



**Universidad Católica Santiago de Guayaquil
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano**

**Propuesta para la promoción de la satisfacción laboral de los trabajadores
de los niveles 6 y 7 de la Pirámide Organizacional de Interagua.**

AUTORAS

Posada Ramírez, Raquel Yolanda

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de:
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

TUTORA:

Condo Tamayo, Cecilia

**GUAYAQUIL - ECUADOR
2014**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, María Patricia Mero Angulo y Raquel Yolanda Posada Ramírez

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación Estrés laboral en los trabajadores de los niveles 6 y 7 de la Pirámide Organizacional de Interagua, propuesta para la promoción de su satisfacción laboral, previa a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social y Desarrollo Humano, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 15 días del mes de mayo del año 2014

LAS AUTORAS

María Patricia Mero Angulo Raquel Yolanda Posada Ramírez



**Universidad Católica Santiago de Guayaquil
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano**

AUTORIZACIÓN

Yo, María Patricia Mero Angulo y Raquel Yolanda Posada Ramírez

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: Estrés Laboral en los trabajadores de los niveles 6 y 7 de la pirámide Organizacional de Interagua, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 15 del mes de mayo del año 2014

LAS AUTORAS

María Patricia Mero Angulo y Raquel Yolanda Posada Ramírez

AGRADECIMIENTO

Gracias a nuestro Dios Todopoderoso por permitir cerrar una etapa más de nuestras vidas, gracias por guiar nuestros pasos y llevarnos con responsabilidad, honestidad y lealtad a este éxito, gracias por consagrar hoy este triunfo que es solo tuyo.

Gracias al equipo de docentes que aportaron a lo largo de nuestra carrera, compartiendo sus conocimientos y que cada vez fueron perfeccionando nuestros enfoques en nuestra plataforma profesional.

Gracias a nuestra familia, que comprendieron en silencio, la importancia de su apoyo en el tiempo de ausencia en nuestros hogares, y siempre por brindar su apoyo incondicional.

María Patricia Mero Angulo

Raquel Yolanda Posada Ramírez

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo principalmente a Dios, por habernos dado salud y permitirnos el haber llegado hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional. A nuestras madres por el ejemplo impartido de fe, tenacidad, perseverancia y valentía también por demostrarnos siempre su cariño y apoyo incondicional.

Al equipo que formamos, porque a pesar de nuestras responsabilidades cotidianas hemos superado los obstáculos y sin el apoyo mutuo no habiéramos logrado esta meta.



Universidad Católica Santiago de Guayaquil
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

CALIFICACIÓN

Cecilia Condo Tamayo
PROFESORA GUÍA Ó TUTORA

ÍNDICE GENERAL

Introducción	16
Capítulo I	
Planteamiento del problema.	
1.1 Definición del problema de Investigación.	17
1.2 Justificación de la selección del problema.	19
Capítulo II	
Marco Epistemológico - Teórico-Conceptual.	
2.1 Marco Epistemológico	20
2.2 Enfoque del Desarrollo Humano.	22
2.3 Teoría de las necesidades.	23
2.4 Marco teórico - conceptual.	26
2.5 Marco normativo.	29
2.6 Marco estratégico.	33
Capítulo III	
Contextualización del proyecto.	
3.1 Antecedentes del proyecto.	37
3.2 Descripción del Ámbito de intervención en el que se enmarcaría el Proyecto	38
3.3 Caracterización del contexto organizacional.	40
3.3.1 Historia organizacional.	40
3.3.2 Filosofía Institucional.	41
3.3.3 Estructura organizacional.	42
3.3.4 Programas y proyectos que desarrolla la institución.	43
3.3.5 Unidad de Trabajo Social.	43
3.3.6 Funciones del Trabajador Social.	47
Capítulo IV	
Metodología de la investigación diagnostica.	
4.1 Marco teórico de la calidad de vida laboral.	49
4.1.1 Preguntas de investigación.	50
4.2 Objetivo General	51
4.3 Objetivo Específico.	51
4.4 Enfoque.	51
4.5 Nivel de la investigación: Descriptivo	51
4.6 Temporalidad de la investigación: Transversal	53
4.7 Método: Investigación acción.	53
4.8 Universo, Muestra, Muestreo.	53
Capítulo V	
Resultados de la investigación diagnostica.	
5.1 Caracterización de la población participante.	55
5.2 Participantes directos.	55
5.3 Participantes indirectos.	57
5.3.1 La familia	57

5.3.2 Integrantes por familia	58
5.3.3 Instituciones aliadas.	58
5.4 Diagnostico de la problemática a intervenir.	59
5.4.1 Análisis del problema: Justificación.	59
5.4.2 Análisis de factores que generan o agravan el problema.	64
5.4.3 Causa directa 1	65
5.4.4 Causa directa 2	67
5.4.5 Causa directa 3	68
5.4.6 Análisis de efectos.	71
Capítulo VI	
Propuesta de Intervención profesional.	
6.1 Objetivo de la propuesta	72
6.2 Plan de acción	73
6.3 Marco metodológico.	73
6.4 Desarrollo del Plan de acción.	75
6.5 Proceso 1 Fortalecimiento Personal en el ámbito laboral.	76
6.5.1 Promover la calidad de vida laboral.	80
6.6 Proceso 2 Fortalecimiento familiar.	83
6.7 Duración.	86
6.8 Presupuesto del proyecto.	86
6.9 Matriz de marco lógico.	87
6.10 Análisis de Impacto, Factibilidad y Sostenibilidad.	94
6.11 Análisis de Impacto.	94
6.11.1 Impacto Social.	94
6.11.2 Impacto ambiental.	95
6.11.3 Análisis de Factibilidad de la propuesta.	95
6.11.4 Factibilidad técnica.	96
6.11.5 Factibilidad económica.	97
6.11.6 Factibilidad política.	97
6.11.7 Análisis de sostenibilidad	98
6.11.8 Sistema de gestión y evaluación del proyecto.	99
6.11.8.1 Matriz de Sistema de Monitoreo	101
6.11.8.2 Flujograma	102
6.11.9 Bibliografía.	103

ÍNDICE DE TABLAS

1	Jerarquización del problema	110
2	Matriz de involucrados	111
3	Mapa de actores	112
4	Árbol de problemas	113
5	Árbol de objetivos.	114
6	Matriz de Alternativas.	115
7	Diagrama de ameba	125
8	diagrama de estrategias	126
9	Matriz de presupuesto.	127
10	Proyect	132
11	taller 1	138
12	taller 2	139
13	taller 3	140

ÍNDICE DE GRÁFICOS

•	Pirámide de las necesidades	1
•	Matriz de necesidades	2
•	Organigrama de Sistema de Recursos Humanos	3
•	Pirámide organizacional	4
•	Estado civil de los participantes.	5
•	Tipos de familia.	6
•	Integrantes por familia.	7
•	Perfil epidemiológico.	8
•	Estadísticas de enfermedades frecuentes.	9
•	Organigrama referencial de la propuesta.	10

RESUMEN (ABSTRACT)

El presente trabajo se enfoca en la problemática que se evidenció durante nuestro quehacer como colaboradoras y formando parte del equipo de Recursos Humanos de Interagua, se realizó el acercamiento a los colaboradores durante la aplicación de una encuesta, así como en la interacción directa. Luego de obtener la información, se aplicó la matriz de jerarquización a fin de poder escoger el tema. De este análisis se obtuvo que el mayor problema que evidenciaban los colaboradores era el estrés laboral y, en el objetivo de conocer cuales con los posibles factores que inciden en la problemática, se planteó determinar las posibles causas que generan estrés y sus efectos en su contexto bio-psico-socio afectivo.

La calidad de vida laboral debe ser la preocupación de la organización a fin de lograr sus objetivos y permitir el progreso personal del colaborador en que se vea beneficiado él y su familia; se sustenta en la Teoría de los sistemas que abarca el contexto familia trabajo sociedad en pro de unificar los procesos, Enfoque de Desarrollo Humano que destaca el fortalecimiento de las capacidades para alcanzar un nivel de vida digno y Teoría de las necesidades que busca la satisfacción de las necesidades desde las más básicas hasta las de carácter superior.

El enfoque se da en la investigación cuali-cuantitativa, enfoque mixto que es la posición que promueve más la innovación de las ciencias por ser una cantidad de una cualidad, lo cuantitativo es una cualidad con un numero asignado, así en el nivel descriptivo de la investigación que busca describir un fenómeno comprobando y evaluando sus características particulares, lo que se hizo una temporalidad transversal, sobre el estrés laboral que se evidencia en los colaboradores de Interagua de los niveles 6 y 7 de la pirámide organizacional.

El estrés laboral responde a los altos niveles de demandas unidos a bajos recursos laborales y/o personales, con esto, el clima laboral saludable no es sólo aquél donde hay ausencia de condiciones dañinas, sino aquél donde llevan

a cabo acciones que promueven la salud. La calidad de vida laboral se va a determinar si un colaborador se encuentra satisfecho en su trabajo, y aportará en mayor medida esto se conceptualiza en tres variables sujeto/actividad/resultado. De aquí que existen manifestaciones a varios niveles en el ser humano como son, a nivel físico, emocional, conductual, cognitivo y fisiológico. Las principales causas en la dimensión bio-psico-socio-afectiva es causada de acuerdo a la investigación realizada por una inadecuada interconexión hogar-trabajo, y situaciones múltiples del ámbito laboral que generan estrés a los colaboradores de Interagua. Estas causas se ven concebidas por situaciones como insuficientes horas de descanso, escasa alimentación saludable, vida sedentaria, inadecuada interconexión hogar-trabajo, violencia intrafamiliar. Así también se dan causas que afectan el ámbito laboral y que son la sobrecarga de trabajo, los conflictos de roles, la ambigüedad de roles, la escasa comunicación entre jefes y subordinados, entre otras.

Los efectos de esta problemática se ven reflejados en diferentes formas de asimilar las situaciones y en la medida que el ser humano se expone a estas situaciones, el organismo se puede ver afectado y somatizar. Entre los efectos fisiológicos que produce el estrés están los diagnósticos cardiovasculares, la alteración del sueño, insomnio; toman mucha importancia los efectos cognitivos y motores, cuando se habla de efectos del estrés en los colaboradores, se puede referir que están relacionados dado que se presentan simultáneamente: ansiedad, irritabilidad, depresión agotamiento emocional, baja autoestima, escasa interacción familiar, temor acentuado, dificultad de concentración.

Los principales actores para este trabajo se seleccionaron a los colaboradores de los niveles 6 y 7 de la Pirámide Organizacional, este grupo es una población joven que está entre los 18 y 45 años. La familia es un actor indirecto sin dejar de tener importancia, dado que se evidencia el impacto de la problemática en los conflictos familiares que vive el colaborador. Así también los integrantes de la familia juegan un rol importante dado que los colaboradores responden a

grupos de familias grandes, en tipos de familia extensiva. De igual manera otro actor indirecto son las instituciones aliadas como son para el presente trabajo, la Casa Matriz y el IESS.

Luego de realizar una investigación cuali cuantitativa, sustentada en la información recopilada, y en el análisis de los resultados, se genera la propuesta para trabajar en la problemática del estrés laboral en los colaboradores de Interagua, que se propone mejorar la calidad de vida laboral en la que el objetivo es mitigar las fuentes que generan el estrés, en con la mejora de las condiciones bio-psico-socio-afectivas, fortaleciendo la interrelación hogar-trabajo y generando situaciones favorables de ámbito laboral.

Para el logro de estos objetivos se agrupan en dos dimensiones como se desglosa a continuación:

Fortalecimiento personal en el ámbito laboral, para lo que se plantea: promover la participación de colaboradores a nuevos objetivos, fortalecer las relaciones interpersonales, promover la prevención de consumo de sustancias psicotrópicas, promover un modelo de vida más activa, promover hábitos alimenticios saludables, promover el acceso a programas de educación, generar oportunidades de mejora habitacional. El cumplimiento de este objetivo se obtiene con el diseño de Talleres "Satisfacción Laboral - Satisfacción Personal, con temas como Asertividad, Inteligencia Emocional, Relaciones Humanas, Orientación Vocacional, Concientización sobre consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicotrópicas, Hábitos Alimenticios. Casa Abierta con Instituciones Educativas y Planes Habitacionales, Firmas de convenio con instituciones educativas.

Promover la calidad de vida laboral, para lo que se plantea: mejorar los canales de comunicación relaciones entre jefes y personal a cargo, relaciones de pares, permitiendo perfeccionar la interrelación e integración generando el buen desarrollo de las labores y la seguridad personal. Para el logro de este

objetivo se propone las siguientes actividades: Charlas motivadoras diarias por 5 minutos, Reuniones con Mandos medios y grupos a cargo, Como mejorar nuestra comunicación, El trato entre jefes y personal a cargo, Tertulias con Jefes departamentales, Día de Integración.

Y en otra dimensión se asignó el Fortalecimiento Familiar, como objetivo principal se plantea conocer la realidad familiar y fortalecer los lazos familiares, con lo que se espera redistribuir roles al interior de las familias, promover la asesoría psicológica, promover el buen trato en la familia, mejorar la comunicación en el hogar, promover conductas no adictivas dentro del hogar, promover el desarrollo económico de la pareja.

Para el logro de lo planteado se realizaría el análisis de casos e intervención por parte de las 4 Trabajadoras Sociales y derivación a especialistas, establecer red de apoyo, atención psicológicas y consejería a las familias con carencias en la relación familiar, así como la ejecución de talleres con temas como: los Roles en la familia, violencia Intrafamiliar, estrategia económica, talleres de Microempresa

La metodología utilizada en la presente propuesta es el modelo socioeducativo que corresponde al método de Trabajo Social de grupo y el Método Básico de Trabajo Social, cabe resaltar que tiene un punto de partida que es las necesidades sociales problematizadas, esto los motiva a construir redes, alianzas para mediante las estrategias de confrontación encontrar soluciones.

Este modelo busca desarrollar habilidades y potenciar las capacidades de los actores/as participantes en el proyecto a través de actividades que promuevan el desarrollo integral tanto a nivel individual como grupal. El método de caso que se aplicara en la propuesta en el proceso 2 donde se pretende promover el fortalecimiento familiar.

La presente propuesta estará enfocado en los marcos normativos y estratégicos: Instrumento Andino para la seguridad y salud en el trabajo, Constitución de la República, Código del Trabajo, Ley de Seguridad Social, Plan Nacional para el Buen Vivir. Además se utilizara el método Socioeducativo con los métodos de Trabajo Social de Grupo y método de Trabajo Social de caso; y el método básico de Trabajo Social, tomando como punto de partida las necesidades sociales problematizadas.

Cabe mencionar que para el desarrollo de la presente propuesta, la institución cuenta con los recursos económicos reflejados en el presupuesto, así como cuenta con el apoyo económico de la Casa matriz Proactiva Medio Ambiente.

La presente propuesta está bajo la coordinación del área de Trabajo Social, supervisado por la jefatura de Bienestar Social y regulado por las altas Direcciones y accionistas de Proactiva Medio Ambiente.

Palabras Claves: (Estrés Laboral)

INTRODUCCIÓN

La presente propuesta se detalla con carácter profesional previa a la obtención del título de Licenciada en la carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano, con el objetivo de aplicar las técnicas y metodologías promoviendo la satisfacción laboral de los colaboradores de los niveles 6 y 7 de la pirámide Organizacional de Interagua.

Es nuestra decisión de mejorar la calidad de vida de los trabajadores promoviendo la satisfacción laboral en virtud de lo observado en nuestro quehacer como parte del grupo que en el día a día evidencia la problemática desde una mirada social.

En resultado de la aplicación de enfoques, teorías y metodologías, a continuación se desglosan documentos que recopilan documentos actividades y programas que en consecuencia permiten lograr los objetivos planteados, aplicando las Teorías de las necesidades, teoría de enfoque sistémico y enfoque de Desarrollo Humano, en el área de intervención laboral.

De esta manera, se pretende promover la satisfacción laboral de los colaboradores, fundamentados en el fortalecimiento personal en el ámbito laboral y promoviendo la calidad de vida laboral.

Capítulo I: Planteamiento del Problema

1.1 Definición del Problema de investigación

A partir del acercamiento realizado a los colaboradores de los niveles 6 y 7 de la pirámide Organizacional en el quehacer del área de trabajo social se evidencia una problemática en común y desde una mirada social, nace la iniciativa de aplicación de una encuesta para conocer su sentir general dentro de la empresa, este documento que se aplica permite conocer las características de sus necesidades y que no eran evidenciadas por la empresa a falta de una mirada social en este espacio laboral.

El problema de estrés laboral al que se hace referencia en el presente trabajo de investigación toma fuerza en la medida en que se avanza la intervención del área de trabajo social como es, en la aplicación a una muestra tomada de 200 colaboradores que pertenecen a los niveles 6 y 7 y que son integrados por 487 colaboradores quienes desarrollan cargos como tolveros, mecánicos, soldadores entre otros, identificados dentro del área operativa de la nómina; esta encuesta da como resultado que de los encuestados existen malestares como poca interacción entre pares, distorsión en la comunicación con jefaturas, infidelidad, poco acceso a programas de educación, limitadas condiciones para el descanso, trabajo a presión, exceso en la rotación de turnos, etc. Se suma los resultados de atenciones médicas, que de 121 muestras 75 colaboradores son diagnosticados con alteración en evidenciada como es el estrés laboral.

A continuación, algunas conceptualizaciones sobre la problemática de estrés laboral, al interior de las organizaciones:

Es la reacción que tiene el individuo ante las presiones, exigencias o demanda en su sitio de trabajo, hecho que en algunos casos no se ajusta a sus conocimientos y capacidades, poniendo a prueba su capacidad de respuesta. Aun cuando el estrés responde a situaciones laborales propiamente, esta

situación se ve afectada cuando el empleado se siente desplazado o no siente que tiene el apoyo de su equipo de trabajo y de sus superiores, agudizando su respuesta a la situación. (Cox Leka Griffiths, 2004)

El estrés es una enfermedad silenciosa que afecta el sistema nervioso de los colaboradores teniendo un impacto en todo su contexto, refiriéndose a la familia, trabajo y sociedad quienes se ven involucrados directa e indirectamente en su interacción. A continuación conceptos emitidos por autores:

Cuando se habla de estrés, se puede relacionar al trabajo que puede conducir a diversos problemas de salud que afectan la salud fisiológica y psicológica, así como el proceso cognitivo y conductual del trabajador. No se debería pensar en los riesgos psicosociales y organizacionales como únicos riesgos a la salud psicológica. El ausentismo por enfermedad debido a problemas de salud mental, músculo esqueléticos o cardiovasculares pueden ser el resultado, y la incapacidad laboral o la muerte en el peor de los casos pueden ser eventualmente la consecuencia. (Cox Leka Griffiths, 2004)

En este proceso o mecanismo general o sistema psiconeuroendocrinológico, es el que denominamos con el término español de estrés. Para Hans Selye, "estrés" es la "respuesta no especificada del organismo a toda demanda con la interacción del organismo con el medio, por lo que Selye define el estrés según el estímulo: (Slipak, 1996)

El estrés laboral actualmente está reconocido como una reacción a la demanda de actividades que se generan a causa de un nuevo enfoque y asignación de responsabilidades en la carga laboral de una plaza de trabajo, condiciones que originan reacciones diferentes en los individuos, quienes usan mecanismos de defensa, en algunas ocasiones positivas y en otras no. Investigaciones brindan diferentes conceptos y opiniones relacionados al tema estrés laboral: (Slipak, Estrés Laboral, 1996)pág. 1

- a) "Estrés es la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta". (Slipak, Estrés Laboral, 1996) Pág. 1

b) "Estrés es la respuesta fisiológica del individuo ante un estresor ambiental". (Slipak, Estrés Laboral, 1996) Pág. 1

c) "Estrés es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo". (Slipak, Estrés Laboral, 1996) Pág. 1

Como lo indican los conceptos antes expuestos el estrés conlleva al individuo a una serie de cambios físicos, biológicos, psicológicos, hormonales, etc.

“Cuando en el mejor de los casos, estas respuestas se realizan en armonía, respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos del individuo, es adecuado en relación con la demanda y se consume biológica y físicamente la energía dispuesta por el Sistema General de Adaptación, adoptamos el concepto de “estrés” como “eustrés”. (Slipak, Estrés Laboral, 1996)Pág. 1

La organización Internacional del trabajo, menciona que las organizaciones que ayuden a sus empleados a hacer frente al estrés y reorganicen con cuidado el ambiente de trabajo, siempre en función las aptitudes de los colaboradores y las aspiraciones humanas de los mismos, tienen más posibilidades de lograr ventajas competitivas. Cabe señalar que así como “la salud no es solamente la ausencia de enfermedad sino un estado positivo de bienestar físico, mental y social”, el clima laboral saludable no es sólo aquél donde hay ausencia de condiciones dañinas, sino aquél donde llevan a cabo acciones que promueven la salud. (Houtman Cedillo, 2008)

1.2 Justificación de la selección del problema

A partir de los problemas identificados en el grupo seleccionado para la presente propuesta, en base al resultado del análisis de la matriz de jerarquización que se aplicó al grupo meta objeto de la presente propuesta y en el marco de la línea de Investigación "Salud y Bienestar", se escoge el estrés laboral en colaboradores de Interagua de los niveles 6 y 7 de la pirámide Organizacional como problema a intervenir, con la aplicación de la matriz de

jerarquización de problemas, se procedió a valorizar a través de los siguientes criterios para la: urgencia, magnitud, gravedad, gobernabilidad Institucional, y competencia de trabajo social. (Ver anexo # 1)

Capítulo II: Marco Epistemológico-Teórico-Conceptual

2.1 Marco Epistemológico

El enfoque sistémico refiere Murray, es una combinación de varias disciplinas de una serie de problemas que han sabido pertenecen al ámbito del ser humano, esta forma global de mirar los problemas del ser humano recibe el nombre genérico de “sistema”. Este pensamiento de Murray, refiere que el enfoque sistémico es poder tratar los problemas, que “la base del pensamiento sistémico consiste en reconocer la existencia de una serie de conceptos genéricos aplicables y aplicados en diversos estudios”. (Murray, historia del enfoque sistémico, 2009) pág. 3

En otra definición Rosnay refiere “substancialmente similares, un sistema es «un conjunto de elementos en interacción dinámica, organizados en función de un objetivo»”, claramente identificando la teoría de sistemas como base para identificar la metodología a trabajar en la presente propuesta de titulación. (FAO, 2005)

Varios autores entre ellos Schoderbek atribuyen ciertas características a la teoría de los sistemas entre ellas:

- “Interrelación e interdependencia de objetos, atributos, acontecimientos y otros aspectos similares”. (Lcda. Juana Rincón, 1998)
- “Totalidad. El enfoque de los sistemas no es un enfoque analítico independiente”. (Lcda. Juana Rincón, 1998)
- “Búsqueda de objetivos, como todo sistema sus componentes interactúan a fin de lograr metas establecidas”. (Lcda. Juana Rincón, 1998)

- “Insumos y productos, todos los sistemas requieren de algunos productos o a su vez generan para otros sistemas o a inversa necesitan de otros”. (Lcda. Juana Rincón, 1998)
- “Transformación, los sistemas producen cambios en su mecanismo de entrada y salida”. (Lcda. Juana Rincón, 1998)
- “Regulación, el sistema demanda que se vigile y exista un control que conlleve a que finalmente las metas se cumplan”. (Lcda. Juana Rincón, 1998)

Al hablar de enfoque sistémico, hablamos de una forma mixta de varios sistemas en diferentes sistemas, por esta razón al aplicarla a trabajo social, estamos hablando del contexto total del colaborador que abarca su familia que abarca sus componentes directos e indirectos, la sociedad que abarca las instituciones que brindan apoyo directo como es instituciones de salud educación o alguna referente a brindar apoyo a este contexto; y otras que mantienen una relación indirecta como son la iglesia, su trabajo dentro de su trabajo está la institución como tal, su jefatura su equipo o pares; su entorno habitacional que incluye a los vecinos y grupos cercanos; elementos que convergen y que se verán afectados por la problemática a intervenir en la presente propuesta de titulación.

En un sentido amplio, la teoría general de los sistemas se presenta como una forma sistemática y científica de aproximación y representación de la realidad y, al mismo tiempo, como una orientación hacia una práctica estimulante para formas de trabajo interdisciplinarias. (Murray, 2009 Pag 3)

En los conceptos más conocidos se puede encontrar otros sistemas relacionados entre sí, que tengan variables relacionadas.

La teoría general de los sistemas comprende un conjunto de enfoques que difieren de estilo y propósito. Por eso, la práctica del análisis aplicado de sistemas tiene que aplicar diversos modelos, de acuerdo con la naturaleza del

caso y con criterios operacionales, aun cuando algunos conceptos, modelos y principios de la teoría general de sistemas – como el orden jerárquico, la diferenciación progresiva, la retroalimentación, entre otras – son aplicables a grandes rasgos a sistemas materiales, psicológicos y socioculturales. (Murray, 2009 Pag 3)

Se puede entender que en la teoría de los sistemas un sistema relacionado puede modificar a otro sistema incluido en la interacción, por tales razones Interagua al ser una empresa preocupada por el personal con el que trabaja, no se preocupa solo de la relación del colaborador en el área laboral, sino también del colaborador en relación a su familia, estudios, grupo de pares, organizaciones a las que pertenece.

La empresa en énfasis de crear lazos más fuertes entre el colaborador y familiares ha diseñado programas de acercamiento familiar, en lo que desde la perspectiva sistémica se trata de unir dos sistemas totalmente ligados: la familia y el trabajo.

2.2 Enfoque del desarrollo Humano

El enfoque de desarrollo humano busca promover el desarrollo de las capacidades y opciones del ser humano, motivando la crecimiento de sus oportunidades. Se pudiera pensar en un inicio que son infinitas pero se puede observar las más prioritarias. Se menciona que estas necesidades no son las mismas en el paso del tiempo ni en contextos diferentes, va a sopesar el contexto en el que se analicen el tipo de necesidad del individuo. (Posada Mero, 2012)

Por otro lado Amartya Sen, “defiende que el desarrollo humano como enfoque se preocupa de la riqueza vida humana más no de la acumulación de riqueza”. (Sen, 1995)

Al hablar de enfoque de desarrollo humano, no se habla de mejora económica sino de que el individuo puede tener acceso al conocimiento de políticas que le permita usarlas e implementar en pro de su bienestar y superación. Es de esta manera que el individuo va a cultivar sus potencialidades y así también podrá conocer sus derechos establecidos en la normativa nacional. (Posada Mero, 2012)

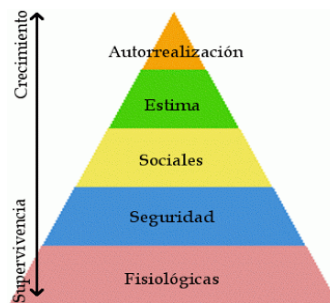
Conociendo la conceptualización del enfoque de Desarrollo Humano, se puede referir que la empresa Interagua esta idealizada en trabajar con sus trabajadores bajo el enfoque mencionado, se evidencia esta meta a través de las múltiples actividades que se realiza para que ellos puedan beneficiarse, para el caso de la parte formativa, las capacitaciones que la empresa Interagua brinda tiene un plus para adentro, al brindar este beneficio, cuenta con personal altamente capaz de competir en cuanto a capacidades, y también en el aspecto del desarrollo humano. (Posada Mero, 2012)

Es importante resaltar que el desarrollo humano no es una medida de bienestar, felicidad, es el cambio, una medida de potenciación que propicia oportunidades al ser humano y que serán sostenibles, basada en el respeto al ambiente.

2.3 Teoría de necesidades

Maslow nos dice en su teoría de las necesidades, que esta nos permite concientizar, visualizar las necesidades del ser humano, la necesidad de tener un trabajo que cubra las necesidades de él y la familia, también existen otras necesidades básicas del ser humano que permiten que se auto realice como ser humano que contribuye a la supervivencia y al crecimiento como persona.

Grafico # 1



Pirámide de las necesidades.

Autor: Maslow (1954)

La teoría de las necesidades como se ve en el gráfico de Maslow, van desde las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización, en el orden dicho es como recomienda Maslow creador de la teoría van desde la supervivencia hasta el crecimiento. (Posada Mero, 2012)

Interagua como institución brinda un espacio para satisfacer las necesidades de los colaboradores específicamente les permite laborar y obtener un salario para cubrir las necesidades para sus familias y las propias también ya que es recíproco. Preocupada por la parte humana, gestiona beneficios adicionales a los estipulados por la parte normativa del estado, tales como Seguridad social. De forma adicional ofrece para el colaborador y su familia un seguro médico privado que genera un beneficio de ahorro para atención médica general y especializada, así como para casos extremos. Por otro lado ofrece capacitaciones que permiten el crecimiento del potencial y desarrollo de sus capacidades. (Posada Mero, 2012)

Así como habla Murray sobre las necesidades, en que refiere que la necesidad es una guía para el ser humano en saber qué es lo que quiere ver. Sostiene que cada ser humano tiene su propia jerarquización, refiriendo que es una

construcción mental que va a generar una fuerza, una persecución, una acción. En su teoría menciona tres grandes motivos, que la necesidad de logro, de poder y de intimidad. (Murray, 2009 Pag 3)

Las necesidades del ser humano van a ser diferentes en tanto y cuanto, siempre va a depender al contexto donde nos encontremos, no va a ser la misma si estamos en un contexto económico suficiente, comparado con un contexto social diferente donde solo contemos con necesidades básicas cubiertas. El ser humano puede reaccionar diferente frente a una necesidad, puede despertar su deseo de superación o puede desactivar el estímulo de cubrir esas necesidades propias. (Dra. Adelia de Miguel, 2006)

Las necesidades pueden generar una acción en el ser humano, ésta va a marcar el deseo de plantearse una meta de superación, de cambio o de motivación. El impulso de lograr un planteamiento o no va a ser generada por la propia necesidad y el deseo de satisfacción que el ser humano pueda provocar. Esto siempre que se tenga un deseo fehaciente de lograr cambios de menor o mayor impacto en su contexto.

Max Neef, nos habla de las necesidades y los satisfactores; necesidades humanas que menciona son pocas, limitadas y clasificables. Habla de que estas, son iguales en todas las culturas y en medida que pasa el tiempo, lo que cambia es los medios utilizados para atender estas necesidades. Los sistemas sociales, económicos, políticos en la medida que las generaciones avanza o cambian, van también cambiando el tipo de satisfactor, ésta la elije precisamente el tipo de cultura, quien va a definir el tipo de satisfactor de las necesidades existentes. (Neef, Manfred Max, 2012)

Gráfico No. 2
Matriz de necesidades

Matriz de Necesidades				
NECESIDADES	SER	TENER	HACER	ESTAR
SUBSISTENCIA				
PROTECCIÓN				
AFECTO				
ENTENDIMIENTO				
PARTICIPACIÓN				
OCIO				
CREACIÓN				
IDENTIDAD				
LIBERTAD				

Fuente: Max Neef

2.4 Marco Teórico - Conceptual

Esta propuesta de titulación se enmarca en la teoría de los sistemas que abarca el ámbito de la familia, en su contexto de salud, vivienda, educación, generando mejorar la calidad de vida desarrollando su capacidad de generar cambios de fondo y forma.

El término trabajo, menciona Varela proviene del latín tripaliare-tripalium (tres palos). Este era un instrumento en el que se estaqueaba a los esclavos para azotarlos como castigo por desobediencia. Cabe mencionar que esta relación entre trabajo y castigo ya se puede ver desde el tiempo de las escrituras bíblicas. (Osvaldo H. Varela, Prof. Dr., 2001). El trabajo se define como la capacidad de transformar y dar la facultad de mejorar la calidad de vida, marcando así la diferencia de los demás seres vivos.

Se define como trabajador, la persona que mediante un contrato escrito se obliga a prestar sus servicios sean estos como obrero o empleado y a cambio

va a recibir un valor que representara el costo de su actividad. (ECUADOR, 2008). Toda persona que realiza una actividad laboral en una entidad privada por la que recibe una remuneración, incluye a trabajadores independientes o por cuenta propia y así también a los trabajadores de instituciones. (IESS, 2010)

Así menciona Varela, esta persona llamada trabajador, está en constante mejora de su **calidad de vida**, la que es medible a través del IDH y que va en relación a algunas variables sostienen el concepto de calidad de vida, el que pasa por varios niveles de generalización como sociedad, comunidad llegando al aspecto físico y mental, siendo un concepto bastante amplio.

Existen diferentes áreas para evaluar la calidad de vida, bienestar físico (con conceptos como salud, seguridad física), bienestar material (haciendo alusión a ingresos, pertenencias, vivienda, transporte, etc.), bienestar social (relaciones personales, amistades, familia, comunidad), desarrollo (productividad, contribución, educación) y bienestar emocional (autoestima, mentalidad, inteligencia emocional, religión, espiritualidad).

Almudena Segurado Torres y Esteban Agulló Tomás, mencionan que “desde los años 70 se viene dando interés a lo social e institucional, hace referencia a la atención que se da al ser humano. Así también refieren a la calidad de vida laboral y los niveles de vida laboral a los que se enfrenta el trabajador en pro del cumplimiento de los objetivos organizacionales”. (Tomás, CALIDAD DE VIDA LABORAL: HACIA UN ENFOQUE INTEGRADOR DESDE LA PSICOLOGÍA SOCIAL, 2002) pág. 828.

“Lo objetivo y lo subjetivo del entorno de trabajo: la calidad de vida laboral depende de todos aquellos elementos constitutivos del medio ambiente de trabajo (condiciones ambientales, organización del trabajo, contenido del puesto, horarios, salario, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo, etc.), la calidad de vida laboral por tanto depende de la naturaleza y características de las condiciones de trabajo. La dimensión subjetiva se refiere al conjunto de

percepciones y experiencias laborales que, de manera individual y colectiva, originan realidades laborales características dentro de un mismo contexto organizacional. Este proceso de construcción socio cognitiva del medio laboral surge de un complicado sistema de relaciones y modos de interacción que establecen los individuos entre sí, y que les permite definir y operar (transmitir valores y creencias, compartir actitudes y pautas de comportamiento, construir símbolos y significados) dentro de esa realidad laboral construida con el propósito de mejorarla (promoción de la calidad de vida laboral).” (Tomás, CALIDAD DE VIDA LABORAL: HACIA UN ENFOQUE INTEGRADOR DESDE LA PSICOLOGÍA SOCIAL, 2002) pág. 829

Satisfacción laboral, refiere Mirta Vuotto, estar relacionado a esclarecer la influencia que presentan aspectos como el liderazgo, la gestión, los estilos de comunicación y los vínculos interpersonales. (Vuotto, 2007)

Menciona (García Viamontes, 2010) que este tema de la satisfacción laboral está muy de actualidad, dado que se enfoca al ser humano como prioridad en la mezcla ideal con los avances tecnológicos para lograr esa eficacia, eficiencia y efectividad en la organizaciones del actual siglo. Si un colaborador se encuentra satisfecho en su trabajo, aportará en mayor medida que un insatisfecho laboralmente. Refiere que se ha conceptualizado la satisfacción laboral en tres variables: sujeto/actividad/resultado.

Así la satisfacción laboral va a estar enmarcada en aspectos importantes como la salud que no solo es la ausencia de una enfermedad sino, contar con los elementos y factores que afecten negativamente el estado físico, mental y psicológico del trabajador y que están directamente relacionados con los componentes del ambiente de trabajo. Las medidas de prevención con acciones que se deben tomar a fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo y que va a mejorar las condiciones de trabajo. (IESS, 2010)

De esta manera la no satisfacción laboral como consecuencia dará inicio a sentir **estrés**. El ser humano manifiesta la falencia de estrés cuando siente un desequilibrio entre lo que se le demanda y los recursos con que cuenta para satisfacer dichas exigencias. (Agencia Europea para la seguridad y salud laboral, 2012)

Más allá del estrés general que el ser humano evidencia en su rutina diaria y en su vida en general, existe el **estrés laboral** que está relacionado con la interacción de estresores y la demanda laboral. Altos niveles de demandas unidos a bajos recursos laborales y/o personales serán los indicadores de estrés laboral, esto que se verá evidenciado a través de manifestar en el comportamiento, cambios repentinos de humor, fatiga, ansiedad, sueño, etc. (Marín, 2013)

El estrés es la “presión o tensión experimentada por la percepción de un des-equilibrio entre la demanda de la situación y la capacidad personal para res-ponder con éxito a esa demanda, cuando las consecuencias de la resolución son percibidas como importantes”. Aunque el estrés se experimenta psicológica-mente, también afecta a la salud física de las personas, ya en el ámbito organizacional, se desencadena algunas circunstancias que van a mermar la calidad laboral a causa del estrés laboral. (Estrés laboral, información sobre su incidencia, síntomas, consecuencias, estresores, variables., 2008)

2.5 Marco Normativo

La presente propuesta de titulación se enmarcará en el Instrumento Andino para la seguridad y salud en el trabajo, la Constitución de la República, el Código del Trabajo y Ley de Seguridad Social, como a continuación se detalla:

El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo fue creado para establecer normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo, normas que sirvan de base para la gradual y progresiva armonización

de las leyes y los reglamento que regulen las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada uno de los Países Miembros.

Este instrumento buscará la creación de directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. (IESS, 2010)

Así el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo en su decreto 584, en uno de sus objetivos recoge lo siguiente: que para el mejoramiento en el nivel de vida de los habitantes de la Subregión; que el mejoramiento de la calidad de vida de los residentes de la Subregión está íntimamente relacionado con un trabajo decente; que un elemento esencial para lograr un trabajo decente es garantizar la protección de la seguridad y la salud laboral; que los Países Miembros deben adoptar medidas necesarias a fin de lograr mejores condiciones de seguridad y salud en sus centros de trabajo de esta manera elevar el nivel de integridad física y mental de los trabajadores. (IESS, 2010)

De esta manera en su capítulo I, Art. 2 tiene como objetivo promover y regular las acciones dirigidas a disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, a través del desarrollo y control de actividades necesarias para la prevención de riesgos del trabajo. (IESS, 2010) En el capítulo II Art. 4, establece que se deberá propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, previniendo daños en la integridad física y mental de los trabajadores, para esto establece que cada País miembro debe propiciar el mejoramiento y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, previniendo daños en la integridad física y mental de los trabajadores. En su Art. 7 literal a) instituye con el fin de mantener un equilibrio en las legislaciones nacionales los Países Miembros de la Comunica Andina deben acoger disposiciones que regulen temas como: niveles mínimos de seguridad y salud que deben tener las condiciones de trabajo. Art. 9 desarrollar técnicas sistemas de gestión en tema

de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de reducir los riesgos laborales. (IESS, 2010)

En su capítulo III Art. 11 establece que se deberá tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales, esto como responsabilidad social y empresarial. La Constitución de la República, cuerpo legal que ofrece artículos que amparan temas relacionados a derechos del buen vivir, a la salud y al ámbito laboral en los que menciona:

El tener un trabajo debe ser un derecho para el individuo ecuatoriano y un deber para el Estado. El estado debería garantizar a los individuos que desempeñan una labor bajo un contrato escrito, recibir el respeto a su dignidad, así como percibir una remuneración justa, en el desempeño de una actividad laboral saludable y de libre elección. (ECUADOR, 2008)

En su Art 32 esboza sobre la salud como derecho que es garantizado por el Estado. El tener derecho a la seguridad. (ECUADOR, 2008)

Sostiene el Estado que las relaciones entre empleador y trabajador deben ser cordiales, abiertas y directas. Que la remuneración que se percibe debe cubrir al menos las necesidades básicas. (ECUADOR, 2008)

En este cuerpo legal también se habla de promover por parte de El Estado un régimen laboral que se armonice y pueda conectarse con las necesidades del ciudadano.

El Código de trabajo es un documento que se aplica a la presente propuesta en su totalidad puesto que se refiere al cien por ciento del área laboral en tanto a los derechos y deberes del empleador y el empleado y el Instituto de Seguridad Social.

En este Código en los artículos 42 se habla de las obligaciones del empleador, especialmente en cuanto al trato que debe ser adecuado digno y bueno en todo su contexto. Así también que se brinde la dotación de uniformes de forma totalmente gratuita.

De igual manera en el artículo 44 se habla de las prohibiciones patronales, temas como multas no especificadas en el reglamento interno de las empresas, la prohibición de despedir al empleado como sanción, de prohibir las coimas por la adjudicación del empleo. (Congreso Nacional del Ecuador, 2012)

En el art 46 se garantiza la prohibición de exponer a riesgo la propia seguridad la de los demás compañeros, así como de las otras personas, de igual manera de los lugares de trabajo. (Congreso Nacional del Ecuador, 2012)

En el Art. 47 habla de las horas de la jornada laboral que debe ser de 8 horas semanales no más de 40 horas. (Congreso Nacional del Ecuador, 2012)

La Ley de Seguridad Social del Ecuador, es una obligación brindar la atención y cobertura de Seguro General Obligatorio en todo el territorio Nacional, que en su misión fundamental tiene la de proteger a la población con relación de dependencia laboral o sin ella. Se da cobertura en la atención a los casos de maternidad, enfermedad, riesgos de trabajo, vejez, muerte o invalidez que incluye discapacidad y cesantía, para los colaboradores de las empresas. En el acuerdo 1404 se expide el reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas, con el fin de orientar su actividad a prevenir los riesgos ocupacionales, en línea con la protección integral del trabajador así como de la producción organizacional. Este reglamento aplica tanto a las entidades públicas como privadas. En su capítulo I Art.1 marca como objetivo fundamental

el mantener la salud integral del trabajador, la que se deberá reflejarse en un elevado estado de bienestar físico, mental y social.

En la resolución No. CI 118 describe la normativa para el proceso de investigación de accidentes e incidentes del seguro de trabajo y enfermedades profesionales, a través de la Subdirección de Riesgos del Trabajo decretada como responsable de la elaboración de normas y criterios técnicos para la inspección evaluación y control de los factores de riesgo, así como la calificación de accidentes de trabajo, enfermedades profesional e incapacidades a causa de un accidente, toda ella que lleva como objetivo establecer las normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS, determinadas en el Art. 38 el que establece la obligación del empleador de informar y denunciar en todos los casos de accidentes de trabajo.

Así en el Decreto Ejecutivo 2393 emite el Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, que dispone la aplicación del reglamento detallado a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

2.6 Marco Estratégico

La presente propuesta se enmarca en el Plan Nacional del Buen Vivir, el que como conjunto de Políticas Sociales es parte medular de la ideología, política y economía representada en una postura definida y es una guía para el presente gobierno.

Este plan contiene políticas sociales con lineamientos para las empresas públicas y privadas, políticas que acogen objetivos relacionados al presente trabajo de titulación como se esboza a continuación:

En su política no. 2.1.e menciona la promoción y apoyo en las iniciativas de circuitos económicos, fortalecimiento de la capacidad de negociación y acceso

al financiamiento, conocimientos y capacidades; se relaciona a la presente propuesta en tanto que se busca la promoción de los trabajadores a fin de poder generar ingresos adicionales al hogar y así cubrir las necesidades al interior de su grupo familiar. (Plan Nacional Buen Vivir 2013 - 2017, 2013)

De igual manera en su política 2.1.h busca garantizar la promoción, desarrollo e implementación de programas de capacitación, aprendizaje vocacional, formación profesional y de talento. Esta política se relaciona a la presente propuesta dado que se busca la mejora del ámbito profesional de los colaboradores accediendo a mejores oportunidades laborales. (Plan Nacional Buen Vivir 2013 - 2017, 2013)

En su política 2.5 refiere fomentar la inclusión y cohesión social, la paz y la cultura buscando erradicar la discriminación y violencia. Es así que se apega la presente propuesta en virtud de buscar la no violencia al interior de los hogares de los colaboradores de los niveles 6 y 7 que se sufren el impacto del estrés. (Plan Nacional Buen Vivir 2013 - 2017, 2013)

El objetivo número 3 describe “mejorar la calidad de vida de la población”, lo que ejecuta a través de promover, normar y regular lo mejor en servicios de salud, educación, atención de cuidados, protección especial, incentivar los procesos de desarrollo profesional, fomentar el tiempo al ocio y buen uso del tiempo libre motivando el desarrollo de actividades físicas, deportivas y otras que contribuyan a mejorar las condiciones físicas, intelectuales y sociales de la población; teniendo esta política una relación estrecha con la presente propuesta de titulación, la que busca generar satisfacción laboral y aplicando la teoría sistémica abarca el contexto familiar. (Plan Nacional Buen Vivir 2013 - 2017, 2013)

En la política 3.2 habla de prevenir y combatir el consumo de sustancias psicotrópicas, tabaco y alcohol con énfasis en los adolescentes, lo que se añade a la presente propuesta, enmarcada en la prevención y sensibilización

del impacto que esto causa en sus vidas. (Plan Nacional Buen Vivir 2013 - 2017, 2013)

Así también en sus políticas 3.2, 3.6 promueve la educación para la salud y hábitos de alimentación nutritiva y saludable, en búsqueda de lograr autocuidado y así modificar las conductas en pro de hábitos saludables, así como gozar de un mejor desarrollo físico, emocional e intelectual. (Plan Nacional Buen Vivir 2013 - 2017, 2013)

En la política 3.7 fomenta el buen uso del tiempo libre con actividades físicas deportivas y otras de ocio activo que mejoren las condiciones físicas, intelectuales y sociales de todos.

En la política 3.9, 3.9.b, 3.9.f promueve el acceso a una vivienda adecuada, segura, digna, que garantice la accesibilidad, la seguridad integral, así también la mejora habitacional. (Plan Nacional Buen Vivir 2013 - 2017, 2013), relacionada a la presente propuesta cuando se realiza Casa abierta para facilitar el acceso a planes habitacionales en pro de la mejora de calidad de vida de los colaboradores.

En el objetivo 4 que habla del fortalecimiento de las capacidades y potencialidades de los ciudadanos, en su política 4.1 y 4.2, refiere alcanzar la universalidad en el acceso a la educación promover la culminación de los niveles de educación iniciados, objetivos que se afianzan en la presente propuesta dado que se busca mejorar la calidad profesional orientando a la toma de decisiones y creando el nexo con centros de educación. (Plan Nacional Buen Vivir 2013 - 2017, 2013)

Basado en el propósito de la presente propuesta el objetivo no. 9 se enfoca con fuerza en cuanto promueve garantizar un trabajo digno en todas sus formas, abarcando así el impulso de actividades económicas que permite generar y conservar trabajos dignos, en su política 9.1, 9.2, 9.3, 9.4, y 9.5 que sostiene la estabilidad en trabajos dignos, la promoción de las capacidades de los jóvenes desarrollando sus capacidades y conocimientos, reducción de la informalidad

cumpliendo los derechos laborales, establecer las actividades de autoconsumo y auto sustentó, fortalecer la formación ocupacional y capacitación fomentando la mejora de su desempeño, productividad y permanencia en su trabajo. (Plan Nacional Buen Vivir 2013 - 2017, 2013)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una organización que entre sus principales objetivos promueve los derechos de los trabajadores, impulsa las oportunidades de un trabajo decente, optimizar la protección social y robustecer el dialogo en cuanto a temas de trabajo. Así en su misión favorece la creación de un trabajo decente y así también condiciones laborales que conlleven a la paz, prosperidad y progreso. (OIT, 2014) El principal objetivo de la OIT es fomentar los derechos de los trabajadores, acrecentar las oportunidades de acceso a un empleo decente, optimizar la protección social y fortalecer el dialogo en temas inherentes al trabajo.

“Las normas internacionales del trabajo se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido a su vez por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala nacional”. (OIT, 2014)

Es importante resaltar que la OIT, define los riesgos psicosociales como la acción simultánea de interrelación entre contenido, organización, labor de trabajo y las condiciones ambientales todo en conjunto va a generar una función que puede de no tener un equilibrio generar daños a la salud física y mental, siempre en relación con el tipo de respuesta que el trabajador tenga en estas circunstancia, y cuan preparado se encuentre para enfrentar momentos de presión. (OIT, 2014)

Cabe mencionar que en las estas políticas descritas se contempla que el tiempo libre y la recreación se deriva del contexto del buen vivir, así como reconocer que nace de la educación y cultura. En consecuencia de la reglamentación del tiempo de trabajo reglamentado en las organizaciones que llamamos vacaciones y que es un derecho del trabajador.

Menciona la Dra. Bandazo en su publicación que la novedad de estas problemáticas responden propiamente a países industriales avanzados, destaca que ellas son la necesidad de evitar la pérdida del tiempo libre, garantizado por la legislación laboral, tanto como la necesidad de llenar de manera agradable y provechosa ese período de recreación, Las medidas que suelen tomarse para desarrollar esta política social se refieren a la creación de equipamientos recreativos y culturales, a la reglamentación de un tiempo libre mínimo y pagado por el empleador, estandarización y regulación de formalidades administrativas de la estadía para que el tiempo de vacaciones sea aprovechado sin dificultades mayores. (Tandazo, Dra. Lida, 2010) Destaca que bajo la administración actual del presidente Econ. Rafael Correa Delgado, si bien es cierto se ha priorizado el desarrollo e implementación de políticas encaminadas a la atención al área de salud, educación y bienestar de niños, ancianos, etc., mas menciona que no se ha logrado la total satisfacción de las necesidades manifiestas o demandas sociales dado esto por diferentes factores económicos a nivel mundial. (Tandazo, Dra. Lida, 2010)

Capítulo III: Contextualización del Proyecto

3.1 Antecedentes del proyecto

La propuesta para los colaboradores de Interagua C. Ltda. De los niveles 6 y 7 de la pirámide organizacional, nace ante la necesidad de los colaboradores, como son los obreros, operadores, tolveros, mecánicos, soldadores, etc. Quienes al momento de las entrevistas o acercamientos con trabajo Social evidencian las diferentes problemáticas que se presentan a nivel laboral y socio-familiar.

Es importante resaltar que la empresa no ha evidenciado desde una mirada sistémica, la necesidad de crear programas que atenúen el estrés laboral, es por esto que como estudiantes de trabajo social y conocedoras de las leyes, políticas y planes que benefician al ser humano, implementamos el proyecto

con las técnicas, instrumentos y herramientas necesarias , y el aporte teórico impartido en la aulas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil por los profesionales de las materias básicas, como son Intervención profesional, Proyecto IDIS, y pasantías realizadas, que nos permita cumplir con los objetivos planteados.

Como estudiantes de Trabajo Social, promovemos el cumplimiento de los derechos y obligaciones del empleador, evitando la irresponsabilidad ante los colaboradores de la empresa, originando el bienestar del colaborador y la familia.

3.2 Descripción del ámbito de intervención en el que se enmarcaría el proyecto

El ámbito de intervención de la presente propuesta de titulación será en el ámbito laboral.

El área de intervención laboral en la que el trabajador social centra su atención es en problemas y necesidades de la empresa, de la organización de empleados y trabajadores desde un punto de vista integral englobando aspectos económicos, psicológicos, sociales, relaciones productivas y relaciones humanas, tendiendo al logro de aumento de la productividad en un ambiente propicio y satisfactorio. El trabajador social se convierte en un nexo entre la empresa y el colaborador, gestionando que todos reciban los beneficios que esta ofrece.

Este accionar implica la promoción del mejoramiento de las condiciones de trabajo en que se desarrollan los diferentes grupos que integran al personal de la empresa, contribuyendo de esa manera al mejoramiento de las relaciones laborales.

En el ámbito laboral sea esta una entidad privada o pública, el trabajador social se vincula con un claro conocimiento del apego a normas, políticas, procedimientos, códigos de comunicación que van a marcar la diferencia de otras organizaciones, identificando así la cultura organizacional, permitiendo de esta manera tener un punto de partida para la planificación del área de bienestar para el logro del desarrollo del talento humano. (Pardo, 2001)

Bienestar social en lo laboral es un nexo entre el colaborador y la organización, trabajar en esta área apunta a valores, motivaciones, actitudes; porque al trabajar en estos temas apunta a la mejora en la calidad del cliente interno su sentir es positivo y a su vez se reflejara en la mejora de la productividad esta vez apuntando al cliente externo y los logros organizacionales se ven plasmados. (Pardo, 2001)

Bajo la actual administración del Presidente Rafael Correa el escenario para la participación activa del Trabajador Social, se destaca por la marcada importancia que se le ha dado, dado que se crean políticas sociales del Estado y su intervención es indispensable por la implementación de programas de aplicación, hecho que nos permitirá tener un punto de vista de manera real identificando el impacto de dichas políticas en la población; hecho o circunstancia que nos permitirá tener una perspectiva clara y concreta, a fin de proponer cambios estratégico, que garantice un desarrollo a escala humana. (Tandazo, Dra. Lida, 2010)

La Dra. Reyes en su publicación de la carrera de Trabajo Social en el ámbito laboral, del propósito de la carrera es cimentar información teórica, técnica y metodológica, que le permita al estudiante tener conocimientos sobre la intervención del Trabajador Social en el ámbito laboral, de esta manera generar el vínculo mediante acciones y servicios que contribuyan a mejorar las condiciones laborales del trabajador en general y el bienestar de su familia. Sostiene así que los futuros profesionales conocerían el “proceso histórico de la clase obrera, el análisis y resolución de conflictos, procesos de burocratización sindical y la normatividad jurídica que ampara a la clase asalariada; que les permita incidir ante el trabajador para que reconozca y exija el ejercicio de sus derechos y otras conquistas del sector laboral; en la perspectiva de lograr su

autodesarrollo y un adecuado nivel de vida.” (Reyes y Palacios; Dra. Idelis Paladines, 2010)

3.3 Caracterización del contexto organizacional

Tipo de institución: Empresa privada.

Perfil de la institución: (Interagua, 2001)

Ámbito de influencia: toda la ciudad.

Tipo de servicio que presta: “Servicios de agua potable y aguas servidas. Interagua se ocupa de operar y mantener la extensa infraestructura mediante la que se prestan los servicios de: Horario de atención: 8:00 a 17:00”. (Interagua, 2001)

3.3.1 Historia Organizacional

“PMA (Proactiva Medio Ambiente), junto con sus asociadas Hidalgo & Hidalgo de Ecuador y, Fanalca de Colombia, controlan y gestionan el 90% de las acciones de Interagua. El 10% restante pertenece al Grupo ecuatoriano Equivía”. (Interagua, 2001)

“PMA (Proactiva Medio Ambiente) maneja la línea de negocios de servicios medioambientales, especializada en la gestión integral de agua y residuos. Entre las actividades que realiza constan: mantenimiento de redes de agua y/o alcantarillado, tratamiento de aguas potables y/o residuales, recolección de residuos sólidos urbanos, reciclaje de residuos industriales, construcción y operación de rellenos sanitarios, entre otras”. (Interagua, 2001)

“Con sede en Madrid, España inició su actividad en el año 1996, desarrolla su actividad en ocho países de Latinoamérica a través de una amplia red de delegaciones y empresas locales. Ecuador ha sido el último país en el cual ha iniciado gestiones Proactiva Medio Ambiente”. (Interagua, 2001)

“A través de servicios avanzados en la gestión medioambiental (Normas ISO 9.000 y 14.000) PMA (Proactiva Medio Ambiente), presta además asistencia de calidad orientada al bienestar de sus clientes y usuarios. Altamente comprometida de su responsabilidad con la sociedad, ha suscrito importantes acuerdos dentro del pacto mundial de la ONU y trabaja permanentemente a

favor del acceso a los servicios de primera necesidad para aquellos sectores considerados de alta vulnerabilidad en diversos sectores del planeta”. (Interagua, 2001)

“Interagua, controlada directamente por PMA (Proactiva Medio Ambiente), canaliza sus esfuerzos en mejorar el nivel de vida de los guayaquileños, mediante la dotación y ampliación del servicio de agua potable y la construcción y/o operación del sistema de alcantarillado sanitario y pluvial”. (Interagua, 2001)

“Interagua está dedicada las 24 horas al día, los 365 días al año a atender las necesidades de los guayaquileños, en su misión de proveer, ampliar la cobertura y mejorar la operación de los servicios básicos de Agua potable y Saneamiento en la ciudad de Guayaquil, brindando siempre una atención de calidad” (Interagua, 2001).

3.3.2 Filosofía Institucional

MISIÓN:

“Contribuimos al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los habitantes del cantón Guayaquil, buscando generar valor para nuestros clientes y accionistas al prestar los servicios de manera eficiente y eficaz conforme a los términos del contrato de concesión, con enfoque en la responsabilidad social y la preservación del medio ambiente, con un recurso humano competente.” (Interagua, 2001)

VISIÓN:

“Ser reconocida y admirada como una empresa sólida, confiable, orientada al cliente, líder en el manejo ambiental, con procesos de calidad, tecnología, y recursos humanos competentes. “ (Interagua, 2001)

VALORES CORPORATIVOS.

“Honestidad: Somos transparentes en todas y cada una de nuestras actuaciones.” (Interagua, 2001)

“Compromiso: Entregamos toda nuestra capacidad en el cumplimiento cabal de nuestras tareas. “ (Interagua, 2001)

“Orientación al servicio: Tenemos vocación de servicio hacia los clientes internos y externos.” (Interagua, 2001)

“Responsabilidad Social: Mejoramos la calidad de vida de las personas a través de los servicios que ofrecemos y la generación de programas específicos de educación con prácticas medio ambientales responsables.” (Interagua, 2001)

OBJETIVOS

Para el Cliente: Satisfacer las necesidades de servicio con participación y compromiso de la comunidad. (Interagua, 2001)

Para la comunidad: Fomentar la satisfacción del cliente como pilar fundamental de nuestra gestión. (Interagua, 2001)

Para el accionista: Garantizar una rentabilidad y crecimiento del negocio sostenible en el tiempo, mediante una eficiente gestión administrativa y operativa. (Interagua, 2001)

Para los empleados: Desarrollar una fuerza laboral integra capacitada y orientada hacia un servicio eficiente y de calidad. (Interagua, 2001)

En cuanto a responsabilidad social: Fomentar una cultura de prevención seguridad y cuidado del medio ambiente. (Interagua, 2001)

3.3.3 Estructura Organizacional

Personal con que cuenta la institución:

Interagua es una empresa formada por gente altamente calificada personal administrativo, técnico, obrero y profesional, cuenta con el mejor equipo humano en cada sector. En la actualidad cuenta con 1160 empleados, de varios cargos tales como obreros, asistentes, lectores, ingenieros, fiscalizadores, médicos, trabajadoras sociales, entre otros.

3.3.4 Programas y proyectos que desarrolla la institución

Dentro de las potencialidades de Interagua se encuentran los programas dirigidos hacia el colaborador y sus familias que la empresa ofrece.

Entre los programas varios se destacan los siguientes:

- Programa de acercamiento familiar.
- Programas de prevención en higiene y salud ocupacional.
- Implementación de proyectos con el fin de mejorar la calidad de vida de los colaboradores.
- Víveres, mejoramiento de viviendas, préstamo de la empresa, etc.
- Programas de capacitación constante para los colaboradores.
- Programas que promueven acciones de educación ambiental, salud comunitaria y difusión de la cultura del agua. (Interagua C. Ltda., 2012)

3.3.5 Unidad de Trabajo Social

Previo a explicar sobre el área de Trabajo Social dentro de la Institución, hablaremos del Sistema de Recurso Humanos dentro del cual se encuentra el área de Trabajo Social. (Interagua C. Ltda., 2012)

El Sistema de Recursos Humanos es el responsable de proponer estrategias, políticas y procedimientos alineados con la Filosofía Organización, para alcanzar los objetivos propuesto. A su vez dirige las funciones de Selección y Evaluación de Personal, Administración Salarial, Capacitación y Desarrollo y Bienestar Social a fin de lograr las condiciones más favorables para la atención, la retención, el desarrollo y el óptimo desenvolvimiento del personal. Desarrolla y promueve Programas de Comunicación Organizacional y Motivacionales.

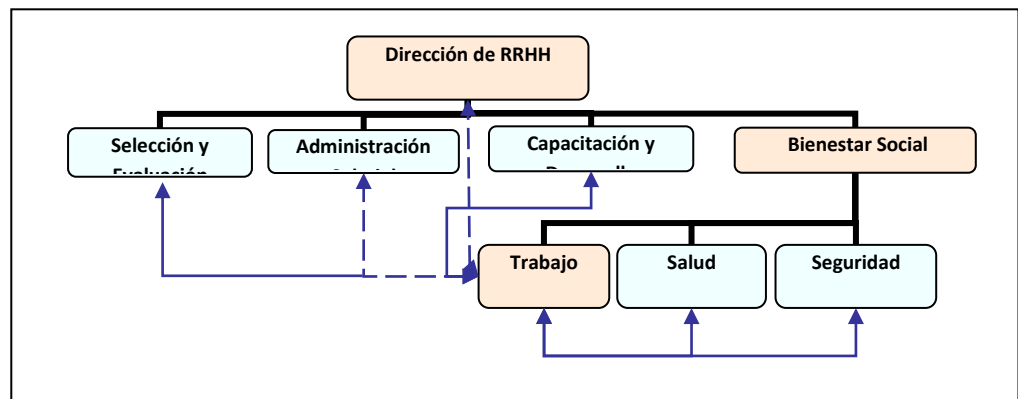
Como parte del Sistema de Recursos Humanos se encuentran los subsistemas de Selección y Evaluación, Administración Salarial, Capacitación y Desarrollo y Bienestar Social. (Interagua C. Ltda., 2012)

En el subsistema de Bienestar Social encontramos tres áreas: Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Trabajo Social.

El Subsistema de Bienestar Social se relaciona directamente con todos los subsistema de RR-HH, sobre todo el área de Trabajo Social puesto que dentro de la Institución es el área que trabaja directamente con los Trabajadores de Interagua por lo que se podría decir que es el nexo entre el trabajador y la institución.

En el siguiente organigrama se puede observar cómo está conformada el Sistema de RRHH y la relación del área de Trabajo Social con los distintos subsistemas.

Gráfico No. 3
Organigrama del sistema de Recursos Humanos



Fecha: Octubre 2012

Fuente: Intranet, sistema SAF

Elaboración: Propia, Patricia y Raquel

Observando el gráfico podemos notar que Trabajo Social mantiene relación directa con las otras áreas que componen RRHH, pero el tipo de relación varía puesto que con él con la Dirección de RRHH y Administración Salarial las relaciones son distantes pese a que por el tipo de trabajo es necesario trabajar juntos, pero la relación es conflictiva.

El área de Trabajo Social mantiene una excelente relación con las áreas que se encuentran dentro de subsistema de Bienestar Social, es decir con Salud Ocupacional y Seguridad Industrial.

Con Capacitación Y Selección del personal se mantiene una relación neutra, es decir no existen conflictos pero tampoco hay un excelente ambiente de trabajo.

Cabe recalcar, como se indicó anteriormente, el Área de Trabajo Social es el vínculo entre el colaborador y la empresa, constantemente se está relacionado con las otras Direcciones y sus respectivas áreas que conforman Interagua; por tales razones las 4 Trabajadoras Sociales (2 profesionales y 2 estudiantes universitarias) que conforman el área de Trabajo Social se encuentran encargadas de las 21 sedes que posee la Institución con un total de 1197 colaboradores. (Posada Mero, 2012)

Podríamos decir que en esta idea se basa el Trabajo Social en Interagua, pensando principalmente en la carencia del colaborador y buscar una solución para restituir ésta carencia principalmente de bienes materiales. Por medio del método de resolución de problemas del Modelo Asistencial hacemos posible nuestra intervención con los colaboradores.

A su vez elaboramos programas que se encuentran descritos en la planificación anual del área:

Otras de las funciones que cumplen las Trabajadoras Sociales de Interagua es el atender a los colaboradores frente a los diversos problemas que presentan, tales problemas son a nivel laboral con sus jefes, compañeros de trabajo, con los recursos que necesitan, problemas personales como los de salud y problemas familiares por ejemplo divorcios, tenencias de hijos, juicio de alimentos, salud de familiares, entre otros.

Al atender este tipo de problema y las acciones varias que realizamos remarcamos el modelo asistencial que practicamos. Principalmente se trabaja el método de caso social.

Pero a su vez las Trabajadoras Sociales realizan diariamente otras funciones tales como manejo del seguro privado, inclusión de carga, manejos del IESS, arreglo de carteleras, inspección de las Sedes; actividades que se realizan constantemente y demandan gran parte del día. Estas actividades no son específicamente de la Trabajadora Social.

Por esta razón el área de Trabajo Social dentro del Sistema de Recursos Humanos es el área de menor jerarquía, pues las otras áreas conciben a la Trabajadora Social como mensajera entre la Institución y el colaborador. Pero a su vez se encuentra el sentir y el pensar de los colaboradores desde obrero hasta jefe, que conciben a la Trabajadora Social como la mediadora, la orientadora, la persona estratégica con quien se puede contar en la Institución.

Frente a los colaboradores la Trabajadora Social posee el poder del saber pues es la que conoce los beneficios sociales y beneficios internos a los que cada colaborador tiene derecho. Para los colaboradores la Trabajadora Social ocupa un lugar muy importante dentro de la Institución.

3.3.6 Funciones del Trabajad@r Social (Trabajo Social, 2012)

Las trabajadoras sociales del área cumplen con las funciones detalladas a continuación: (fuente documentos de sistema de gestión) (Trabajo Social, 2012)

1.- Brindar atención personalizada al cliente interno en relación a los servicios que presta la empresa: Mi cuenta, anticipos de sueldo, credi-TIA, tarjetas virtuales.

- 2.- Asesorar al colaborador sobre las prestaciones del IESS: atenciones médicas en dispensarios, jubilación, préstamos quirografarios, préstamos hipotecarios, fondo de reserva, subsidios por enfermedad.
- 3.- Orientar y asistir al trabajador en los trámites generados por accidentes de trabajo desde la ocurrencia del siniestro hasta la reintegración a laborar, ante los centros de atención hospitalaria, división de riesgo de trabajo y dispensarios médicos del seguro social.
- 4.- Gestionar los beneficios que ofrece la empresa a sus colaboradores como préstamos internos, seguro médico privado, bonos navideños.
- 5.-Realizar la inclusión de titulares y cargas familiares a la póliza del seguro médico al SAF.
- 6.-Administrar y gestionar la atención ambulatoria mediante reembolso y créditos hospitalarios.
- 7.- Registrar en la base de datos en detalle las atenciones ambulatorias y hospitalarias de los usuarios del seguro médico privado.
- 8.- Diseñar en coordinación con médicos y supervisores de seguridad, salud ocupacional y acercamiento a la familia.
- 9.- Planificar y ejecutar, evaluar el desarrollo de programas sociales “Acercamiento a la familia”.
- 10.-Promover programas Socioculturales, educacionales, deportivos y recreativos con la finalidad de integrar los colaboradores de la empresa y sus familias.

11.- Verificar que se cumplan con los factores de higiene y anticipar en alertar sobre las áreas de riesgo para el personal.

12.-Presentar Plan Anual de trabajo por área.

13.- Elaborar informes estadísticos sobre el desarrollo de los beneficios y problemas sociales que forman parte del balance social de recursos humanos.

14.- Participar en el programa de inducción dirigido al personal de reciente ingreso.

15.- Atención personalizada a casos individuales sobre conflictos familiares que afectan directamente al trabajador y su familia.

16.- Receptar solicitudes presentadas por los socios e informar mediante investigación socioeconómica al fondo de solidaridad las situaciones de extrema necesidad de salud y funerales de familiares sin beneficio del seguro privado y los casos que excedan de las coberturas establecidas.

17.-Coordinar con el área médica las visitas medico sociales domiciliarias en relación al ausentismo presentado por el trabajador.

18.- Participar en el comité y todas las actividades de RRHH, y mantener informados de las actividades al director de RRHH y subgerente de Bienestar social.

19.-.-Cumplir y evidenciar la filosofía de RRHH en todas las actividades relacionadas al cargo.

20.- Ejecutar tareas dispuestas por el jefe inmediato siempre y cuando estén dentro de los procedimientos del área SGI, Código de trabajo, gestión ambiental y reglamento interno. (Interagua, 2001)

Capítulo IV: Metodología de la investigación diagnóstica

4.1 Marco teórico sobre la calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral es la base fundamental para una empresa, la organización debe preocuparse por mantener un clima laboral satisfactorio para que se cumplan los objetivos y metas de la organización, que permita el progreso personal del colaborador donde se vea beneficiado él y su familia. (Tesis : Clima Laboral. Los Recursos humanos en la empresa, 2008)

cabe resaltar que si no existe este planteamiento el clima laboral se deteriora en algunas empresas existen jerarquías rígidas, sobrecarga de trabajo para disminuir costos, trabajo repetitivos , capacitación de corto tiempo , de esta manera surgen muchos problemas al interior de los grupos de trabajo, de estas situaciones se presentan como resultado ausencia del personal, renunciaciones voluntarias, conflictos al interior del grupo por mejorar las condiciones laborales. (Tesis : Clima Laboral. Los Recursos humanos en la empresa, 2008)

Es importante indicar que la calidad de vida de una empresa se compone de todos los factores que influyen en el bienestar del trabajador desde que ingresa hasta que se retira de ella, contribuye a elevar el autoestima del colaborador y a obtener un mejor desenvolvimiento en sus tareas laborales y la oportunidad de expresar y ser escuchadas sus ideas y finalmente desarrollar sus labores en un ambiente de confianza y respeto. (Tesis : Clima Laboral. Los Recursos humanos en la empresa, 2008)

Cabe resaltar que si no existe este planteamiento el clima laboral se deteriora en algunas empresas existen jerarquías rígidas, sobrecarga de trabajo para

disminuir costos, trabajo repetitivos, capacitación de corto tiempo, de esta manera surgen muchos problemas al interior de los grupos de trabajo, de estas situaciones se presentan como resultado ausencia del personal, renunciaciones voluntarias, conflictos al interior del grupo por mejorar las condiciones laborales. (Tesis : Clima Laboral. Los Recursos humanos en la empresa, 2008)

Es importante indicar que la calidad de vida de una empresa se compone de todos los factores que influyen en el bienestar del trabajador desde que ingresa hasta que se retira de ella, contribuye a elevar el autoestima del colaborador y a obtener un mejor desenvolvimiento en sus tareas laborales y la oportunidad de expresar y ser escuchadas sus ideas y finalmente desarrollar sus labores en un ambiente de confianza y respeto. (Tesis : Clima Laboral. Los Recursos humanos en la empresa, 2008)

4.1.1. Preguntas de investigación

¿Cuáles son las posibles causas que inciden en el estrés laboral de los colaboradores de Interagua de los niveles 6 y 7 de la Pirámide Organizacional?

¿Cuáles son los factores que afectan el alto número de visitas al departamento médico de la empresa?

¿Cuáles son los posibles efectos que generan estrés laboral en los colaboradores de Interagua de los niveles 6 y 7 de la Pirámide Organizacional?

¿Cuáles son las condiciones de trabajo que inciden en el rendimiento laboral de los colaboradores de Interagua de los niveles 6 y 7 de la Pirámide Organizacional?

¿Cuáles son las formas de interacción en su equipo de trabajo?

¿Cómo se está dando la dinámica familiar al interior de los hogares de los colaboradores de Interagua de los niveles 6 y 7 de la Pirámide Organizacional?

4.2 Objetivo general

Determinar las posibles causas que generan estrés en los colaboradores y los efectos que estos pueden darse en su contexto bio-psico-socio afectivo.

4.3 Objetivos específicos

Determinar las causas de las constantes visitas de los colaboradores al departamento médico.

Establecer si las condiciones de trabajo inciden en el rendimiento laboral.

Determinar el tipo de problemática familiar que incide en el rendimiento laboral de los colaboradores.

4.4 Enfoque

El enfoque tomado para la presente propuesta, fue el enfoque cualitativo, dado que llegábamos a un universo de individuos y se analizaba una problemática social que impacta de manera global, para el caso se considera el impacto laboral. Es así que al hablar de cualitativo hablamos de una cualidad con orden asignado.

4.5 Nivel de la investigación: Descriptivo

La investigación tiene varios niveles que permiten conocer el tema y esto va a depender de cuan profundo sea el estudio a realizar, cabe mencionar que esto lo vamos a sostener tanto como cantidad de bibliografía tengamos. Muy importante es establecer el alcance de la investigación, pues esto medirá el alcance de datos a lograr; así como el muestreo y las demás partes del proceso de investigación.
(Gabriela Arias Enciso, 2012)

Los niveles de investigación son exploratorios, descriptivos y correlacionales, para el presente trabajo se trata de un enfoque descriptivo. El enfoque descriptivo habla de describir momentos, hechos, eventos, fenómenos que sean de nuestro interés; comprobando y evaluando sus características particulares. El estudio descriptivo

busca encontrar características, propiedades de personas, grupos, comunidades. La descripción nos lleva al examen de todos los segmentos de cada categoría con el fin de establecer patrones en los datos, lo que implica un nivel de reducción de los mismos. (Gabriela Arias Enciso, 2012)

El objeto de la investigación descriptiva refiere Javier Panqueva, consiste en medir ciertas características de una situación particular en uno o varios momentos del tiempo, es este tipo de investigación se analizan el total de datos para encontrar sus afines y agruparlos. (Javier Panqueva Tarazona, 2008)

Las investigaciones descriptivas, son llamadas investigaciones diagnósticas. Lo social en su mayor parte, no va más allá de este nivel. Este tipo de investigación busca específicamente caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus similitudes o diferencias. Según Bunge, en la ciencia fáctica, la descripción consiste, en responder a: (Frank Morales, 2006)

¿Qué es? > Correlato.

¿Cómo es? > Propiedades.

¿Dónde está? > Lugar.

¿De qué está hecho? > Composición.

¿Cómo están sus partes, si las tiene, interrelacionadas? > Configuración.

¿Cuánto? > Cantidad

La investigación descriptiva fundamenta su objetivo principal, en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes por medio de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. La finalidad de este tipo de investigación no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones entre dos o más variables. Los investigadores recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información para luego analizar minuciosamente los resultados, y a su vez extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento. (Frank Morales, 2006)

4.6 Temporalidad de la investigación: transversal

A continuación algunos aportes de autores para comprender la temporalidad transversal:

En los estudios, refiere Solano y Seran, en los estudios toda medición se realiza una sola vez, por este motivo no se dan periodos de seguimiento. Con este diseño se estudia el caso en un momento específico. Este diseño tiene la variable de tener datos que van a permanecer en el tiempo como raza, sexo o grupo sanguíneo a diferencia de otra información que si variar. Así también refiere que los factores de riesgo pudieran estar sujetos a cambios. Menciona que tiene fortalezas como: control en la selección de los sujetos. (Ricardo Solano L y Pamela Serón S, 2010)

Así también se menciona que, los estudios de tipo transversal realizan la recolección de datos en un solo momento, y tiempo único. Su intención es describir variables y analizar su incidencia e interacción en un momento establecido, o detallar categorías de análisis (Secretaria de Marina, Armada de Mexico, 2010)

Las técnicas utilizadas en el diagnóstico de la investigación son las siguientes:

Entrevista con los colaboradores, aplicación de una encuesta, acercamientos directo, tomando como referencia ficha socio geográfico para la obtención de información.

4.7 Universo, muestra y muestreo

El universo que se planeó para el presente trabajo, fue el total de la nómina de Interagua esbozado por niveles en la Pirámide Organizacional, misma que consta de 7 niveles. En el momento de arranque, la nómina constaba con 1160 colaboradores de 3 distintas áreas y niveles como son de mando, de apoyo y operativo.

Se estableció como meta la aplicación al total de los colaboradores que integran los niveles 6 y 7 que eran 487, más debido a su actividad de trabajo tenían una rotación dinámica siendo trasladados a varios puntos de trabajo dentro y fuera de la ciudad; es así como se complica el ubicarlos dentro de su jornada de trabajo por tener horarios diurnos y nocturnos, se estableció una muestra 200 en la entrevista y aplicación de encuesta.

Se conceptualiza el tipo de muestra aleatorio simple que es el elegido para este trabajo, para una comprensión clara:

El muestreo simple aleatorio permite la misma probabilidad de ser elegidos a todos los elementos del grupo. Se utiliza en aquellos casos que se puede garantizar que el grupo es homogéneo o aun sin ser homogéneo es pequeño y se puede ejercer control sobre este. El muestreo se establece y concluye, cuando se ha determinado el tamaño de la muestra y su identificación. Este proceso tiene los siguientes pasos al crear una base de datos a utilizar: (Peña, 2010)

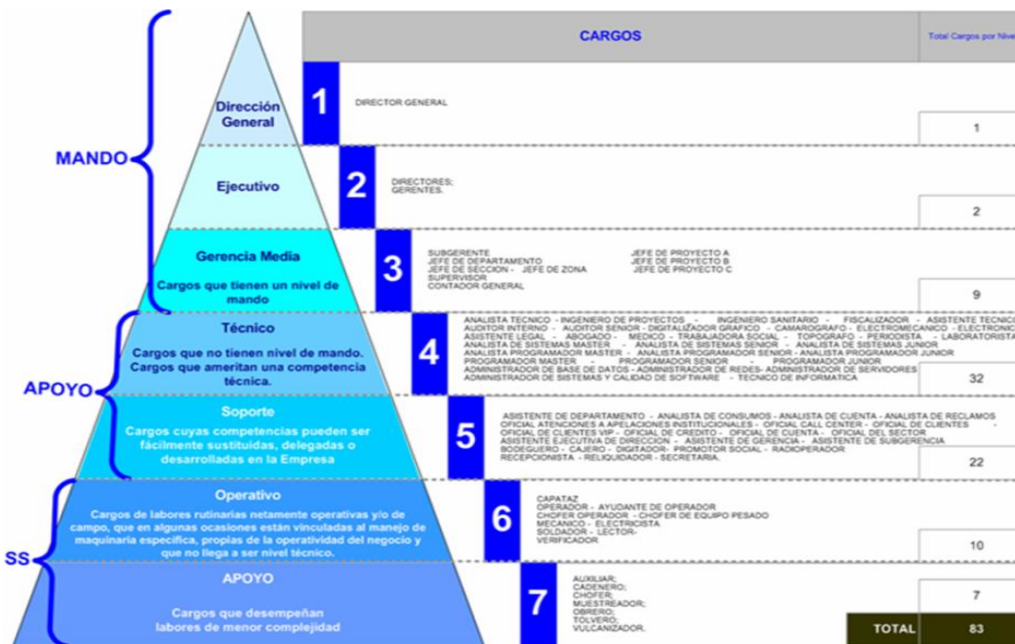
- Identificar el grupo
- Codificación a cada una de las unidades del grupo (1 a N)
- Se utiliza la opción muestra en la herramienta análisis de datos
- Ejecutar la selección
- Se aplica el instrumento (encuesta/ficha) (Peña, 2010)

Capítulo V: Resultados de la investigación diagnóstica

5.1 Caracterización de la población participante

El grupo meta al cual va dirigido la presente propuesta es a todos los colaboradores del nivel 6 y 7 de la pirámide organizacional de Interagua C. Ltda.

Grafico No. 4
Pirámide Organizacional



Fuente: Interagua C. Ltda. 2006

Y hay otros actores relacionados con el problema, como su familia e instituciones aliadas. (Ver anexo No. 1 Mapa de actores)

5.2 Participantes directos

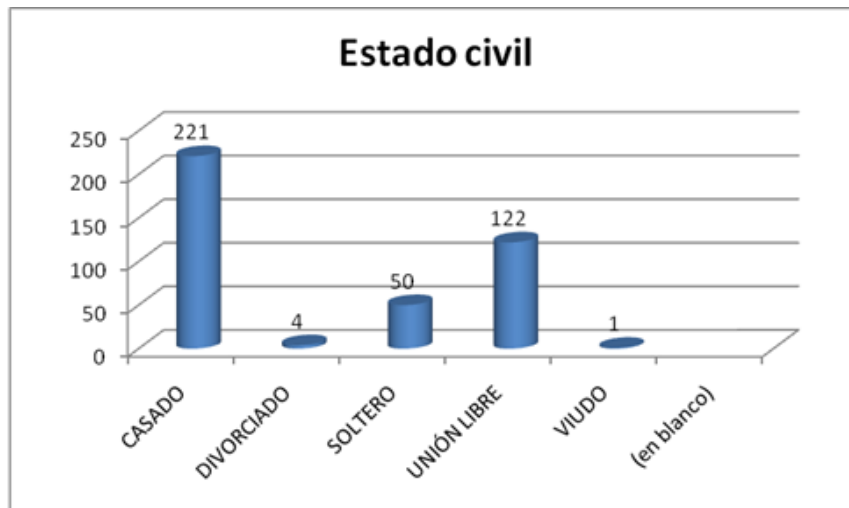
El presente trabajo se ha enfocado en los niveles 6 y 7 de la pirámide Organizacional, integrando este nivel el personal que ocupa los cargos de obreros, lectores, capataz, chofer, soldador, verificador, cadenero, toveros, vulcanizador, etc. Nuestra nómina actual la conforman 1160 colaboradores, los

niveles 6 y 7 los conforman 487 colaboradores que representan 42% de la nómina, grupo del que se tomó una muestra de 200 colaboradores a quienes se le aplicó una encuesta como herramienta de diagnóstico. (INTERAGUA, 2012)

Cabe resaltar que en la empresa laboran más hombres que mujeres y esto se debe a que por ser un trabajo operativo se contrata más personal de sexo masculino y las mujeres realizan trabajos administrativos. Se puede observar que la población es joven el mayor porcentaje se encuentran entre la edad de 18 a 45 años. El 39% de los colaboradores fluctúan entre los 36 a 45 años de edad. (INTERAGUA, 2012)

Se considera de gran importancia el conocer el estado civil de los colaboradores de IA, razón por la cual se ha tomado una muestra de 398 colaboradores, lo cual nos señala que el 55,5 % se encuentra casado, siendo este el estado civil más predominantes entre los colaboradores . Entre personal viudos y divorciados forman un total de 2% de los colaboradores. Y el 30 % se encuentran en Unión libre. (INTERAGUA, 2012)

Gráfico No. 5



Fecha: Octubre 2012

Fuente: Fichas socio geográficas.

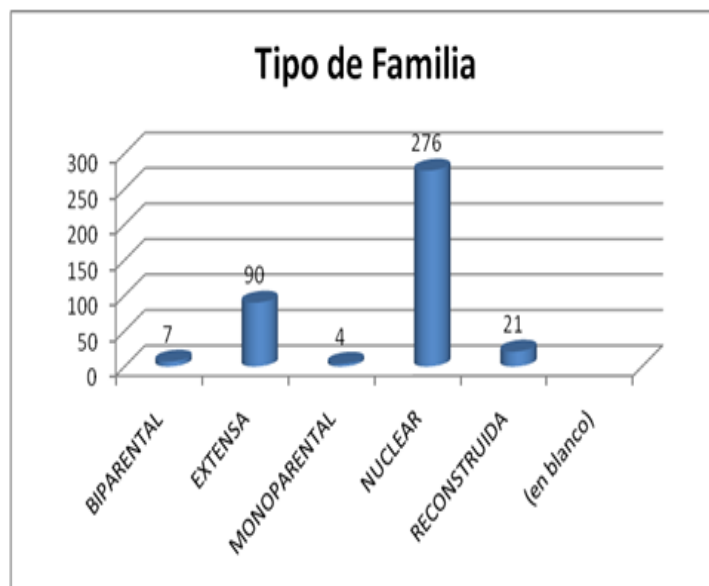
Elaboración propia Raquel Posada y Patricia Mero

5.3 Participantes Indirectos

5.3.1 La familia

Con la finalidad de conocer mejor la familia de los colaboradores y comprender la dinámica en donde se desarrollan los conflictos familiares se considera importante saber el tipo de familia en el que vive el colaborador de INTERAGUA, así el 69% viven con la familia nuclear. Es importante recalcar que el 22,60% de los colaboradores viven dentro de una familia extensiva. (INTERAGUA, 2012)

Grafico No. 6
Tipos de familia



Fecha: Octubre 2012.

Fuente: Fichas socio geográficas.

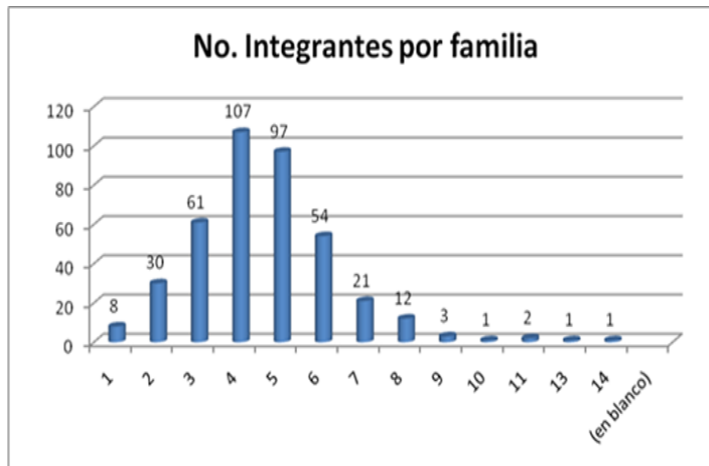
Elaboración propia Raquel Posada y Patricia Mero

5.3.2 Integrantes por familia

De los datos recopilados podemos indicar que el número de integrantes por familia es de 4 a 5 miembros, siendo así un total de 107 familias de 4 integrantes y 97 familias de 5 integrantes. Hay un total de 41 familias que se encuentran constituidas por aproximadamente de 7 a 14 miembros, dando a

conocer que algunas de las familias se encuentran en hacinamiento, por la cantidad de miembros que habitan en la vivienda. (INTERAGUA, 2012)

Grafico No. 7
Integrantes por familia



Fecha: Octubre 2012.

Fuente: Fichas socio geográficas.

Elaboración propia Raquel Posada y Patricia Mero

Este grupo seleccionado para el proyecto residen en diversos sectores de la ciudad como es Norte, Centro y Sur, tales como el suburbio, Guasmo norte, Guasmo Sur, Duran , Flor de Bastión, Pascuales, Vía a Daule, Trinitaria etc. (INTERAGUA, 2012)

De forma secundaria inmediata esta la relación con el contexto familiar, actor que ha aportado información valiosa en la interacción del colaborador.

5.3.3 Instituciones aliadas.

Así también está la relación indirecta con instituciones como el IESS, Casa Matriz, Instituciones externas, se dan a través de convenios creados o, en otros casos como el IESS, relaciones establecidas amparadas por leyes laborales que tienen como objetivo la protección de derechos del trabajador amparados

por la constitución de la Republica, así también convenios Internacionales que amparan y protegen al trabajador.

La casa Matriz Proactiva Medio Ambiente (PMA), aporta su colaboración con la organización respetando las normativas ecuatorianas, y creando nuevas políticas que permiten la implementación de estas argumentaciones a favor del colaborador de Interagua. (INTERAGUA, 2012)

5.4 Diagnóstico de la problemática a intervenir

5.4.1 Análisis del Problema: Justificación

A partir de la información que se ha podido recolectar de los instrumentos aplicados al personal seleccionado y del análisis de los resultados, se puede destacar que existen manifestaciones a varios niveles en el ser humano como son, a nivel físico, emocional, conductual, cognitivo y fisiológico. Siendo así estas manifestaciones se ven reflejadas de diferentes formas, por ejemplo:

A nivel de conducta: se presenta en los colaboradores con la evitación de diversas situaciones, irritabilidad en el trabajo y con la familia, ansiedad, insomnio, fumar, comer en exceso, intranquilidad.

A nivel cognitivo: se presenta en los colaboradores con preocupaciones, inseguridad, falta de decisión, dificultad para concentrarse en la actividad que realizan.

A nivel fisiológico: se presenta en los colaboradores con Sudoración, elevación de la presión arterial, molestias digestivas, dolores de cabeza frecuentes, mareos, náuseas.

A continuación como muestra de los aspectos fisiológicos que se presentan a los colaboradores, presentamos estadísticas de las atenciones médicas:

Grafico # 8

Perfil epidemiológico



Fecha: Año 2012.

Fuente: Balance Social del Área médica

Como muestra el gráfico, los porcentajes más elevados de las enfermedades que se presentan en los colaboradores de Interagua son las enfermedades cardiovasculares con el 12% seguido a esto están las enfermedades digestivas, con el 20% y el 22 % que es el porcentaje más elevado es el de las metabólicas donde se pueden encontrar los diagnósticos de colesterol, triglicéridos, debido a no mantener una buena alimentación.

Refiere la Comisión Europea en su publicación, que existen cuatro iniciativas a nivel internacional integradas por Estados Unidos, Reino Unido, países post industriales, y Bélgica que coinciden en el direccionamiento de su preocupación por el tema del estrés que afecta al personal al interior de las organizaciones. Refiere una publicación de NIOSH pública, que cada vez más, el ambiente y las condiciones de trabajo han cambiado radicalmente, y que estos cambios en el trabajo a causa del estrés afectan directamente la salud. (Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, 2000)

Así también menciona que la HSC británica publica un informe sobre la gestión del estrés laboral, en donde inicia mencionando que en los últimos años este tema es de interés fundamental para los empleados, organizaciones y para el contexto de la población. De tal manera que es una preocupación trasladada a la parte gubernamental. (Dirección General de Empleo y Asuntos Social de la Comisión Europea, 2000)

Menciona en el mismo lugar que la iniciativa es promover la salud ocupacional y la prevención en primera instancia, en una visión horizontal a través de diversos sectores de la ciudad y en visión vertical a través de diversos niveles desde el ciudadano hasta el ente gubernamental. (Dirección General de Empleo y Asuntos Social de la Comisión Europea, 2000)

Así también como se menciona como tercera iniciativa, un grupo de 28 científicos procedentes de Europa, Japón y América del Norte patrocinados por la Comisión Europea, la Organización Mundial de la Salud, la Organización Internacional del Trabajo, el NIOSH, los ministerios japonés de Trabajo, Sanidad y Asuntos Sociales, a fin de crear lo que hoy es la Declaración de Tokio, se reúnen para analizar el estrés relacionado al trabajo y su efecto en la salud en tres marcos postindustriales. En esta declaración se analiza el estrés relacionado al trabajo y se propone la prevención del estrés para mejorar el bienestar de la población activa, la productividad y buena situación de las organizaciones y del sistema económico, con una participación democrática así como la promoción del capital social en el trabajo. (Dirección General de Empleo y Asuntos Social de la Comisión Europea, 2000)

Como cuarta iniciativa, se declara el acuerdo con las organizaciones patronales y sindicales de Bélgica, que defiende la prevención del estrés relacionado con el trabajo. En este punto, definen el estrés como un hecho negativo en un grupo de trabajadores que se adhiere a un grupo de quejas en el ámbito físico, mental

y social, requiriendo una intervención de forma colectiva. (Dirección General de Empleo y Asuntos Social de la Comisión Europea, 2000)

Define este autor, que pueden existir muchas formas de caracterizar las condiciones de trabajo en las que se desenvuelve un trabajador para que se convierta en un lugar estresante, como son: (Dirección General de Empleo y Asuntos Social de la Comisión Europea, 2000)

- a) el trabajo por turnos
- b) horas extraordinarias
- c) el pluriempleo
- d) el trabajo a destajo
- e) un ritmo rápido de trabajo
- f) tiempo insuficiente para cumplir los plazos fijados
- g) la programación de los ciclos de trabajo y de reposo
- h) la variación de la carga de trabajo
- i) las interrupciones

En este acuerdo publicado, se menciona como causas de estrés que una de las cuestiones básicas es precisamente este, las causas, hecho que se entendiera en lenguaje simple lo que genera el efecto el resultado o consecuencia. Puede ser enfocado desde diferentes alcances, por ejemplo: puede decir que una exposición dada es *necesaria*, por ejemplo, para que aparezca una determinada enfermedad, una exposición puede también ser *suficiente*, puede asimismo ser *coadyuvante* sin ser ni necesaria ni suficiente y, el cuestionamiento si dicha exposición realmente es la causal de la enfermedad, o si es existente puede agravar acelerar o provocar otros síntomas. Si pensamos en todas estas opciones, queda claro que los factores de estrés relacionados con el trabajo, escasamente son un *requisito previo* para la aparición de una enfermedad específica, rara vez son la condición. Así también puede quedar claro que, el estrés puede aportar de forma negativa claro a la morbilidad y la mortalidad y

en mucha mayor medida de lo que suele considerarse. (Dirección General de Empleo y Asuntos Social de la Comisión Europea, 2000).

Dentro del mismo ámbito, se debe tener claro que es lo que comprendemos como enfermedad. Al analizar este término, y si lo relacionamos con el trabajo, no solamente cabe la relación morbilidad y mortalidad sino también afecciones físicas y anímicas sumadas a la tolerancia a las mismas, como lo manifestado por los integrantes del acuerdo de Tokio. (Dirección General de Empleo y Asuntos Social de la Comisión Europea, 2000)

Un trabajador objetivamente puede ser sano, más subjetivamente puede estar enfermo; o puede realmente tener un diagnóstico que lo declare enfermo gravemente, y puede el emocionalmente considerarse en buen estado de salud; de igual modo puede estar objetiva y subjetivamente sano o viceversa. Esta última es el ideal por supuesto lo que debería constituir el principal objetivo de prevención de enfermedades y de la promoción de salud en el trabajo. (Dirección General de Empleo y Asuntos Social de la Comisión Europea, 2000)

Adriana Hernández especialista en Medicina del trabajo familiar menciona que entre los síntomas que ocasiona la tensión laboral están los dolores de cabeza, tics nerviosos, fatiga, malhumor, problemas digestivos, insomnio, nerviosismo, falta de memoria, entre otros. (Mexico., 2011)pág. 1

Según un estudio del máster en comunicación organizacional Óscar Nieto, solo en las industrias de Guayaquil hay el 60% de casos de hipertensión, una de las principales enfermedades derivadas del estrés. (Universo, El estres laboral puede causar daños psicologicos y fisicos en el trabajo, 2011)pág. 1

Esta patología consiste en la estrechez de las arterias y es causada por la tensión que producen las situaciones difíciles. Un cuadro grave de hipertensión puede generar un infarto. (Universo, El estres laboral puede causar daños psicologicos y fisicos en el trabajo, 2011)pág. 1

El siguiente cuadro nos muestra las cantidades de atenciones de los colaboradores por los diferentes diagnósticos, se evidencia que 121 colaboradores se atendieron en el año 2012 bajo el diagnóstico de dislipidemias, en continuación nos refleja las 75 atenciones bajo el diagnóstico de Hipertensión Arterial. Es importante resaltar que existe un porcentaje elevado de atenciones por hipertensión arterial debido a las continuas preocupaciones de los colaboradores por situaciones de estrés ya sea laboral o familiar. Esta enfermedad afecta al 30% de los trabajadores mexicanos, según datos de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Gráfico No. 9

Estadísticas de enfermedades frecuentes

DIAGNÓSTICO	# ATENCIONES
DISLIPIDEMIAS	121
HIPERTENSIÓN ARTERIAL	75
PARASITOSIS	30
GASTRITIS	28
DISPEPSIA	23
ENFERMEDAD DIARREICA AGUDA	23
AMIGDALITIS AGUDA	22
LUMBALGIA	22
CONTRACTURA MUSCULAR	22
INFECCION DE VIAS URINARIAS	21
RINOFARINGITIS AGUDA	19
DIABETES MELLITUS NO INSULINODEPENDIENTE	17
HIPERURICEMIA	16
FARINGITIS AGUDA	13
RINITIS AGUDA	11
FARINGOAMIGDALITIS	11
ARTRALGIA	10
PREHIPERTENSION	10
SOBREPESO	9
CEFALEA	9

** Se han tomado en cuenta los 20 de más frecuentes*

Fuente: Departamento médico, Interagua

Fecha: 212

5.4.2 Análisis de factores que generan o agravan el problema:

Dentro del área laboral el estrés es causado por aspectos, estímulos generados en el ámbito individual, social, biológico, psicológico y afectivo, tanto en el trabajo y la familia.

El Dr. Oscar Slipak, en su investigación del estrés laboral, menciona diferentes modelos según factores etiológicos, así se encuentra el modelo de McLean quien hace referencia al contexto, la vulnerabilidad y el factor estresante, que al concurrir o superponerse, generan un grado mayor de estrés. (Slipak, Estrés Laboral, 1996)Pág. 1

Es importante considerar que los factores psicosociales no afectan de igual manera a todos. Pero cuando estos factores son intensos, es probable que afecte indudablemente a cualquier persona a pesar de resistencia que tenga. En base a esto la OIT (Organización Internacional del Trabajo), sostiene que " las empresas que ayuden a sus empleados a hacer frente al estrés y reorganicen con cuidado el ambiente de trabajo, en función de sus aptitudes de los colaboradores y las aspiraciones humanas de los mismos, tienen más posibilidades de lograr ventajas competitivas". (OIT, 2014 Pag 1)

A continuación detallamos las causas de mayor relevancia que hemos identificado:

5.4.3 Causa Directa 1

Condiciones bio-psico-afectivas de los colaboradores de Interagua que inciden en el estrés laboral.

Al manifestar la situación de estrés laboral por la cual se encuentran pasando los colaboradores de Interagua, nos estamos refiriendo a las condiciones bio-psico-afectivas del personal que se originan de la siguiente manera:

Inadecuada adaptación del sujeto a las exigencias del entorno, lo cual desencadena en el hecho de que el colaborador se siente presionado por la empresa, indiscutiblemente un factor que afecta a la adaptación del colaborador es la dificultad de relacionarse con el grupo de compañeros , lo cual se puede ver afectado ya sea porque el colaborador presenta una baja autoestima y se siente rechazado por el grupo de trabajo o bien sea porque no

es compatible con ellos a causa de presentar intereses diferentes a nivel de estudio académico superior o inferior al de los otros .

Insuficientes horas de descanso , lo cual se puede dar a causa de salidas nocturnas problemas familiares, que pueden estar relacionados con el exceso de responsabilidades al ser el único miembro de la familia que genera los ingresos económicos , ya que en la actualidad es elevada la tasa de desempleo y no todos los miembros de la familia de los colaboradores consiguen trabajar , y en caso que trabajan es un trabajo informal o subempleo, lo cual no genera un ingreso fijo ya sea semanal o quincenalmente, razón por la cual la presión recae sobre el colaborador que recibe un salario mensual.

Cabe resaltar que los colaboradores de Interagua , debido a la actividad laboral que realizan mantiene turnos rotativos, esto permite que en muchas ocasiones existan dobles guardias, que equivale a un exceso de horas de trabajos sin descansar y tomar sus 8 horas de descanso para realizar una adecuada labor, y con riesgos a que existan accidentes de trabajo .

Alteraciones del ritmo biológico, que se hace presente a partir de una escasa alimentación saludable, de llevar una vida sedentaria, por consumo de sustancias psicotrópicas. La misma que se ve afectada por la carencia de educación, la ausencia del conocimiento de los hábitos alimenticios, también es producto de no organizar el tiempo motivo por el cual no se cuenta con el tiempo adecuado para alimentarse, y se opta por las comidas rápidas o comida chatarra.

Las enfermedades preexistentes en los colaboradores, promueven el estrés y contribuyen a no tener un buen estado de salud física y mental.

Una de las situaciones que contribuye al estrés es el que los colaboradores no puedan contar con una vivienda con el espacio suficiente para realizar las actividades del hogar, que esté en condiciones óptimas para descansar el tiempo suficiente para laborar.

Estas situaciones se agravan al ser reflejadas en el rendimiento del colaborador quien por las situaciones a las que se enfrenta en trabajar horas superiores a las permitidas, demanda de resultado en su actividad a la que se lo designa como responsable, la baja calidad de su alimentación, la vida sedentaria a la falta de recreación o realización de deporte, convergen en una situación de colapso que desencadena continuas visitas al departamento médico.

5.4.4 Causa Directa 2

Inadecuada interconexión hogar-trabajo provoca estrés laboral

"Los estresores extra organizacionales son los que se plantean fuera del ámbito de la empresa. Comprenden los factores familiares, políticos, sociales y económicos que inciden sobre el individuo. Si bien estudios recientes sugieren que es mayor la incidencia de los factores estresantes laborales sobre la vida familiar y conyugal, no podemos dejar la interrelación existente entre el ámbito laboral y el hogar o la vida de relación social. (Cruz G. G., 2007) Pág. 41

"La inadecuada interconexión hogar-trabajo genera conflictos psicológicos y fatiga mental, falta de motivación y disminución de la productividad, como así también un deterioro de la relación conyugal y familiar. " (Cruz G. G., 2007) Pág. 41

De acuerdo a entrevistas realizadas los colaboradores manifestaron que otro de los conflictos familiares, se debe a que por causa del trabajo comparten poco tiempo con la familia ya sea por llegar tarde al hogar, o por llegar cansados motivo por el cual no salen como familia a realizar actividades de recreación.

Se puede señalar a la infidelidad como una causa, señalaban los colaboradores que ellos si aman a su pareja pero en ocasiones es necesario tener una relación fuera del matrimonio o unión de hecho, manifestando que en el hogar existen exigencias económicas, entonces deciden tener una relación que no cumple con estas exigencias.

A esto se suma que las parejas en su mayoría son amas de casa y no perciben ninguna remuneración extra, más que el salario del colaborador para cubrir las necesidades del hogar como pagos de servicios básicos, alimentación, salud, educación por lo tanto es limitada la ayuda al conviviente y excesiva la carga del colaborador.

Otro de los factores que lo originan es la comunicación familiar, ya que debido al insuficiente tiempo que tiene el colaborador de compartir con la familia, no le permite tener una comunicación adecuada con habilidades positivas con las parejas y más aún con los hijos adolescentes quienes a esta edad necesitan de la figura paterna y de compartir experiencias.

Casi siempre la escasa comunicación dentro del hogar incide en las infidelidades y desencadena la violencia intrafamiliar.

Cabe indicar que esto propicia una disfunción familiar, donde los roles jerarquías no están claros y se ve afectado el vínculo emocional de la familia, cabe resaltar que " La familia es donde el niño podrá seguir creciendo, por la gratuidad del amor en las relaciones, por la honestidad de sentimientos y emociones". (Antioquia, Perspectivas básicas para la evaluación familiar ., 2009) Pág. 6

5.4.5 Causa Directa 3

Situaciones múltiples del ámbito laboral que generan estrés a los colaboradores de Interagua

La actividad laboral es generadora de estrés entre por situaciones tales como:

"Sobrecarga de trabajo, la cual puede ser objetiva o subjetiva, de acuerdo con la valoración y las características de las personas. Se considera sobrecarga de trabajo el ejercer responsabilidades importantes, es decir, responsabilidad por la tarea o las decisiones de otros. Estas personas habitualmente tienen más

estrés, fuman más, tienen presiones más altas y aumentadas los índices de colesterol que aquellas que solamente se responsabilizan por objetos o por la realización de su propia tarea" (Slipak, Estrés Laboral, 1996) . Pág. 1

En IA, se da debido a que los colaboradores de este nivel mantienen responsabilidades importantes en las tareas encomendadas que desempeñan y que por ser un personal operativo es necesario realizarla con mucho ahínco dedicación y responsabilidad.

Estudios realizados por la OIT refiere que "la sobrecarga genera insatisfacción, tensión, disminución de la autoestima, sensación de amenaza, taquicardia, aumento del colesterol, del consumo de nicotina y otras adicciones, para tratar de responder a la sobre exigencia." (Andrade, 2012) Pág. 13

“Desde el punto de vista laboral provoca la disminución de la motivación en el trabajo, de los aportes o sugerencias laborales y de la calidad de las decisiones, el aumento del índice de accidentes laborales, el deterioro de las relaciones interpersonales y el aumento del ausentismo.” (Slipak, Estrés Laboral, 1996) Pág. 1

"El conflictos de roles, se da ya que existen órdenes contradictorias por los jefes o supervisores de las áreas a las que pertenecen, los mismos que generan ansiedad e insatisfacción por el trabajo , y produce disminución de la participación y creatividad de los colaboradores, existe preferencias las actividades no son repartidas equitativamente entre todos los colaboradores" (Cruz G. G., 2007)Pág. 37

"Ambigüedad de roles, No existe una claridad en las funciones que desempeñan ya que realizan algunas actividades, falta la orientación de las tareas laborales." (Cruz G. G., 2007) Pág. 39

Existe una débil y escasa comunicación, entre jefes y grupo a cargo donde no existe trabajo en equipo.

No se ha realizado la nivelación de los salarios de los colaboradores que tiene el mismo cargo.

"Se produce estrés, depresión y deseos de abandonar el puesto de trabajo cuando esta situación se mantiene en el tiempo en forma crónica. Es característica de este caso la disminución de la autoestima ante la falta de satisfacción por la tarea que se ejerce. Información y comunicación adecuadas disminuyen este tipo de conflictos, al mejorar la orientación de las tareas laborales" (Slipak, Estrés Laboral, 1996) pág. 46

Discrepancias con las metas de la carrera laboral, existe una escasa o poca oportunidad de acenso y la inestabilidad laboral.

"La insatisfacción en cuanto a las discrepancias entre aspiraciones y logros lleva a la ansiedad y la frustración, la depresión y el estrés, especialmente entre los 40 y 50 años." (Slipak, Estrés Laboral, 1996) Pág. 1

Clima de la organización: " Existe un clima laboral hostil, que se denota en los colaboradores. Puede ser un clima tenso, relajado, cordial o no, etcétera. Todo ello produce distintos niveles de estrés en los individuos, según la susceptibilidad o vulnerabilidad que tenga cada uno". (Cruz G. G., 2007)Pág. 44

Estilos gerenciales: " Los jefes y supervisores son rígidos con el trato de los colaboradores y denota la comunicación negativa. Pueden estar determinados por estructuras rígidas e impersonales, por una supervisión o información inadecuada, por la imposibilidad de participar en las decisiones, etcétera " (Cruz G. G., 2007)Pág. 44.

Diseños y características de los puestos: " Falta de descripción de los cargos y funciones para que los colaboradores las conozcan y permita realizar una labor eficiente". (Cruz G. G., 2007) Pág. 44

A continuación detallamos los efectos de mayor relevancia identificados en el presente trabajo:

5.4.6 Análisis de efectos

Los efectos del estrés se ven reflejados en diferentes formas de asimilar las situaciones y en la medida que el ser humano se expone a estas situaciones, el organismo se puede ver afectado y somatizar.

Menciona el Dr. Cano, que inicialmente los efectos del estrés dinamizan las acciones del ser humano, que desde este punto de vista van a generar efectos positivos a su vez como mayor atención, mejor respuesta al impulso, activación fisiológica, mejora de la memoria, mejor rendimiento; pero al tener una demanda superior de esta, se va a generar el agotamiento de los recursos en las respuestas que se exigen y allí colapsar en un momento de estrés negativo y como consecuencia deterioro en el accionar del colaborador. " Los efectos negativos inciden mayormente en la salud, y van directo al deterioro cognitivo y al rendimiento". (Universo, El estrés laboral puede causar daños psicológicos y físicos en el trabajo, 2011 Pag 1)

Entre los efectos fisiológicos que produce el estrés están los diagnósticos cardiovasculares, la alteración del sueño, insomnio; lo que activa nuestro sistema nervioso simpático, así como la parte neurológica. El estrés genera un mayor flujo sanguíneo lo que puede desencadenar en aumento de colesterol al menos momentáneamente, y eso a su vez desarrollar arritmias cardiacas en personas que ya tienen problemas de tensión arterial.

Toman mucha importancia los efectos cognitivos y motores cuando se habla de efectos del estrés en los colaboradores; se puede referir que están relacionados dado que se presentan simultáneamente: ansiedad, irritabilidad, depresión agotamiento emocional, baja autoestima, escasa interacción familiar, temor acentuado, dificultad de concentración. A su vez, estos efectos se ven reflejados en la calidad de trabajo que se realiza y el tipo de producción que aporte, al presentarse estos efectos, obviamente bajan la calidad laboral.

De tal manera que la mezcla de efectos cognitivos, motores y fisiológicos van a generar a su vez otros efectos en el ámbito laboral o van a influenciar fuertemente en la calidad de producción, incidiendo en la apatía entre los colaboradores, los riesgos ergonómicos, el alto número de accidentes de trabajo, la baja laboral o en el menor de los casos generando los riesgos ergonómicos.

Los efectos del estrés inciden directamente en la salud de los colaboradores, que somatizan las situaciones de presión y demanda a la que se enfrentan en su rutina diaria de labores, sumado que esta situación se ve trasladada a su hogar profundizando el malestar y que resulta de una situación inicial en el trabajo y que retorna transformada en baja autoestima, ausentismo, depresión, riesgos de accidentes de trabajo, agotamiento emocional, distanciamiento familiar, insomnio y baja calidad laboral.

Capítulo VI: Propuesta de Intervención Profesional

6.1 Objetivos de la propuesta

En la presente propuesta a fin de enfrentar el problema, se identificaron las siguientes estrategias: **(Ver anexo Nº 6 Diagrama de Estrategias)**

Finalidad:

Se ha mejorado la calidad de vida de los colaboradores de INTERAGUA.

Propósito:

Se ha mitigado las fuentes que generan estrés a los colaboradores de Interagua C. Ltda. de los niveles 6 y 7 de la pirámide Organizacional.

6.2 Plan de Acción

La presente propuesta propone acciones a fin de cumplir objetivos y estrategias planteadas, para lo cual se seleccionó el modelo Socioeducativo, y los métodos a aplicar son: Método de trabajo Social de grupo y Método de trabajo Social de caso.

6.3 Marco metodológico

La metodología a utilizar en la propuesta del plan de acción será el modelo socioeducativo que corresponde al método de Trabajo Social de grupo y el Método Básico de Trabajo Social, cabe resaltar que tiene un punto de partida que es las necesidades sociales problematizadas, esto los motiva a construir "redes, alianzas para mediante las estrategias de confrontación encontrar solución" (Romero, Modelo socioeducativo, 2012).Pág. 5

Este modelo " busca desarrollar habilidades y potenciar las capacidades de los actores/as participantes en el proyecto a través de actividades que promuevan el desarrollo integral tanto a nivel individual como grupal". (Romero, Modelo socioeducativo, 2012) Pág. 1

Karl Heinz A. Geissler, menciona en su libro Acción Socioeducativa: modelos, métodos, técnicas: "una importante diferenciación para la acción socioeducativa orientada por planteamientos de problemas sustanciales". (Geissler, Acción socioeducativa: modelos, métodos, técnicas, 1997) Pág. 17

Así también refiere "la acción socioeducativa se lleva a efecto en un medio ambiente originado históricamente y que está en proceso de desarrollo" (Geissler, Acción socioeducativa: modelos, métodos, técnicas, 1997) Pág. 1 aportando con esto, que la educación no solo se da al interior del contexto

familiar sino se da por instituciones para el fortalecimiento de las capacidades y desarrollo de otras que aporten al bienestar del ser humano.

Un factor fundamental para el desarrollo del ser humano es la educación, dando un enfoque prioritario a la integración del individuo en el grupo social en el que se encuentre, dándose a conocer así dentro del ámbito geográfico donde se hallare.

“Entendiéndose de esta manera que el objetivo claro del modelo socioeducativo es mejorar la realidad a la que se dirige”. (Mendoza, La intervención socioeducativa. por Gonzalo Ernesto Pérez Mendoza, 2011) Pág. 1

El modelo socioeducativo será ejecutado a través de método de trabajo Social de grupo, consideramos como " grupo a un conjunto de personas, ligadas entre sí que comparten experiencias en un contexto marcado en espacio y tiempo, el grupo parte de una tarea en común". (Cruz J. F., Trabajo Social con grupos, 2005) Pág. 121

El método de grupo " es un proceso socioeducativo que busca desarrollar la personalidad y la adaptación e integración social, a través de las capacitaciones y motivación de los participantes del grupo actuando en un proceso de interrelación social". (Cruz J. F., Trabajo Social con grupos, 2005)Pág. 121

Aplicando el método socioeducativo se realizan talleres que permiten contribuir en la educación formadora de los colaboradores de la propuesta.

Según Ruby Pernell 2010 es una “forma de acción social ejecutada en situación de grupo que puede perseguir unos propósitos muy diversos (educativos, correctivos, preventivos de promoción etc.), cuya finalidad es el crecimiento de los individuos en el grupo y a través del grupo y el desarrollo del mismo hacia tareas específicas y como medio para actuar sobre ámbitos sociales más amplios”. (Garcia, 2012).Pág. 1

El trabajo de grupos permite la reposición de relaciones sociales, movilización de las capacidades, prevención de problemas al interior y exterior, mejoramiento de la función social y calidad de vida, manejo de conflictos ya sean grupales, personales o de organización. A continuación el segundo método que interviene dentro del modelo Socioeducativo:

El método básico de Trabajo Social aplicado en el proceso de la propuesta y en las actividades, compuesto por Diagnóstico, Programación Ejecución, y Evaluación que son etapas o pasos metodológicos básicos. (Rangel, 2005) Pág. 223

El método de caso que se aplicara en la propuesta en el proceso 2 donde se pretende promover el fortalecimiento familiar, es importante indicar que en el método de caso hay tres aspectos básicos como son:

“La persona: que es el individuo que presenta la necesidad de la ayuda socioemocional”. (Trabajo Social de caso, 2008) Pág1

“El problema: que lo definimos como el obstáculo que amenaza el progreso de la persona”. (Trabajo Social de caso, 2008) Pág. 1

“El proceso: Es el que establecerá el plan de atención”. (Trabajo Social de caso, 2008).Pág. 1

El método de caso: es un método de educación, que tiene como finalidad reforzar los valores del colaborador y de las familias, promueve la cooperación y responsabilidad de los mismos.

6.4 Desarrollo del Plan de Acción

Para el desarrollo del Plan de Acción se agrupa los componentes 1 y 3, dentro del proceso 1, ya que los dos componentes tienen como objetivo principal el desarrollo y fortalecimiento personal del colaborador, fortalecimiento en el área laboral mejorando la comunicación y las interrelaciones con los jefes y pares. Las diferentes actividades planteadas en la propuesta buscan cumplir los

objetivos con el único fin de mejorar la calidad de vida de los colaboradores de IA.

Para dar continuidad a la propuesta es importante conocer que es un Plan " es un conjunto de procesos organizado que logra alcanzar objetivos, metas, instrumentos, medios y recursos para lograr el desarrollo de una área determinada" (Ander-Egg, Diccionario del Trabajo Social, 2010).Pág. 223

6.5 Proceso 1 Fortalecimiento personal en el ámbito laboral

Actividades planteadas por componentes.

Componente 1 Se ha mejorado las condiciones bio-psico-socio afectivas de los colaboradores de Interagua C Ltda.

El primer componente tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los colaboradores en el ámbito psicológico, social, y físico, mediante la participación permanente, el desarrollo personal; mejora de habilidades y toma de decisiones de los colaboradores, manteniendo y mejorando el ámbito laboral; cumpliendo de esta manera con los objetivos que tiene la empresa e identificándose con la institución.

- Se ha promovido la participación de colaboradores a nuevos objetivos en su entorno.
- Se ha fortalecido las relaciones interpersonales entre colaboradores.
- Se ha promovido la prevención en el consumo de sustancias psicotrópica.
- Se ha promovido un modelo de vida más activa en cuerpo y mente.
- Se ha promovido hábitos alimenticios saludables
- Se ha promovido la participación de uso de convenios con las instituciones educativas en carreras prácticas.
- Se ha promovido el acceso a programas de educación
- Se ha generado oportunidades de mejora habitacional.

Para lograr los objetivos expuestos se empleara el modelo Socioeducativo (método de grupo) cabe resaltar que es importante, indicar que la dinámica del modelo socioeducativo consiste en que los involucrados en la problemática, se capaciten y concienticen sobre los problemas y situaciones para ser actores de cambios mediante estrategias de acción.

A continuación se plantean los siguientes factores estratégicos:

- 1.- Contratación del Psicólogo/a, profesional que forma parte del equipo que llevara la propuesta, los otros profesionales son representantes de la empresa IA.
- 2.- Selección del equipo que formara parte de la ejecución de actividades de los procesos 1 y 3. (Jefe de Bienestar Social, 4 trabajadoras Sociales, Psicólogo/a, médico ocupacional).

Cabe resaltar que el Equipo promotor se encargará de:

- La planeación
- Desarrollo de actividades,
- Registro de asistencias,
- Evaluaciones de actividades y procesos,
- Informes y sistematización.

3.- Para obtener conocimiento de la situación y evidenciar las necesidades de los colaboradores en el ámbito psicológico, físico, emocional y profesional, es necesario realizar un diagnóstico utilizando las siguientes técnicas que permitirán crear base de información obtenida por medio de test psicológico, aplicación de encuestas, entrevistas, revisión de evaluación médica, acercamientos con los colaboradores.

4.- Presentación de informe, cabe indicar que es necesario un análisis cualitativo para recolectar datos, resultados obtenidos por medio de la aplicación de las técnicas antes mencionadas, en este caso el resultado del

diagnóstico permitirá aplicar el método de intervención. Cabe recalcar que el método de intervención es el modelo socioeducativo, y el trabajo en grupos como se indica al comienzo de la explicación de plan.

5.- Planificación de las Actividades: Cabe resaltar que nadie obra sin planear y ordenar los recursos necesarios para realizar las actividades que permitirán cumplir con los objetivos planteados. La planificación nos permite ordenar los procedimientos para fijar las estrategias de acción con el fin de lograr los objetivos, para el desarrollo de las actividades es necesario contar con los siguientes recursos:

- ❖ Humanos
- ❖ Materiales
- ❖ Físicos
- ❖ Tecnológicos
- ❖ Financieros

5.1.- Diseño de Talleres "**Satisfacción Laboral - Satisfacción Personal**".

Cabe resaltar que los talleres permiten aprender - haciendo, y la participación de los integrantes del grupo, es por esto que el diagnóstico y el análisis es el punto de partida para aplicar temas referentes a la carencia presentada en los colaboradores. Debido a que no se puede abarcar a toda la población se dirige esta propuesta a 150 colaboradores del nivel 6 y 7 de la pirámide organizacional. Dentro de este proceso se realiza el diseño de los talleres los mismos que se llevaran a cabo de la siguiente manera: 3 talleres por cada tema por 3 días con una duración de 4 horas por taller, de modo que no se interfiere en la jornada laboral completa, participaran 50 colaboradores diferentes en cada taller, teniendo un total de 20 días de duración.

- Asertividad (Comunicación Asertiva): Porque es importante comunicarse? En qué consiste la Comunicación Interpersonal?
- Inteligencia Emocional: Que es la inteligencia? Que es la Inteligencia Interpersonal? Que es la inteligencia Intrapersonal?
- Relaciones Humanas: Que es la Interacción Social y manejo de

conflictos?

- Orientación Vocacional: toma de decisiones y futuro profesional. Conoces tus habilidades? Conoces tus valores?
- Concientización sobre consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicotrópicas: Que son las Drogas? Consecuencias del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicotrópicas?
- Hábitos Alimenticios: Tipos de una alimentación saludable, taller de bienestar y nutrición.

Con los talleres aplicados al personal se lograra la concientización en aspectos necesarios para el desarrollo personal del colaborador.

Dando continuidad a las actividades que accederán en el cumplimiento de las metas se propone la "Casas Abiertas", actividad que promueve el contacto directo con los colaboradores y firmas de convenios con las instituciones educativas y Planes habitacionales.

6.- Casa Abierta con Instituciones Educativas y Planes Habitacionales.

La siguiente propuesta tiene como objetivo:

- Dar a conocer las instituciones educativas que brindan convenios, descuentos, facilidades de pagos, y alternativas de mejoras en el plan de educación y mantener el contacto directo con los colaboradores de la empresa en pro del crecimiento profesional. El crecimiento en el ámbito profesional promueve el autoestima del colaborador aumentando la capacidad intelectual para la aplicación en otros puestos de trabajo (reclutamiento interno).

7.- Firmas de convenio con instituciones educativas. Conscientes de que la educación es un derecho humano la empresa contribuye con las firmas de convenios con instituciones educativas de nivel superior, logrando la intervención.

La Casa abierta permite desarrollar sistemas de información sobre el financiamiento para la adquisición de viviendas y remodelación de las mismas, por medio de créditos en el BIESS o instituciones bancarias.

Cabe resaltar que el tener una vivienda donde desarrollar las actividades familiares, y el crecimiento profesional mejora la interacción familiar y por ende contribuye a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y familia.

8.- Ejecución de los talleres y Casa Abierta actividades coordinadas y planificadas para los colaboradores identificados en el diagnóstico, la ejecución de las actividades, es la marcha de la planificación con un objetivo definido.

Con los talleres aplicados al personal se lograra la concientización en aspectos necesarios para el desenvolvimiento personal, mediación de conflictos al interior.

9.- Evaluación: Es importante indicar que cada actividad será evaluada con el fin de medir el impacto de la participación y aprendizaje de los colaboradores. Las evaluaciones de las actividades son una estrategia que permite mejorar los procesos.

6.5.1 Promover la calidad de vida laboral

Componente 3 Se ha generado situaciones favorables de ámbito laboral.

El tercer componente tiene como objetivo mejorar los canales de comunicación relaciones entre jefes y personal a cargo, relaciones de pares, permitiendo perfeccionar la interrelación e integración generando el buen desarrollo de las labores y la seguridad personal.

Se propone realizar Charlas motivadoras diarias por 5 minutos dirigidas por las jefaturas con el grupo a cargo previo al comienzo de la jornada laboral, con el fin de concientizar sobre el uso de los Equipos de Protección Personal y disminuir accidentes de trabajo, Pausas Activas que permiten recuperar energía disminuyendo el estrés y sensación de fatiga, rompiendo la rutina laboral y mejorando la calidad de vida del colaborador.

Estas técnicas permiten empezar un día agradable, la mente es más clara en las mañanas permite organizarse y ver prioridades, igualmente el realizar ejercicios matutinos motivan al empezar una jornada laboral.

Para el cumplimiento de los objetivos se utilizara la metodología de trabajo en grupo y método socioeducativo.

- Se han minimizado el número de actos inseguros.
- Se ha reasignado la carga laboral.
- Se ha fortalecido la planificación de actividades laborales.
- Se ha promovido la equilibrada distribución de actividades en el área.
- Se ha incidido en los roles del personal de jefatura.
- Se ha promovido un clima laboral respetuoso
- Se han fortalecido los vínculos en la comunicación entre jefes y personal a cargo.
- Se han fortalecido objetivos integrados en el equipo de trabajo.
- Se ha promovido espacios de integración en las áreas de trabajo

A continuación se detallan las actividades a realizar:

1.- Diagnostico: El diagnostico nos permitirá evidenciar la comunicación e interrelación de los jefes y grupos a cargo, para realizar el diagnóstico es importante aplicar técnicas como encuestas a los colaboradores, entrevistas, trabajo en grupo y la aplicación del FODA, Focus Group, que permitirá seleccionar el modelo de intervención.

2.- Informe: El análisis del resultado del estudio con las técnicas aplicadas nos permite crear las estrategias a aplicar para contribuir en el cumplimiento de los objetivos de este componente.

3.- Planificación de Actividades:

3.1.- Reuniones con Mandos medios y grupos a cargo, "Participación en grupo": " La participación de grupos tiene algunas ventajas como facilitar la comunicación, promover la participación de todos los integrantes, actitud de cooperación y responsabilidad, crear un clima de confianza para buscar soluciones en grupo". (Ander-Egg, Diccionario del Trabajo Social, 2010).Pág. 223

Las reuniones con mandos medios y personal a cargo tienen como objetivo trabajar en: La planificación y redistribución de actividades laborales las mismas que se realizaran en una jornada de 8 horas, con la participación del Jefe operativo, supervisores. En las reuniones de revisión de las descripciones y funciones de los cargos, participaran 1 asistente de selección, Jefe Operativo, y el Jefe de Bienestar Social.

Se realizan las reuniones con la participación de los colaboradores donde exista aportación de grupo que permitirá exponer, opinar desde el punto de vista del colaborador y llegar a consensos cumpliendo con los objetivos de la empresa.

3.2.- Diseño de 3 Talleres Proceso Socioeducativo: La comunicación es la base fundamental para las relaciones y como se indica en el sitio web LosRecursosHumanos.com que la comunicación es de vital importancia en las organizaciones, ya que promueve el desarrollo de la organización, el cambio y la mejora continua. "Es importante indicar que si la persona no participa no se compromete con la institución". (Cabrera, 2008) Pág. 1

Se proponen la misma modalidad de los talleres antes indicado al comienzo de las actividades del componente 1, la ejecución de 3 Talleres por 3 días con una duración de 4 horas dirigido a los Mandos medios de Comunicación efectiva donde se trataran temas de interés.

- Como mejorar nuestra comunicación.
- El trato entre jefes y personal a cargo.

3.3.-Tertulias con Jefes departamentales, es una técnica que permite tener una comunicación directa, donde pueden exponer temas inherentes a interés laboral y personal que permite obtener respuestas directas desde fuentes acertadas. Se propone realizar las tertulias departamentales realizadas en 3 días con diferente personal con un tiempo de 2 horas.

3.4.- Día de Integración: La Jornada de Integración es dirigida a los colaboradores, tiene como objetivo Reforzar las relaciones interpersonales, valorar el aporte individual para lograr objetivos, contribuir en la interacción que permite mejorar la comunicación y la relación entre compañeros . Se desarrollara con actividades que permitan trabajar en equipo.

4.- Ejecución de las actividades.- En este paso se realizara la ejecución de las actividades programadas, es importante indicar que se necesitara de la utilización de recursos, Humanos, materiales, físicos y tecnológicos.

5.- Evaluación.- Cada actividad será evaluada, se realizaran reflexiones y conclusiones de las actividades teórico-prácticas realizadas.

6.- Sistematización: Con el objetivo de realizar un compendio y plasmar los procesos y reconstruir los momentos de las experiencias vividas se realiza la sistematización de este primer proceso.

6.6 Proceso 2: Fortalecimiento Familiar.

Componente 2 Se ha fortalecido la interrelación hogar -trabajo.

Es importante indicar que la familia es fundamental para el desarrollo de cada uno de los miembros.

Cabe resaltar que el ámbito familiar, las relaciones al interior del hogar y sus problemas, han pertenecido a una dimensión privada muy íntima, como si no existiera correlación entre la estabilidad de la familia y el rendimiento en la organización. El reducido tiempo para atender a la familia, las exigencias y problemas al entorno familiar actual, los preocupa, los desanima, afectando esa sensación de bienestar y estabilidad para el desempeño personal y laboral.

El proceso dos tiene como objetivo principal conocer la realidad familiar y

fortalecer los lazos familiares mediante la intervención directa a la familia como ente principal, el trabajo Social de grupo es un método de intervención profesional, como

Para lograr los objetivos de la propuesta se utilizará el modelo socioeducativo (método de caso y de grupo.).

- Se ha distribuido roles al interior de las familias.
- Se ha promovido la asesoría psicológica sobre el desarrollo de adolescentes.
- Se ha promovido el buen trato en la familia.
- Se ha mejorado la comunicación en el hogar
- Se ha promovido conductas no adictivas dentro del hogar.
- Se ha promovido el desarrollo económico de la pareja e hijos de colaboradores.
- Se ha promovido la obtención de ingresos

Para la realización de los objetivos enunciados realizaremos las siguientes actividades:

1.- El equipo seleccionado será el mismo que inicia la propuesta quien ejecutara las actividades del segundo proceso, donde la familia es el eje principal.

2.- Para evidenciar las condiciones socio-económicas familiares de los colaboradores, se realizará el diagnóstico aplicando las siguientes técnicas que permitan evidenciar las problemáticas y necesidades del hogar. (Ficha social, informe social-económico, genogramas familiar, mapa de redes, entrevistas) Aplicado por el Psicólogo y las 4 trabajadoras Sociales.

3.- Análisis de resultado del diagnóstico, elaboración de informe para aplicar el método de intervención a utilizar sobre la información obtenida en el diagnóstico. Cabe indicar que el trabajo Social de casos permite un trabajo face to face donde el sujeto es participe del proceso de soluciones.

4.- Planificación de las Estrategias para la problemática familiar:

- Análisis de casos e intervención por parte de las 4 Trabajadoras Sociales y derivación a especialistas de acuerdo a la situación identificada en los diferentes ámbitos. (Psicólogo, Salud, educación, Terapia familiar).
- Establecer red de apoyo: Crear Base de información de profesionales e instituciones que puedan contribuir en debilitar la problemática evidenciada en el diagnóstico.
- Atención psicológicas y consejería a las familias con carencias en la relación familiar (Colaboradores, adolescentes, conyugues o convivientes).

5.- Ejecución de talleres: Los talleres tendrán como tema se realizaran con la misma modalidad de los otros talleres que se realizaran en el proceso 1. 3 talleres por cada tema por 3 días con una duración de 4 horas.

- Los Roles en la familia.
- Violencia Intrafamiliar.

Cuyo objetivo es brindar herramientas para establecer los roles al interior del hogar y mejorar la calidad de interrelación familiar.

- Comunicación en la familia.
- taller de auto cuidado drogas, alcohol y tabaco en adolescentes.

Los talleres tienen como objetivo principal erradicar los malos hábitos de consumo de drogas, alcohol en adolescentes, contribuir en la prevención a las adicciones, intentar solucionar un problema ya existente, es importante concientizar a los adolescentes sobre la responsabilidad de esta decisión. La familia es la base fundamental un modelo a seguir para mejorar un estilo de vida saludable refiriéndonos a la salud mental, física y emocional.

6.- Estrategia Económica:

6.1 Diseño y ejecución de 3 talleres de Microempresa familiar con el objetivo de promover el desarrollo económico en la familia con la participación de los integrantes. (Hijos mayores de 18 años), se desarrollan con la misma

modalidad de los talleres del proceso 1.

Los talleres se desarrollaran con la participación de convenios con instituciones que contribuyen con la microempresa familiar, con la asistencia de un asesor comercial.

- Que es la Microempresa Familiar.
- Requisitos para iniciar la microempresa familiar.

7.- Evaluación: Evaluación global de la propuesta y de los procesos realizados con el fin de medir la satisfacción y logros obtenidos, como búsqueda de alternativas para fundamentar nuevas propuestas más eficaces relacionadas con las demandas y condiciones de los colaboradores y su familia.

Una vez que concluyen los 2 procesos se realiza la sistematización, la misma que permite conocer los efectos que se generan en los participantes, informar sobre los procesos metodológicos, instrumentos y condiciones necesarias. Cabe resaltar que los talleres implementados en los procesos intervenidos son estrategias que permite cualificar y enriquecer.

Las técnicas aplicadas como entrevistas, acercamientos, fichas socio económicas, actas de reuniones, lista de asistencia a talleres, charlas, evaluaciones, informes de actividades, firmas de convenios con instituciones educativas, y habitacionales. Permiten realizar una sistematización donde se evidencien los procesos desarrollados.

6.7 Duración

El presente trabajo tendrá una duración de 7 meses de duración (ver anexo Project)

6.8 Presupuesto del proyecto

Habiendo planteado las actividades descritas en el plan de acción con el objetivo de dar cumplimiento a las metas y estrategias planteadas, el valor solicitado a nuestra empresa afiliada es de \$6.147.65, como aporte enmarcado a sus políticas de apoyo a programas de Bienestar Social.

6.9 Matriz de Marco Lógico

Capítulo Matriz de Marco lógico

Proceso 1: Fortalecimiento personal en el ámbito laboral.

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
<p>Finalidad.</p> <p>Se ha mejorado la calidad de vida de los trabajadores de Interagua C. Ltda.</p>	<p>Hasta el final del proyecto, se ha incidido en las condiciones bio-psico-socio afectivas en un 90% de los colaboradores; mediante la implementación de mejoras en la relación laboral y Familiar.</p>	<p>Informe del proyecto.</p>	<p>Aportación de los colaboradores en la ejecución de la propuesta.</p>
<p>Propósito</p> <p>Se ha promovido la satisfacción laboral de los colaboradores de los niveles 6 y 7 de la pirámide Organizacional de INTERAGUA CLTDA.</p>	<p>1.- Se ha promovido el progreso personal de los colaboradores al 7mo mes de la propuesta a través de la capacitación y trabajo en equipo.</p> <p>2.- Se ha promovido una interacción y comunicación, fluida, dinámica y positiva entre jefes y pares.</p> <p>3.- hasta el 3er mes el 40% de los colaboradores que asistieron a las casas abiertas han optado por planes habitacionales.</p> <p>4.- Se ha logrado al 6to mes el fortalecimiento de las relaciones al interior familiar generando una cohesión social y económica.</p>	<p>1.-Informe de los diagnósticos realizados.</p> <p>2.-Registros de las actividades realizadas durante el proceso desarrollado.</p> <p>3.- Evaluaciones realizadas durante las actividades.</p>	<p>Aprobación de la propuesta por parte de los directivos de la empresa.</p>

6.9 Matriz de Marco Lógico

Capítulo Matriz de Marco lógico

Proceso 1: Fortalecimiento personal en el ámbito laboral.

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
<p>Componente 1: Se ha mejorado las condiciones Bio-psico-socio afectivas de los colaboradores de INTERAGUA.</p> <p>1.1 Se ha promovido la participación a nuevos objetivos en su entorno.</p> <p>1.2 Se ha fortalecido las relaciones interpersonales entre colaboradores.</p> <p>1.3 Se ha promovido la prevención en el consumo de sustancias psicotrópicas.</p> <p>1.4 Se ha generado un modelo de vida más activa en cuerpo y mente.</p> <p>1.5 Se ha promovido hábitos alimenticios saludables.</p> <p>1.6 Se ha promovido la participación de uso de convenios con las instituciones educativas en carreras prácticas.</p>	<p>Al final de 2do mes, el 70 % de los colaboradores de Interagua del nivel 6 y 7 de la pirámide organizacional han participado en los talleres con el objetivo de mejoras de habilidades y desarrollo personal, promoción de una vida saludable.</p> <p>Al término del proyecto el 70% del personal del nivel 6 y 7 de la pirámide organizacional será capacitado con talleres de concientización que permitirán mitigar el uso de sustancias psicotrópicas, alcohol y tabaco.</p> <p>Hasta fines del 2do mes del proyecto se ha realizado 1 Casa Abierta con instituciones Educativas, con el objetivo de brindar más opciones profesionales a los colaboradores.</p> <p>Hasta el 6to mes del proyecto, se han realizado 3 convenios con establecimientos educativos, con el objetivo de promover el</p>	<p>Registro de inscripciones a los talleres. Listas de asistencias de los colaboradores asistentes. Evaluaciones de cada taller realizado. Informe final del proyecto.</p> <p>Registro de inscripciones a los talleres. Listas de asistencias de los colaboradores asistentes. Evaluaciones de cada taller realizado.</p> <p>Listas de asistencias de los participantes a las casas abiertas. Documentos de firmas de convenio. Evidencias fotográficas. Evaluación de la actividad.</p>	<p>Participación de instituciones en convenios.</p> <p>Participación de instituciones en convenios. Colaboradores y familias.</p> <p>Participación de instituciones en convenio</p>

6.9 Matriz de Marco Lógico

Capítulo Matriz de Marco lógico

Proceso 1: Fortalecimiento personal en el ámbito laboral.

<p>1.7 Se ha promovido el acceso a programas de educación.</p> <p>1.8 Se ha generado oportunidades de mejora habitacional.</p>	<p>desarrollo profesional de los colaboradores.</p> <p>Hasta fines del 2do mes se ha realizado 1 casa abierta con instituciones de planes habitacionales con el objetivo de brindar más opciones a los colaboradores.</p>	<p>Registro de asistencias. Evidencias fotográficas Rol de pagos (descuentos autorizados).</p>	<p>Participación de los colaboradores y familias.</p>
--	---	--	---

6.9 Matriz de Marco Lógico

Capítulo Matriz de Marco lógico

Proceso 1: Fortalecimiento personal en el ámbito laboral.

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>Componente 3 Se ha generado situaciones favorables en el ámbito laboral.</p> <p>3.1 Se han minimizado el número de actos inseguros.</p> <p>3.2 Se ha reasignado la carga laboral.</p> <p>3.3 Se ha fortalecido la planificación de actividades laborales.</p> <p>3.4 Se ha promovido la equilibrada distribución de actividades en el área</p> <p>3.5 Se ha incidido en los roles del personal de jefatura.</p> <p>3.6 Se ha promovido un clima laboral respetuoso.</p>	<p>Hasta el 5to mes del proyecto se han ejecutado en un 70% las charlas motivacionales y reuniones de trabajo con jefes y grupos de trabajo.</p> <p>Hasta el 5to mes del proyecto se ha implementado las planificaciones de las actividades laborales, con el objetivo de coordinar, asignar las labores anuales, mensuales y diarias de los colaboradores.</p> <p>Se ha implementado el Plan anual de trabajo en las diferentes áreas en el sistema de gestión integrado hasta el final del proyecto.</p> <p>Al 7mo mes se ha motivado a los colaboradores a la participación de reclutamiento interno.</p>	<p>Informe del proyecto. Cronograma de charlas y sesiones. Registro de asistencia de charlas y talleres.</p> <p>Firmas en actas de reuniones. Informe del proyecto. Evidencias fotográficas Cronograma de sesiones.</p> <p>Registro del Plan Anual en carpetas compartidas de cada área. Informe del proyecto. Base de datos Informe del proyecto.</p>	<p>Participación de otros subsistemas de Área de RRRH.</p> <p>Participación de los colaboradores.</p> <p>Participación de colaboradores.</p>

6.9 Matriz de Marco Lógico

Capítulo Matriz de Marco lógico

Proceso 1: Fortalecimiento personal en el ámbito laboral.

<p>3.7 Se ha fortalecido los vínculos en la comunicación entre jefes y personal a cargo.</p> <p>3.8 Se ha fortalecido objetivos integrados en el equipo de trabajo.</p> <p>3.9 Se ha promovido espacios de integración en las áreas de trabajo.</p>	<p>Al 6to mes del término del proyecto el 90% del personal del personal de INTERAGUA nivel 6 y 7 de la Pirámide Organizacional será capacitado con talleres de comunicación efectiva con el objetivo de mantener las relaciones de comunicación jefe - grupo a cargo</p> <p>Al 7mo mes se evidencian los canales de comunicación efectiva con la participación de los colaboradores en tertulias, <u>focus group</u>.</p> <p>Al término de la propuesta se ha fomentado la integración y trabajo en equipo del 80% de los <u>colaboradores</u>.</p>	<p>Registro de asistencia de los talleres.</p> <p>Evaluaciones de los participantes.</p> <p>Informe del proyecto.</p>	
---	---	---	--

6.9 Matriz de Marco Lógico

Capítulo Matriz de Marco Lógico Proceso 2: Fortalecimiento familiar.

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>Componente 2 Se ha fortalecido la interrelación hogar-trabajo.</p>	<p>Se ha diagnosticado a un 90% de las familias que presentan dificultades al interior familiar hasta el término de la propuesta.</p>	<p>Informe del diagnóstico. Fichas Socioeconómicas Informes de la entrevista, Genogramas. Informe del proyecto.</p>	<p>Participación de los diversos tipos de familia de los colaboradores.</p>
<p>2.1 Se ha distribuido roles al interior de la familia.</p>	<p>Al término del proyecto el 90% de los adolescentes identificados son asesorados en diferentes temas como desarrollo profesional, problemas de comportamiento.</p>	<p>Registros de atenciones. Registro de asistencias. Informe de la actividad</p>	<p>Participación de hijos/as adolescentes de los colaboradores.</p>
<p>2.2 Se ha promovido la asesoría psicológica sobre el desarrollo de los adolescentes.</p>	<p>Se ha fortalecido los lazos familiares y la comunicación familiar efectiva al 80% de las familias de los colaboradores hasta el final del proyecto.</p>	<p>Registros de asistencia a los talleres de comunicación. Evidencias fotográficas. Evaluaciones. Informe de la actividad.</p>	<p>Participación de convivientes, cónyuges, hijas/os de los colaboradores</p>
<p>2.3 Se ha promovido el buen trato de la familia.</p>	<p>Al término del proyecto el 80 % de los hijas/os adolescentes participaron activamente en los talleres de prevención de drogas, tabaco y alcohol.</p>	<p>Registros de asistencia a los talleres de auto cuidado en consumo drogas, alcohol y tabaco. Evidencias fotográficas. Evaluaciones. Informe de la actividad.</p>	<p>Participación activa de los hijas/os adolescentes de las familias de los colaboradores.</p>
<p>2.4 Se ha mejorado la comunicación en el hogar.</p>	<p>2.5 Se ha promovido conductas no aditivas dentro del hogar.</p>		

6.9 Matriz de Marco Lógico

Capítulo Matriz de Marco Lógico
Proceso 2: Fortalecimiento familiar.

<p>2.6 Se ha promovido el desarrollo económico de la pareja e hijos de los colaboradores.</p> <p>2.7 Se ha promovido la obtención de ingresos económicos</p>	<p>Al término del proyecto, el 80 % de las/os cónyuges, convivientes e hijos mayores de, 18 años han participado de los talleres de microempresa.</p> <p>Hasta fines del proyecto se ha logrado que el 80% de los familiares participen activamente en las propuestas de intervención.</p>	<p>Registro de asistencia a los talleres de Microempresas. Evidencias fotográficas. Informe de la actividad.</p>	<p>Participación de convivientes, cónyuges, hijas/os de los colaboradores</p>
--	--	--	---

6.10 Análisis de Impactos, Factibilidad y Sostenibilidad

Interagua C. Ltda. Es una empresa que brinda servicios de agua potable y agua servidas a la comunidad, se caracteriza por atender a la población de la ciudad de Guayaquil; para la presente propuesta se ha seleccionado a los colaboradores de los niveles 6 y 7 de la pirámide Organizacional. En este capítulo describimos el análisis de impacto, factibilidad y sostenibilidad descritas en la matriz de análisis de alternativas (ver anexo no. 4 Matriz de análisis de alternativas) cuyo propósito pretende mitigar las fuentes que generan estrés esto es mejorando las condiciones bio-psico-socio-afectivas del colaborador.

6.11 Análisis de Impactos

6.11.1 Impacto Social

Los objetivos seleccionados para la presente proyecto tienen fuerte impacto social en los colaboradores pues esperan: generar nuevos criterios en su desarrollo laboral, mejorar la interrelación personal tanto de grupo como en su contexto familiar, brindar herramientas que van a reconstruir uno de sus espacios de autoestima en cuanto al auto reconocimiento de logros alcanzados en la organización, estimular la comunicación afectiva y de reconocimiento, fortalecer el sentido de pertenencia al generar nuevos programas que potencian el buen vivir, incidiendo en mejorar las condiciones bio-psico-socio-afectivas, generar un equipo de trabajo más consolidado y motivado en el emprendimiento de nuevos programas mejorando el clima laboral.

Además se despierta dentro del grupo el sentido de compañerismo, el autocuidado incidiendo en mejorar la interrelación del grupo familiar, encontrando un espacio confortable y accesible para exponer sus necesidades, obteniendo como consecuencia mejorar el desempeño en actividades asignadas.

Estos objetivos alcanzan su contexto familiar dado que se estimula el desarrollo de la personalidad en los hijos e hijas adolescentes de los colaboradores de Interagua, se orienta y asesora al adolescente y a sus familiares residentes en los hogares de los colaboradores, se brinda herramientas para atender situaciones de consumo de drogas, dificultades en la comunicación y conflictos familiares, incidiendo notablemente en mejorar la interacción familiar.

6.11.2 Impacto ambiental.

La presente propuesta no tiene impacto ambiental, ya que la mayoría de objetivos seleccionados no inciden en el ámbito ecológico de manera directa dado que se enfocan netamente en el tema social específicamente en los trabajadores.

Sin embargo se plantean tres estrategias que al ejecutarse causarían impacto positivo en el ambiente, como son: implementación del cuidado del medio ambiente, lograr interés en el cuidado del medio ambiente a través de los espacios de integración en los que se pueden encontrar objetivos comunes y, generar nuevos equipos de trabajo con enfoque del cuidado del medio ambiente; todas estas acciones apuntan a crear conciencia ecológica, lo que estimulará una relación armónica entre el ser humano y la naturaleza.

Cabe resaltar que en la empresa existe un programa ambiental que involucra a todos los colaboradores como es el de las 3R, reciclar, rehusar y reducir, permitiendo ser partícipes del cuidado de la naturaleza.

6.11.3 Análisis de Factibilidad de la propuesta

Los objetivos del proyecto son factibles para realizarse ya que se cuenta con el apoyo de los directivos y colaboradores de la institución. En los Recursos económicos contamos con el apoyo de la Casa matriz Proactiva Medio

Ambiente quienes apoyaran con el valor de mitad del total del proyecto. En cuanto a los recursos humanos la institución cuenta con profesionales capacitados para el desarrollo del proyecto. (Ver anexo no. 4 matrices de análisis de alternativas)

6.11.4 Factibilidad Técnica

La factibilidad técnica permite la evaluación las capacidades y técnicas disponibles para cada alternativa que se ha planificado; así mismo se considera si las empresas tienen el contingente de talento humano y si esta posee la experiencia técnica requerida para diseñar implementar gestionar y mantener la propuesta. (Maritza Fuentes, 2010) Pág. 1

La presente propuesta muestra factibilidad dado que cuenta con el apoyo de la empresa y así también de la Casa Matriz Proactiva, quienes constantemente muestran su interés en involucrar al colaborador en nuevos beneficios en pro de mejorar la calidad de vida laboral, así también buscan involucrar a su contexto familiar.

Se ha planteado metodología y técnicas por el grupo de trabajo a cargo del desarrollo de la propuesta, que entre sus gestiones esta la contratación de especialista que pueda atender los casos requeridos y esbozados en la presente de acuerdo a las demandas de necesidades halladas. Es así que se ha propuesto el fortalecimiento personal en el ámbito laboral a través de actividades bajo el método socioeducativo que garantizan la participación y aprendizaje de mejoras de acción en sus problemáticas y situaciones evidenciadas.

6.11.5 Factibilidad Económica

La factibilidad económica de la propuesta está sustentada en el aporte que la empresa suplirá de forma directa y el valor adicional estará cubierto por el aporte por parte de la Casa Matriz en España.

El detalle de estos aportes se encontrara en capitulo siguiente, donde se encontrara de forma puntualizada los insumos a utilizar para la ejecución de la propuesta y el equipo con el que se contara, todo a fin de cumplir con los objetivos programados.

6.11.6 Factibilidad Política

Se cuenta con la factibilidad política dado que se ha socializado con los ejecutivos del área de Recursos Humanos así como con los directivos de la Casa Matriz, sobre la problemática que se evidencia en los colaboradores de los niveles 6 y 7 de la Pirámide Organizacional, se cuenta con el respaldo, gestionando lograr la satisfacción laboral del grupo seleccionado.

Interagua como eje principal de esta propuesta, evidenciara que los objetivos planteados habiendo respondido a las dimensiones social, económica y ambiental, evidenciará el logro de lo proyectado a través de la presente propuesta.

Es de destacar que como ecuatorianos, estamos amparados en la normativa de Salud y Seguridad en el trabajo protege a los colaboradores como sujetos de derecho, y busca como objetivo principal un clima laboral saludable con condiciones que permitan el correcto desarrollo de las actividades mejorando la calidad de la productividad y el sentir de los colaboradores encontrando satisfacción laboral.

6.11.7 Análisis de sostenibilidad

Interagua es una organización que cuenta con el apoyo incondicional de sus accionistas así como de nuestra Casa Matriz Proactiva, se enfocan en motivar la creación de programas que incidan directamente en mejorar la calidad de vida de los colaboradores alcanzando su contexto familiar. (Posada Mero, 2012)

Refiere Carlos Pérez en su publicación, que la sostenibilidad es una condición que va a garantizar que los objetivos e impactos planteados en la propuesta continúen luego de terminada la propuesta. Menciona así también que solo aquellas propuestas que generen cambios equitativos van a lograr a su vez sistemas sostenibles, esto una buena interrelación y dinámica social entre los miembros del grupo participante. (Dubois Murguialday, 2005) Pág. 1

El área de Recursos Humanos del que forma parte el subsistema de Trabajo Social, está constantemente analizando el desarrollo de programas con la visión de generar nuevas oportunidades para las y los colaboradoras, así también atender las causas de problemáticas poco evidenciadas y que inciden en el desarrollo de la labor productiva de las y los colaboradores, que a mediano y corto plazo se ve afectado su contexto familiar, todo esto conlleva de forma clara a bajar la calidad de la interacción con su grupo de trabajo y jefatura, coartando su dinámica en la relación laboral. (Posada Mero, 2012)

El plan anual de Trabajo Social incluye los objetivos planteados en este proyecto, por ende los programas son sostenibles, dado que la Organización aprueba y apunta a mejorar las condiciones bio/psico/socio afectivas que inciden con deseo de inclusión de la familia de los colaboradores, el deseo de superación profesional de sus colaboradores, su misión de mejorar la calidad de vida de los colaboradores así como de su familia; así también fortalecer la interrelación hogar trabajo y, a mejorar su ámbito laboral brindando un clima respetuoso que permita mejorar el rendimiento laboral del grupo y generar sentido de satisfacción laboral. (Posada Mero, 2012)

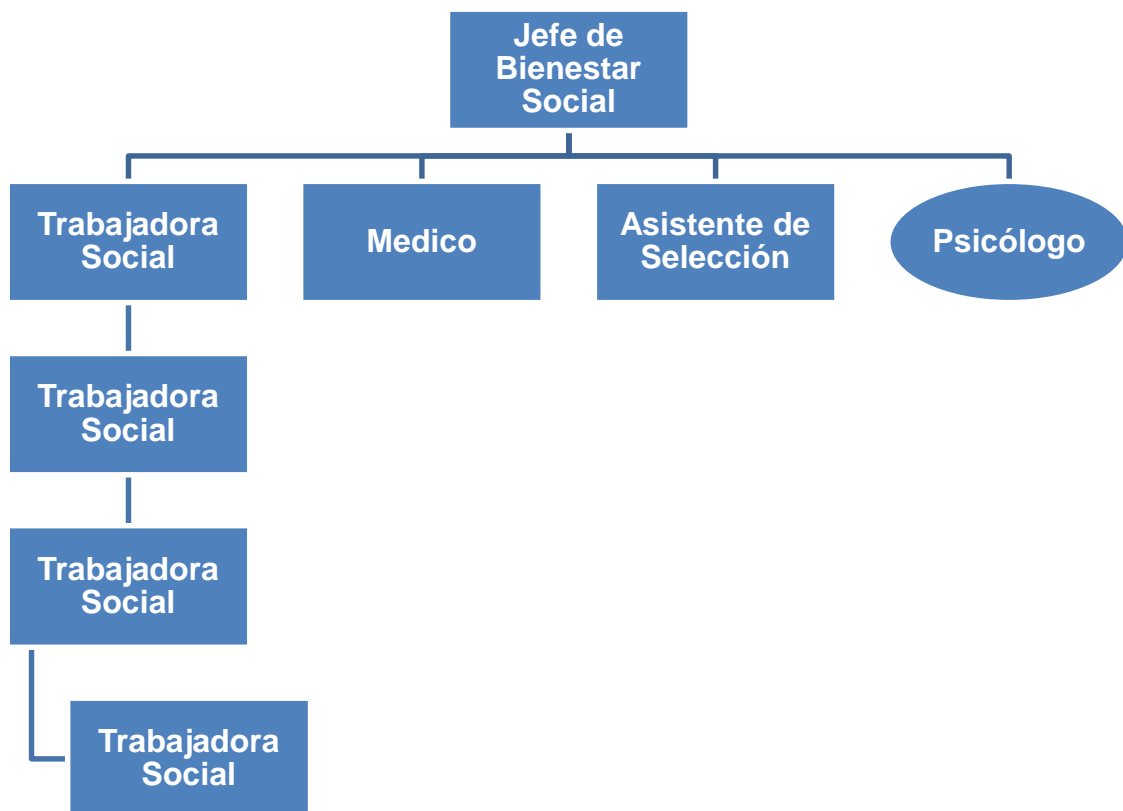
6.11.8 Sistema de Gestión y Evaluación del proyecto

Organigrama

El proyecto será ejecutado desde el área de Bienestar Social, que pertenece al área de Recursos Humanos al igual que los subsistema de Selección y medico ocupacional.

Para comprender el organigrama referencial de la propuesta, el personal que se describe en la forma rectangular pertenecen a la institución, y el descrito en la forma ovalada es externo contratado por el tiempo de la propuesta.

Grafico No. 10
Organigrama referencial de la propuesta



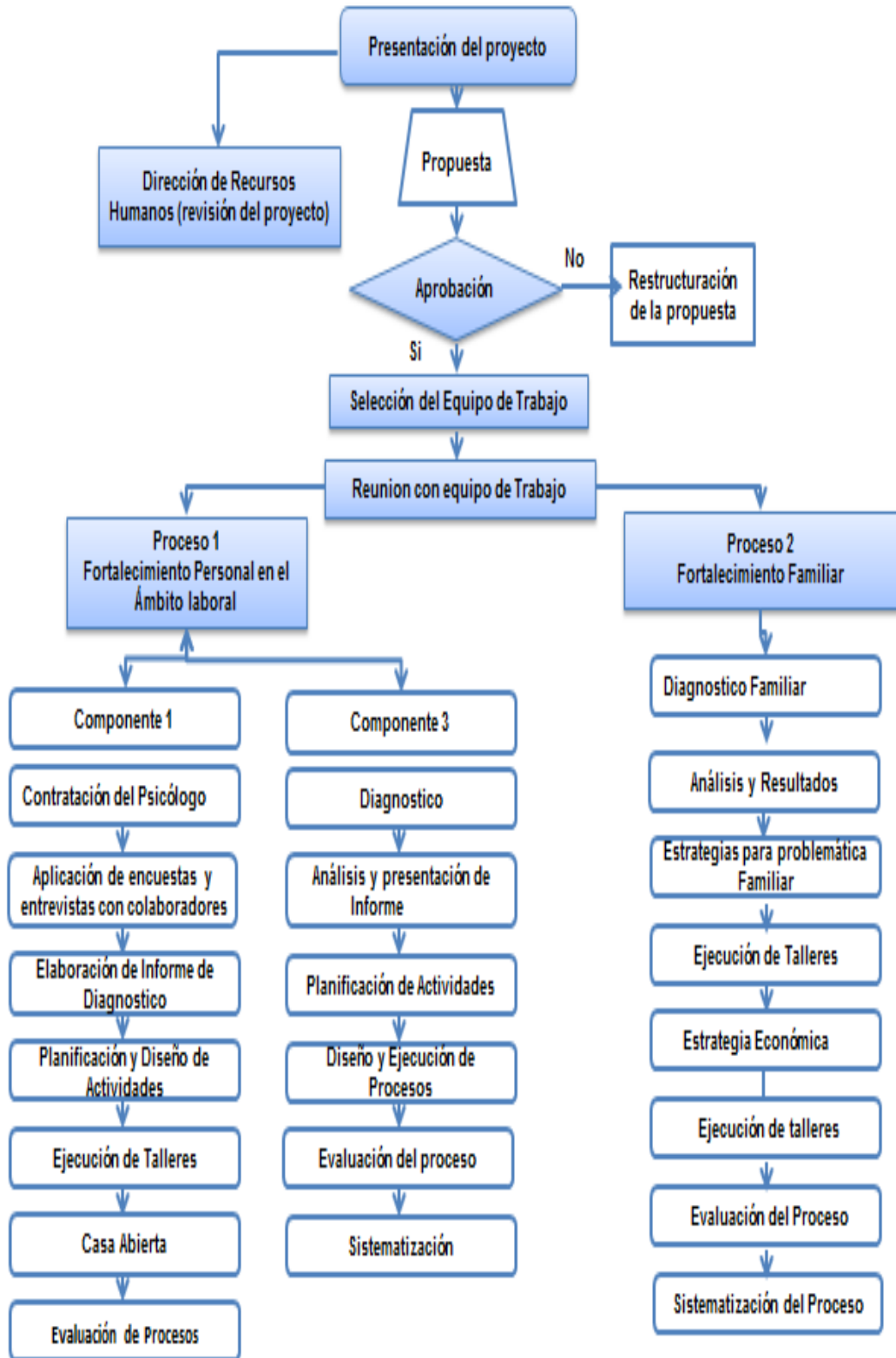
El equipo que participara en la propuesta está compuesta por profesionales como:

- 1 Jefe de Bienestar Social, quien realiza la función de supervisar, dirigir y administrar el proyecto
- 4 Trabajadoras Sociales, que se encargaran de planificar, coordinar, gestionar y ejecutar las actividades descritas en el plan de acción.
- 1 Psicólogo/a, quien formara parte del equipo por el tiempo de la propuesta y se encargara de realizar diagnósticos e intervenir en casos que se requieran, de acuerdo a lo planificado en el plan de acción.
- 1 Médico ocupacional, quien se encargará de ejecutar talleres en temas de salud para los colaboradores, de acuerdo al plan de acción.
- 1 Asistente de selección, se encargara del proceso de selección del psicólogo a contratar.

6.11.8.1 Matriz de Sistema de Monitoreo

Sistema de Monitoreo y Evaluación				
INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	MECANISMOS PARA SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD DEL MECANISMO	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO
De la Finalidad: Hasta el final del proyecto, se ha incidido en las condiciones bio-psico-socio afectivas en un 90% de los colaboradores; mediante la implementación de mejoras en la relación laboral y Familiar.	1.-Sistematización del proyecto. 2.-Información de Evaluación de los resultados 3.-Informe de impacto y beneficios alcanzados.	1.-Reuniones con el personal a cargo del proyecto para verificar avances. 2.-Entrevistas casuales a los colaboradores.	Los primeros días del mes	Jefe de Bienestar Social de IA
Del Propósito : 1.- Se ha promovido el progreso personal de los colaboradores, al 7mo mes de la propuesta a través de la capacitación y el trabajo en equipo. 2.- Se ha promovido una interacción y comunicación fluida dinámica y positiva entre jefes y pares. 3.- Hasta el 3er mes el 40% de los colaboradores que asistieron a las casas abiertas han optado por planes habitacionales . 4.- Se ha logrado al 6to mes el fortalecimiento de las relaciones al interior familiar generando una cohesión social y económica	1.-Informes de fin de proyecto de las diversas actividades realizadas. 2.- Registros de asistencias de las actividades. 3.- Evidencias fotográficas. 4.- Evaluaciones de cada actividad.	1.-El Jefe de Bienestar Social , realizará reuniones con cada profesional del Equipo, para evaluar el proceso y cumplimiento de las actividades realizadas. 2.- Entrevista con el Psicologo instructor para Revisión de contenido de las planificaciones de los Talleres. Entrevistas familiares, reuniones de jefes y grupo a cargo.	Al termino de la jornada cada 3 meses.	Jefe de Bienestar Social IA
Del Componente 1 1.- Al finar del 2do mes , el 70% de los colaboradores de Interagua del nivel 6 y 7 de la piramide organizacional han participado en los talleres con el objetivo de mejoras de habilidades y desarrollo personal, promoción de una vida saludable. 2.- Al término del proyecto el 70% del personal del nivel 6 y 7 de la piramide organizacional será capacitado con talleres de concientización que permitirán mitigar el uso de sustancias psicotropicas, alcohol y tabaco. 3.- Hasta fines del 2do mes del proyecto se habra realizado una casa abierta con Instituciones Educativas, con el objetivo de brindar más opciones profesionales a los colaboradores . 4.- Hasta el 6to mes del proyecto, se han realizado 3 convenios con establecimientos educativos, con el objetivo de promover el desarrollo profesional de los colaboradores. 5.- Hasta fines del 2do mes se habra realizado una casa abierta con instituciones de Planes habitacionales con el objetivo de brindar mas opciones a los colaboradores.	1.- Registro de asistencia a talleres. 2.- Evaluaciones de los talleres. 3.- Ficha médica. 4.- Listado de asistencia a Casa Abierta. 5.- Evidencias fotográficas. 6.- Documento de firmas de convenios Educativos. 7.- Base de datos con informacion de personal con acceso a planes habitacionales.	1.- Reunion con el Psicologo, para analizar los resultados obtenidos en los talleres para el desarrollo personal de los colaboradores. 2.- Reunion con el médico para analizar los resultados de las fichas médicas de los colaboradores. 3.- Reunion con 4 trabajadoras Sociales para determinar los resultados obtenidos en la casa Abierta de Planes Educativos y habitacionales.	Al termino de cada actividad realizada.	Jefe de Bienestar Social IA
Del Componente 2 1.- Se ha diagnosticado a un 90% de las familias que presentan dificultades al interior familiar hasta el término de la propuesta. 2.- Al término de la propuesta el 90% de los adolescentes identificados son asesorados en diferentes temas como desarrollo profesional, problemas de comportamiento. 3.- Se ha fortalecido los lazos familiares y la comunicación familiar efectiva al 80% de las familias de los colaboradores hasta el final del proyecto. 4.- Al término del proyecto el 80% de los hijos/los adolescentes participan activamente en los talleres de prevencion de drogas, tabaco y alcohol. 5.- Al término del proyecto, el 80% de las/los conyuges , convivientes e hijos han participado de los talleres de microempresa. 6.- hasta fines del proyecto se ha logrado que el 80% de las familias participen activamente en las propuestas de intervención.	1.- Informe de diagnóstico a las familias. 2.- Registro de atenciones psicológicas. 3.- Planificación de Diseño de Talleres. 4.- Planificación de Diseño de Programa de intervención de casos. 5.- Registros de asistencia a Talleres de hijos adolescentes. 6.- Evaluaciones realizadas en las actividades. 7.- Informe de talleres de microempresa. 8.- Informe de impacto y beneficios alcanzados	1.- El Psicólogo mantendra reuniones con las 4 Trabajadoras Sociales, para realizar el informe y analisis de los resultados obtenidos en el diagnóstico aplicado a la familia. 2.- Las 4 Trabajadoras Sociales presentaran y socializaran el Informe de la gestión realizada para determinar la problematica encontrada y las pautas de intervención. 3.- Se mantendran reuniones del equipo para determinar los avances y beneficios alcanzados para la familia del colaborador.	Al termino de cada actividad realizada.	Jefe de Bienestar Social.
Del componente 3 1.- Hasta el 5to mes del proyecto se han ejecutado en un 70% las charlas motivacionales y reuniones de trabajo con jefes y grupos de trabajo. 2.- Hasta el 5to mes del proyecto se ha implementado las planificaciones de las actividades laborales, con el objetivo de coordinar, asignar las labores anuales, mensuales y diario de los colaboradores. 3.- Se ha implementado el plan anual de trabajo en elas diferentes areas en el sistema de gestion integrado hasta el final del proyecto. 4.- Al 7mo mes se ha motivado a los colaboradores a la participacion de reclutamiento interno.	1.-Informe del proyecto 2.-Cronograma de charlas y sesiones. 3.-Registro de asistencia de charlas y talleres. 4.-Firmas en actas de reuniones. 5.-Evidencias fotográficas. 6.-Cronograma de sesiones. 7.- Registro de Plan Anual de Actividades. 8.- Solicitud de Reclutamiento interno.	1.- Reunion de TS con el Psicologo, para analizar los resultados obtenidos en el diagnóstico que evidencia la problemática entre jefes y grupos a cargo. 2.- Reunión deTS y Psicologo para la planificacion de actividades. 3.- Reunion para ver avances y resultados obtenidos mediante la intervención.	Al comienzo de la actividad y al término de la misma .	Jefe de Bienestar Social de IA

6.11.8.2 Flujograma



Bibliografía

- Dra. Adelia de Miguel. (2006). *Motivación y Personalidad*. Retrieved 04 21, 2014, from www.psicologia.ull.es/admiguel/personalidad0910/TEMA-7.pdf
- Gabriela Arias Enciso. (2012). *El Proceso de investigación, 2da. parte*. Retrieved 04 30, 2014, from El Proceso de investigación, 2da. parte: www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/bachillerato/.../LEC7.2.pdf
- Oswaldo H. Varela, Prof. Dr. (2001). *EL CONCEPTO DE TRABAJO Y SU IMPLICACIÓN EN EL MODELO*. Retrieved 2014
- Pilar Folgueiras Bertomeu. (2009). *Métodos y técnicas de recogida y analisis de informacion cualitativa*. Retrieved 04 30, 2014, from Métodos y técnicas de recogida y analisis de informacion cualitativa.
- Agencia Europea para la seguridad y salud laboral. (2012). *El estres definicion y sintomas*. Retrieved from El estres definicion y sintomas: https://osha.europa.eu/es/topics/stress/definitions_and_causes
- Ambiente, S. d. (n.d.). *Manual de Riesgos Psicosociales en el Mundo Laboral* . Retrieved Abril 05, 2013, from Manual de Riesgos Psicosociales en el Mundo Laboral : <http://www.ugtcai.org/portada/manual.pdf>
- Ander-Egg, E. (1995). Diccionario del Trabajo Social. In E. Ander-Egg, *Diccionario del Trabajo Social* (p. 223). Buenos Aires: Lumen.
- Ander-Egg, E. (2010). Diccionario del Trabajo Social. In E. Ander-Egg, *Diccionario del Trabajo Social* (p. 223). Buenos Aires: Lumen.
- Andrade, C. (2012 , Agosto 03). <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/3639/6/UPS-GT000349.pdf>. Retrieved 05 17, 2014, from <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/3639/6/UPS-GT000349.pdf>.
- Antioquia, U. d. (2009). *Perspectivas básicas para la evaluacion familiar* . Antioquia.
- Antioquia, U. d. (2009). *Perspectivas básicas para la evaluacion familiar* . Antioquia.
- Armada de Mexico. (2010). *Manual para elaborar y evaluar trabajos de investigación*. Mexico: Secretaria de Marina.
- Cabrera, Y. (2008). *LosRecursosHumanos.com*. Retrieved Abril 20, 2014, from LosRecursosHumanos.com: www.losrecursoshumanos.com
- Congreso Nacional del Ecuador. (2012). *Código del Trabajo*. Guayaquil.
- Cox Leka Griffiths. (2004). *La Organizacion del trabajo y el estrés*. Francia.

Cruz, G. G. (2007, Noviembre). <http://168.243.33.153/infolib/tesis/50106250.pdf>. Retrieved 05 17, 2014, from <http://168.243.33.153/infolib/tesis/50106250.pdf>.

Cruz, J. F. (2005). Trabajo Social con grupos . In J. F. Cruz, *Trabajo social con grupos* (p. 189). Mexico: Plaza y Valdez.

Cruz, J. F. (2005). Trabajo Social con grupos. In J. F. Cruz, *Trabajo social con grupos* (p. 191). Mexico: Plaza y Valdez.

Dirección General de Empleo y Asuntos Social de la Comisión Europea. (2000). *Guía sobre el estre relacionado con el trabajo*. Ginebra.

Dubois Murguialday. (2005). *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*. España: Universidad del País Vasco.

Ecuador, C. d. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Quito: Corporación de estudios y publicaciones .

ECUADOR, C. D. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR* . QUITO: CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES .

ECUADOR, C. D. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*. QUITO: CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES.

EL TRABAJO SOCIAL EN EL CAMPO DE LO GRUPAL. (2009). *KAIROS, revista de temas sociales* .

Enciso, G. A. (2012). *El Proceso de investigación, 2da. parte*. Retrieved 04 30, 2014, from El Proceso de investigación, 2da. parte:
www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/bachillerato/.../LEC7.2.pdf

Estrés laboral, información sobre su incidencia, síntomas, consecuencias, estresores, variables. (2008). Retrieved 2014, from Estrés laboral, Información sobre su incidencia, síntomas, consecuencias, estresores, variables.

FAO. (2005). *Depósito de documentos de la FAO*. Roma: Organización de las Naciones Unidas.

Frank Morales, M. (2006, 09 10). *Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*. Retrieved 04 30, 2014, from Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa: <http://manuelgross.bligoo.com/conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa>

García Viamontes, D. (2010). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en.

García, A. (2012, Octubre 17). *Mapa conceptual del Trabajo Social*. Retrieved Abril 27, 2014, from Mapa conceptual del Trabajo Social.

Geissler, K. A. (1997). *Acción socioeducativa: modelos, métodos, técnicas*. Madrid: Narcea.

- Geissler, K. A. (1997). *Acción socioeducativa: modelos, métodos, técnicas*. Madrid: Narcea.
- Gil, R. M. (1999). *La sistematización de la práctica del trabajo social* . Buenos Aires: LUMEN.
- Ginecco, M. T. (2005). *Trabajo Social con grupos. Fundamentos y tendencias*. Bogotá: kimpres Ltda .
- Houtman Cedillo. (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo*. France.
- IESS. (2010). *Normativas de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Quito: Seguro General de Riesgos del Trabajo.
- Interagua. (2001, 08 01). *www.interagua.com.ec*. Retrieved 05 17, 2014, from www.interagua.com.ec: www.interagua.com.ec
- INTERAGUA, R. (2012). *Balance Social*. Guayaquil: Interagua.
- Javier Panqueva Tarazona, M. (2008). *Metodos, estrategias y tecnicas de Investigación Cualitativa*. Colombia: Universidad La Gran Colombia.
- Las investigaciones sobre la enseñanza y el aprendizaje de las lenguas extranjeras 2006-2010. (2010). Retrieved from *Las investigaciones sobre la enseñanza y el aprendizaje de las lenguas extranjeras 2006-2010*.
- Lcda. Juana Rincón. (1998). *Concepto de sistema y teoría general de los sistemas*. Retrieved 04 27, 2014, from *Concepto de sistema y teoría general de los sistemas*: gapsea.tripod.com/sistema.htm
- Lévano, Ana Cecilia Salgado. (2007). *Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*. Retrieved 05 01, 2014, from *Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*.
- Marín, C. C. (2013). *Estrés, significado y contexto*. Retrieved 2014, from *Estrés, significado y contexto*.
- Maritza Fuentes. (2010, 04 25). *Estudio de factibilidad y proyectos*. Retrieved 05 01, 2014, from *Estudio de factibilidad y proyectos*: estudiodefactibilidadyproyectos.blogspot.com/.../factibilidad-y-viabilidad
- Mata, M. T. (2012, octubre). *TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA ADULTOS*. Retrieved 2014, from *TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA ADULTOS*.
- Mendoza, G. E. (2011, septiembre). *La intervención socioeducativa*. por Gonzalo Ernesto Pérez Mendoza.

Mendoza, G. E. (2011 , septiembre). La intervención socioeducativa. por Gonzalo Ernesto Pérez Mendoza.

Mexico., U. (2011, Noviembre 16). No mas estres laboral .

Mexico., U. (2011, Noviembre 16). No mas estres laboral. p. 1.

Miguel, D. A. (2006). *Motivación y Personalidad*. Retrieved 2014

Murray. (2009, Abril 05). *historia del enfoque sistémico*. Retrieved abril 05, 2013, from historia del enfoque sistémico:

http://www.territoriochile.cl/modulo/web/pensamiento_sistemico/historia-del-enfoque-sistemico.pdf

Murray. (2009 Pag 3, Abril 05). historia del enfoque sistémico. *Complejidad y Tecnologías de la Información (Generalidades)* , 3.

Neef, Manfred Max. (2012). *Necesidades Humanas a escala*.

OIT. (2014). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Retrieved 2014, from Organizacion Internacional del Trabajo: www.ilo.int/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/.../index.htm

OIT. (2014 Pag 1). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Retrieved 2014, from Organizacion Internacional del Trabajo: www.ilo.int/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/.../index.htm

Organización de las Naciones Unidas. (2005). *Género y sistemas de producción campesinos: lecciones de Nicaragua*. Retrieved 2014, from Género y sistemas de producción campesinos: lecciones de Nicaragua: <http://www.fao.org/docrep/008/y4936s/y4936s03.htm>

Pardo, L. P. (2001). *Gestión Social del Talento Humano*. Buenos Aires: Lumen.

Peña, E. D. (2010). *Muestreo Aleatorio simple*. Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana.

(2013). *Plan Nacional Buen Vivir 2013 - 2017*. Guayaquil.

Posada Mero. (2012). *Criterio propio*. Guayaquil.

(2005). Metodología de trabajo Social . In M. d. Rangel, *Metodología de trabajo Social* (p. 223). Mexico: Plaza y Valdez.

Reflexiones sobre Desarrollo Humano, capítulos 2 y 3, Oxford University Press. (1995). *Origen del desarrollo humano*. Retrieved 04 26, 2014, from Origen del desarrollo humano:

<http://euskadi.isf.es/seminario/2013/doc/Ficha%203%20-%20Origen%20del%20Desarrollo%20Humano.pdf>.

Reyes y Palacios. (2010). Loja, Loja.

Reyes y Palacios; Dra. Idelis Paladines. (2010). *EL TRABAJO SOCIAL EN EL AMBITO LABORAL*. Loja: UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA ARÉA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL.

Ricardo Solano L y Pamela Serón S. (2010). *Diseño de investigacion clinica*. Chile: Universidad de la Frontera.

Romero, M. M. (2012, junio 01). *Modelo socioeducativo*. Retrieved febrero 24, 2013, from s.scribd.com/doc/98815566/MODELO-DE-INTERVENCION-SOCIOEDUCATIVA-C-HR

Romero, M. M. (2012, junio 01). *Modelo socioeducativo*. Retrieved febrero 24, 2013, from s.scribd.com/doc/98815566/MODELO-DE-INTERVENCION-SOCIOEDUCATIVA-C-HR

Santos, J. C. (2011, Septiembre 14). <http://ciclog.blogspot.com/2011/09/teoria-de-la-piramide-de-las.html>. Retrieved Abril 05, 2013, from <http://ciclog.blogspot.com/2011/09/teoria-de-la-piramide-de-las.html>: <http://ciclog.blogspot.com/2011/09/teoria-de-la-piramide-de-las.html>

Secretaria de Marina, Armada de Mexico. (2010). *Manual para elaborar y evaluar trabajos de investigación*. Mexico: Armada de MEXico.

Sen, P. A. (1995). *Que es el desarrollo humano*. Guatemala: Programa de Informes Nacionales de Desarrollo Humano y Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Senplades. (2009-2013). *Plan Nacional del buen vivir*. Quito - Ecuador .

Slipak, D. O. (1996). Estrés Laboral . *ALCMEON 19* .

Slipak, D. O. (1996). Estrés Laboral. *ALCMEON 19* , 1.

Tandazo, Dra. Lida. (2010). INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS POLÍTICAS SOCIALES DEL. Loja, Loja, Ecuador. Retrieved 04 28, 2014, from INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS POLÍTICAS SOCIALES DEL.

Tesis : Clima Laboral. Los Recursos humanos en la empresa. (2008, junio 6). Retrieved Mayo 01, 2014, from Tesis : Clima Laboral. Los Recursos humanos en la empresa: albertinator.wordpress.com/2008/.../tesis-clima-laboral-los-recursos-humanos

Tomás, A. S. (2012). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador*. Retrieved 2014, from *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador*.

Tomás, A. S. (2002). CALIDAD DE VIDA LABORAL: HACIA UN ENFOQUE INTEGRADOR DESDE LA PSICOLOGÍA SOCIAL. *Psicothema* , 828,829.

Tomás, A. S. (2002). CALIDAD DE VIDA LABORAL: HACIA UN ENFOQUE INTEGRADOR DESDE LA PSICOLOGÍA SOCIAL. *Psicothema* .

Trabajo Social de caso. (2008, Octubre 23). Retrieved Abril 27, 2014, from Trabajo Social de caso.

Trabajo Social. (2012). *Funciones de trabajo social*. Guayaquil.

Universo, D. E. (2011, Mayo 10). *El estres laboral puede causar daños psicologicos y fisicos en el trabajo* , p. 1.

Universo, D. E. (2011, Mayo 10). *El estres laboral puede causar daños psicologicos y fisicos en el trabajo* .

Universo, D. E. (2011 Pag 1, Mayo 10). *El estres laboral puede causar daños psicologicos y fisicos en el trabajo* , p. 1.

Vuotto, M. (2007). *El buen trabajo y la satisfacción laboral*. Retrieved from El buen trabajo y la satisfacción laboral.

Anexos

MATRIZ DE JERARQUIZACION DEL PROBLEMA					
Listado de problemas	Magnitud	Gravedad	Gobernabilidad Institucional	Competencia de TS	Total
Inconformidad del personal con cobertura del Seguro Médico privado	4	1	5	5	15
Desconocimiento de los beneficios del seguro privado por parte de colaboradores IA	2	1	5	5	13
Desconocimiento de los beneficios del IESS por parte de Colaboradores de IA	3	1	3	5	12
Preferencia de colaboradores de IA por utilización de centros de Salud privada y de altos costos	3	3	2	4	12
Falta de interés por la utilización del IESS y centros de salud municipales	4	2	2	3	11
Sueldos en desacuerdo a las labores que realiza el personal	4	3	5	1	13
Presencia de favoritismo de jefatura inmediata a colaboradores específicos	2	3	5	2	12
Escasas oportunidades de ascenso dentro de IA	2	2	5	2	11
Acceso limitado al diálogo con Jefaturas por problemas personales	2	3	4	3	12
Jefaturas no muestran interés por el desarrollo personal de subalternos	2	3	4	3	12
Renovación de herramientas de trabajo y Equipos de protección personal (EPPs) en desacuerdo con la vida útil del objeto.	4	3	5	3	15
Inadecuado uso de EPPs	3	4	3	3	13
Continuos cuadros de enfermedades gastro intestinales en colaboradores de IA	3	3	2	2	10
Ausencia de programas de integración y de esparcimiento para colaboradores IA	3	2	5	5	15
Presencia de situaciones de Estrés laboral	3	4	4	5	16
Estados depresivos en colaboradores de IA	2	4	3	4	13
Problemas familiares en colaboradores IA	4	4	2	4	14
Desempleo de familiares de colaboradores IA	3	3	1	2	9
Colaboradores de IA que poseen viviendas de construcción inconclusa y mixta	3	2	1	2	8

MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS

ACTORES AS INVOLUCRADOS	INTERES SOBRE LA PROBLEMÁTICA	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS & CAPACIDADES	INTERESES SOBRE EL PROYECTO	COOPERACION & CONFLICTOS POTENCIALES
Colaboradores de IA de los niveles 6 y 7 de la pirámide organizacional	<p>Contribuir al desarrollo personal, profesional.</p> <p>Fortalecer vinculos entre jefes y grupo a cargo.</p> <p>Compartir mas tiempo con la familia .</p>	<p>Estrés por diferentes situaciones</p> <p>Horarios de trabajo no flexibles</p> <p>débil interacción con los jefes.</p> <p>Problemas familiares .</p> <p>Necesidad de vivienda.</p>	<p>Apoyo familiar y de la institución.</p>	<p>Que no sea costoso el proyecto para que puedan aplicarlo. Que no usen fines de semana o festivos.</p> <p>Incluir a la familia .</p>	<p>Que no aprueben el proyecto, Conflictos de grupos.</p> <p>Se puedan suscitar problemas en la familia porque se desarrolle fin de semana</p>
Familia	<p>Solicitan que se ejecuten programas con las familias.</p> <p>Que pasen mas tiempo con los hijos y las esposas.</p> <p>Que no tengan sobre carga de trabajo .</p>	<p>Problemas familiares , escasa comunicación con los hijos adolescentes .</p>	<p>Padres y madres cuentan con la voluntad en asistir y participar.</p>	<p>Que la empresa pueda contribuir para solucionar problemas .</p>	<p>Ingreso economico solo del jefe del hogar, unico que trabaja.</p>
Bienestar Social	<p>Contribuir en mejorar la calidad de vida , incrementando la capacidad intelectual.</p>	<p>Que los ingresos q perciben no les permite cubrir las necesidades de la familia .</p>	<p>Convenio con instituciones actividades para los colaboradores y la familia .</p>	<p>Desarrollar programas que contribuyan al bienestar Psico-socioeconomico del colaborador y las familias .</p>	<p>Diversidad de necesidades tanto en el hogar como personal.</p>
Salud Ocupacional	<p>Desea contribuir con la prevención en cuanto al area de salud</p>	<p>Presentación de enfermedades cardiovasculares, hipertension ,</p>	<p>Desarrollo proactivo de los proyectos presentados</p>	<p>Contar con el personal operativo y con actitud positiva</p>	<p>Colaboración con los colaboradores y las familias</p>

Gráfico No. 1
Mapa de actores

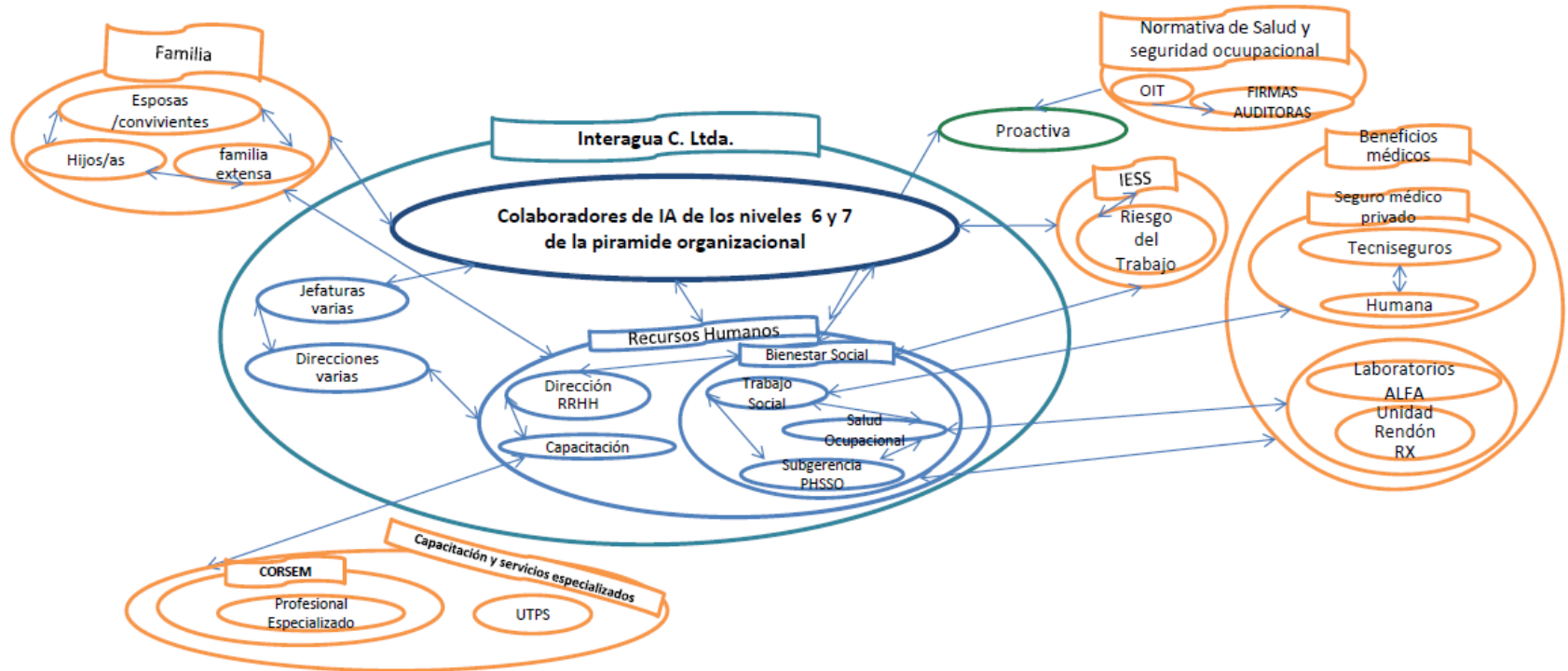
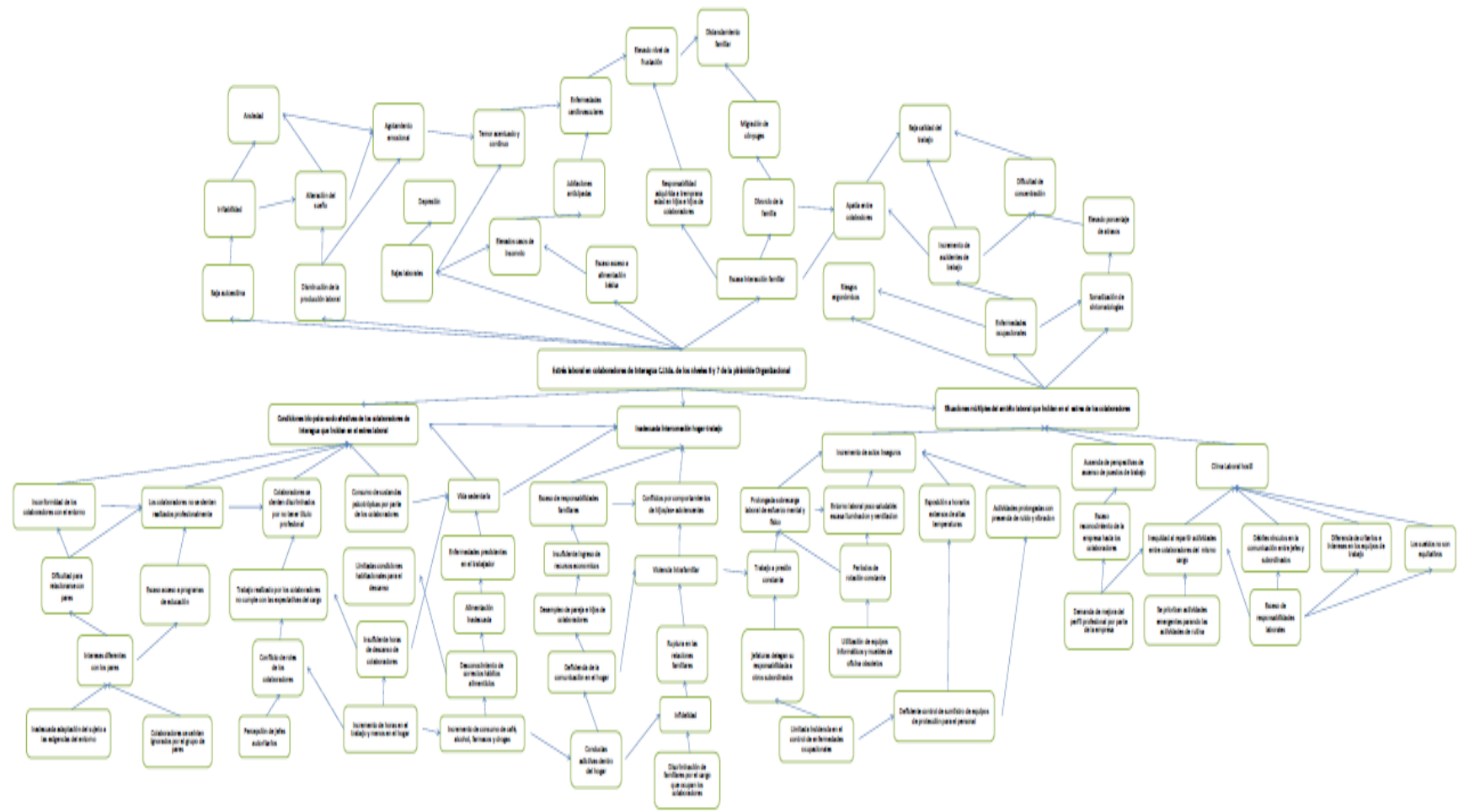
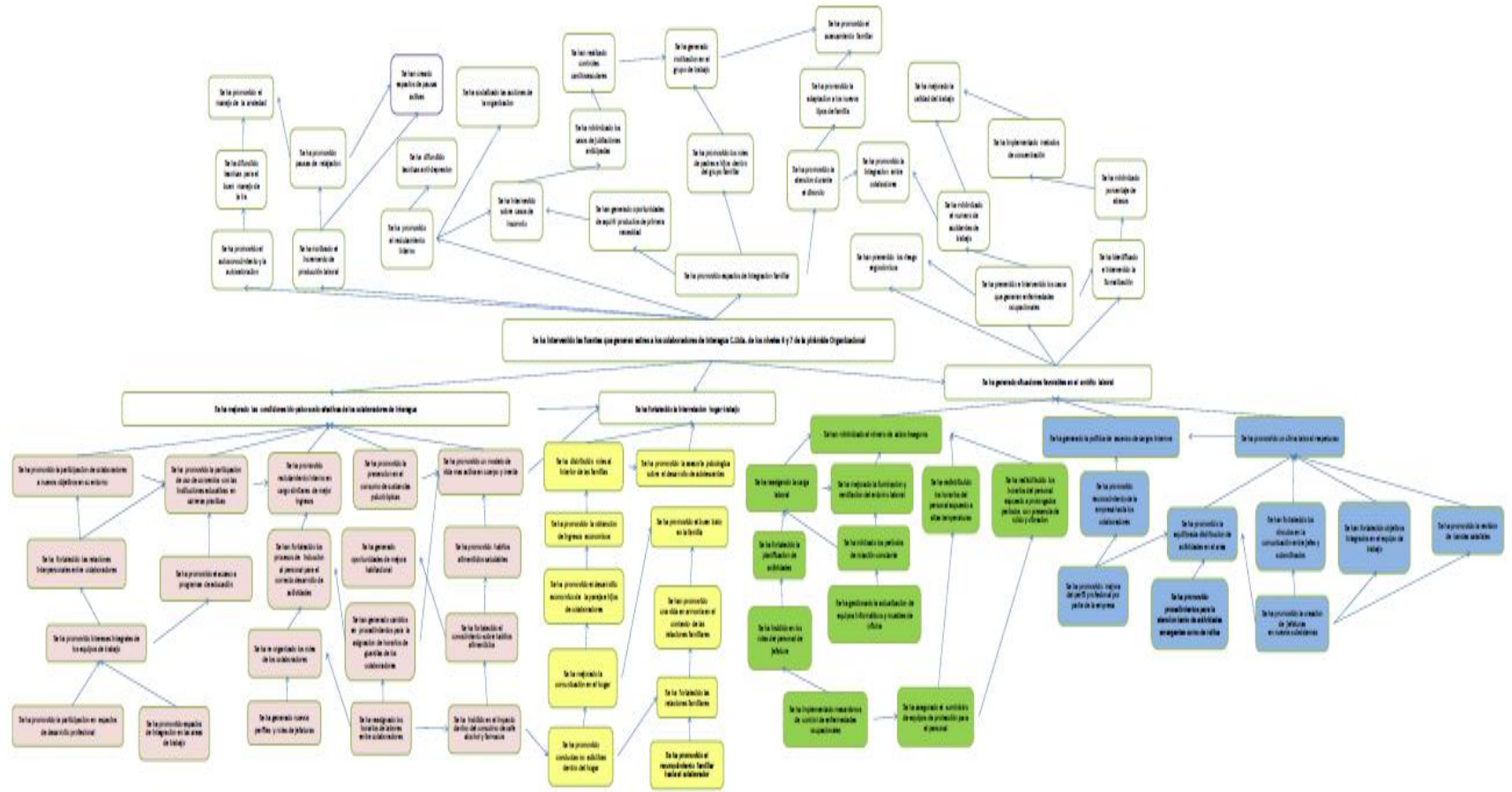


GRAFICO No. 2
ARBOL DEL PROBLEMA



Fecha: Agosto 2012
 Lugar: Policía Metropolitana, Bogotá, Colombia

Grafico No. 3
Arbol de Objetivos



Fecha: Abril del presente
 Año: 2023
 Elaborado: Patricia Sierra, Naydel Pardo

Matriz de Alternativas

Gráfico No. 4								
Matriz de análisis de alternativas								
OBJETIVOS	IMPACTO			FACTIBILIDAD			SOSTENIBILIDAD	TOTAL
	SOCIAL	GENERO	AMBIENTAL	TÉCNICA	FINANCIERA	POLITICA		
Se ha promovido la participación de colaboradores a nuevos objetivos en su entorno	A. Genera nuevos criterios en su desarrollo laboral.4 B. Mejora la interrelación personal. 3 C. Se genera una nueva visión dentro del área. 4 D. Los colaboradores participan activamente en las actividades propuestas.3 E. Promueve el desarrollo personal.4	F. Mujeres y hombre participan en objetivos comunes. 4	G. No genera impacto ambiental. 1	H. Existen instituciones con técnicas especializadas para la intervención de la problemática. 3	I. Se cuenta con presupuesto para ejecutar el proyecto. 3	J. Se cuenta con el apoyo de los Accionistas y Directivos. 3 K. Es aceptable y conveniente a los/las colaboradores y organización. 3	L. Los directivos y accionistas garantizan la sostenibilidad del proyecto. 3	
	18	4	1	3	3	6	3	38
Se ha promovido la participación de uso de convenios con las instituciones educativas en carreras prácticas	M. Genera nuevas expectativas en el desarrollo profesional. 4 N. Promueve el desarrollo personal con objetivos definidos. 3 Ñ. Motiva nuevos emprendimientos personales.3 O. Se logra realizar metas planteadas y estancadas a falta de financiamiento3	P. Promueve la diversificación en la elección de carreras tanto para hombres como mujeres. 4 Q. Permite cumplir metas educativas tanto a hombres como mujeres . 3	G. 1	R. Existen instituciones con especializaciones en carreras técnicas. 4	S. Políticas gubernamentales actuales potencializan los convenios con las instituciones educativas y brindan financiamiento. 4	T. Políticas gubernamentales actuales potencializan los convenios con las instituciones educativas. 3	U. El gobierno garantiza la sostenibilidad del proyecto. 3	
	13	7	1	4	4	3	3	35
Se ha promovido el reconocimiento familiar hacia el colaborador	V. Se logra equilibrio emocional. 2 W. Se mejora la interacción familiar.2. X. Se restaura el autoconocimiento del colaborador que se siente minimizado. 2 Y. Se logra estimular la comunicación afectiva y de	Z. Los y las colaboradores acceden a esta actividad. 2	G. 1	AA. El área de trabajo social trabaja continuamente en actividades dirigidas al colaborador. 4	AB. La organización cuenta con presupuesto para el desarrollo del proyecto. 3	AC. Las Políticas internas permiten el desarrollo de la actividad . 3	L.1	
	8	2	1	4	3	3	1	22

Se ha promovido intereses integrales de los equipos de trabajo	AD. Los colaboradores realizan su trabajo con eficiencia y eficacia. 4 AE. Se mejora positivamente el clima laboral . 4 AF. Se genera accion participativa del los equipos de trabajo. 3 AG. Se logra un trabajo interdisciplinario en las areas. 3	AH. Se logra la participación activa de los y las colaboradoras. 3 AI. La propuesta asegura la inclusión y equidad de género3.	G. 1	AJ. El area de trabajo social genera espacios de trabajo grupal para la diversificaicon de los intereses. 3 AK. La institución cuenta con profesionales capacitados para el logro de este objetivo. 3	AB. 4	AC. 3	L.3 AM. Es aceptable y conveniente a los/las colaboradores y organización. 3	
	14	6	1	6	4	3	3	37
Se ha re organizado los roles de los colaboradores	AN. Genera mayor planificacion en las areas de la organizacion. 2 Añ. Genera sentido de pertenencia al area intervenida.2	AO. Genera nuevas expectativas de desarrollo con enfoque de genero para los y las colaboradores. 1	AP. Permite la implementacion de cuidado del medio ambiente. 2	AQ. La organizacion cuenta con el area que regula los cambios.2 AK. 2	AB. 2	AC. 2	AM.2	
	4	1	2	2	2	2	2	15
Se han fortalecido los procesos de induccion al personal para el correcto desarrollo de actividades	AR. Se reafirma la gestion optima en cada cargo. 2 AS. Permite la implementacion de nuevos programas. 4	F. 1	G.1	AK. 1	AL. 2	AC. 1	L.2	
	6	1	1	1	2	1	2	15
Se ha promovido espacios de integracion en las areas de trabajo	B. 3 D. 3 AU. Se desarrollan nuevas interacciones positivas entre los colaboradores.2 AV. Se obtiene un equipo mas consolidado . 3 AW. Permite tener un equipo de trabajo con mayor sentido de pertenencia . 3 AX. Despierta el sentido de compañerismo. 2	AH. 4 AT. 3	AY. Logra el interes por el cuidado del medio ambiente. 4 AZ. Genera nuevos equipos de trabajo para el tema ambiental. 4	BA. El area de trabajo social trabaja continuamente en actividades para cumplir este objetivo. 4 J. 4	AB. 4	BC. Politicas estatales actuales potencializan el desarrollo del objetivo. 4	L.4	
	16	7	8	8	4	4	4	51

Se ha promovido reclutamiento interno en cargo similares de mejor ingresos	A. 2 D. 2 BD. Permite la implementacion de nuevos programas.1	Z.2	G. 1	AK.2	AB. 3	AC. 2	L. 2	
	5	2	1	2	3	2	2	17
Se ha fortalecido el conocimiento sobre habitos alimenticios saludables	B.2 C.2 D. 3 AX.3 AÑ. 3 BE. Genera autocuidado en los y las colaboradoras. 3	AO. 3 AH. 3	G. 1	AA. 4 BA. 4	AB. 4	BC. 4	L.4	
	16	6	1	8	4	4	4	43
Se ha promovido el acceso a programas de educación	A.3 B.4 D.2 E.3 M. 3 N.3 Ñ.4	Q. 4 AH. 3	G. 1	BA. 4	AB. 4	BC.4	L.4	
	22	7	1	4	4	4	4	46
Se ha generado oportunidades de mejora habitacional	B.4 D.4 E.3 Ñ.3 V.3 W.4 BF. Mejora la calidad de vida de los colaboradores. 4	Z.4	G. 1	BA. 4	AB. 4 BG. Se genera una red de proveedores que cuentan con planes habitacionales. 4	BC. 4 AC.4 J.4	L.4 U.3 AM.3	
	25	4	1	4	8	12	10	64
Se ha fortalecido las relaciones interpersonales entre colaboradores	B.4 E.4 D.4 AD.4 AE.4 AÑ. 4 AU.3	F. 3 AH.3 AI.3	G. 1	H. 3 AJ. 3 BA. 4	AB. 4	J.4 K.3 AC.4	L. 4	
	27	9	1	10	4	11	4	66
Se han generado cambios en procedimientos para la asignacion de horarios de guardias de los colaboradores	B.2 AD. 2 AE.2 AF.2	F.1 Z.2	G. 1	AK.4 AQ. 4	AB. 1	BC.3	L.3 AM. 3	
	6	3	1	8	1	3	6	28
Se ha reasignado los horarios de labores entre colaboradores	AE. 4 AN. 4 AÑ.4	F.1	G. 1	AQ. 3	AB. 2	J.4	L.2	
	12	1	1	3	2	4	2	25
Se ha promovido un modelo de vida mas activa en cuerpo y mente	B.4 D.3 E. 4 B. 4 W. 3 BH. Se mejora el bienestar bio-psicosocial de Las y los colaboradores. 4	F.3 Z.3 AI. 3	G. 1	BA. 4 AQ.4	AB. 4 I. 4	J.4 AC.4	L. 4	
	22	9	1	8	8	8	4	60

Se ha implementado mecanismos de control de enfermedades ocupacionales	D.4 AD.4 AE.4 BE.4 BF.4 BH.4 BI. Se interviene en etapas de reversibilidad que impacte la calidad de vida. 4	AI.4	G. 1	BA.4 AK. 4	I. 4 AB. 4 S. 4	J.3 K.3 T.3 AC.3 BC.3	L.4 U.3	
	28	4	1	8	12	15	7	75
Se ha promovido hábitos alimenticios saludables	D.4 N.4 V. 4 BI.4 AD.3 AE.3 BF.3 BH.4	Z.4 AH.4	G. 1	AA.4 H. 4 BA.4	AB. 4	J.3 K.3 AC.3	L. 4	
	29	8	1	12	4	9	4	67
Se ha distribuido roles al interior de las familias	D.3 N.4 V. 4 BI.3 AD.3 AE.3 BF.3 BH.3	F.4 Z.3 AI.3	G. 1	H.4 AA.4	AB. 4 I. 4	AC.4 J.4	L.4 BJ. El colaborador y su grupo familiar ha logrado mantener la sostenibilidad. 4	
	26	10	1	8	8	8	8	69
Se ha promovido la obtención de ingresos económicos	B.3 C.4 D.4 E.3 N.4 Ñ.4 W.3 AD.4 BF.4	F.3 Z.3 AH.3 AI.3 AO.3	G. 1	H.3 AA.4 BA.4	AB. 3	J.3 AC.3	BJ.4	
	33	15	1	11	3	6	4	73

Se ha mejorado la comunicación en el hogar	B.3 D.4 E.3 N.4 N.3 AN.4 BF.3 BE.3	F.4 Z.3 AI.3	G. 1	H.4 AA.4	AB. 3 I. 4	AC.3 J.4	L.4 BJ.4	
	27	10	1		7	7	8	60
Se ha promovido conductas no adictivas dentro del hogar	B.3 D.4 E.3 N.4 N.3 AN.4 BF.3 BE.3 BK. Mejora las relaciones en el hogar.4	F.4 Z.3 AI.3	G. 1	H.4 AA.4	AB. 3 I. 4	AC.3 J.4	L.4 BJ.4	
	31	10	1		7	7	8	64
Se ha promovido el buen trato en la familia	B.3 D.4 E.3 N.4 N.3 AN.4 BF.3 BE.3 BK.4	F.4 AI.4	G. 1 AY.3	H.4 AA.4	AB. 3 I. 4	AC.3 J.4	BJ.4	
	31	8	3	8	7	7	4	68

Se ha fortalecido las relaciones familiares	B.3 D.4 E.3 N.4 Ñ.3	F.2 AI.2	G. 1 AY.2	H.2 AA.2	AB. 3 I. 3	AC.3 J.4	BJ.4	
	7	4	3	4	6	7	4	35
Se han reasigando la carga laboral	B.3 W.3 AD.3 AF.3 AE.3 AI.3 BK. Genera sentido de equidad y respeto. 3	F.4 AH.3 AI.3	G. 1	H.3 AJ.3 AK.3 AQ.3	AB. 4	J.3 K.3 T.3 AC.4	L.3 U.3 AM.3	
	21	10	1	12		13	9	66
Se ha fortalecido la planificación de actividades laborales	D.3 AD.3 AE.3 BE.3 BF.4 BH.4 BI. 3	AI.4	G. 1	BA.2 AK. 4	I. 3 AB. 3	J.3 K.3 T.3 AC.3 BC.3	L.4 U.2	
	23	4	1	6	6	15	6	61
Se ha minizado los periodos de rotación constante	B.3 BL. Inside directamente en la mejor interacción familiar. 4	F.1	G. 1	AQ. 3	AB. 2	J.4	L.4	
	7	1	1	3	2	4	4	22
Se ha gestionado cambios de equipos informáticos y muebles de oficina	B.3 AG.3 AB.3	F.2	G. 1	AQ. 2	AB. 1	J.3	L.2	
	9	2	1	2	1	3	2	20

Se ha redistribuido los horarios del personal expuesto a altas temperaturas	B.3 B.J. Inside directamente en la mejor interacción familiar. 4	F.1	G. 1	AQ. 3	AB. 2	J.4	L.4	
	7	1	1	3	2	4	4	22
Se ha generado nuevos perfiles y roles de jefaturas	A. 2 D. 2 BD.2	Z.2	G. 1	AK.2	AB. 3	AC. 2	L. 2	
	6	2	1	2	3	2	2	18
Se ha promovido la participación en espacios de desarrollo profesional	A.3 B.4 D.2 E.3 M. 3 N.3 Ñ.4	Q. 4 AH. 3	G. 1	BA. 4	AB. 4	BC.4	L.4	
	22	7	1	4	4	4	4	46
Se ha promovido la prevención en el consumo de sustancias psicotrópicas	D.2 N.3 V. 4 Bl.2 AD.3 AE.3 BF.3 BH.4	Z.4 AH.4	G. 1	AA.4 H. 4 BA.4	AB. 4	J.3 K.3 AC.3	L. 4	
	24	8	1	12	4	9	4	62
Se ha insidido en el impacto danino del consumo de cafe alcohol y farmacos	D.2 N.3 V. 4 Bl.2 AD.3 AE.3 BF.3 BH.4	Z.4 AH.4	G. 1	AA.4 H. 4 BA.4	AB. 4	J.3 K.3 AC.3	L. 4	
	24	8	1	12	4	9	4	62
Se ha promovido el desarrollo economico de la pareja e hijos de colaboradores	B.3 C.4 D.4 E.3 N.4 Ñ.4 W.3 AD.4 BF.4	F.3 Z.3 AH.3 AI.3 AO.3	G. 1	H.3 AA.4 BA.4	AB. 3	J.3 AC.3	BJ.4	
	33	15	1	11	3	6	4	73
Se ha promovido reconocimiento de la empresa hacia los colaboradores	B.2 C.2 D.2 E.2 AU.2 AV.2 AX.2	F.2 AI.2	G. 1	H.2	L. 2	J.4	BJ.2	
	14	4	1	2	2	4	2	29
Se han promovido una vida en armonia en el contexto de las relaciones familiares	V.2 W.2 Y.2 BE.2 BF.2	F.2	G. 1	H.2	B. 2	J.2	L.2	
	10	2	1	2	2	2	2	21

Se ha insidido en los roles del personal de jefatura	B.3 C.3 D.4 AD.4 AE.3 AF.3 AG.4 AX.3 BD.4	AH.4	G. 1	AQ.4 H.4 AK.3	I.4 AB. 3	J.3 K.4	K.4	
	31	4	1	11	7	7	4	65
Se ha mejorado la iluminación y ventilación del entorno laboral	AD.2 AE.2 AF.2	Z. 2	G. 1	AK.2	AB. 2	J.2 T.2	L.2	
	6	2	1	2	2	4	2	19
Se ha asegurado el suministro de equipos de protección para el personal	AD.2 AE.2 AF.2	Z. 2	G. 1	AK.2	AB. 2	J.2 T.2	L.2	
	6	2	1	2	2	4	2	19
Se han minimizado el número de actos inseguros	A.4 D.4 AD.4 AE.4 AF.4 AÑ.4 AR.4	F.4	G. 1	H.4 AJ.4 AK.4 AQ.4	AB. 4	J.4 K.4 BC.4	L.4 U.4 AM.4	
	28	4	1	16	4	12	12	77
Se ha redistribuido los horarios del personal expuesto a prolongados periodos con presencia de ruido y vibración	AD.2 AE.2 AF.2	Z. 2	G. 1	AK.2	AB. 2	J.2 T.2	L.2	
	6	2	1	2	2	4	2	19
Se ha generado la política de ascenso de cargos internos	A.4 C.4 D.4 E.4 M.4 N.4 Ñ.4	F. 4 AH.4 AI.3 BM. Mujeres y hombres poseen una escala de sueldos según sus competencias. 4	G. 1	AK.3 AQ.4	AB. 4	J.4 K.3 AC.4	L.2	
	28	15	1	7	4	11	2	68

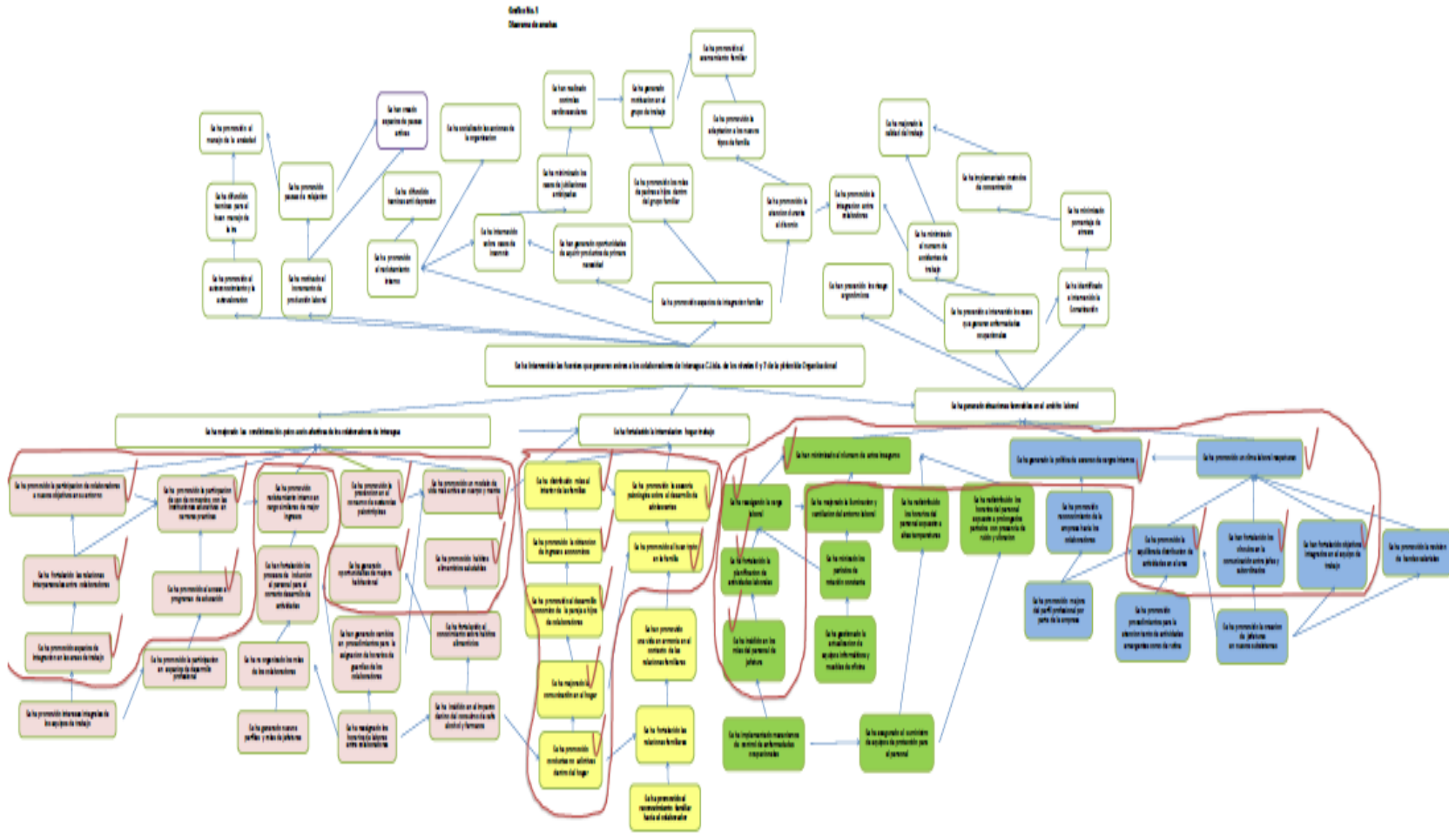
Se ha promovido mejora del perfil profesional por parte de la empresa	B.2 C.2 D.2 E.2	F.2	G. 1	H.2	I. 2	J.2	BJ.2	
	8	2	1	2	2	2	2	19
Se ha promovido un clima laboral respetuoso	B.4 AD.4 AE.4 AF.4 AG.4 AÑ.4 AS.4 AU.4 BN. Los colaboradores cuentan con un espacio confortable y accesible para exponer sus necesidades. 4	AI.3 AH.4	G. 1	AK.4 AQ.4	AB. 3	J.4 K.4 T.4 AC.3	L.3 U.4	
	36	7	1	8	3	15	7	77
Se ha promovido procedimientos para la atención tanto de actividades emergentes como de rutina	A.2 C.2 D.2 E.4 M.2 N.2 Ñ.2	F. 4 AH.4 AI.3	G. 1	AK.3 AQ.4	AB. 4	J.4 K.3 AC.4	L.2	
	16	11	1	7	4	11	2	52
Se ha promovido la equilibrada distribución de actividades en el área	B.3 W.3 AD.3 AF.3 AE.3 AÑ.3 BK. 3	F.4 AH.3 AI.3	G. 1	H.3 AJ.3 AK.3 AQ.3	AB. 4	J.3 K.3 T.3 AC.4	L.3 U.3 AM.3	
	21	10	1	12		13	9	66
Se han fortalecido los vínculos en la comunicación entre jefes y subordinados	B.3 C.3 D.3 AD.3 AE.3 AF.3 AG.3 AX.3 BD.3 BU. Aporta mejoramiento en la actitud de los/las colaboradores en el desempeño de sus actividades. 4	AH.4	G. 1	AQ.4 H.4 AK.3	I.4 AB. 3	J.3 K.4	K.4	
	31	4	1	11	7	7	4	65
Se ha promovido la creación de subsistemas con jefaturas	A. 2 D. 2 BD.2	Z.2	G. 1	AK.2	AB. 3	AC. 2	L. 2	
	6	2	1	2	3	2	2	18

Se ha promovido la asesoría psicológica sobre el desarrollo de adolescentes	B.3 E.3 V.3 W.4 BH.4 Bñ. Estimular el desarrollo de la personalidad en los hijos e hijas adolescentes de los colaboradores de Interagua.4 BO. Orientar y asesorar al adolescente y a sus familiares.4 BP. Brindar herramientas para atender situaciones de consumo de drogas, dificultades en la comunicación y conflictos familiares.4	Al.4 BQ. Las atenciones aseguran la inclusión y equidad de género y social 4	G. 1	H.4 BA.4 BR. Se realizó convenio con el área psicológica de la Universidad Salesiana Politécnica. 4	AB. 4 BS. Actividad no tiene costo. 4	J.4	BJ.4	
	29	8	1	12	8	4	4	66
Se ha promovido la revisión de bandas salariales	M. 2 O.2	F.2 Al.2	G. 1	AQ.2	AB. 1	J.2	L.2	
	4	4	1	2	1	2	2	16
Se han fortalecido objetivos integrados en el equipo de trabajo	A.4 B.4 D.4 M.4 N.4 Ñ.4 BT. Se motiva el trabajo en grupo. 4	F.4 AH.4 Al.4	G. 1 AP.3	AJ.3 AK.4	AB. 3	J.3 K.4	L.4	
	28	12	4	7	3	7	4	65

Fuente:
Fecha:
Elaboración:

Arbol de objetivos
Julio 2013
Patricia Mero, Raquel Posada

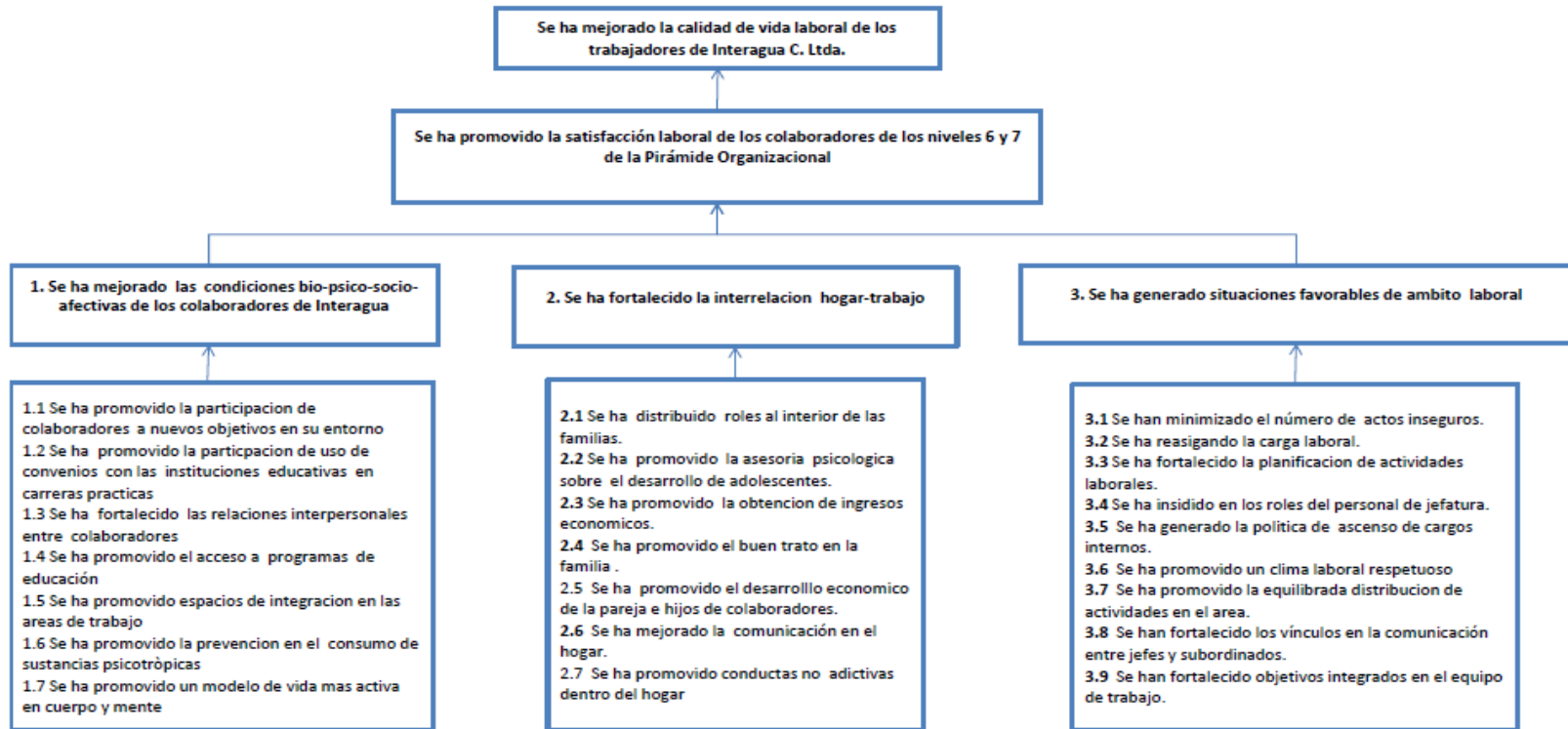
Diagrama de Amebas



Fuente:
 Fecha:
 Elaboración:

Diagrama de Estrategias

Gráfico No. 6
Diagrama de estrategias



Fuente: Análisis de matriz de alternativas
 Fecha: Enero 2014
 Elaboración: Patricia Mero, Raquel Posada

Matriz de Presupuesto

MATRIZ DE ACTIVIDADES CON PRESUPUESTO							
PROCESO 1 FORTALECIMIENTO PERSONAL EN EL AMBITO LABORAL							
C1 Se ha mejorado las condiciones biopsicosocioafectivas de los colaboradores de IA del nivel 6 y 7 de la piramide organizacional							
ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS			TOTAL	APORTE	
		HUMANOS	MATERIALES	ECONOMICOS		PROPIO	SOLICITADO
Contratación de Psicólogo	5 dias	Jefe de Bienestar Social		2000/30/8*4*5	\$ 166,67	\$ 166,67	
Selección de equipo para la ejecución de actividades	3 dias	Jefe de Bienestar Social		2000/30/8*4*3	\$ 100,00	\$ 100,00	
Diagnostico para evidenciar la necesidad de los colaboradores en el ambito psicológico, social ,fisico y profesional(Aplicación de encuestas, entrevistas, acercamientos)	10 dias	Trabajo Social (1)		1014/30/8*4*10	\$ 169,00	\$ 169,00	
		Trabajadora Social (2)		1014/30/8*4*10	\$ 169,00	\$ 169,00	
		Trabajadora Social (3)		1014/30/8*4*10	\$ 169,00	\$ 169,00	
		Trabajadora Social (4)		1014/30/8*4*10	\$ 169,00	\$ 169,00	
		Psicologo		1000/30/8*8*10	\$ 333,33		\$ 333,33
		Medico Ocupacional		1500/30/8*4*10	\$ 250,00	\$ 250,00	
Presentación del informe	3 dias	Jefe de Bienestar Social		2000/30/8*4*3	\$ 100,00	\$ 100,00	
Planificación y diseño de actividades	7 dias	Trabajadora Social (1)		1014/30/8*4*7	\$ 118,30	\$ 118,30	
		Trabajadora Social (2)		1014/30/8*4*7	\$ 118,30	\$ 118,30	
		Trabajadora Social (3)		1014/30/8*4*7	\$ 118,30	\$ 118,30	
		Trabajadora Social (4)		1014/30/8*4*7	\$ 118,30	\$ 118,30	
		Psicologo		1000/30/8*8*7	\$ 233,33		\$ 233,33
		Medico Ocupacional		1500/30/8*4*10	\$ 175,00	\$ 175,00	
				Computadora, uso de oficina, energía eléctrica		\$ 50,00	\$ 50,00

Objetivos 1.1,1.2, 1.3,1.4,1.5,1.6, 1.7, 1.8,1.9	Ejecucion de talleres : " Sastifaccion laboral- Satisfaccion personal " Asertividad Inteligencia Emocional Relaciones Humanas Orientacion Vocacional Concientizacion sobre consumo de Alcohol, tabaco y sustancias psicotropicas : Hábitos alimenticios .	30 dias		Infocus	\$ 1.000	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 1.000,00
				Material didactico	\$ 100	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 100,00
			Trabajadora Social (1)		1014/30/8*48	\$ 202,80	\$ 202,80	
			Trabajadora Social (2)		1014/30/8*48	\$ 202,80	\$ 202,80	
			Trabajadora Social (3)		1014/30/8*48	\$ 202,80	\$ 202,80	
			Trabajadora Social (4)		1014/30/8*24	\$ 101,40	\$ 101,40	
			Psicologo		1000/30/8*144	\$ 600,00		\$ 600,00
		Folleteria	\$ 100	\$ 100,00	\$ 100,00			
	Casa Abierta con Instituciones Educativas	1 dia	Trabajadoras Sociales		1014/30/8*4	\$ 135,20	\$ 135,20	
				Folleteria IA	\$1500/240*4	\$ 25,00		\$ 25,00
	Ejecución de la actividad: Casa abierta (Planes habitacionales y Convenios con establecimientos educativos.	5 dias	TS (4)		1014/30/8*5*4	\$ 338,00	\$ 84,50	
				Folleteria IA	\$4000/240x20 +\$20 Foll	\$ 353,33	\$ 353,33	
	a de convenios con Instituciones Educativas	3 dias	Jefe de Bienestar Social		2000/30/8*4*3	\$ 100,00	\$ 100,00	
			Trabajadoras Sociales		1014/30/8*4*3*4	\$ 202,80	\$ 202,80	
				Material didactico uso de sala de capacitacion uso de computadora		\$ 225,00		\$ 225,00
	Evaluación de procesos actividades contenido e impacto de la participación y aprendizaje de los participantes.	2 dias	Trabajadoras Sociales		1014/30/8*4*3*2*4	\$ 135,20	\$ 135,20	
			Psicólogo		1000/30/8*8*2	\$ 66,67		\$ 66,67
TOTAL Objetivo especifico: C1						\$ 5.548,53	\$ 3.811,70	\$ 2.583,33






















Objetivo 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9,	C3: Se ha generado situaciones favorables del ámbito laboral.							
	ACTIVIDADES	FECHA	RECURSOS			TOTAL	APORTE	
			HUMANOS	MATERIALES	ECONOMICOS		PROPIO	SOLICITADO
	Diagnostico para conocer las interrelaciones, comunicación entre jefes y grupos a cargo.	10 Dias	Psicologo		1000/30/8*80	\$ 333,30		\$ 333,30
			Trabajadoras Sociales		1014/30/8*80	\$ 1.352,00	\$ 1.352,00	
	Análisis y presentación del informe	3 Dias	Trabajadoras Sociales		1014/30/8*24	\$ 405,60	\$ 405,60	
			Psicologo		1000/30/8*24	\$ 100,00		\$ 100,00
	Planificación de actividades	1 dias	Jefe de Bienestar Social		2000/30/8*8	\$ 66,70	\$ 66,70	
			Trabajadoras Sociales		2000/30/8*8*4	\$ 135,20	\$ 135,20	
	Reuniones con Mandos medios y grupos a cargo : Participacion en grupo : Redistribucion de actividades.	1 dias	Jefe de Bienestar Social		2000/30/8*8	\$ 66,70	\$ 66,70	
Trabajadoras Sociales				1014/30/8*8*4	\$ 135,20	\$ 135,20		
Asistente de Selección				600/30/8*8	\$ 20,00	\$ 20,00		
Jefe Operativo				600/30/8*8	\$ 17,20	\$ 17,20		
Supervisor				600/30/8*8	\$ 15,00	\$ 16,00		

Objetivo 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9,	Revisión de Descripciones y Funciones de cargos.	1 días	Jefe de Bienestar Social		2000/30/8*8	\$ 66,70	\$ 66,70	
			Asistente de Selección		600/30/8*8	\$ 20,00	\$ 20,00	
			Jefe Operativo		600/30/8*8	\$ 17,20	\$ 17,20	
			Supervisor		600/30/8*8	\$ 15,00	\$ 15,00	
	Diseño y Ejecución de Talleres Proceso Socioeducativo	7 días	Psicologo		1000/30/8*48	\$ 200,00		\$ 200,00
			Trabajador Social		1014/30/48	\$ 202,80	\$ 202,80	
	Tertulias departamentales.	3 días	Jefe de Bienestar Social		2000/30/8*2	\$ 16,70	\$ 16,70	
			Trabajador Social		1014/30/48	\$ 8,50	\$ 8,50	
	Dia de Integración	1 día	Jefe de Bienestar Social		2000/30/8*8	\$ 66,70	\$ 66,70	
			Trabajador Social		1014/30/8*8*4	\$ 135,20	\$ 135,20	
				Materiales, tickets, alimentos, bebidas, premios, implementos de juegos deportivos.		\$ 1.673,33	\$ 1.173,33	\$ 500,00
	Evaluación de la actividad y desarrollo de los procesos , cada actividad.	3 días	Psicologo		1000/30/8*24	\$ 100,00		\$ 100,00
			Trabajador Social		1014/30/8*24*4	\$ 405,60	\$ 405,60	
				Material didactico uso de computadoras		\$ 66,67	\$ 66,67	
	Sistematización de las experiencias vividas y resultados de las evaluaciones.	4 días	Trabajador Social		1014/30/8*32*4	\$ 540,80	\$ 540,80	
			TS	Uso de retroproyector uso de sala de capacitacion		\$ 200,00	200,00	
	TOTAL Objetivo especifico: C3						\$ 6.382,11	\$ 5.149,80

PROCESO 2 FORTALECIMIENTO FAMILIAR								
Objetivos 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6,2.7	C2: Se ha fortalecido la interrelación hogar trabajo.							
	ACTIVIDADES	FECHA	RECURSOS			TOTAL	APORTE	
			HUMANOS	MATERIALES	ECONOMICOS		PROPIO	SOLICITADO
	Diagnostico para evidenciar la problemática familiar . Aplicación de tecnicas ficha Social, informe social,mapas de resdes, entrevistas)	10 dias	Trabajador Social		1014/30/8*80*4	\$ 1.352,00	\$ 1.352,00	
			Psicologo		1000/30/8*24	\$ 333,33		\$ 333,33
				Material didactico, uso de transporte,uso de computadora		\$ 1.046,67	\$ 796,67	\$ 250,00
	Analisis y resultado del diagnóstico :	3 dias	Trabajador Social		1014/30/8*24*4	\$ 405,60	\$ 405,60	
			Psicologo		1000/30/8*24	\$ 100,00		\$ 100,00
				Material didactico, retroproyector ,uso de computadora		\$ 275,00	\$ 200,00	\$ 75,00
	Analisis de caso e intervención	5 dias	Trabajador Social		1014/30/8*24*4	\$ 405,60	\$ 405,60	
Psicologo				1000/30/8*24	\$ 100,00		\$ 100,00	

Objetivos 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7	Establecer Red de apoyo.	4 dias	Trabajador Social		1014/30/8*40*4	\$ 676,00	\$ 676,00	
	Atencion Psicologica y consejeria.		Psicologo		1000/30/8*24	\$ 100,00		\$ 100,00
	Ejecucion de talleres : 1.- Los roles de la familia. 2.- Violencia intrafamiliar. 3.- Comunicación en la familia. 4.- Autocuidado drogas, alcohol, y tabaco en adolescentes		Trabajador Social		1014/30/8*40*4	\$ 405,60	\$ 405,60	
			Psicologo		1000/30/8*24	\$ 400,00		\$ 400,00
	Estrategia Economica : Talleres de Microempresa . 1.-Que es la Microempresa familiar ? 2.- Requisitos para iniciar la empresa familiar .		Trabajador Social		1014/30/8*40*4	\$ 405,60	\$ 405,60	
			Asesor Comercial Int Convenio			\$ 500,00		\$ 500,00
	Evaluación global de la propuesta .	1 dias	Trabajo Social (4)		1014/30/8*24*4	\$ 405,60	\$ 405,60	
	TOTAL Objetivo especifico:C2						\$ 5.225,67	\$ 3.700,67

Project

Id		Mo de tare	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin	Pre	Nombres de los recursos
1			Estrés Laboral en colaboradores de Interagua del Nivel 6 y 7 de la Pirámide Organizacional.	142,13 días	lun 05/05/14	jue 20/11/14		
2			Proceso 1 Fortalecimiento personal en el ámbito laboral	133,25 días	lun 05/05/14	vie 07/11/14		
3			C1 Mejoramiento de las condiciones Bio-psíco-socio afectivas de los colaboradores de	64 días	lun 05/05/14	jue 31/07/14		
4			Contratación de Psicólogo	5 días	lun 05/05/14	vie 09/05/14		Jefe de Bienestar Social,Asistente de Selección
5			Selección del Equipo para la ejecución de actividades	3 días	lun 12/05/14	jue 15/05/14	4	Jefe de Bienestar Social
6			Diagnostico para evidenciar la necesidad de los colaboradores en el ámbito psicológico emocional	10 días	vie 16/05/14	vie 30/05/14	5	Psicologo,Trabajadora Social 2,Trabajadora Social 3,Trabajadora Social 4,Trabajadora Social 1,Medico Ocupacional
7			Presentación del informe del diagnostico.	3 días	lun 02/06/14	jue 05/06/14	6	Psicologo,Trabajadora Social 2,Trabajadora Social 3,Trabajadora Social 4,Trabajadora Social 1
8			Planificación y Diseño de Actividades	4 días	jue 05/06/14	mié 11/06/14	7	Psicologo,Trabajadora Social 2,Trabajadora Social 3,Trabajadora Social 4,Trabajadora Social 1
9			Ejecución de Talleres	25 días	jue 12/06/14	jue 17/07/14		
10			Taller de Asertividad	3 días	jue 12/06/14	mar 17/06/14		Trabajadora Social 1,Psicologo
11			Taller de Inteligencia Emocional	3 días	mié 18/06/14	lun 23/06/14	10	Psicologo,Trabajadora Social 2
12			Taller de Relaciones Humanas	3 días	mar 24/06/14	vie 27/06/14	11	Psicologo,Trabajadora Social 3

Id		Mo de tare	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin	Pre	Nombres de los recursos
13			Taller de Orientación Vocacional	3 días	lun 30/06/14	jue 03/07/14	12	Psicologo, Trabajadora Social 4
14			Taller de Concientización sobre consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicotrópicas.	3 días	mar 08/07/14	vie 11/07/14	13	Psicologo, Trabajadora Social 1, Trabajadora Social 3, Medico Ocupacional
15			Taller de Hábitos Alimenticios	3 días	lun 14/07/14	jue 17/07/14	14	Psicologo, Trabajadora Social 2, Medico Ocupacional
16			Casa Abierta con Instituciones Educativas y Planes Habitacionales	1 día	vie 18/07/14	lun 21/07/14	15	Trabajadora Social 1, Trabajadora Social 2, Trabajadora Social 3, Trabajadora Social 4
17			Firma de Convenio con Instituciones Educativas	3 días	mar 22/07/14	vie 25/07/14	16	Jefe de Bienestar Social, Trabajadora Social 1
18			Evaluación de los procesos, actividades, contenido e impacto de la participación y aprendizaje de los participantes.	2 días	mié 30/07/14	jue 31/07/14	17	Psicologo, Trabajadora Social 1, Trabajadora Social 2, Trabajadora Social 3, Trabajadora Social 4
19			C3: Promover la calidad de vida laboral	69,13 días	vie 01/08/14	vie 07/11/14		
20			Diagnostico para evidenciar los problemas de comunicación e interrelacion Jefes y grupos a cargo	10 días	vie 01/08/14	jue 14/08/14	18	Psicologo, Trabajadora Social 2, Trabajadora Social 1, Trabajadora Social 3, Trabajadora Social 4
21			Análisis y presentación del informe .	3 días	vie 15/08/14	mié 20/08/14	20	Psicologo, Trabajadora Social 1, Trabajadora Social 2, Trabajadora Social 3, Trabajadora Social 4
22			Planificación de Actividades	44,13 días	jue 21/08/14	jue 23/10/14		
23			Reunión con mandos medios y personal a cargo	3 días	jue 21/08/14	mar 26/08/14		
24			Planificacion de actividades laborales	1 día	jue 21/08/14	vie 22/08/14	21	Trabajadora Social 1, Trabajadora Social 2, Trabajadora Social 3, Trabajadora

Id	Mo de tare	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin	Pre	Nombres de los recursos
25		Redistribución de las actividades.	1 día	vie 22/08/14	lun 25/08/14	24	Asistente de Selección, Supervisor, Jefe de Bienestar Social, Jefe
26		Revisión de las descripciones y funciones de los cargos	1 día	lun 25/08/14	mar 26/08/14	25	Asistente de Selección, Supervisor, Jefe de Bienestar Social, Jefe Operativo
27		Diseño y Ejecucion de Talleres Proceso Socioeducativo	7 días	mar 26/08/14	jue 04/09/14		
28		Como mejorar nuestra comunicación	3 días	mar 26/08/14	vie 29/08/14		Psicologo, Trabajadora Social 1
29		El trato entre Jefes y Personal a cargo	3 días	lun 01/09/14	jue 04/09/14		Psicologo, Trabajadora Social 2
30		Tertulias con Jefes departamentales	2 horas	vie 05/09/14	vie 05/09/14	29	Trabajadora Social 3, Jefe de Bienestar Social
31		Día de Integración	1 día	lun 08/09/14	mar 09/09/14	30	Jefe de Bienestar Social, Trabajadora Social 1, Trabajadora Social 2, Trabajadora Social 3, Trabajadora Social 4
32		Evaluación de las actividades	3 días	mar 09/09/14	vie 12/09/14	31	Psicologo, Trabajadora Social 1, Trabajadora Social 2, Trabajadora Social 3, Trabajadora Social 4
33		Sistematización	4 días	vie 12/09/14	jue 18/09/14	32	Trabajadora Social 1, Trabajadora Social 2, Trabajadora Social 3, Trabajadora Social 4
34		Proceso 2 Fortalecimiento Familiar	44 días	jue 18/09/14	jue 20/11/14		
35		C2 Fortalecimiento de la interrelación Hogar-Trabajo	44 días	jue 18/09/14	jue 20/11/14		

Id		Mo de tare	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin	Pre	Nombres de los recursos
36			Diagnostico para las Familias	10 días	jue 18/09/14	jue 02/10/14		Psicologo, Trabajadora Social 1, Trabajadora Social 2, Trabajadora Social 3, Trabajadora Social 4
37			Análisis y resultado del diagnostico.	3 días	jue 02/10/14	mar 07/10/14	36	Psicologo, Trabajadora Social 1, Trabajadora Social 2, Trabajadora Social 3, Trabajadora Social 4
38			Planificación de las Estrategias para la problemática familiar:	30 días	mié 08/10/14	jue 20/11/14		
39			Análisis de casos e intervención	1 día	mié 08/10/14	vie 10/10/14		Psicologo, Trabajadora Social 1, Trabajadora Social 2, Trabajadora Social 3, Trabajadora Social 4
40			Establecer Red de Apoyo	5 días	lun 13/10/14	lun 20/10/14	39	Trabajadora Social 1, Trabajadora Social 2, Trabajadora Social 3, Trabajadora Social 4, Medico Ocupacional
41			Atención psicológico y consejería	3 días	mar 21/10/14	vie 24/10/14	40	Psicologo
42			Ejecución de talleres	11,88 días	vie 24/10/14	lun 10/11/14		
43			Los Roles de la Familia	3 días	vie 24/10/14	mié 29/10/14	41	Psicologo, Trabajadora Social 1
44			Violencia Intrafamiliar	3 días	mié 29/10/14	lun 03/11/14	43	Psicologo, Trabajadora Social 2
45			Comunicación en la Familia	2,88 días	lun 03/11/14	mié 05/11/14	44	Psicologo, Trabajadora Social 3

Id		Mo de tare	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin	Pre	Nombres de los recursos
46			Taller de Autocuidado, Drogas, Alcohol y Tabaco en adolescentes	3 días	jue 06/11/14	lun 10/11/14	45	Psicologo, Trabajadora Social 4, Medico Ocupacional
47			Estrategia Económica	7 días	mar 11/11/14	jue 20/11/14		
48			Diseño y Ejecución de Talleres de Microempresa Familiar	7 días	mar 11/11/14	jue 20/11/14		
49			¿Que es la Micro Empresa Familiar?	3 días	mar 11/11/14	vie 14/11/14		Asesor Comercial de Instituto de Convenios, Trabajadora Social 1, Trabajadora Social 2
50			Requisitos para iniciar la Microempresa familiar	3 días	lun 17/11/14	jue 20/11/14	49	Asesor Comercial de Instituto de Convenios, Trabajadora Social 3, Trabajadora Social 4
51			Evaluación global de las propuesta	15 días	vie 21/11/14	vie 12/12/14	50	
52								
53								
54								
55								

Taller 1 La Familia .

Objetivo : 1.- Proporcionar habilidades de comunicación con los hijos .

2.- Disminuir los problemas que se enfrentan al interior de la familia .

Fecha	Actividades	Proceso	Hora	Recursos	Responsables
	Bienvenida: Presentación del tema.	Presentación del tema: " La comunicación familiar "	08H30	Hojas de asistencia Material didáctico Cámara de video .	TS /Psicologo
	Técnica	Analisis del problema . Sabemos escuchar ?	09h15	Recurso Humano , Hojas blancas ,lapices pizarron, cuestionarios.	TS/ Psicologo
	Retroalimentación	Conocer el beneficio de ser un padre que escucha como enfocarnos en los problemas para solucionarlos .	09h45	Recursos Humanos.	TS/ Psicologo
	Presentacion de video	Mi familia es mi familia	10h30	Lapto y proyector.	TS/ Psicologo
	Retroalimentación	Que es lo que mas te gusto del video? Explica con tus palabras el mensaje.	10h45	Recursos Humanos.	TS/ Psicologo
	Cierre del taller.	Evaluación de la actividad. Evaluación del contenido del taller. Evaluación del resultado.	11h15	Recursos Humanos ,lapices, hojas	TS/ Psicologo

Taller 2 Comunicación

Objetivo : 1.- Abrir la comunicación personal y favorecer la comunicación interpersonal

2.- Favorecer el conocimiento de las significaciones y valores significativos de la propia persona y de los demás

Fecha	Actividades	Proceso	Hora	Recursos	Responsables
	Bienvenida: Presentación del tema.	Presentación del tema: "Porque es importante comunicarse".	08H30	Hojas de asistencia Material didáctico Cámara Fotografica.	TS /Psicologo
	Técnica	El rincon : Los participantes deben seguir las instrucciones . 1.- recordar el rincon donde nos encontramos a gusto en nuestro hogar. 2.- recordar como es el lugar, lo que se encuentra en el , los recuerdos del rincon. 3.- Dibujamos el rincon y señalamos lo significativo para nosotros. 4.- Lo compartimos con la persona que queremos invitar y enseñar nuestro rincon. 5.- Ambos se presentan sus rincones los contenidos y significados 6.- se busca otras parejas para presentar los rincones.	09h00	Recursos Humanos , hojas y boligrafos	TS/ Psicologo
	Retroalimentacion	Reflexion : Como nos hemos sentido a lo largo de esta experiencia ? Que nos ha permitido ir descubriendo? Para nuestra labor que aportacionesha hecho?	09h45	Recursos Humanos . Proyector, Lapto.	TS/ Psicologo
	Presentación de video	Comunicación personal e interpersonal.	10h30	Recursos Humanos . Proyector, Lapto.	TS/ Psicologo
	Retroalimentacion	Explicar la enseñanza del video y como lo aplicaria en el hogar y en el trabajo	10h45	Recursos Humanos.	TS/ Psicologo
	Cierre del taller.	Aplicación de evaluacion de la actividad. Evaluacion de contenido. Evaluar resultados del taller.	12h00	Recursos Humanos hojas y boligrafo	TS/ Psicologo

Taller 3 Relaciones entre Jefes y Grupo a cargo
Objetivo : 1.- Tomar conciencia de cómo cada miembro del grupo se sitúa en relación con los demás.
 2.- Representar mediante un organigrama las relaciones existentes entre integrantes del grupo .
 3.- Analizar las relaciones interpersonales y subgrupales del grupo.

Fecha	Actividades	Proceso	Hora	Recursos	Responsables
	Bienvenida: Presentación del tema.	Presentación del tema: comunicación y trato entre jefes y grupo a cargo	08H30	Hojas de asistencia Material didáctico Cámara Fotografica.	TS/ Psicologo
	Técnica	Grafico de grupo: 1.- Se entrega a cada miembro del grupo una hoja o folio, se trata de representar simbólicamente cómo cada uno ve y percibe la realidad del grupo y su posición dentro de él . 2.- Al hacer el organigrama, cada miembro se representa simbólicamente con un círculo que rodea el nombre del mismo. 3.- Terminado el dibujo ,el grupo se junta de nuevo. Y cada miembro muestra su organigrama, comunicando los criterios que ha tenido para representarlo y su vision personal.	09h15	Recursos Humanos folios y bolígrafos	TS/ Psicologo
TS/ Psicologo					
TS/ Psicologo					
	Retrosalimentación	Como fue el comportamiento de cada uno de los miembros del grupo ? Como es la interrelacion grupal? Como se ve dentro del grupo de trabajo? Como me ven los otros dentro del grupo? Cual es el sentir dentro del grupo ?	10h15	Recursos Humanos	TS/ Psicologo
	Presentación de video	Equipos de trabajo : conflictos	11h15	Lapto y proyector	TS/ Psicologo
	Retroalimentación	Cual es el mensaje del video ? Se aplica en nuestro trabajo de que forma ?	12h00	Recursos humanos	TS/ Psicologo
	Cierre del Taller	Evaluación de la actividad. Evaluacion del contenido del taller. Evaluar los resultados	12h30		TS/ Psicologo