that will favor both the organization and single-parent collaborators, in order to maintain a work and personal balance.

If the organization commits to take this project forward, it will bring the following benefits: Reduces absenteeism, competent and competent personnel, reduces costs, high quality service, be competitive in the market, avoid so much Rotation, improves your, productivity and Profitability.

For that is important that organizations feel the need to support their collaborators, if managers do an excellent job, it will be reflected in their results.

A motivated collaborator, with an appropriate work environment and a wellness plan that seeks to satisfy some needs of its employees without neglecting the budget of the organization, will result in a committed staff and will work with a good performance because it will seek to give back to the organization for all the benefits they are receiving within it.

Keywords: Single parenthood, absenteeism, proposals, work and personal balance.

"as you start your day is as you live your day. as you live your day is as you live your life.

" Louise Hay.

INTRODUCCION

La presente investigación trata de **identificar las dificultades que presentan las familias monoparentales para equilibrar la vida laboral y personal; escenario que por sí solo es difícil para cualquier tipo de familia, pero se torna más difícil si nos contextualizamos en personas solas con la responsabilidad de tener hijos a cargo, entenderemos el equilibrio como la necesidad de armonizar tanto la vida laboral y personal de los trabajadores cumpliendo a cabalidad sus funciones en los dos ámbitos.**

Esta investigación tiene como principal propósito buscar un equilibrio en la vida laboral y personal en familias monoparentales del supermercado Merkandrea; si es difícil para cualquier tipo de familia mantener ese equilibrio, aún más cuando una sola persona es responsable de sus hijos sin el apoyo de su expareja y demás familiares afectando su vida laboral.

Por lo anterior, se realizó un estudio a fondo en los almacenes Merkandrea con varias familias monoparentales y se determinó que **una suma considerable de trabajadores presentan conflictos en el supermercado Merkandrea con sus compañeros de trabajo a raíz de sus problemas familiares, los cuales llegan a manifestarlos en el ámbito laboral con sus compañeros de trabajo; todas esas dificultades y las malas relaciones en el equipo de trabajo han provocado una disminución de la productividad en la Empresa.**

El desarrollo de este proyecto de investigación tiene como origen identificar diferentes problemas que están afectando la organización Merkandrea en su productividad y rentabilidad; debido a los problemas de los colaboradores denominados familias monoparentales, con el fin de generar estrategias y dar solución, mejorando el ambiente laboral en dicha población.

Analizando la problemática actual de las familias monoparentales nace la necesidad de realizar una investigación que mitigue o elimine este tipo de conflicto y a su vez que contribuya a mejorar el clima laboral y la vida familiar de todos los trabajadores de Merkandrea.

Conociendo la situación actual de los colaboradores monoparentales, nace la siguiente pregunta ¿Qué propuestas se pueden implementar para disminuir el ausentismo y mantener un equilibrio entre ambas partes?

Para llevarlo a cabo se utilizará la metodología cuantitativa y cualitativa utilizando dos importantes herramientas, como lo son la entrevista y la matriz de hallazgos; instrumentos que nos ayudaran a identificar la situación real de los almacenes Merkandrea en la localidad de Usme, con sus colaboradores monoparentales.

Teniendo los resultados se dispondrá analizar detalladamente cada punto, con el fin de identificar el mayor índice que está generando el ausentismo de los almacenes Merkandrea.

Al finalizar, se encontrarán diferentes propuestas que contribuirán a la disminución del ausentismo, para que el Gerente de la Organización las evalúe y con su equipo de trabajo tomen la mejor decisión acorde a su presupuesto, que favorezcan tanto la organización como sus colaboradores monoparentales.

Disminuyendo el ausentismo en la organización mejorará su productividad, si cuenta con colaboradores motivados sus resultados serán de manera positiva, incrementado nuevos clientes, mayores ventas, generando confianza a nivel local y nacional.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Síntomas

Los principales **síntomas que se presentaron en Merkandrea con las familias monoparentales son:**

- Ausentismo.
- Actividades sin terminar.
- Desmotivación por algunos empleados.
- Estrés Laboral.
- Baja Productividad.
- Conflictos entre compañeros.

1.2 Diagnóstico

Se tomó el 100 % del personal de los almacenes de Merkandrea **de la ciudad de Bogotá zona sur, y se comprobó que el 60% de esta población pertenece a familias monoparentales, comprobando así que esta población presenta en su mayoría conflictos laborales como ausentismo, incapacidad por las siguientes causas: Calamidades domésticas de tipo (hijos, permisos para reuniones escolares, o calamidades domesticas), si se mira comparativamente con el 40% restante del personal activo de la empresa son mayores dichos problemas.**

El referente que se tomó, fue un informe de indicadores de ausentismos con empleados monoparentales, fortaleciéndolo con una encuesta donde se pudo confirmar que este porcentaje es real en la problemática que se está presentando en Merkandrea, confirmar que es familias monoparentales.

1.3 Pronóstico

Los almacenes Merkandrea **pueden verse en serios problemas a futuro si no busca una solución que mitigue o elimine este tipo de conflicto que se está presentando con las familias monoparentales, la continuidad en ausentismo laboral, despidos, accidentes labores, disminuyendo la productividad de la compañía y como resultado la pérdida de clientes, la rotación de personal, y pérdidas financieras.**

1.4 Control al Pronóstico

Conocimiento claro y puntual de las dificultades que presentan las familias monoparentales, que afectan el desempeño laboral y a partir de ahí proponer una estrategia de intervención favorezca el mantenimiento del equilibrio familiar y laboral.

2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son las dificultades que presentan las familias monoparentales que afectan el equilibrio entre la vida laboral y familiar, con miras a generar un plan de intervención que lo restablezca?

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Analizar las dificultades que presentan las familias monoparentales que afectan el equilibrio entre la vida laboral y familiar, con miras a generar un plan de intervención que lo restablezca.

3.2 Objetivos Específicos

- Identificar los factores socio familiares de las familias monoparentales que afectan el equilibrio laboral.
- Identificar el nivel de desempeño de los empleados con familias monoparentales.

Establecer la mejor estrategia que permitirá mantener el equilibrio entre el entorno familiar y laboral de empleados con familia monoparentales.

4 JUSTIFICACIÓN

¿Por qué es importante enfocarnos en el equilibrio de la vida laboral y personal de familias monoparentales?

La validación de este estudio nos permitirá identificar, desde el punto de vista de las familias monoparentales, las dificultades que presentan diariamente en su entorno familiar y laboral, buscando una solución acorde a sus necesidades, equilibrando la vida laboral y personal de las familias monoparentales de Merkandrea. Si se identifica el problema principal y se establece una estrategia que mejore las condiciones, los empleados de Merkandrea trabajarán con motivación, no habrá tanto ausentismo, terminarán sus actividades diarias con mejor productividad, no habrá estrés laboral y mejoraran sus relaciones entre compañeros, y así Merkandrea tendrá un equilibrio entre sus empleados, evitando su rotación, mejorando su productividad, y sus utilidades. Con el fin de apuntarle a su visión, empleados contentos y comprometidos con la organización, buscando resultados exitosos en la satisfacción de clientes, tanto internos como externos y ser reconocidos a nivel nacional.

Por tanto, conocer al detalle el significado que tienen las familias monoparentales en el equilibrio de su vida laboral y personal y proponer una estrategia de mejoramiento, permitirá tomar acciones enfocadas para mejorar el ambiente laboral para el cumplimiento de objetivos y metas propuestas que implemente Merkandrea.

La revisión teórica **para el desarrollo del** proceso investigativo tuvo inicio con la revisión **de algunos antecedentes empíricos sobre los cuales se presentan los hallazgos principales de dichos estudios.**

5 MARCO TEÓRICO

La revisión teórica **para el desarrollo del** proceso investigativo tuvo inicio con la revisión **de algunos antecedentes empíricos sobre los cuales se presentan los hallazgos principales de dichos estudios.**

Las organizaciones han contado durante muchos años con personal monoparental, donde en muchas ocasiones ese personal ha faltado en su labor por calamidades dentro de su hogar. Por eso nace la necesidad de conocer más a fondo la vida monoparental desde su historia hasta nuestros días, y cómo ha evolucionado las empresas para el manejo adecuado personal monoparental.

Por esa razón el marco teórico está compuesto por cuatro variables, Modelos de Familias, Familia Monoparental, Ausentismo y Equilibrio Laboral y Familiar de los colaboradores monoparentales, y otros temas que aporta más a fondo lo que se desea explicar en este proyecto.

Primero se hace una explicación de la familia y sus modelos, enfocado más a la familia monoparental su definición, su origen, sus problemáticas, tanto familiares, sociales y laborales, después explicaremos las causas del porque los colaboradores monoparentales de una organización se ausentan en sus puestos de trabajo, y que **teorías estrategias o métodos pueden aplicar las organizaciones para mantener un equilibrio laboral y familiar de aquellos colaboradores. Antes de hablar de las familias monoparentales, su origen, sus características, su problemática y estrategias, es importante conocer el termino de familia, su origen y que otros tipos de familias podemos encontrar.**

5.1 Familia:

Según Pierre Bourdieu en su documento Espíritu de Familia, la **familia es un conjunto de individuos emparentados ligados entre sí ya sea por la alianza, el matrimonio, sea por la filiación, más excepcionalmente por la adopción (parentesco) y que viven bajo un mismo techo (cohabitación). Pg 1.**

Actualmente existen diferentes modelos de familias según Echeverry Mejía Sara (2016):

5.2 Familia Nuclea:

Está compuesta por el padre, la madre y sus hijos, es conocida también como la familia clásica.

5.3 Familia Nuclear Reducida:

Reducen el número de hijos, el deseo de solo tener aquellos a los cuales se pueda atender de la mejor manera.

5.4 La Familia Extensa:

No solo hace parte los padres y los hijos, sino también los otros miembros consanguíneos, abuelos, tíos, primos y otros.

5.5 Las Familias de Hecho:

Son las parejas que están unidas afectivamente pero no tienen ningún vínculo legal.

5.6 Es elegida por:

No adquirir responsabilidad con la otra persona, **situación temporal antes del matrimonio. Mantener una relación más flexible.**

5.7 Familia Homoparental:

Está formada por parejas homosexuales y sus hijos pueden ser biológicos o adoptados.

5.8 Familiares Reconstituidas, Polinucleares o Mosaico:

Este tipo de familia consiste cuando uno de los conyugues anteriormente contaba con otro núcleo familiar, es conocido también bifocales o multiparentales.

5.9 Modelos que Apuntan

Con la inseminación artificial y manipulación genética, se encontrarán otros tipos de modelos como:

- Mujeres que desean tener hijos por inseminación.
- Madres de alquiler para las personas que no puedan tener hijos.
- La clonación, entre otros.

Para este proyecto, es necesario conocer a fondo, el tipo de familia monoparental, desde que siglo y en **qué año empezaron a utilizar ese término, como en Colombia empezaron a**

clasificar los tipos de familia, sus características, y que problemáticas presentan las familias monoparentales tanto personal, social, familiar y laboral.

5.10 Familias Monoparentales

Las familias monoparentales están conformadas por los hijos y un solo progenitor con el cual conviven y tienen la custodia sobre ellos, quiere decir que los hijos dependen económicamente y el cuidado de un solo progenitor.

5.11 Origen de las Familias Monoparentales.

Según Carmen Valdivia Sánchez (2008), el origen de las familias monoparentales, el concepto aparece en los años 70 imponiéndose como una “familia rota, incompleta o disfuncional”. En sentido estricto solo **sería** la encabezada por un viudo o una viuda. En los casos de separación, divorcio o madre soltera. la monoparentalidad revista hoy muchas modalidades según la persona lo encabeza hombre o mujer) pg 19 y pg20.

Según Carmen Sánchez (2008) las causas más comunes para que se conviertan en familias monoparentales son: muerte por un miembro, separación de larga duración, hospitalizaciones, encarcelamiento, emigración de uno de los conyugues, por separación por conflictos, por abandono de un conyugue o simplemente quieren ser madres solteras, y los casos más dolorosos por violaciones y embarazos no deseados.

Estas son algunas estadísticas en Europa que nos aporta Carmen Sánchez (2008):

Por inestabilidad matrimonial, en Europa uno de cada diez familias monoparentales el 80% son mujeres; lo que indica el número de niños que no conviven con el padre.

A inicios de los años 80, aparece la monoparentalidad elegida por mujeres que desean tener sus hijos solas para tener mayor libertad se da sobre todo en mujeres profesionales de nivel medio o alto, buscan

Los hogares monoparentales van aumentando. El porcentaje de niños que viven con un progenitor soltero en EE. UU entre 1980 y 1990 pasa del 5% al 30%. En Europa el porcentaje de los niños de madre soltera se situaba en 1995 en el 7% en Alemania, 15% en Gran Bretaña y Francia y más del 30% en Dinamarca. Este fenómeno **está** vinculado a una amplia serie de patologías sociales (Inglehart 1998) pg19-pg20.

¿Pero **cómo** fue la llegada de familia monoparental en Colombia y como ha influido en lo social, familiar, laboral y otros aspectos?

5.12 Origen de las Familias Monoparentales en Colombia.

Antes de hablar del origen de las familias monoparentales, es importante traer en nuestras memorias como el gobierno ha cambiado el concepto de familia desde 1932 hasta nuestros días.

1932: Con las reformas del código civil reconoce a la familia como una institución de ordenamiento jurídico.

1968: Antropóloga e investigadora Virginia Gutiérrez de Pineda manifiesta en su libro “Familia Cultura y Colombia” que en Colombia hay diferentes tipologías familiares con su estructura, de acuerdo a su geografía y su realidad cultural. También en ese mismo año se promulga la ley 76 de 1968, donde reconoce a las familias como un elemento natural y fundamental de la sociedad. Contando con el derecho a la protección. Otro acontecimiento importante fue la creación del ICBF, (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar), entidad que

tiene como finalidad brindar prevención y protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia y el bienestar de las familias colombianas.

1991: en la constitución política de 1991 nace un nuevo concepto de familia ampliando su concepto “En el artículo 42 de la Constitución Política de 1991, La familia antes considerada como la unión de personas a través de vínculos jurídicos, se amplía, dando paso a la posibilidad de constituir familias por medio de uniones maritales, las cuales se basan en vínculos naturales y afectivos.

Según Echeverry Mejía Sara en su proyecto de investigación (2016), En los años 60, la familia colombiana se ha constituido en diferentes formas, por sus crisis sociales, políticas económicas y otras razones personales. Las guerras que se han presentado en los últimos años han traído como consecuencia madres viudas, han tenido que mantener sus hijos solos, por desplazamientos forzados entre otros. En lo económico por sus salarios bajos, y la vida cada vez es más costosa. Incremento de jóvenes embarazadas sin empleo y sin vivienda.

Según Echeverry Mejía Sara (2016), En el siglo XX se presentan tres eventos relacionados con la familia:

Las migraciones por la guerra bipartidista ocasionando desplazamientos, el incremento de mortalidad, formando familias monoparentales, no todo fue malo hubo avances médicos como las vacunas, anticonceptivos, la llegada de medios de comunicación donde sus familias podían estar pendiente de sus hijos a través de una llamada, actualización de lo que estaba pasando en el país, por radio y televisión. Mejoraron la calidad del agua.

En este mismo siglo con la concientización natal y la llegada de los anticonceptivos redujeron el número de hijos, ya la mujer empezó a laborar, las familias tradicionales se volvieron más complejas asumiendo ambas responsabilidades tanto en su hogar como en su vida laboral. Y en ese mismo siglo se fue incrementando las familias monoparentales por separación o por viudez.

A finales del siglo XX, las familias monoparentales su mayor causa fue el rompimiento de las uniones conyugales donde el hombre pierde papel importante por sus acciones violentas y sigue por causa de muerte de uno de los conyugues. (Pachón 2008, pg157).

Echeverry Mejía Sara (2016) manifiesta que, en el Siglo XXI, nunca se ha llegado a la destrucción de la familia, sino de un proceso de transformaciones familiares marcadas por el seguimiento al entorno sociocultural, que no siempre avanza de las familias que aún “ya no se habla de familia sino de familias; es decir, se reconocen infinitas formas de arreglos familiares, y familias. Para el siglo XXI se reconocen tres grandes avances en el tema de la familia. El primero expone que la familia puede ser reconocida sin la necesidad de dos padres que la respalden, aceptando por completo la monoparentalidad. La segunda habla de que, en familias con ambos padres, donde uno se encarga de las labores domésticas, éste tiene derecho a la manutención al igual que sus hijos menores de edad o estudiantes. Y el tercero se refiere al reconocimiento de parejas del mismo sexo, aunque no han sido completamente equiparadas al concepto de familia, ya que aún no cuentan con todos los derechos que la familia tradicional. pg 43-pg44.

Dificultades Psicosociales Que Se Presentan En Las Familias Monoparentales

Según Isadora Duncan (Fundación Familias Monoparentales) nos aporta los siguientes:

5.13 Problemas Psicosociales que afectan a madre o padre cabeza de hogar:

- **Sobrecarga:** Por ser personas sola, tienen demasiada responsabilidad frente a la crianza de sus hijos en su educación y en su vivienda y alimentación, tareas domésticas, con un solo ingreso ocasionando ausencia en su vida personal.
- **Soledad:** por su demasiada sobrecarga, genera sentimientos y emociones de soledad, abandono, frustración y depresión, perdiendo amistades y relaciones.
- **Dependencia:** Cuando tienen sus hijos a temprana edad por ser tan jóvenes en ocasiones las familias de origen toman su responsabilidad.
- **Baja autoestima:** Pierden su confianza en sí mismos, no se quieren, por el abandono de sus proyectos, por sus cambios físicos, por el aislamiento de sus grupos de amistades a causa de cuidar a sus hijos.
- **Estigmatización:** Aunque ya no se ve muchos casos en la actualidad por la normatividad legal, pero en algunos casos, hay discriminación tanto en la sociedad como en su entorno laboral por ser padres cabezas de hogar.
- **Desempleo:** Por tener demasiadas cargas familiares, se les dificulta conseguir una oportunidad laboral estable.
- **Riesgo de apoyo social:** En ocasiones requieren el apoyo de la comunidad o del gobierno en lo económico, empleo, vivienda y de tareas familiares.
- **Educación de los Hijos:** Los padres monoparentales por dejarlos tanto tiempo solos cometen el error de sobreprotegerlos, la omnipotencia y el perfeccionismo.

5.14 Otros Problemas Que Sufren Las Familias Monoparentales.

Afecta el desarrollo emocional de sus hijos por falta de la ausencia de uno de ellos. El comportamiento de ellos es más rebelde.

- Los colaboradores monoparentales que tienen salarios bajos no les pueden brindar buena calidad de vida a sus hijos.
- Falta de ayudas externas para el cuidado de sus hijos.
- Como consecuencia de las múltiples ausencias, y permisos que han de solicitar a las organizaciones para atender los requerimientos de sus hijos tienen la necesidad de abandonar su sitio de trabajo, ocasionando despidos o renunciaciones forzadas.

Como sea mencionado en el texto anterior el ausentismo es un problema que ha afectado a las organizaciones, y **más cuando viene de un colaborador monoparental, ya que no cuentan con ayuda externa para el cuidado de sus hijos, los problemas más comunes son cuando los niños se enferman, cuando tienen que ir a su entrega de informes académicos, cuando están solos en sus casas, entre otros. A continuación, se encontrará la definición de absentismos, sus diferentes tipos ausentismos, y cuáles son los ausentismos más comunes de los colaboradores monoparentales.**

5.15 Absentismo Laboral.

Para muchas organizaciones el absentismo laboral se ha convertido en un dolor de cabeza, ya que, por la ausencia de los colaboradores en su puesto de trabajo, trae como consecuencias la baja productividad y el incumplimiento de metas establecidas.

Las causas más comunes según Rivillas Restrepo Carlos Alberto (2012) son: por enfermedad común y laboral, por accidente laboral, accidente de trabajos y otras causas de ausentismo laboral.

- **Enfermedad Común:** Por el estrés laboral y por los cambios climáticos, las enfermedades que actualmente se están presentando es la diabetes, el dolor de espalda y la artritis.
- **Enfermedad Laboral:** La enfermedad laboral en Colombia está definida en el artículo 4 de la ley 1562 de 2012. Es enfermedad laboral al resultado de la exposición a factores de riesgo ocasionados a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.
- **Accidente Laboral:** De acuerdo con el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, “los accidentes de trabajo son todos los sucesos repentinos a causa del trabajo y que produzcan en el colaborador una lesión o una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”.

La Organización Internacional del Trabajo –OIT-; anualmente se reportan 317 millones de accidentes de trabajo, más de 2,34 millones de muertes ocasionadas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo que equivale a 6 300 muertes al día, una muerte cada 15 segundos 1,2. En Colombia también se observa un incremento de la frecuencia de accidentalidad laboral, evidenciada en las estadísticas de la Federación Colombiana de Aseguradoras de Riesgos Profesionales -Fasecolda-, que indican que en el año 2000 se reportaron aproximadamente 159 241 accidentes de trabajo y para el año 2011 se registraron 546 358; de estos últimos el 7,2 % corresponde al sector de servicios sociales y de salud. Se resalta que la mortalidad ha tenido una

tendencia decreciente, ya que la tasa en el año 2000 se ubicó en 22,8 por cada 100 000 habitantes, y para el 2011 fue de 5,13.

Estas estadísticas son muy altas, por eso actualmente es obligatorio que todas las organizaciones cuenten con un Sistema de Seguridad Salud en el Trabajo, los empleadores tienen la responsabilidad de una buena gestión con el fin de garantizarle la vida de sus colaboradores y a sus familias. y para eso se necesita aplicar técnicas y actividades eficientes para el cuidado de ellos.

Es importante que las organizaciones mejoren la calidad de vida a sus colaboradores para llevarlo a cabo debe contar con un buen sistema de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de que los **colaboradores tengan un ambiente sano, y no tengan secuelas en un futuro, ya si evitar puestos forzados y evitar el ausentismo.**

5.16 Otras causas de Ausentismo Laboral.

Pero el absentismo laboral no lo causa solamente el colaborador, también las organizaciones ya que sus políticas y sus relaciones laborales, su estructura **y su organización hacen que su personal no asista a** sus puestos de trabajo.

Los factores de ausentismo de los colaboradores por parte de los empleadores:

- Malas relaciones laborales.
- El ambiente de trabajo no es seguro.
- Falta de motivación para sus colaboradores.
- No cuentan con un programa de Clima Organizacional y de Bienestar.
- No hay trabajo en equipo (las decisiones solo las toman los empleadores)

- No hay un buen Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La Compensación no es acorde al puesto de trabajo.

5.17 Variables Fundamentales en el Ausentismo Laboral

Según Caballero Natalia en el 2015, el ausentismo cuenta con las siguientes variables:

Clima Laboral: La calidad del clima organizacional influye directamente en la satisfacción laboral y por consiguiente en la productividad.

Ambiente Físico: El espacio físico donde se desarrolla el trabajo, las instalaciones, los equipos y herramientas, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros deben ser acordes al colaborador brindándoles un ambiente sano.

Características Estructurales: El tamaño de la organización, su estructura formal y el estilo de dirección hacen parte de las buenas decisiones de la organización.

Ambiente Social: Son las relaciones personales y la comunicación entre los colaboradores.

Características Personales: Las actitudes, experiencias, motivaciones, expectativas y percepciones de los colaboradores.

Salario: la compensación que recibe el colaborador por las tareas realizadas en un tiempo determinado, incluye dinero u otros pagos en especie en forma periódica que motiven a los colaboradores.

Actitud de La Empresa: La forma en la que enfrenta la organización la conducta del ausentismo en los colaboradores.

Si las organizaciones no cuidan su talento humano, van ocasionar diferentes tipos de problemas laborales, malas relaciones intrapersonales, rotación de personal generado más costos, ausentismo en sus puestos de trabajo por desmotivación y su servicio o su actividad van hacer de mala calidad generado mala productividad y no será una organización rentable.

5.18 Absentismo Laboral De Colaboradores Monoparentales.

Hay muchas organizaciones que cuentan con colaboradores monoparentales, ha sido un gran desafío para las organizaciones, ya que sus colaboradores no cuentan con el respaldo de su expareja y familiares para el cuidado de sus hijos, en muchas ocasiones han dejado sus puestos de trabajo por no tener quien cuide a sus hijos, porque tienen que ir a la entrega de informes académicos ya que en muchas instituciones educativas han puesto obligatoriedad que los padres asistan a la entrega de los informes no acudientes, no vecinos o cuando sus hijos se enferman no tienen ninguna persona que los lleve al médico, por esa misma razón descuidan sus responsabilidades laborales en no estar en sus puestos de trabajo generando baja productividad.

Las organizaciones deben contar con planes de contingencia para estos casos y estimular el área de talento humano en Bienestar y Clima organizacional para que los colaboradores tengan un equilibrio laboral y familiar sin descuidar ambas partes, sean excelentes padres y excelentes colaboradores en las organizaciones que trabajan.

5.19 La Organización y Su Bienestar Laboral.

Los empleadores deben estar comprometidos con la organización para tomar buenas decisiones en la solución de conflictos laborales, en el ausentismo laboral y que los mejores

colaboradores se sientan motivados y no renuncien. Por eso es necesario contar con un buen plan de bienestar y buen clima laboral.

5.20 El Bienestar Laboral un Enfoque Hacia el Éxito de la Organización

Calderón y Murillo Torres (2003), el concepto de bienestar laboral es una variable de calidad de vida laboral, que está mediado por el contrato psicológico, en tanto que el trabajador busca que la organización le provea seguridad en el empleo, la responsabilidad del área de talento humano, es buscar las mejores políticas y estrategias que garanticen que los colaboradores se sientan seguros en sus puestos de trabajo con la colaboración del área de SST, fortaleciéndolos en la motivación y en el clima laboral, con el fin de que mejore los indicadores de estabilidad laboral y compromiso hacia las metas.

Las organizaciones deben tener claro **que**, sin la motivación, y el clima laboral en un plan de bienestar no tiene resultados positivos y coherentes, antes de aplicarlos en sus organizaciones, deben saber lo siguiente: (definición, teorías, y como se puede aplicar de manera eficiente).

5.21 Motivación

Es fundamental que todos los que hacen parte de una organización trabajen con mucha motivación, ya que es el impulso de hacer las cosas eficientemente, un colaborador motivado se esfuerza por hacer las cosas a la perfección, por eso es vital que la organización cuente con estímulos, incentivos, ejemplo: plan carrera, compensación acorde a su desempeño, y otros reconocimientos que estimulen la motivación sobre ellos.

Por eso es necesario conocer diferentes teorías de motivación para poder aplicar la más efectiva para poder alcanzar lo esperado.

Teoría Establecida por Abraham Maslow (Jerarquía de las Necesidades):

- **Fisiológicas:** Sus necesidades corporales, hambre, sed, refugio entre otras, de las personas.
- **Seguridad:** La necesidad del cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.
- **Sociales:** La aceptación y la necesidad de relacionarse con su entorno.
- **Estima:** El respeto que tiene la persona a sí mismo, la autonomía y la orientación al logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.
- **Autorrealización:** Es el impulso para convertirse en aquello que el individuo es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial.

Maslow nos aporta que debemos conocer a nuestros colaboradores, identificando sus necesidades y en que jerarquía se encuentra para saber que motivación deberíamos aplicar con éxito.

5.22 Las teorías X y Y Douglas McGregor.

Las Teorías de Douglas McGregor aporta a las organizaciones en hacer una comparación con lo tradicional y en lo que las organizaciones quieren apuntar para mantener a sus colaboradores motivados en sus labores.

La Teoría X, hace que los directivos se han responsables de los elementos de la organización, equipos, infraestructura, las finanzas hasta sus empleados, mantenido un control hacia ellos, cambiándole sus conductas y llevando un control permanente en sus labores,

ocasionando que los empleados se han pesimistas, pasivos, se resisten al cambio, miedo al castigo y miedo a equivocarse.

La Teoría Y es el lado opuesto, no es considerado al trabajador como un elemento más de la organización si no es un activo, el más importante de la organización, lado positivo de la organización, la teoría Y involucra a sus colaboradores en la toma de decisiones, es una Dirección más participativa, hay reconocimiento por su buena labor, ya los colaboradores trabajan de forma natural, y hacen que los objetivos de las organizaciones se lleven a cabo de manera efectiva.

El libro Estudio de la motivación humana del autor David McClelland afirma que la motivación de una persona está en la satisfacción de tres necesidades:

- **La necesidad de logro:** Está relacionado con el triunfo, luchando por los ideales hasta conseguir el éxito. (Superación Personal).
- **La necesidad de poder:** Es el dominio y el deseo que influye hacia las otras personas, teniendo un control hacia ellos y el impacto que pueda generar.
- **La necesidad de afiliación:** Es la necesidad de relacionarse, de ser parte de un grupo, de trabajar en conjunto y ser parte de una sociedad.

Como se pueda observar hay diferentes tipos de Teorías para motivar a los colaboradores de una organización, lo importante es ser asertivos, y para eso es necesario hacer un estudio más a fondo la realidad de los colaboradores y sus verdaderas necesidades para llevar a cabo un Plan Motivacional efectivo.

5.23 Plan Motivacional

Es un conjunto de estrategias que aportan a las organizaciones para que sus colaboradores se sientan felices en su labor y en su organización. El investigador 27, Martín Edilberto Quevedo Bermúdez recomienda que el Plan Motivacional debe contener algunos de los siguientes aspectos:

- **Premios en metálico:** Tienen que ver con pagas extras por lograr metas y objetivos de manera grupal e individual.
- **Beneficios sociales:** La organización obsequiara diferentes regalos como entradas a conciertos, exposiciones o competencias deportivas.
- **Premios de reconocimiento:** Reconocimientos a sus mejores colaboradores por su desempeño, a través de carteleras o un regalo especial.
- **Flexibilidad laboral:** Se les reconocen días libres para compartir con sus familias y amigos por ejemplo el día del cumpleaños, los viernes por la tarde o el día de la familia.
- **Equilibrio entre vida laboral y personal:** Se impulsa a la gente a que se retire cuando termina la jornada laboral, para otros intereses.
- **Actividades de integración:** Torneos de diferentes deportes, paseos, fiestas en fechas especiales, en ocasiones integran a sus familias.
- **Actividades de capacitación:** Capacitaciones que fortalezcan su vida personal, profesional y laboral. pg13.

No solo basta tener a los colaboradores motivados en su labor, es necesario brindarles un ambiente sano y agradable, donde los colaboradores interactúen entre sí, que las comunicaciones

sean asertivas con respeto y tolerancia, por eso las organizaciones deben trabajarle al clima laboral. Para que no se presenten ningún tipo de conflicto.

5.24 Clima Organizacional.

Muchas organizaciones se han dado cuenta que su talento humano es muy importante para que la organización sea productiva y rentable, tomaron la decisión de implementar proyectos que garanticen un buen ambiente laboral que estimulen las buenas prácticas de comunicación, que los espacios físicos se han adecuados, y puedan trabajar en equipo para el cumplimiento de las metas establecidas dentro de la organización.

La teoría de la equidad o igualdad, planteada por Festinger, permite que los colaboradores encuentren en sus puestos de trabajo equidad, que tengan los mismos derechos y compromisos, para que se sientan motivados y se han reconocido sus buenas labores y desempeños.

Para que los colaboradores mejoren su ambiente laboral es necesario involucrar la cultura en el clima laboral, está enfocado en el comportamiento de las personas a través de sus valores, creencias mejorando sus relaciones y sus comunicaciones para que se han más asertivas.

A continuación, se mencionarán varios autores que han aportado a las organizaciones para que mejoren sus relaciones interpersonales e intrapersonales y mejorar su clima laboral:

(Chiavenato, 2001, pág. 86) “Al ambiente existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros”,

Se vuelve a retomar la motivación en el ambiente laboral, lo que significa un colaborador feliz, va llegar con buena actitud a su puesto, va ser cordial con sus compañeros y va realizar con éxito su labor.

Teoría del Clima Organizacional de Likert, estudian y analizan las variables que conforman el clima con el fin de que las organizaciones busquen estrategias para mejorar el ambiente laboral. También aporta que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores.

Clima de tipo participativo: hay confianza en los colaboradores, los dejan tomar decisiones, aplican recompensas para motivarlos. Este tipo de clima participativo hace que los colaboradores se sientan felices, se sientan comprometidos, motivados y hacen que las compañías cumplan sus objetivos.

5.25 Características del clima organizacional

Para llevar a cabo un buen diagnóstico de clima organizacional se requiere de unas características específicas, según Rodríguez y Moreno (2015), debemos tener en cuenta:

Debe ser permanente, es decir las organizaciones cuenten con estabilidad de clima laboral y enfocado al cambio. Los comportamientos de los colaboradores deben ser modificados por el clima de una organización buscando mejorar las comunicaciones y sus relaciones con los demás. El clima debe contar con el compromiso de todos los que hacen parte de la organización. Las conductas y el comportamiento de los trabajadores pueden afectar el clima o mejorarlo. **Algunas**

variables de la organización afectan el clima de la misma. (ausentismo, rotación entre otros).

Para que los colaboradores monoparentales de una organización eviten tanto ausentismo, las organizaciones deben crear planes de Bienestar que contribuya a las necesidades de los mismos, mejorando la motivación y su ambiente laboral con el fin de garantizar un buen trabajo en equipo, encaminados hacia un equilibrio laboral y familiar.

Según el área de Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife (2005, p.13) recuperado por Ana Uceda de la Guardia (2015) la **conciliación de la vida familiar, laboral y personal significa “compatibilizar el trabajo remunerado con las tareas domésticas y las responsabilidades familiares”,** y también alude a la esfera privada de las personas o a su tiempo libre. Por otro lado, el Ministerio de Igualdad (2010, p.4) lo define como **“una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal”.** Por lo tanto, con ello se intenta construir una sociedad donde las personas tengan una mejor calidad de vida, y hombres y mujeres cuenten con las mismas oportunidades. Pg. 18.

Según el Instituto de la Mujer (2011) algunas medidas que se debe tener en cuenta para tener en cuenta en el momento de crear un plan de Bienestar hacia el personal monoparental:

- Escuelas y jardines públicos y privados con horarios flexibles a la jornada laboral
- Buscar alianzas profesionales y de alta calidad para el cuidado de los hijos e hijas en edad preescolar.

- Las organizaciones ser comprometidas en hacer cumplir las leyes y normas que protegen a las familias monoparentales.
- Contar con un sistema de apoyo económico al progenitor monoparental durante los tres primeros años para el cuidado de sus hijos.
- Implementar medidas laborales que facilite la adaptación de tiempos de trabajo, donde la jornada no afecte la vida familiar y puede tener un acompañamiento exitoso para la crianza de sus hijos.

Un buen sistema de gestión en el área de talento humano contribuirá a las organizaciones evitando conflictos laborales, rotación de personal, ausentismo laboral y mejorando su clima laboral, contando con un personal comprometido y de alta calidad.

Según el Instituto de la Mujer (2011), Las organizaciones deben analizar el siguiente cuadro para obtener una balanza y mejorar el equilibrio laboral entre sus colaboradores:

Tabla 1 Balanza esfera profesional y personal

Esfera Profesional	Esfera Personal
•Jornada laboral.	•Familia:
•Horas extraordinarias.	•Cuidado y educación de los hijos e hijas.
•Viajes de trabajo.	•Tareas del hogar.
•Formación en el empleo.	•Cuidados personales.
•Desplazamiento al centro de trabajo.	•Economía/gestión doméstica.
•Compensación de Salarios.	• Ocio familiar.
•Ambientes adecuados y Clima Laboral.	•Educación y formación.

•Ocio y tiempo libre.

Fuente: Elaboración Propia de los autores.

Muchas organizaciones se han vuelto flexibles para que sus colaboradores mantengan un equilibrio entre su vida laboral y familiar, María Caballeros Bellido aporta las siguientes estrategias:

- **Horarios Flexibles:** Horarios donde los colaboradores deciden su horario de entrada y salida siempre y cuando se ha responsable en cumplir con las metas establecidas dentro de la organización, con el fin de evitar ausentismos. Este tipo de estrategia no es para todos los cargos.
- **Teletrabajo:** Consiste que el colaborador realice su actividad laboral desde su casa, con la ayuda de la tecnología.
- **Semanas Laborales Comprimidas:** Trata de que los colaboradores trabajen muchas horas durante algunos días para reducir otros días laborados.
- **Horas Por Año:** El colaborador decide los días y horas trabajadas durante el año, según lo exigido por la compañía.
- **Puestos Compartidos:** Permite que dos o más colaboradores hagan parte de un mismo puesto de trabajo, favorece el trabajo en equipo y asegura la continuidad en el trabajo.
- **Alianzas Externas:** Organizaciones que favorecen a los colaboradores para el cuidado de sus hijos, para mejorar su nivel de formación para posibles ascensos, organizaciones que presten servicios de salud de alta calidad para sus colaboradores y familia, entre otras.

Los mejores colaboradores monoparentales se les debe brindar el apoyo necesario para que tenga un equilibrio dentro lo personal y lo laboral, mejorando su calidad de vida y demostrarles que son importantes dentro de la sociedad.

6 MARCO CONCEPTUAL

6.1 Equilibrio entre vida laboral y personal:

Se impulsa a la gente a que se retire cuando termina la jornada laboral (para que no se queden tiempo de más terminando un trabajo) se destaca aquellos que tienen hobbies más allá del trabajo en la revista interna o en las carteleras, la empresa contrata instructores de yoga y / o profesores en asesorías de tareas escolares desde las 4 de ña tarde hasta el cierre del almacén.

6.2 El ausentismo:

es un fenómeno muy antiguo y generalizado que ha afectado en mayor o menor medida a las empresas, se puede entonces decir que el ausentismo es una forma de expresión que refleja el empleado y que su incidencia perjudica e impide el logro de los objetivos de la organización.

6.3 Incentivos Positivos:

El sistema se basa en un plan de recompensas por mejoras en el desempeño laboral, ético y profesional.

6.4 Incentivos Indirectos:

Llamados también beneficios no pecuniarios, son aquellos que no están estipulados en términos monetarios, entre los cuales tenemos, por ejemplo, vacaciones, promociones, estímulos morales, los cuales también son conocidos como beneficios sociales.

6.5 Clima Organizacional:

Halpin y Crofts, Según lo citado en (Goñi, 2011), plantean el clima organizacional como la opinión que el empleado se forma de la organización. Mencionan como elemento importante la percepción que el empleado tiene de sus necesidades sociales, si se satisfacen y si gozan del sentimiento de la labor cumplida. Otro factor importante tomado en cuenta, es la consideración, hasta qué punto el empleado juzga que el comportamiento de su superior es sustentado o emocionalmente distante.

6.6 Clima Laboral:

Rodríguez (2001) el clima laboral tiene que ver con “las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en qué éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo (pág. 159).

6.7 Clima de tipo participativo:

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

6.8 Familia nuclear monoparental con jefe mujer:

Hogar que presenta un núcleo conyugal incompleto, constituido por el jefe de hogar de sexo femenino y uno o más hijos de éste. No hay presencia de otros miembros (otros parientes del jefe de hogar, no parientes).

6.9 Bournout:

Es un síndrome tridimensional que se caracteriza por agotamiento emocional (Schaufeli y Enzmann.1998).

6.10 Engagement:

Estado psicológico positivo relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción o concentración en el trabajo. (Schaufeli, Salanova, Gonzales & Bakker,2002 pg 79)

6.11 La Dedicación:

Hace referencia a la implicación que la persona tiene hacia su trabajo, sintiéndose ese orgullo de la labor que desempeña en su organización. (Torrente, Salanova, Llorens & Schaufeli, 2012).

6.12 La Absorción:

La capacidad de concentración en el trabajo siendo capaz de disfrutar de las tareas encomendadas de tal manera que se pierde la noción del tiempo. (Torrente, Salanova, Llorens & Schaufeli, 2012).

6.13 Motivación:

Frederick Herzberg, psicólogo orientado al trabajo y la gestión de empresas, define la motivación como el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de

higiene. Los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo) fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador.

6.14 Motivación Extrínseca:

Se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas, como por ejemplo dinero, ascensos, etc.

6.15 Motivación obtenida:

Sabiendo que la clase de motivación obtenida para llegar a realizar una meta depende en gran manera de cómo es la personalidad del individuo y de que tan prioritario es satisfacer la necesidad obtendrá motivación necesaria para salir adelante ante la adversidad y la prueba laboral que imponen los jefes. Al ver que tan complejo y variable se hace el estudio ya que depende de muchos factores que van cambiando de individuo en individuo solo se deja la idea de cómo afecta la necesidad al tipo de motivación que se puede obtener.

6.16 Objetivos y metas:

En el momento en que se plantea una necesidad se fija una meta a cumplir y se confecciona un camino para poder lograr la meta y surge la fuerza (motivación) que ayuda a seguir por todo el camino hasta alcanzar la meta, pero este es el caso ideal en el que la meta se puede alcanzar con esfuerzo y sacrificio, **pero por lo general en la vida empresarial hay un gran abismo con respecto a estas aspiraciones.**

6.17 Inteligencia Emocional:

Capacidad de reconocer y regular nuestras propias emociones y detectar e interpretar a los demás logrando diferenciar entre ellas y utilizar dicha información para guiar nuestros **pensamientos y acciones. (Salavey y Meyer,1990)**

Indica la capacidad de las personas para detener las emociones negativas y hacer más duraderas las positivas. (Salavey, Meyer, Turvey & Palfai, 1995).

6.18 Teoría de Maslow:

Sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de las personas, pero la necesidad satisfecha no genera comportamiento alguno.

6.19 Antecedentes de Investigación

El porcentaje de madres solteras en el país es alto teniendo en cuenta el estudio Mapa Mundial de la Familia publicado el año pasado que arrojó que el 84% de los niños que nace en el país son de madres solteras o “mujeres cabeza de familia”. Para la socióloga Diana Rodríguez este resultado obedece a distintos factores.

“Todo el desarrollo social, las guerras, los conflictos, la movilidad, el desplazamiento y el desarraigo ha dado como resultado que en Colombia aumentan los casos de madres cabeza de hogar”, afirma la investigadora que también señala como un segundo factor la falta de oportunidades laborales en el país.

“Un ejemplo de ello es que antes de la crisis económica en Venezuela, muchos hombres del sur del Atlántico se iban a ese país en busca de empleo y las mujeres quedaban solas con los hijos. Es así como más que ejercer la maternidad monoparental, la mujer es una consecuencia de

la sociedad en guerra, en conflicto, en constante cambio y falta de oportunidades para los hombres y las mujeres”, opina la socióloga quien afirma que este fenómeno no es exclusivo del Caribe colombiano.

Ser madre en Colombia no es tarea fácil, en los hechos descritos por la investigadora pueden estar las razones que ubican a Colombia en el puesto 75 del estudio realizado por la ONG Save the Children que analizó la calidad en las mejores y peores condiciones para la maternidad en 176 países.

Aunque los tiempos cambien el milagro de la vida sigue ocurriendo. En Colombia nace un bebé por minuto y el país celebra el sagrado acto de parir. (El Heraldó, s.f.)

La investigación realizada por Elisabeth Alameda, Rosa Ortiz, Sandra Obial en el año 2015, denominado Retos y Dilemas de las Familias Monoparentales en Tiempos de Cambio.

La Investigación realizada por Isabel Granados en el año 2014, denominado Historia, Dimensiones, y Beneficios.

La Investigación realizada Cinthia Parolin, en el año 2015, denominado Consecuencias del Conflicto Trabajo-familia en Empleados Offshore.

La Investigación realizada Ruth Estela Bolaños Álvarez en el año 2015, denominado Formulación del Plan Bienestar Social Laboral en la Alcaldía Isnos Departamento de Huila.

La Investigación Realizada por Pablo González Rico en el año 2015, denominado Bienestar Laboral y Personal en los Trabajadores.

La Investigación realizada por Silvia **Chuquimajo** en el año 2014, denominado **Personalidad y Clima Social.**

La Investigación realizada por **Marta Silva** Pertuz, **Adriana Silva** en el año 2015, denominada **Limites, Reglas, Comunicaciones en Familias Monoparentales.**

La investigación desarrollada por **Ana Uceda de la Guardia** en el año 2015, denominado **Conciliación de la Vida Familiar, laboral y personal de las familias monoparentales** tenía como propósito **conocer las dificultades que presentan las familias monoparentales ante la conciliación de la vida** familiar, laboral y personal, con un **enfoque cuantitativo encontrando que es necesario** incluir la **parentalidad positiva como practica que todo padre y toda madre debe realizar** para dedicar tiempo a sus hijos sin descuidar su entorno laboral.

La investigación desarrollada por **Tanya Elizabeth Méndez Luavano** en el año 2015 denominado **Redes de Apoyo Social en Familias Monoparentales y Nucleares** tenía como propósito **el análisis de la influencia que tienen los padres de familia en el desarrollo psicológico y funcional de los hijos** contando con el **apoyo social para el bienestar psicosocial** y otros problemas que intervienen en las **dinámicas y funciones familiares**, con un **enfoque cualitativo encontrando relaciones** con los estilos de crianza de madres solteras y casadas.

La investigación desarrollada por **Josefina Rodríguez Góngora** en el año 2015 denominada **Estilo Educativo Parental como Valor Predictivo del Nivel de Adaptación e Inteligencia Emocional de Menores en Riesgo Social.**, tenía como propósito **describir y analizar el estilo educativo parental** respecto a la adaptación e inteligencia emocional de los menores en situación de riesgo social con un **enfoque descriptivo encontrando efectos que**

ocasionan inadaptación personal, social, familiar, escolar, insatisfacción con el ambiente y como variable independiente el estilo educativo de progenitores.

La investigación desarrollada por Noelia Voz Álvarez en el año 2016 denominada **Evaluación de la Afectividad de un Programa Comunitario de Parentalidad Positiva**, tenía como propósito que **la familia es la principal responsable del bienestar psicosocial infantil y la parentalidad positiva es clave en esta responsabilidad, con un enfoque evaluativo rescatando en reducir las desigualdades sociales en la salud y el bienestar infantil equiparando niveles de parentalidad positiva en los entornos familiares.**

La investigación desarrollada por Valeria Tatiana Vasquez Fajardo en el año 2015 denominado **Estilos de Crianza en Familia Monoparentales con Hijos Únicos**, tenía como propósito **determinar los estilos de crianza de las familias monoparentales con hijos únicos y su estructura familiar, con un enfoque cualitativo y cuantitativo, encontrando estilos de crianza, estructura familiar, familias monoparentales con hijos únicos.**

La investigación desarrollada por **Mónica Ivette Sum Mazarriegos** en el año 2015 denominada **Motivación y Desempeño Laboral**, tenía como propósito en demostrar que la **motivación es un elemento fundamental para que los colaboradores tengan un buen desempeño laboral, un factor primordial para rendimiento de actividades para poder llegar al logro de los objetivos, con un enfoque descriptivo, encontrando la motivación en los colaboradores ayuda a que ellos desarrollen sus actividades y responsabilidades laborales con profesionalismo y servicio de calidad en la empresa.**

La investigación desarrollada por **Ángela María Umaña Cisneros** en el año 2015 denominado **Comunicación Interna y Satisfacción Laboral**, tenía como propósito

estrategias de comunicación interna para todo el personal que permita mejorar la confianza entre los trabajadores sin mal entendidos, sin agresiones o conflictos mejorando la satisfacción laboral, con un enfoque descriptivo, encontrando la comunicación interna como una herramienta de suma importancia para los colaboradores y propietarios de la Empresa para mantener una relación saludable positiva entre quienes dirigen y los que laboren entre ella.

La investigación desarrollada por Nathalia Soledad Caballero en el año 2015 denominado El Ausentismo en la Empresa y su Relación con la Satisfacción Laboral, tenía como propósito arbitrar las técnicas tendientes a prevenir, mitigar, y controlar el ausentismo laboral. Con un enfoque cualitativo, encontrando el estudio del ausentismo laboral y sus causas que revelan el funcionamiento de los procesos aplicados en Recursos Humanos desequilibrando la Empresa.

La investigación desarrollada por Luz Melida Espinosa Cubillos en el año 2015 denominada Prevalencia de Riesgo Psicosocial en un Grupo de Docentes y Directivos del Distrito Capital, tenía como propósito identificar los factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, con un enfoque transversal para evaluar el riesgo psicosocial, encontrando factores de riesgo psicosocial que afecta a los trabajadores y el rendimiento de la Empresa.

La investigación desarrollada por Marilú Zorrilla Arévalo en el año 2015 denominada Violencia Contra la Mujer y sus Efectos en la Productividad Laboral en una cadena de Peluquerías en el Perú, tenía como propósito los estudios y efectos sobre la violencia contra

las mujeres y su relación con su entorno laboral, con un enfoque cuantitativo y cualitativo encontrando la violencia contra las mujeres tienen como consecuencia altos costos empresariales por su ausentismo.

La investigación desarrollada por Faviola Llochua Quino en el año 2015 **denominada Cultura Organizacional y Bienestar Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedos, tiene como propósito** determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y bienestar laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional **José María Arguedos , con un enfoque cuantitativo, encontrando el bienestar laboral es un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización.**

Esta atención dentro del proceso administrativo en el área de recursos humanos.

La investigación desarrollada por Beatriz Rebolledo Cebollas en el año 2015 denominada Calidad de Vida y Satisfacción Laboral en Trabajadores y Trabajadoras del Sector Comercial de la ciudad de Chillan, tiene como propósito la relación de calidad de vida de satisfacción laboral en trabajadores locales comerciales en sectores de barrio de cuatro avenidas principales de la ciudad de Chillan, con un enfoque cuantitativo, encontrando modelos teóricos de la calidad de vida que permiten que los empleados tengan satisfacción en su vida diaria (deseos, metas, propósitos...).

6.20 Método:

En el desarrollo de la investigación se emplearon los siguientes métodos:

- Observaciones

- Estadísticos
- Documentales
- Estudios de casos

7 METODOLOGÍA

La investigación que se llevó a cabo es una metodología mixta, tiene un enfoque cuantitativo y cualitativo, esto nos permitió aproximarnos a la realidad que vive la organización Merkandrea con su personal monoparental, identificando **así** sus fortalezas y debilidades.

Estos procesos metodológicos buscan estudiar la realidad de las familias monoparentales en su contexto laboral, personal y social. Analizando los diferentes contextos, identificando sus **problemáticas actuales para saber qué es lo que está** generando mayor impacto en el ausentismo laboral.

En la metodología cuantitativa se realizó un trabajo de campo **en el cual se creó una** matriz de hallazgos **para** identificar el nivel educativo y socioeconómico de las Familias Monoparentales del supermercado Merkandrea compuesta por diferentes indicadores; y en **cuanto al método** cualitativo se llevó a cabo una encuesta para la recolección de información y **datos relevantes de las familias monoparentales con el fin de** determinar las dificultades que presentan.

7.1 Observación En Campo Matriz De Hallazgos

Técnica de evaluación conocida como observación de campo, tiene como principal objeto el análisis de visualizar, para realizar una observación de campo, el trabajo que se realiza es

visitar el lugar o lugares donde viven los colaboradores monoparentales, estas deben prepararse previamente. La improvisación induce a la indecisión del evaluador e inseguridad de las personas que van a hacer observadas, al final de una observación de campo obtendremos una lista de acciones o de hallazgos encontrados en la tarea. Cabe mencionar que en algunos casos puede resultar obstruida e incluso algunas personas entrevistadas pueden vear sus hábitos u ocultar información por el hecho de sentirse observados e incluso negarse a ello.

Matriz de hallazgos: herramienta por la cual se realiza el método de observación, en campo (casa de familia monoparental) con el fin de describir detalladamente, las características de la vivienda, ubicación y personas que la habitan.

7.2 Recolección De Información Encuesta

La técnica de la encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación ya que esta nos permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz fácil de interpretar, tabular y o analizar, ya contiene técnicas de muestreo adecuadas que hacen excesivos y exactos dichos resultados a esta se le define como una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de interés general, siendo este uno de los procedimientos de investigación más usado he importante.

En la planificación de una investigación utilizando la técnica de encuesta se pueden establecer las siguientes etapas:

- Identificación del problema
- Determinación del diseño de la investigación
- Especificación de las hipótesis

- Definición de las variables

La encuesta consta de 19 preguntas, con el fin de recolectar información específica de la población objeto de estudio **o nicho específico** (familias monoparentales), preguntas asociadas al núcleo familiar, condiciones de vida y clima laboral, las cuales enfrentan día a día en su cargo y jornada laboral dentro de **la empresa Merkandrea**.

8 RESULTADOS

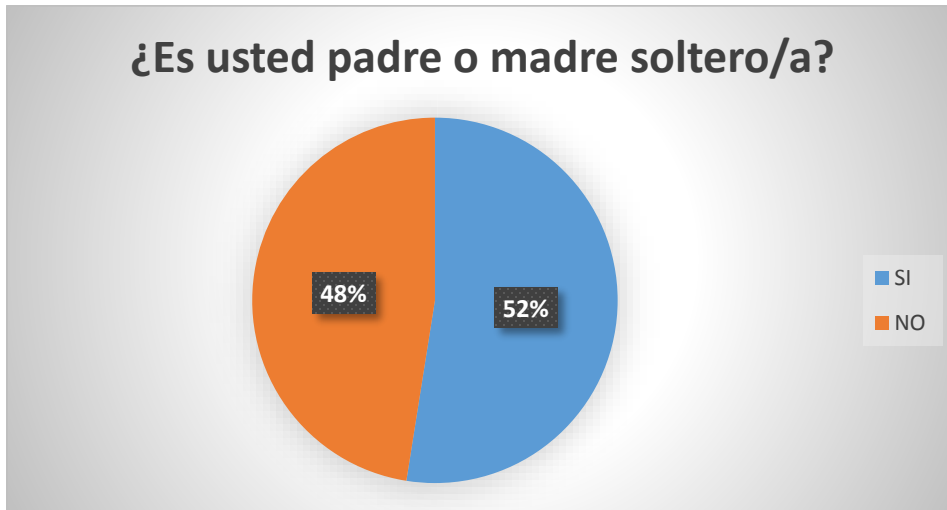
Las encuestas fueron aplicadas a 42 trabajadores pertenecientes a familias monoparentales del supermercado Merkandrea.

8.1 Análisis de Resultados

Conforme a los resultados arrojados en las entrevistas realizadas a las familias monoparentales durante el ejercicio de investigación son los siguientes:

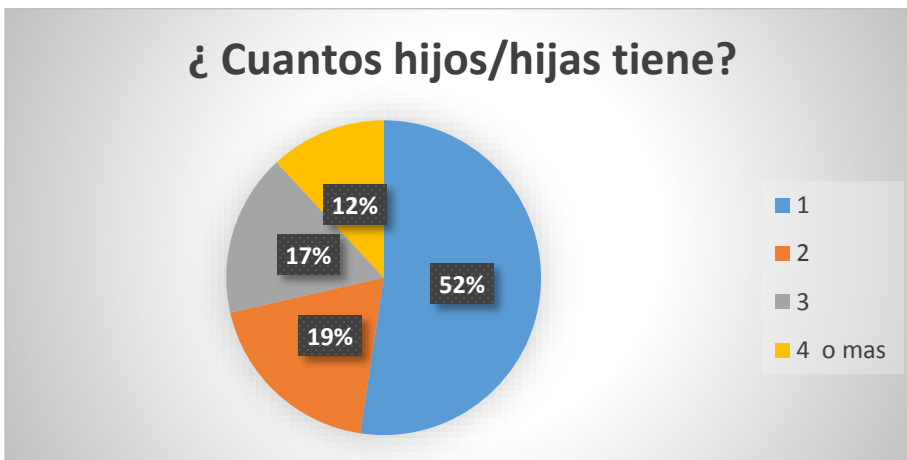
El total de la población que se analizó en el periodo junio 2017 – junio 2018 es de 80 trabajadores, de los cuales el cincuenta y dos por ciento (52%) de esta población pertenece a familia monoparentales, es decir 42 familias pertenecen a este grupo, y un cuarenta y ocho por ciento (48%) no pertenece a este grupo.

Ilustración 1. Resultados Encuesta.



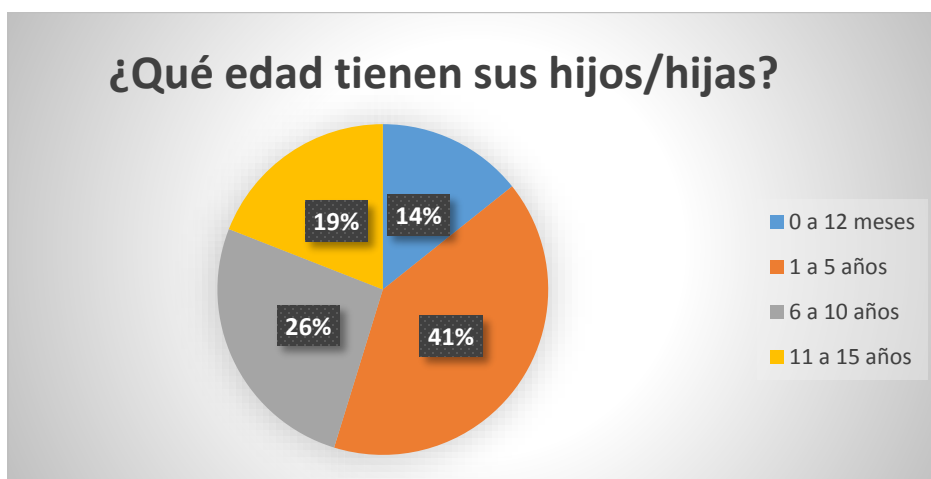
La población que se analizó 42 familias pertenecientes al grupo de monoparentales, manifestó con relación al número de hijos, que el cincuenta y dos por ciento (52%) tiene a cargo un solo hijo, seguido del diecinueve por ciento (19%) que tienen a cargo 2 hijos, en tercer puesto esta un diecisiete por ciento con tres hijos bajo su cuidado y por ultimo esta un doce por ciento de la población con cuatro hijos o más bajo su cuidado.

Ilustración 2. Resultados Encuesta



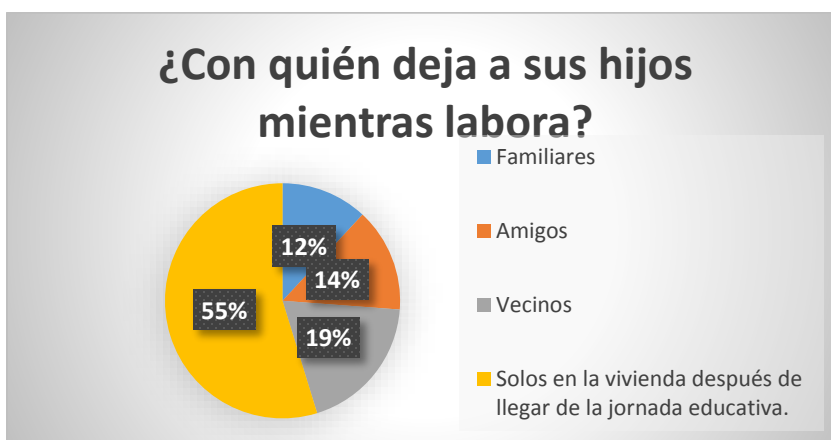
De las 42 familias analizadas estas manifiestan que las edades de sus hijos a cargo están entre 0 meses y 15 años así: El cuarenta y uno por ciento (41%) sus hijos están entre un año de edad y cinco años. El veintiséis por ciento (26%) pertenece a las edades entre 6 años y 10 años de edad. El diecinueve por ciento (19%) está entre 11 años de edad y 15 años de edad. Y en un último porcentaje está el catorce por ciento (14 %) en edades de 0 a doce meses.

Ilustración 3. Resultados Encuesta



Del total de la población analizada, se evidencia que el cincuenta y cinco por ciento (55%) de estas familias sus hijos están solos después de llegar de la jornada educativa, un diecinueve por ciento (19%) está en casa de los vecinos, un catorce por ciento (14%) se queda con algún amigo de la familia, y tan solo un doce por ciento (12%) está bajo el cuidado de un familiar.

Ilustración 4. Resultado Encuesta.



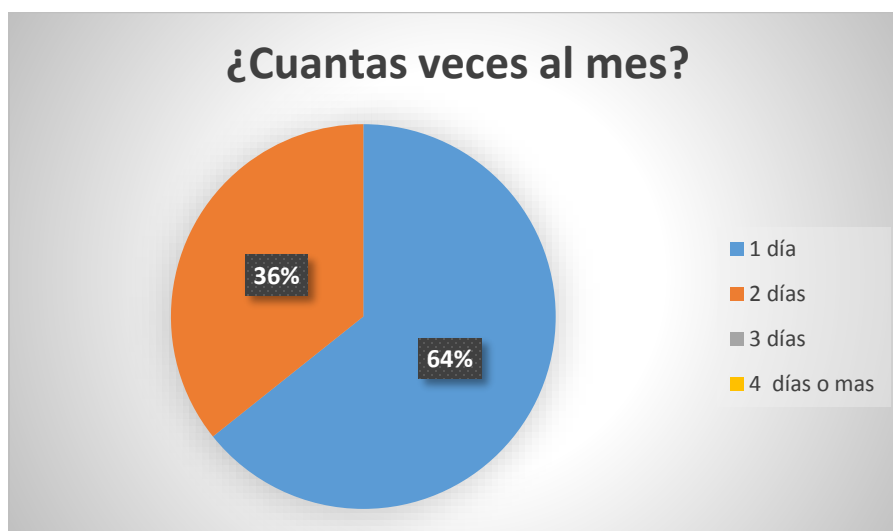
Respecto al ausentismo de la población analizada, que para el caso que nos ocupa son las familias monoparentales, se evidenció que el ochenta y tres por ciento (83%) falta a trabajar al menos una vez al mes, tan solo el diecisiete por ciento (17%) indica no ausentarse del trabajo.

Y del ochenta y tres por ciento (83%) del personal que falta a laborar, el sesenta y cuatro por ciento (64%) falta un día al mes y el treinta y seis por ciento falta dos o más días (36%).

Ilustración 5. Resultado Encuesta.

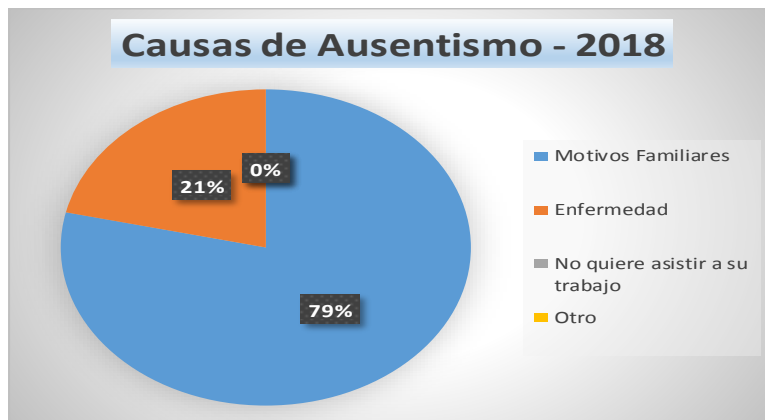


Ilustración 6. Resultados Encuesta.



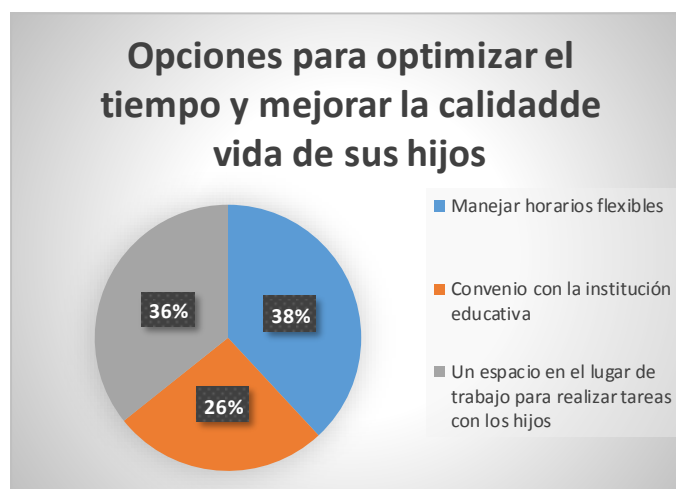
La población que se analizó en el periodo junio 2017 – junio 2018, presentó un total de 684 días de ausencia; de estas ausencias la mayor causa o motivo estuvieron relacionadas con motivos familiares. La causa de Motivos familiares representó la mayoría con un setenta y nueve por ciento (79 %), siguiendo la causa de enfermedad con un veintiuno (21%), los motivos de no querer asistir al trabajo y otro ocuparon un mínimo porcentaje.

Ilustración 7. Resultados Encuesta.



La población que se analizó un total de 42 trabajadores pertenecientes a familias monoparentales, manifestó estar de acuerdo con la opción de manejar horarios flexibles en el desarrollo de su jornada laboral, con una aceptación de un treinta y ocho (38%), seguida la opción de un espacio en el lugar de trabajo para realizar tareas con los hijos con un treinta y seis (36%), un convenio con la institución educativa ocupó un porcentaje bajo de veinte seis (26%).

Ilustración 8. resultados Encuesta



9 CONCLUSIONES

Después de realizar la investigación e identificar los diferentes factores que componen las familias monoparentales, problemáticas situaciones y desarrollo. Nos basamos en los estudios de bienestar realizados en diferentes países, y problemática actual de Merkandrea; en cuanto al ausentismo por factores familiares se aplican herramientas investigativas de observación como la matriz hallazgos, la cual fue aplicada en campo; y entrevistas realizadas en viviendas del grupo poblacional Merkandrea.

La encuesta es una herramienta cualitativa, aplicada a la población monoparental tabulando resultados específicos de condiciones de vivienda, núcleo familiar, motivación laboral, entre otras.

Se concluye que el principal factor de ausentismo laboral en Merkandrea es la falta de tiempo para atender los compromisos familiares con relación a obligaciones con los hijos ya que este es un trabajo que demanda apertura y atención del mismo de domingo a domingo.

Por lo anterior, las propuestas de bienestar diseñadas y presentadas con base a la investigación realizada, buscan favorecer la productividad y necesidades de todos los trabajadores como disminución del ausentismo y aumentar la motivación laboral, permitiendo la adopción de horarios flexibles o instalaciones para orientación escolar dejando un valor significativo a Merkandrea con la elaboración de esta investigación educativa; con el fin de aportar cambios positivos para mejorar los supermercados en cuanto a su compromiso desde el área de talento humano y gerencia.

10 RECOMENDACIONES

Conforme a la investigación realizada en Merkandrea, se logró identificar el origen de la problemática actual; concluyendo que la manera más viable de erradicar los problemas es equilibrando la vida laboral y familiar de los trabajadores monoparentales; de esta manera se mejoraría el clima laboral, se mitigaría el ausentismo y la rotación de personal, obteniendo como resultado un aumento de productividad por colaboradores motivados, despreocupados y agradecidos con la empresa.

Por lo anterior, se recomienda a la Gerencia las siguientes propuestas:

10.1 Horarios flexibles – aplicación – costo beneficio

Al revisar cuidadosamente la jornada laboral con el número de colaboradores, es necesario contar con cuatro opciones de horarios, con el fin de cubrir la demanda comercial de los establecimientos y las necesidades de los colaboradores.

Si se aplica esta propuesta, la organización no tendrían ningún costo adicional y podría colaborarles a sus colaboradores para que tengan más tiempo con sus hijos y le hagan un acompañamiento exitoso para la crianza de ellos. Podrían los colaboradores organizar su tiempo, para llevarlos a las citas médicas, cuadrar horarios para la entrega de informes académicos y otras situaciones familiares que pueda presentarse.

DIAS	OPCION 1	OPCION 2	OPCION 3	OPCION 4
Lunes-Viernes	7:00 AM- 2:00 PM.	9:00 AM- 7:00 PM.	12:00 PM-8:00 PM.	2:00 p. m.
				10:00 PM.
Fines de Semana	7:00 AM-4:00 PM.	8:00 AM- 7:00 PM.	9:00 AM-8:00 PM.	10:00 AM- 9:00 PM.
Turnos Partidos	7:00AM – 12:00 PM – 8:00 PM -6:00PM.	8:00AM – 1:00 PM – 4:00 PM -7:00 PM.	9:00AM – 2:00 PM – 5:00 PM -8:00PM.	10:00AM – 3:00 PM – 6:00 PM -9:00PM.

Fuente: Elaboración Propia de los autores.

10.2 Costo implementación asesoría de tareas

Si la organización cuenta con el presupuesto para disminuir el ausentismo, la asesoría de tareas sería una buena estrategia para que los niños no estuvieran en la casa tanto tiempo solos, además contarían con el apoyo para mejorar su nivel académico para que en un futuro tuvieran más oportunidades para ser profesionales, y a la vez los padres monoparentales podrían realizar sus labores sin preocuparse en pensar con quien dejar los niños después del colegio.

Los costos de implementación de adecuación locativa para la asesoría de tareas, única inversión excluyendo salario de las docentes a prestar el servicio el cual sería único costo a pagar mes a mes.

Este se adaptaría en las instalaciones de la sede principal.

Tabla 3. Costos Implementación Asesoría de Tareas.

COSTOS ADECUACION ORIENTACION TAREAS ESCOLARES /GUARDERIA	
moviliaria	\$ 5.000.000,00
profesionales educativas	\$ 2.799.052,00
adecuaciones locativas del espacio	\$ 2.000.000,00
libros	\$ 2.000.000,00
utiles escolares	\$ 2.000.000,00
equipo electrico	\$ 2.500.000,00
total	\$ 16.299.052,00

Fuente: Elaboración Propia de los autores.

Si la organización cuenta con programas sociales contribuirá a Merkandrea en disminuir el ausentismo, y en motivar a sus colaboradores para el incremento de su productividad y convertirse en una organización más rentable. Un programa social que podría implementar, es entregarle al colaborador del mes (trabajador que no presente fallas en su malla de turnos ni sanciones disciplinarias) un mercado de 300 mil y un bono para comer en Cali vea.

10.3 Horario blando

Esta propuesta aportaría a Merkandrea, en contar con personal motivado generando más sentido de pertenencia por parte de ellos, trabajarían siempre al logro con el fin de recompensarles a la organización todos los incentivos y beneficios que reciben de ellos.

- Citas médicas; permiso de acompañamiento en temas de salud para hijos padres y asistencia de citas médicas propias
- Trámites escolares; primer día de jardín del niño, entrega de calificaciones, eventos de clausura evento día de la familia evento de grados académicos.
- Trámites personales: cualquier diligencia documental, mudanzas.

11 REFERENCIAS

Trabajos citados

El ABC de las Familias. (23 de 09 de 2015). *ABC FAMILIAS*. Recuperado el 01 de 03 de 2018,

de <http://www.abc.es/familia-padres-hijos/20130923/abci-familias-mujeres-trabajo-201309231128.html>

El Heraldo. (s.f.). *El Heraldo*. Recuperado el 18 de 04 de 2018, de

<https://www.elheraldo.co/local/asi-es-el-panorama-de-la-mama-en-colombia-194772>

Erika Dolores Ruiz, J. F. (2015). Las habilidades Directivas y Estilos de Lidetrazgo en el Ambiente Laboral .

Garcia, S. L. (20 de 02 de 2017). *Compromiso Empresarial - La Revista Líder en Innovación Social*. Recuperado el 28 de 03 de 2018, de

<https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2017/02/las-8-medidas-que-te-ayudaran-a-conciliar-hijos-y-trabajo-en-2017/>

Guardia, A. U. (2015). Conciliacion de la Vida Familiar, laboral y personal de las familias monoparentales.

Murillo, A. d. (2015). Gestión del Equipo de Trabajo del Almacén .

Wikipedia. (19 de 03 de 2018). *Wikipedia la Enciclopedia Libre*, . Obtenido de

https://es.wikipedia.org/wiki/Familia_monoparental

Bibliografía

DEFINICION DE FAMILIA: Pierre Bourdieu, Espiritu de Familia, pg1, Recuperado
[file:///C:/Users/CLAUDIA/Desktop/Espiritu de familia.pdf](file:///C:/Users/CLAUDIA/Desktop/Espiritu_de_familia.pdf).

TIPOS DE FAMILIA: Sánchez Carmen Valdivia. (2008). La Familia: Concepto, Cambios,
y Nuevos Modelos, Modelos de la Familia. Pg18-pg21. Recuperado:

<file:///C:/Users/CLAUDIA/Desktop/familia.pdf>. **TIPOS DE FAMILIAS**

ORIGEN DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES: Echeverri Mejía Sara, 2016,
Medellín, Las Tipologías Familiares Colombianas del Siglo XXI, Historia de las Familias
Colombianas, pg. 30 pg.44. Recuperado:

https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/3516/TG_CLA_3.pdf?sequence=1

ORIGEN DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES: Velo Caro Andrea Catalina.
(2015). Del Concepto Jurídico de Familia en el Marco de la Jurisprudencia Constitucional
Colombiana que Estudian Comparado Con América Latina. El concepto de familia en la
legislación y en la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana. Pg. 15. Recuperado:
<file:///C:/Users/CLAUDIA/Desktop/DEL%20CONCEPTO%20JURIDICO%20DE%20FAMILIA.pdf>

FAMILIAS MONOPARENTALES DEFINICION: Puello Scarpati Mildred, Silva Pertuz
Marta y Silva Adriana. (2014). Limites, Reglas, Comunicación en Familia Monoparentales
con hijos Adolescentes. Pg. 231. Recuperado:

<http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n2/v10n2a04.pdf>.

PROBLEMAS PSICOSOCIALES: Duncan Isadora, Principales Problemas de Madres Solteras. Link de Madres Solteras. Recuperado: <https://isadoraduncan.es/principales-problemas/>

Tercero García Sandra, (2014). Las Familias Monoparentales Una Aproximación a sus Principales Problemas y Necesidades. Problemas de las Familias Monoparentales Según las Investigaciones Nacionales e Internacionales, pg. 254-pg255. Recuperado: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/6198/Tercero%20Garc%20C3%ADa%20Fern%20C3%A1ndez.pdf?sequence=1>

Absentismo: Restrepo Rivillas Carlos Alberto (2012). Entorno Regulatorio y Absentismo Laboral Una Aproximación Teórica, pg55- pg56. Recuperado: <file:///C:/Users/CLAUDIA/Desktop/teorias%20finales%20marco%20teorico/Dialnet-EntornoRegulatorioYAbsentismoLaboralUnaAproximacio-5137551.pdf>.

AUSENTISMO: Caballero Natalia Soledad, (2015), Ausentismo en la Empresa, y su Relación con la Satisfacción Laboral, Causas de Ausentismo, pg 21- pg26. Recuperado: <file:///C:/Users/CLAUDIA/Desktop/escritorio/tesis/CABALLERO%20Natalia.pdf>

ENFERMEDAD LABORAL: Enfermedad Laboral, Ministerio de salud, Recuperado: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/enfermedad-laboral.aspx>.

MOTIVACION: Sum Mazarriegos Mónica Ivette. (marzo,2015) Campus de Quetzal Tenagos, Motivación y Desempeño Laboral. Teorías de motivación. (pg. 7 – pg.9) Recuperado: <file:///C:/Users/CLAUDIA/Desktop/teorias%20finales%20marco%20teorico/Sum-Monica.pdf>

TIPOS DE MOTIVACION: McGregor Douglas, Texto Teoría de la Organización, Teoría de la Motivación, Teoría X y Teoría Y, (pg3-pg12). Recuperado:

file:///C:/Users/CLAUDIA/Desktop/Texto_Teoria_de_la_Organizacion_Pagina_1.pdf

PLAN MOTIVACIONAL: Montalvo Gabriela y Plasencia Roberto, Motivación Comportamiento Organizacional, (2015), Plan Motivacional, pg13.

CLIMA ORGANIZACIONAL: Bolaños Álvarez Ruth Estela, (2015), Cead Pitalito Clima organizacional, (pg.26-pg29), Recuperado:

<file:///C:/Users/CLAUDIA/Desktop/teorias%20finales%20marco%20teorico/UNAD.pdf>

ORIGEN DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES Y CONCILIACIÓN LABORAL: Uceda de la Guardia Ana , (2015) Conciliación de la Vida Familiar Laboral y Personal de las Familias Monoparentales, Tipologías de las Familias, pg8-pg9 Recuperado:

<file:///C:/Users/CLAUDIA/Desktop/Conciliacion%20de%20la%20vida%20familiar,%20laboral%20y%20personal%20de%20las%20familias%20monoparentales.pdf>

0laboral%20y%20personal%20de%20las%20familias%20monoparentales.pdf.

Caballero Bellido María. (2000), Conciliación Vida Familiar y Laboral: Buenas Prácticas. Pg 10 – pg11. Recuperado: file:///C:/Users/CLAUDIA/Desktop/concilia_4_c.pdf.

ANEXOS 1

Encuesta aplicada a los empleados de la empresa Merkandrea categorizados como Familias Monoparental.

ANEXOS 2

Matriz de hallazgos.

ANEXOS 3

Vídeos de la aplicación de la Matriz de Hallazgos realizada en los hogares de las Familias Monoparentales de la empresa Merkandrea.

Yo Lopez Reina Maria Helena, Muñoz Forero Maria Fernanda Muñoz, Ramirez Suarez Luisa Fernanda, Sierra Perilla Claudia Margarita, manifestamos en este documento nuestra voluntad de ceder a la Corporación Universitaria Unitec los derechos patrimoniales, consagrados en el artículo 72 de la Ley de 1982¹, de la investigación titulada:

TITULO EQUILIBRIO DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES EN EL SUPERMERCADO MERKANDREA

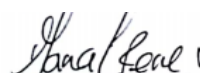
Producto de nuestra actividad académica, para optar por el título de ESPECIALISTA DE GERENCIA DE TALENTO HUMANO Y RIESGOS LABORALES. La Corporación Universitaria Unitec entidad académica sin animo de lucro, queda por lo tanto facultada plenamente para ejercer los derechos anteriormente cedidos en su actividad ordinaria de investigación, docencia y publicación. La cesión otorgada se ajusta a lo que establece la Ley 23 de 1982. Con todo, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada con arreglo al Artículo 30 de la Ley 23 de 1982. En concordancia escribo este documento en el momento mismo que hago entrega del trabajo final a la Biblioteca General de la Corporación Universitaria Unitec.

Luisa Fernanda Ramírez
Nombre


Firma

1018449369
Cédula

María Helena López
Nombre


Firma

52366800
Cédula

María Fernanda Muñoz
Nombre


Firma

1020749013
Cédula

Claudia López Sierra
Nombre


Firma

52844982
Cédula

¹Los derechos del autor recaen sobre las obras científicas, literarias y artísticas en las cuales se comprenden las creaciones del espíritu en el campo científico, literario y artístico, cualquiera que sea el modo o la forma de expresión y cualquiera que sea su destinación, tales como: los libros, los folletos y otros escritos; las conferencias, alocuciones, sermones y otras obras de la misma naturaleza; las obras dramáticas o dramático musicales; las obras coreográficas y las pantomimas ; las composiciones musicales con letra o sin ella; las obras cinematográficas, a las cuales se asimilan las obras de dibujo, pintura, arquitectura, escultura, grabado, litografía; las obras fotográficas a las cuales se asimilan las expresas por procedimiento análogo a la fotografía, a la arquitectura, o a las ciencias, toda producción del dominio científico, literario o artístico que pueda reproducirse o definirse por cualquier forma de impresión o de reproducción, por fonograma, radiotelefonía o cualquier otro medio conocido o por conocer” (Artículo 72 de la Ley 23 de 1982)