

LOS MUNDOS DEL TRABAJO: ELEVAR LA CALIDAD HUMANA AL UNIR LOS ENTORNOS FAMILIARES Y PROFESIONALES

Alberto J. Paredes Ochoa¹
Mónica Armijos Santos²

¹ *Docente Investigador de la Universidad Técnica Particular de Loja Tutor de pre-grado Modalidad Educación Abierta y a Distancia, Docente Investigador de la Escuela de Ciencias Contables, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil,* ²*Docente de la Escuela de Ciencias Contables, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Av. de las Américas. Apartado postal 11-33. Guayaquil-Ecuador*
aparedeso@ulvr.edu.ec
ajparedes6@utpl.edu.ec
marmijos@ulvr.edu.ec

RESUMEN

El ser humano por naturaleza no puede vivir en soledad puesto que necesita interrelacionarse con sus semejantes, las razones son muy diversas, entre ellas la generación de comunicación para transmitir ideas, pensamientos, sentimientos, anhelos, esperanzas; el sentido de pertenencia al estar rodeado de personas con quienes se identifica; apego a la comunidad al crear grupos con los cuales se interactúa; con ello al elegir a la persona que acompañe sus días generan la preservación de su herencia genealógica. Ese desarrollo personal lo adecua al desarrollo profesional debido a que por regla general se debe trabajar para subsistir, estos entornos no son indistintos o esquivos entre sí, ambos son importantes para tener un equilibrio emocional, elevando la calidad humana al entrelazar los entornos familiares y profesionales.

Palabras Claves: Sociedad, personas, leyes, justicia, universidades, empresas.

ABSTRACT

Human beings by nature cannot live alone since it needs interact with their peers, the reasons are diverse, including the generation of communication to convey ideas, thoughts, feelings, desires, hopes; the sense of belonging to being surrounded by people who identified; attachment to the community by creating groups with which it interacts; thereby to choose the person to accompany his days generate preserving their genealogical heritage. That personal development is suited to professional development because they generally must work to survive, these environments are not indistinct or elusive each other, both are important for emotional balance, raising the human quality to weave the family and professional environments

Keywords: Society, people, law, justice, universities, companies.

I.- INTRODUCCIÓN

El hombre, especie dominante del planeta se ha desarrollado gracias a su búsqueda constante de formas de adaptación en el medio donde se ha desenvuelto, los demás seres vivos se han integrado dependiendo de su especie en manadas, jaurías, parvadas, enjambres, cardumen, arrecifes. Todo esto lo realiza el mundo animal y vegetal para vivir en comunidad con su medio ambiente.

Por ende, diferentes ciencias han desarrollado un número importante de estudios sobre el hombre y el medio donde se desenvuelve, especialmente la Ecología; donde se demuestra el interés que la humanidad tiene sobre la posibilidad de transformar la naturaleza en beneficio de su existencia para multiplicarla. (Paredes, 2014, página 10)

Es por esto que todo desarrollo por más sencillo que parezca conlleva a establecer que germinó debido a la necesidad de cambio o adaptación del ente que lo impulso. El hombre en comunidad

con la mujer ha logrado establecer premisas, que siendo socializadas con otros hombres y mujeres han permitido su interacción en la comunidad. (Paredes, 2014, página 1)

Estos cambios, estas adaptaciones, estas interacciones, las sociedades a través de diferentes medios buscan la forma de satisfacer las necesidades de las personas que conforman su medio ambiente, llámese pueblo, ciudad, país con la participación del régimen elegido por sus miembros, conocidos como gobiernos. (Paredes, 2013, página 1)

Permitiendo afirmar que si cambiamos los entornos donde se desenvuelven las personas se podrá dar otro resultado a las acciones u acontecimientos generados. (Paredes, 2014, página 7)

Ahora bien el desarrollo del presente documento visualizará la importancia de fomentar las cualidades y habilidades del talento humano, planteándose como objetivo general lo siguiente: Importancia de la integración familia – empresa para lograr elevar la calidad humana. para esto se establece como objetivos específicos:

- Análisis de conceptos relacionados con la familia.
- Análisis de conceptos relacionados con la empresa.
- Determinar una relación entre los conceptos analizados.
- Determinar aplicaciones familia - empresa en el ámbito empresarial.

Es bien conocido que las personas durante su desarrollo profesional pasan más de ocho horas diarias en sus labores empresariales y si las condiciones lo permiten pueden realizar carrera en dicha institución, debido a que consideran ese entorno como una familia empresarial, se puede entablar más que compañerismo, se entrelazan lazos de amistad, camaradería, hasta uniones familiares íntimas.

II.-DESARROLLO

I.- RESPONSABILIDAD DEL HOGAR:

El hombre, las personas, en cierto momento de su ciclo de vida buscan formar su núcleo, llámese hogar para ir incrementando la familia. Estas premisas planteadas hacen necesario analizar conceptos básicos de los términos hogar; familia, que en un punto de su desarrollo se pondrá en concordancia para fortalecer el objetivo propuesto.

El primer lugar del análisis es el hogar, un lugar donde vivimos y nos sentimos seguros. (Jackson, 2005, página 2) un poema interesante de Vernon Blake sobre el hogar muestra su parte sentimental: ¿Dónde está el hogar? El hogar está donde el corazón ríe sin timidez; donde las lágrimas se secan por sí solas. (Riba, 2008, página 20)

El segundo análisis es la familia según la Asociación Estadounidense de Ciencias de la Familia y el consumo (American Association of Family and Consumer Sciences, 1975) la define como dos o más personas que comparten recursos, responsabilidades de las decisiones, valores y metas, tienen un compromiso mutuo a lo largo del tiempo. Es ese clima que se siente al llegar a casa y es esta red de cosas compartidas y compromisos lo que describe más fielmente a la unidad familiar, sin consideraciones de sangre, vínculos legales, adopción o matrimonio. (Esteinou, 2006, página 35)

Existe una definición más fresca indicando que familia es una institución, que constituye un grupo social de tamaño variable y con un peculiar sistema de comunicación entre los miembros que la constituyen. (Martínez, 1991, página 5)

II.- RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA:

El hombre desde tiempos remotos ha tenido que trabajar, el trabajo es un atributo específico de la acción del hombre dirigida a asegurarse y crear las condiciones de su propia vida de un modo

único y que le es propio. (Rieznik, 2007, página 14) De hecho el trabajo está llamado a crear solidaridad, a crear comunidad, a dar sus frutos para todos, a ser fuente de humanización para todas las personas, responde a una tarea común de la humanidad. (Caritas española, 1971, página 165)

Esto hizo que los hombres, produzcan en común para distribuir y consumir instantáneamente, lograron satisfacer sus necesidades por medio de un trabajo grupal, dando origen a las primeras organizaciones. (Boland, 2007, página 8)

Eruditos en el origen del estudio de la empresa señalan la obra de Adam Smith “Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones” publicado en 1776 da sus primeros análisis. (Carneiro, 2007, página 60), la realidad de la empresa no ha sido constatada en los análisis de la teoría económica hasta fechas muy recientes, la concesión del premio nobel de Economía en 1991 a Ronald H. Coase pionero en el tema refleja esa realidad. (García, 1994, página 13)

Es por esto que al visualizar varios conceptos, se analiza que: la empresa, es una realidad social, encontrándose grupos de hombres organizados para el proceso productivo, los cuales perciben rentas por su trabajo. (Lidón, 1998, página 121)

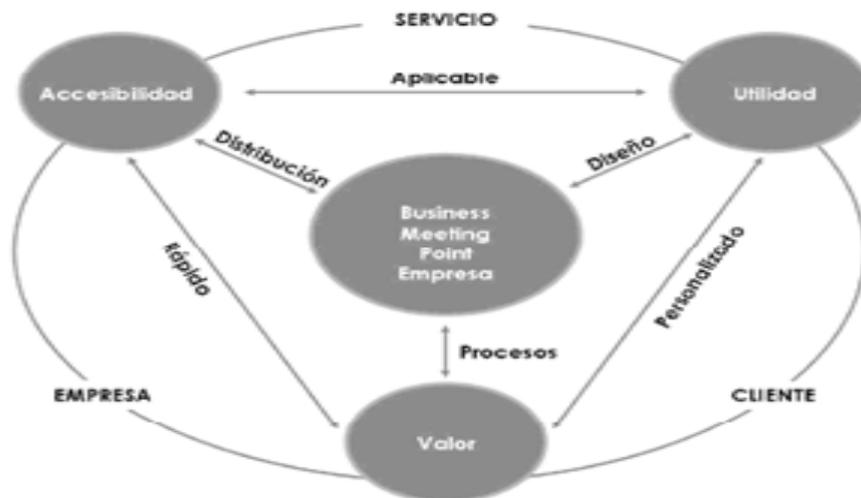
La empresa se encuentra en un medio ambiente determinado denominado sistema o marco social, donde adquiere sus medios para la realización de actividades destinadas al cumplimiento de sus objetivos. (Monllor, 1994, página 2)

Esto permite hacer énfasis en la relación persona – empresa según Tom Watson Jr. de IBM: “Todo el valor de una empresa está en su gente. Si ardieran todas nuestras fábricas y nuestros archivos de información, pronto seríamos tan fuertes como siempre. Llévense a nuestro personal y podríamos no recuperarnos nunca”. (López, 2005, página 59)

Se recalca que una organización humana es un sistema social; sus diferentes segmentos y funciones discretas no se comportan como elementos aislados. Cada parte influye sobre todas las restantes. Cada acción tiene repercusiones en toda la organización, porque todas las unidades, humanas y no humanas están conectadas. (Lucas, 1992, página 74)

Las empresas están rodeadas de influencias internas y externas, la ilustración 1 muestra esa dinámica:

Ilustración 1: La empresa como lugar de encuentro



Fuente: Goñi, 2014, Un nuevo concepto de empresa: Mentefactura

El gráfico planteado demuestra a la empresa como un lugar de encuentro persiguiendo la atención ajena de los diversos agentes (proveedores, clientes, empleados, accionistas) generando relaciones de intercambio de valor interno y externo entre sus diferentes agentes. (Goñi, 2014, página 87)

Estos conceptos están estrechamente relacionados debido a que las empresas son realidades sociales, que se forman por personas, dando lugares de encuentro de los diferentes entes que interactúan, permitiendo sentirse seguros en cuanto a la estabilidad económica, emocional y fisiológica, a través de la generación de los valores, la cultura o filosofía que transmiten y el planteamiento de compromisos empresariales (metas, decisiones, estrategias, logros, planificaciones), llegando a considerarlos el hogar donde se unen las familias.

Estas iniciativas conceptuales inherentes en cada esencia teórica se ven plasmada en empresas que buscan el bienestar integral de sus colaboradores y la comunidad donde se desenvuelven.

Para su efecto se hará alusión de algunos ejemplos claros:

La Coca Cola México en su informe de responsabilidad social y sustentable, indica varios objetivos planteados y realizados: Crecimiento compartido, bienestar integral, ámbitos laborales positivos, un planeta en armonía y comunidad somos todos. (Coca Cola México, 2008, páginas 8-13-20-27-40)

Colgate Palmolive México entre sus principales valores plasman tres aspectos que son la base de su estrategia de negocios reflejando su vida laboral: Cuidar a las personas sean empleados, clientes, accionistas o socios, trabajo en equipo global y mejora continua. (Colgate Palmolive México)

Belcorp México en su responsabilidad social indica: compartimos el compromiso por contribuir a un desarrollo sostenible construyendo relaciones sólidas y duraderas con nuestros grupos de interés. (Belcorp México)

En Ecuador estas visualizaciones conceptuales no son esquivas, las empresas nacionales las plasman, ejemplos de ello son:

Pronaca, en su filosofía; la cultura está fundamentada en tres valores centrales que inspiran su propósito y principios que guían sus relaciones: integridad, responsabilidad y solidaridad. (Pronaca)

La Fabril en su modelo de gestión, trabajó en su cultura organizacional desde el enfoque de tres principios de Gung Ho basados en valores, buscando liberar la energía y el entusiasmo de todos los colaboradores, así como encaminarlos hacia el éxito en la consecución de los objetivos organizacionales, generando un mejor clima laboral. (La Fabril, página 14)

De Prati su cultura tiene como misión cuatro aspecto de los cuales dos se resaltan: generar valor para nosotros y la comunidad y seguir fielmente los valores corporativos, estos valores indican que actúan con integridad, se comunican oportuna y sinceramente, creen en su empresa y su gente, trabajan en equipo. (De Prati)

Actualmente las empresas fundamentan su accionar en el desarrollo del talento humano puesto que las personas son el éxito o fracaso de la entidad, buscan la integralidad del sistema de gestión, ejemplo: el MECI 1000 ubica el desarrollo del talento humano como elemento fundamental en el control estratégico y el modelo de responsabilidad social, ISO 26000 incluye entre sus principios y prácticas laborales básicas el desarrollo del talento humano. (Atehortúa, 2008, página 154)

Para esto es necesario el desarrollo de las capacidades de las personas donde se involucra el conocimiento, competencias, valores y experiencia. (Alles, 2009, página 15) conjugando el talento humano y el desarrollo de capacidades se logra el accionar del talento organizativo siendo igual a competencias x compromiso x acción haciendo referencia al saber, saber hacer, saber social, saber ser, querer hacer y poder hacer. Eso significa tres aspectos de involucrarse e implicarse que son: compromiso emocional; compromiso de continuidad y compromiso de lealtad. (Palomo, 2008, página 102)

En la actualidad las empresas buscan la manera de disminuir la brecha existente entre las necesidades particulares de sus miembros y sus directrices organizacionales. Ejemplo palpable de aquello lo ha desarrollado Google al valorar el talento, buscan mantener la cultura abierta donde todos están dispuestos a contribuir ideas y opiniones, permitiendo que cuando no se está trabajando los empleados se ocupen de sus intereses, que van desde el ciclismo, la apicultura, el frisbee y foxtrot. (Google)

Una de las organizaciones que vieron la importancia de que las personas estén más cómodas realizando todo tipo de gestiones son los centros comerciales, adaptaron áreas especializadas para que puedan dejar a sus hijos al cuidado de profesionales, en Bogotá prestan este servicio almacenes como Carrefour, Homecenter en el centro comercial Unicentro y próximamente Gran Estación. (El Tiempo, 23 marzo 2007)

En Cataluña el gobierno catalán y tres grandes empresas, Mercabarna, la zona de Actividades Logísticas (ZAL) del puerto de Barcelona y el Hospital General de Cataluña, firmaron un convenio para abrir en sus instalaciones guarderías con capacidad entre los tres centros de 313 plazas para los hijos de los empleados. (El País, 8 julio 2003)

En Quito, el centro La casa Guagua Quinde trabaja en el proyecto Guagua Quinde en los mercados, creando en los mercados de San Roque (centro), las Cuadras (sur) y el centro comercial Chiriyacu (sur) espacios infantiles totalmente gratuitos. (La Hora23 agosto 2011)

Para esto el gobierno nacional desde la promulgación de la Constitución 2008 plasmo estas iniciativas de él buen vivir en el Capítulo segundo sección segunda sobre el ambiente sano Artículo 14 indica que se reconoce en derecho de la población a vivir en un ambiente sano que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay*. (Asamblea Nacional, Constitución 2008, página 29)

III.- ANÁLISIS LEGAL: CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR 2008

Sección segunda Ambiente sano

Art. 14.- Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay*.

Sección quinta Educación

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

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido

crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Sección octava

Trabajo y seguridad social

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

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado.

La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Capítulo noveno

Responsabilidades

Art. 83.- Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley:

1. Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente.
7. Promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular, conforme al buen vivir.
16. Asistir, alimentar, educar y cuidar a las hijas e hijos. Este deber es corresponsabilidad de madres y padres en igual proporción, y corresponderá también a las hijas e hijos cuando las madres y padres lo necesiten.
17. Participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, de manera honesta y transparente.

Título VII

RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR

Capítulo primero

Inclusión y equidad

Art. 340.- El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo.

El sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa; se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación.

El sistema se compone de los ámbitos de la educación, salud, seguridad social, gestión de riesgos, cultura física y deporte, hábitat y vivienda, cultura, comunicación e información, disfrute del tiempo libre, ciencia y tecnología, población, seguridad humana y transporte.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL (LOEI)

Art. 2.- Principios.- La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo:

a) La educación es deber primordial del Estado, que lo cumple a través del Ministerio de Educación y de las Universidades y Escuelas

Politécnicas del país;

b. Educación para el cambio.- La educación constituye instrumento de transformación de la sociedad; contribuye a la construcción del país, de los proyectos de vida y de la libertad de sus habitantes, pueblos y nacionalidades; reconoce a las y los seres humanos, en particular a las niñas, niños y adolescentes, como centro del proceso de aprendizajes y sujetos de derecho; y se organiza sobre la base de los principios constitucionales;

d. Interés superior de los niños, niñas y adolescentes.- El interés superior de los niños, niñas y adolescentes, está orientado a garantizar el ejercicio efectivo del conjunto de sus derechos e impone a todas las instituciones y autoridades, públicas y privadas, el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su atención. Nadie podrá invocarlo contra norma expresa y sin escuchar previamente la opinión del niño, niña o adolescente involucrado, que esté en condiciones de expresarla;

e. Atención prioritaria.- Atención e integración prioritaria y especializada de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad o que padezcan enfermedades catastróficas de alta complejidad;

f. Desarrollo de procesos.- Los niveles educativos deben adecuarse a ciclos de vida de las personas, a su desarrollo cognitivo, afectivo y psicomotriz, capacidades, ámbito cultural y lingüístico, sus necesidades y las del país, atendiendo de manera particular la igualdad real de grupos poblacionales históricamente excluidos o cuyas desventajas se mantienen vigentes, como son las personas y grupos de atención prioritaria previstos en la Constitución de la República;

Art. 3.- Son fines de la educación ecuatoriana:

a) Preservar y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano, su identidad cultural y autenticidad dentro del ámbito latinoamericano y mundial;

b) Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante, respetando su identidad personal para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social, cultural y económica del país;

c) Propiciar el cabal conocimiento de la realidad nacional para lograr la integración social, cultural y económica del pueblo y superar el subdesarrollo en todos sus aspectos;

d) Procurar el conocimiento, la defensa y el aprovechamiento óptimo de todos los recursos del país;

e) Estimular el espíritu de investigación, la actividad creadora y responsable en el trabajo, el principio de solidaridad humana y el sentido de cooperación social;

f) Atender preferentemente la educación preescolar, escolar, la alfabetización y la promoción social, cívica, económica y cultural de los sectores marginados; y,

g) Impulsar la investigación y la preparación en las áreas: técnica, artística y artesanal.

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA

LIBRO PRIMERO

LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES COMO SUJETOS DE DERECHOS

TITULO I

DEFINICIONES

Art. 1.- Finalidad.- Este Código dispone sobre la protección integral que el Estado, la sociedad y la familia deben garantizar a todos los niños, niñas y adolescentes que viven en el Ecuador, con el fin de lograr su desarrollo integral y el disfrute pleno de sus derechos, en un marco de libertad, dignidad y equidad.

Para este efecto, regula el goce y ejercicio de los derechos, deberes y responsabilidades de los niños, niñas y adolescentes y los medios para hacerlos efectivos, garantizarlos y protegerlos,

conforme al principio del interés superior de la niñez y adolescencia y a la doctrina de protección integral.

Art. 8.- Corresponsabilidad del Estado, la sociedad y la familia.- Es deber del Estado, la sociedad y la familia, dentro de sus respectivos ámbitos, adoptar las medidas políticas, administrativas, económicas, legislativas, sociales y jurídicas que sean necesarias para la plena vigencia, ejercicio efectivo, garantía, protección y exigibilidad de la totalidad de los derechos de niños, niñas y adolescentes.

El Estado y la sociedad formularán y aplicarán políticas públicas sociales y económicas; y destinarán recursos económicos suficientes, en forma estable, permanente y oportuna.

Art. 9.- Función básica de la familia.- La ley reconoce y protege a la familia como el espacio natural y fundamental para el desarrollo integral del niño, niña y adolescente.

Corresponde prioritariamente al padre y a la madre, la responsabilidad compartida del respeto, protección y cuidado de los hijos y la promoción, respeto y exigibilidad de sus derechos.

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO (20 DE NOVIEMBRE DE 1989)

Artículo 3

1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas.

Artículo 18

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas.

LINEAMIENTOS BASE DEL MINISTERIO DEL BIENESTAR SOCIAL PARA LA CREACIÓN DE UNA GUARDERÍA.

Art. 1.- NATURALEZA.- Los centros de desarrollo infantil son instituciones que atienden a niños y niñas comprendidas entre los tres meses y los cinco años de edad, en horarios de medio tiempo y tiempo completo.

Art. 2.- OBJETIVO.- El objetivo de los centros de desarrollo infantil, es contribuir a la protección y desarrollo integral de niños y niñas, garantizando, su nutrición, salud, educación inicial y cuidado diario, en cumplimiento de lo establecido en el Código de Menores, la Convención sobre los Derechos del

Niño y más normas y procedimientos aplicables en materia de infancia.

1 Las guarderías son instituciones donde se guarda – custodia con el fin de remplazar la atención familiar durante las horas que los padres no pueden hacerse cargo de sus hijos y se atienden a niños comprendidos entre tres y los cinco años de edad, en horarios de medio tiempo y tiempo completo. Todo esto, está dado con la finalidad de brindar a los niños un desarrollo físico, cognoscitivo y emocional equilibrado, partiendo del hecho que el niño desde su nacimiento tiene derecho a recibir una cultura de valores pero también a explotar todos sus potenciales.

(María E. Rosero)

1 Manual de Estimulación Pedagógica elaborado por CRECIPE

CONCLUSIONES

Como es posible analizar, se observa la importancia de la familia en el desarrollo social, profesional y personal; así como en los diferentes ámbitos en los que el ser humano se puede desarrollar.

Se demuestra la importancia que tiene la interacción familia-hombre-trabajo; sin embargo, en la actualidad es difícil en ocasiones, poder relacionar los tres al mismo tiempo. Existen padres que al querer cumplir cabalmente sus funciones laborales y profesionales, comienzan a dejar de lado su papel importante e influyente de padres.

El sector empresarial debe considerar que para el mejor desempeño de las labores en el trabajo y en su vida familiar, realizar programas de guarderías en los cuales se puedan unir con otras empresas del sector o individualmente, y facilitar la vida de sus empleados y al mediano plazo, mejorar su desempeño laboral.

Este tipo de programa no solo sería beneficioso para el empleado, sino también para el empleador ya que los tiempos de respuesta ante una situación de enfermedad de uno de los hijos de sus empleados, reunión o evento, se reduciría considerablemente, además que podría controlarse en cierta medida los ausentismos del personal, quienes pueden justificar inasistencias o atrasos por enfermedades o reuniones de sus hijos.

Otra consideración que podría hacerse a éste programa de guardería, sería el contratar pediatras y médicos generales, tanto para los hijos y cónyuges de los empleados. De manera que si no pueden conseguir médicos para los niños y las esperas son muy extensas en los centros de salud, pueden acercarse a su guardería y ser atendido de forma inmediata, y así como en el caso anterior, controlarse el ausentismo y demora de los empleados en sus lugares de trabajo.

Para finalizar, se puede agregar que el trato digno del cual es merecedor un empleado en su trabajo, no debería estar sujeto a una estrategia sino a una obligación social y moral de la empresa. Los sectores empresariales no han considerado la creatividad como una respuesta recursiva a las necesidades humanas de sus colaboradores, lo que se verá retribuido en una respuesta favorable al realizar un trabajo más concentrado y cuyo desempeño se verá reflejado en los resultados de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Alles, M. (2009). Construyendo talento: programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones. (1ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.

Asamblea Nacional. Constitución 2008. En www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf

Atehortúa, F.; Bustamante, R. y Valencia, J. (2008). Sistema de gestión integral: una sola gestión, un solo equipo. (1ª ed.). Medellín, Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.

Belcorp México. Responsabilidad social. En <https://www.belcorp.biz/responsabilidadsocial/index.html>

Boland, L.; Carro, F.; Stancatti, M.; Gismano, Y. y Banchieri, L. (2007). Funciones de la Administración. (1era. ed.). Argentina, Bahía Blanca: Universidad Nacional del Sur.

Caritas española. (1971). El trabajo, bien escaso (Documento social). España, Madrid: Gráficas Arias Montano

Carneiro, M. (2007). Pido para ti una vejez tranquila: más allá de la responsabilidad social empresarial: deliberación sobre el beneficio que las empresas aportan al bienestar social. España, La Coruña: Netbiblo.

Coca Cola México. (2008). Informe de responsabilidad social y sustentabilidad. En assets.coca-colacompany.com/0d/6b/f56087ff4885956b2772050a09fd/2008_mexico.pdf

Código De La Niñez Y Adolescencia. (2004)

Colgate Palmolive México. Viviendo nuestros valores. En <http://www.colgate.com.mx/app/Colgate/MX/Corp/LivingOurValues/CoreValues.cvsp>

Constitución (2008)

Convención Sobre Los Derechos Del Niño Unicef (20 De Noviembre De 1989)

De Prati. Nuestra cultura. En empresa.deprati.com/historia/misión-vision

En elpais.com/diario/2003/07/08/Catalunya/1057626439_850215.html

El Tiempo. (23 marzo de 2007). Guarderías en centros comerciales y grandes superficies permiten a padres comprar tranquilamente. En www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-3490823

Esteinou, R. (2006). Fortalezas y desafíos de las familias en dos contextos: Estados Unidos de América y México. México: Publicaciones de la Casa Chata.

García, J. (1994). Historia económica de la empresa moderna. España, Madrid: Ediciones Istmo.

Goñi, J. (2014). Un nuevo concepto de empresa: Mentefactura. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

Google. Descripción general de la empresa: Nuestra cultura. En www.google.com.ec/intl/es-419/about/company/facts/culture/

Jackson, A. y Ring, S. (2005). Los hogares. Minnesota, EE.UU.: Yellow Umbrella Books.

La Fabril. Informe de sostenibilidad. En www.fabril.com.ec/informe/Main.php?MagID=2&MagNo=2

La Hora. (23 de agosto de 2011). Guarderías gratuitas en los mercados. En www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101193224/-1/Guarderías_gratuitas_en_los_mercados.html

Ley Orgánica De Educación (Loei) 2010

Lidón, J. (1998). Conceptos básicos de economía. Valencia, España: Universidad Politécnica de Valencia.

López, M. y Grandío, A. (2005). Capital humano como fuente de ventajas competitivas. Algunas reflexiones y experiencias. (1era. ed.). España: Netbiblo.

Lucas, A. (1992). Sociología de la empresa. (5ta. Ed.). España, Madrid: Ibérico Europea de Ediciones.

Martínez, J. (1991). ¿Qué hacemos con la familia? Santander, Colombia: Editorial Sal Terrae.

Monllor, J. (1994). Economía, legislación y administración de empresas. Murcia, España: Universidad de Murcia.

Palomo, M. (2008). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. (5ª ed.). Madrid, España: Esic Editorial.

Paredes A. (2013). Emprendimiento. La sociedad genera las oportunidades. Málaga, España: Revista Caribeña de Ciencias Sociales. En <http://caribeña.eumed.net/emprendimiento-sociedad/>

Paredes, A. (2014). Generación de recursos para no explotar el Yasuní ITT en Ecuador. Deutschland, Alemania: Editorial Académica Española.

Paredes, A. y Martillo I. (2014). La importancia del entorno donde se desenvuelven las personas. Málaga, España: Contribuciones a las ciencias sociales. En www.eumed.net/rev/cccss/27/entorno-personas.html

Paredes, A. y Moreira M. (2014). La concepción de estado en América Latina, indicios históricos que reflejan su madurez a través de los procesos de integración. Guayaquil, Ecuador.

Pronaca: Filosofía. En: <http://www.pronaca.com/site/principal.jsp?arb=975>

Riba, L. (2008). Con cariño para mi abuela. Vergara & Riba Editores.

Rieznik, P. (2007). Las formas del trabajo y la historia: una introducción al estudio de la economía política. (3era. ed.). Argentina, Buenos Aires: Biblos.