



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas  
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano**

**TÍTULO:**

**Propuesta para el fortalecimiento de las condiciones  
sociofamiliares de las trabajadoras, y sus familias, de la  
Cervecería Nacional S.A.**

**AUTORA:**

**Panta Landaverea, María Belén**

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de:**

**LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**TUTORA:**

**Msg. Condo Tamayo, Cecilia**

**Guayaquil, Ecuador**

**2014**



## Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE LICENCIADO/A EN TRABAJO SOCIAL

En la ciudad de Guayaquil, a los trece días del mes de mayo de dos mil catorce, en la Sala de Audiencias “Vicente Rocafuerte”, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a las 12H00, se presenta la graduanda **MARIA BELÉN PANTA LANDAVEREA**, con el fin de sustentar el Trabajo de Titulación denominado: “Fortalecimiento de las condiciones socio-familiares de las trabajadoras y sus familias, de la Cervecería Nacional S.A.”, requisito previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social.

El Tribunal presente está integrado por:

Lcda. Sandra Mendoza Vera, Directora de la Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

- Mgs. Paola Mejía Ospina, Docente Revisora
- Mgs. Patricia Quintero, Docente Revisora
- Mgs. Cecilia Condo Tamayo, Tutora

Una vez finalizada la sustentación del tema, el Tribunal procede a la calificación de **NUEVE PUNTO TREINTA Y TRES**, declarándola ***apta para su investidura correspondiente a Licenciada en Trabajo Social.***

Para constancia de lo actuado, suscriben la presente acta, los miembros del Tribunal y el/la graduando/a.

**Sandra Mendoza Vera, Lcda.**  
Directora de Carrera

**Cecilia Condo Tamayo, Mgs.**  
Docente Proyectos IDIS

**Paola Mejía Ospina, Mgs**  
Docente de Trabajo Social

**Patricia Quintero Estrada, Mgs.**  
Docente de Trabajo Social

**María Belén Panta Landaverea**  
Graduanda



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas**  
**Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **María Belén Panta Landaverea**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación **Propuesta para el fortalecimiento de las condiciones socio-familiares de las trabajadoras, y sus familias, de la Cervecería Nacional S.A.**, 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 mi total autoría.

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

**Guayaquil, a los 14 del mes de Mayo del año 2014**

**LA AUTORA**

---

**María Belén Panta Landaverea**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas  
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

## AUTORIZACIÓN

Yo, **María Belén Panta Landaverea**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Propuesta para el fortalecimiento de las condiciones socio-familiares de las trabajadoras, y sus familias, de la Cervecería Nacional S.A.**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 14 del mes de Mayo del año 2014**

**LA AUTORA:**

---

**María Belén Panta Landaverea**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas  
Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano

**CALIFICACIÓN**

---

**Msg. Cecilia Condo Tamayo**  
PROFESORA GUÍA O TUTORA

## ÍNDICE GENERAL

<b>Resumen del documento</b> .....	
<b>Introducción</b> .....	<b>1 - 2</b>
<b>Capítulo I: Planteamiento del problema</b> .....	<b>3 - 10</b>
Definición del problema de investigación .....	3 - 7
Justificación de la selección del problema .....	7 - 10
<b>Capítulo II: Marco Epistemológico – Teórico – Conceptual</b> .....	<b>11 - 29</b>
Marco Epistemológico .....	11 - 15
Marco Teórico - Conceptual .....	15 - 27
Marco Normativo .....	27 - 28
Marco Estratégico .....	29
<b>Capítulo III: Contextualización de la propuesta</b> .....	<b>30 - 43</b>
Antecedentes de la propuesta .....	33 - 33
Descripción del ámbito de intervención en el que se enmarcaría el propuesta .....	33 - 36
Caracterización del contexto organizacional .....	36 - 43
<b>Capítulo IV: Metodología de la investigación diagnóstica</b> .....	<b>44 - 49</b>
Enfoque de la investigación .....	44 - 45
Nivel de Investigación .....	45 - 46
Universo, muestra y muestreo .....	46 - 47
Proceso de recolección y análisis de la información .....	48 - 49
<b>Capítulo V: Resultados de la investigación diagnóstica</b> .....	<b>50 - 72</b>
Caracterización de la población participante .....	50 - 59
Diagnóstico de la problemática a intervenir .....	59 - 72
<b>Capítulo VI: Propuesta de Intervención Profesional</b> .....	<b>73 - 109</b>
Objetivos de la propuesta .....	73 - 74
Análisis de Impactos, Factibilidad y Sostenibilidad .....	74 - 81
Plan de Acción .....	81 - 92

Duración .....	92
Presupuesto del proyecto .....	93
Matriz de Marco Lógico .....	93 - 99
Sistema de Gestión y Evaluación de la propuesta .....	100 - 109
<b>Bibliografía .....</b>	<b>110 - 121</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>122 - 175</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla#1 Matriz de jerarquización del problema .....</b>	<b>123 - 124</b>
<b>Tabla# 2 Matriz de categorías para el diagnóstico .....</b>	<b>126 - 130</b>
<b>Tabla # 3 Matriz de análisis de involucrados .....</b>	<b>146 - 150</b>
<b>Tabla # 4 Matriz de alternativas .....</b>	<b>152 -157</b>
<b>Tabla # 5 Matriz de actividades con presupuesto .....</b>	<b>170 - 175</b>
<b>Tabla # 6 Matriz de Marco lógico .....</b>	<b>94 - 99</b>
<b>Tabla# 7 Matriz de Monitoreo .....</b>	<b>106 - 109</b>



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico # 1 Organigrama institucional .....	125
Gráfico # 2 Mapa de actores/as del problema .....	145
Gráfico # 3 Estado Civil de las trabajadoras de la propuesta de CN Guayaquil 2013.....	50
Gráfico # 4 Nivel de Instrucción de las trabajadoras de la propuesta de CN de Guayaquil 2013 .....	51
Gráfico # 5 Áreas de trabajo a las que pertenecen las trabajadoras de la propuesta de CN de Guayaquil 2013.....	52
Gráfico # 6 Tipos de familia de las trabajadoras de la propuesta CN de Guayaquil 2013.....	52
Gráfico # 7 Situación del cónyuge de las trabajadoras de la propuesta CN de Guayaquil 2013 .....	54
Gráfico # 8 Actividades en tiempo libre que realiza la familia de la propuesta CN de Guayaquil 2013.....	55
Gráfico # 9 Árbol del problema.....	151
Gráfico# 10 Problemas familiares que se manifiestan en las familias de las trabajadoras de la propuesta de CN de Guayaquil 2013 .....	59
Gráfico # 11 Árbol de objetivos .....	158
Gráfico # 12 Diagrama de Estrategias .....	159
Gráfico # 13 Cronograma de la propuesta .....	167 - 169
Gráfico # 14 Organigrama de la propuesta .....	100
Gráfico # 15 Flujograma de la propuesta.....	105

## RESUMEN

Se pretende que mediante la intervención familiar y dar prioridad a los problemas que atraviesan el sistema de cada trabajadora de Cervecería Nacional S.A., de acuerdo a la Matriz de jerarquización del problema se obtuvo como resultado de la ponderación la selección del siguiente problema: “**Escaso cumplimiento del rol nutricional en las trabajadoras y sus familias**”, se presenta los objetivos del estudio; **Objetivo General:** Diagnosticar las problemáticas que afectan a las trabajadoras de Cervecería Nacional S.A. en sus microsistemas de interacciones, con el fin de elaborar una propuesta que mejore su calidad de vida y **Objetivos Específicos:** Observar y determinar las interacciones de las trabajadoras de Cervecería Nacional S.A. en su sistema familiar; Investigar y determinar cuáles son las condiciones sobre la calidad de vida que viven actualmente la trabajadora de Cervecería Nacional S.A.

La investigación ésta basado en el aspecto teórico en las siguientes teorías: Teoría Sistémica de Bertalanffy, la familia es el micro sistema de las trabajadoras participantes de la propuesta, razón por la cual se pretende trabajar desde lo micro hasta lo macro, la teoría Ecosistémica de Bronfenbrenner para entender los sistemas familiares, la teoría de Desarrollo Humano vista desde el enfoque de capacidades de Amartya Sen, también se encuentra dentro de esta La calidad de vida individual y la calidad de vida laboral, debido al contexto de nuestra investigación, a su vez el paraguas para entender la Estructura Familiar de Minuchin y para entender el problema la Teoría del Apego de Bowlby y Anniston.

Las condiciones familiares influyen en el rol nutricional de las trabajadoras y sus familias, los factores que inciden sobre el problema central, se expresa de acuerdo al gráfico # árbol de problema, consta de 3 causas directas: Limitada interacción entre la pareja; Débiles capacidades individuales y familiares para el

funcionamiento familiar e Insuficiencia de programas interventivos que fortalezcan la dinámica familiar.

Se pretende trabajar los componentes de nuestra propuesta desde el Modelo Terapéutico y el Método de Intervención Familiar Sistémico para el primer y segundo componente donde está dirigido las actividades para la intervención con la pareja y la familia de la trabajadora, para el tercer componente se utilizará el Modelo Socioeducativo, enfocado en el Método de Investigación Acción Participativa generando capacidades y habilidades a los profesionales de las sedes de Guayaquil y Quito de la empresa, para que se pueda atender con calidad y calidez las necesidades de las familias.

En la presente propuesta se va a seguir los siguientes objetivos específicos: Objetivo a largo plazo: Se ha promovido al mejoramiento del desempeño laboral; Objetivo General: Se ha fortalecido las condiciones socio- familiares de las trabajadoras y sus familias; Objetivo específico 1: Se ha fortalecido la relación con la pareja de la trabajadora; Objetivo específico 2: Se ha fortalecido las capacidades individuales y familiares para el funcionamiento familiar; Objetivo específico 3: Se ha implementado programas interventivos que fortalezcan la dinámica familiar.

Las principales actividades que se detallan son por Objetivo específico 1, se tiene: Diseño de Programa “La Vida en Pareja”, establecimiento de acuerdos para la intervención en pareja; en el segundo objetivo específico: Elaboración de diagnósticos familiares, elaboración de 45 planes de intervención familiar y en el tercer objetivo específico: Investigación de las situaciones de las familias de las trabajadoras de CN Guayaquil – Quito, diseño de programas interventivos para las familias sedes Guayaquil.

**Palabras Claves: Apego; Rol nutricional; Trabajo Social; Roles Parentales**

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo principal el estudio de las condiciones socio-familiares de las trabajadoras y sus familias, la cual está basado en las trabajadoras madres del área administrativa de la Cervecería Nacional S.A. con hijos/as en edad escolar, a través de la inserción en el sistema familiar se puede analizar las dificultades que imposibilitan que la persona se desarrolle de mejor manera en el resto de su contexto, y tal es el caso en el entorno laboral.

Es razón para que se realice una propuesta, en términos del problema seleccionado a través de una jerarquización de problemas que son evidenciados en el discurso de las familias; de acuerdo a las entrevistas en domicilio realizadas, recordando que las trabajadoras trabajan una cantidad de tiempo mayor y esto es causal en el sistema familiar, como por ejemplo: Escaso tiempo de vinculación familiar, entre otros/as.

El sistema familiar de una persona es de vital importancia, es su primera estructura de acogida donde se enmarca las primeras relaciones afectivas que tiene el individuo; además de la familia, están los grupos de pares, las relaciones que se den en la infancia de una persona radican e influyen en las vinculaciones que tenga una persona durante el transcurso de su vida, la importancia del establecimiento de las relaciones influye en la construcción de la personalidad.

Una de las teorías en que se establece la investigación es la Teoría del Apego de Bowlby, en que la veremos con mayor énfasis en un capítulo de la investigación, la relación de apego seguro con el entorno, manifiesta una conducta adaptable para el ambiente, y la ausencia de esta desencadena múltiples causalidades tales como: sentimiento de desconfianza, falta de

expresividad emocional, inadaptabilidad en el entorno, entre otros/as, lo cual impide que la persona sea capaz de brindar afecto hacia el otro ser humano.

La propuesta está dirigida y posee un gran impacto social, donde hoy en día se visualiza el múltiple rol de las madres, se pretende que a través de ésta sea considerada en mayor atención a estos/as actores/as que evidencian el problema manifestado en otro apartado, la Constitución de la República del Ecuador del 2008 pretende promover a una cultura enfocada en la equidad de género, éste enfoque no solo es visto desde el entorno laboral sino también en el contexto familiar de la persona, la importancia de fortalecer los vínculos de afinidad en el grupo familiar apuntan a mejorar la calidad de vida familiar y con ello establecer simetría entre los miembros de la familia.

La investigación tuvo el apoyo del Departamento de Bienestar Social de la Cervecería Nacional, quien a través de la creación del “**Proyecto Piloto Mamá CN**”, dan importancia a los/as actores/as dando apertura al mejoramiento de los programas que tiene y brinda el Departamento hacia ellos/as, a través de las intervenciones familiares se busca el incremento de la persona en el entorno laboral, se pretende que se crearía la conciliación trabajo-familia.

Como objeto de la profesión y vocación de la Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano, “radica la importancia de la estabilidad emocional de las trabajadoras de la Cervecería Nacional S.A.”, en el estudio se dará a conocer las características de los/as actores/as, a través de las teorías y el uso de la metodología se llevará a cabo el proceso investigativo donde luego en un capítulo se mostrarán los resultados obtenidos de la misma.

## Capítulo I

### Planteamiento del problema

La presente investigación es de enfoque mixto, a través de entrevistas en domicilios aplicadas a las trabajadoras del área administrativas con hijos/as en edad escolar, de acuerdo al **Anexo 1 Tabla #1 Matriz de jerarquización de problemas**, se evidencia dentro del listado de problemas, el problema que evidenció mayor ponderación es: **“Escaso cumplimiento del rol nutricio en las trabajadoras y sus familias”**; problema con el cual se intervendrá y se realizará la propuesta que será entregada al final de las prácticas pre-profesionales a la institución Cervecería Nacional S.A.

#### 1.1 Definición del problema

Para la comprensión del problema como punto principal tenemos el concepto de Nutrición Emocional, según Cebrián (2010), “radica lo emocional es la cualidad del ser humano, es decir la parte afectiva considerada como alimento para el individuo, esto es concebido a través de 3 tipos de nutrientes, tales son: los nutrientes constructores que construyen la inteligencia emocional (el amor, la aceptación, respeto y el reconocimiento de caricias), los nutrientes energéticos promueven acciones (oportunidades y sueños (creatividad)) y los nutrientes protectores estos de aquí actúan de escudo de las afectaciones negativas del ambiente (autoestima alta y comunicación asertiva)”. (Contreras, 2010, pág. 56)

Linares (2002), manifiesta “la socialización, la influencia del cuidado y protección del cuidador primario, padre, madre para que el/a niño/a pueda cuidarse y protegerse así mismo, reconociéndose como sujeto y construyendo la adaptabilidad con el ambiente, la nutrición emocional entre padre e hijo, enfatiza en la proporción de cuidado y reconocimiento hacia el/la hijo/a, fomentando la socialización a través de la protección”. (Chan, 2006, pág. 75)

Según Fariña, Vásquez y Arce (2006) existen elementos nutricios y normativos de la socialización, estos elementos son:

- ✚ “El amor y el reconocimiento familiar: El amor comprende factores que determinan un vínculo relacional de ser amado y sentirse amado, la valorización familiar da el ajuste adecuado para el contexto social.
- ✚ La normativa y los mecanismos de control familiar: el desarrollo de la conciencia, hábitos, reglas que se entablan en el sistema familiar sirve para la convivencia con otros sistemas, estas normativas están encaminadas a la normativa social”. (Chan, 2006, pág. 75)

La Teoría del Apego muestra su influencia en el problema, el apego influye en las relaciones que tenga el individuo y por ende la acción de nutrición emocional que dé la familia desde aquí, se construye la base para las relaciones que establezca la persona y la capacidad que tiene para adaptarse al ambiente que lo rodea.

Una perspectiva en psicología, discute la idea de sujeto y de identidad como esencias naturales, que “son” más allá de toda situación, es la perspectiva socio-histórica y las teorías contextualistas o situacionales. Estas ponen en cuestionamiento que pueda pensarse a un sujeto y menos aún, definir su identidad, recortando de su contexto socio-histórico. Aquí, no “se entiende al contexto como un entorno que explica por qué alguien es como es, o como un agregado que influye sobre la manera de ser de los sujetos, sino que le da al contexto y a la situación un lugar constitutivo”. (Zambudio, 2009, pág. 100)

El afecto resulta que en los miembros del sistema familiar “se dé una relación de proximidad, evidenciándose como: afectuosa, calidad, de apoyo y de cariño, el afecto en las interacciones es muy valorada; resulta comprender que la

familia, guarda una relación directa con la satisfacción personal y con las posibilidades de desarrollo de los miembros de la familia”. (Figuroa, 2009, pág. 65)

La relación de apego se da como un sistema de regulación emocional, que tiene como objetivo “la experiencia de seguridad, se desarrolla un sistema regulador diádico en el que las señales de cambio de los estados de los bebés son entendidas y respondidas por el cuidador, permitiendo alcanzar la regulación de esos estados”. (Safrany & Quezada, 2005, pág. 99)

De acuerdo como vaya desarrollándose el individuo en su ciclo vital individual, conectará los vínculos que el ambiente le proporcione, uno de los vínculos que establezca será al amor hacia la pareja, que según (Ainsworth, 1967, en Main, 1999) “el vínculo tiene aspectos de sentimientos, recuerdos, expectativas, deseos e intenciones, todo lo que sirve como una clase de filtro para la recepción e interpretación de la experiencia interpersonal”. (Safrany & Quezada, 2005, pág. 99)

Debido a las características conductuales de los tipos de apego se manifiesta el amor romántico “es un apego que se desarrolla en la infancia”, es un estilo de apego que se desarrolla y se mide en las relaciones románticas adultas. (Magaña & Montalvo, 1997, pág. 137)

La comunicación juega un papel muy importante en las relaciones interpersonales, “del mismo modo las expresiones de sentimientos siendo factor en las relaciones de pareja, lo cual se lo considera una conducta positiva, generando un grado de confianza entre las personas” (Herrera, 2012, pág. 154)

La personalidad adulta “se visualiza como producto de la interacción del individuo con figuras claves durante sus años inmaduros y con las figuras de apego, individuos que han crecido en un hogar adecuado, con padres



afectuosos en la medida normal, y han tenido ante sí a personas que pueden brindarle apoyo, aliento y protección, saben dónde buscar todo ello suelen tener expectativas firmes y satisfechas; por lo que, como adulto, le resulta difícil imaginar un mundo distinto”. (Franco, 2010, pág. 87)

La dimensión emocional presta atención a las emociones primarias, que conlleva a componentes experienciales y culturales en sí misma una dimensión; compuesta de múltiples factores se llama el afecto. Dentro de las familias se puede dar incluso cierto grado de distanciamiento sin romper vínculos positivos. (Safrany & Quezada, 2005)

El apego suele producirse respecto desde la madre, pero puede ser establecido con cualquier persona que haga sus veces, ya sea varón o mujer. “Sí que existe una cierta unidad de criterio en que los cuidados maternos contribuyen claramente a la seguridad del apego, especialmente la sensibilidad materna y la tolerancia a la ansiedad”. (Vergara, 2002, pág. 76)

Un sistema familiar en “equilibrio emocional está libre de manifestaciones sintomáticas en cualquier nivel de diferenciación”. Se produce una regresión en algún miembro de la familia, actúan entonces para restablecer el primitivo equilibrio libre de síntomas, se trastorna cuando alguno de sus miembros alcanza un nivel de diferenciación levemente superior, poniéndose entonces automáticamente el movimiento para establecer el equilibrio inicial. (Cartin & Guerrero, 2000, pág. 88)

Las vinculaciones afectivas positivas se traducen en proximidad física y en contactos frecuentes entre los miembros de la familia, quienes muestran su deseo de estar juntos y la satisfacción que ello les reporta, la proximidad como lenguaje no verbal se convierte en un indicador de proximidad psicológica, las

relaciones afectivas positivas inducen desde la propia familia. (Safrany & Quezada, 2005)

Ciertas conductas poco efectivas e incluso disfuncionales surgen como consecuencia de vinculaciones afectivas infantiles no adecuadas, es decir un apego ambivalente, que “constituye el apego seguro, adecuado para la satisfacción personal, en el propio desarrollo, las vinculaciones afectivas configuradas desde la infancia tendrán consecuencias en la vida adulta”. (Safrany & Quezada, 2005, pág. 99)

A continuación se da a conocer la directriz en la cual está enmarcada la investigación.

### **Definición de preguntas de investigación**

#### **¿Cómo se da la relación de nutrición emocional en las familias de las trabajadoras de Cervecería Nacional S.A.?**

1. ¿Cuáles son las condiciones que viven las familias de las trabajadoras de Cervecería Nacional S.A. atendidas en la investigación?
2. ¿Cuáles son los factores que inciden en el problema investigado en las familias de las trabajadoras de Cervecería Nacional S.A.?
3. ¿Cuáles son los posibles efectos en las trabajadoras de Cervecería Nacional S.A., sus familias e institución en el caso de mantenerse el problema?

### **1.2 Justificación**

La Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano, forma profesionales con capacidad teórica, técnica y con calidad de ética para intervenir en los distintos ámbitos de intervención que promueve, es deber del profesional en la rama, dar

resultados que potencien cambios en la vida de las personas, a través de intervenciones de calidad y con calidez.

Un aspecto muy importante de la carrera es el trabajo con el sujeto y la familia, permite la innovación y fortalecimiento de capacidades que se dan con los propios recursos que tenga la persona, de esa manera se concibe la transformación y trascendencia del ser humano.

Cabe mencionar que la línea de investigación realizada apunta a la categoría de “Salud y Bienestar” que apunta al enfoque preventivo, direccionado de la mirada asistencial, estas investigaciones apuntan a mejorar con la calidad de vida de la población y promover un ambiente sano, es decir está bajo la directriz del Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017.

Esta línea de investigación cumple con las expectativas de la carrera, está sujeto a los ejes del Desarrollo Humano Social y Desarrollo Integral, cabe recalcar que responde a la articulación del Plan Nacional del Buen Vivir y a la orientación de las políticas o lineamientos, objetivos y metas que en él se enmarca, promoviendo a la investigación, siendo eje impulsor para que los/las estudiantes innoven en el campo de la investigación respondiendo a las prioridades del medio que los rodea.

Debido a la creación del Proyecto Piloto Mamá CN, utilizando el método socioeducativo, además de apuntar al refuerzo pedagógico, se logra la intervención en las familias de las trabajadoras participantes, luego de haber realizado la promoción de la propuesta y aceptación por parte de las madres trabajadoras, se puede indagar a través de las entrevistas en domicilios y la utilización de otras técnicas las problemáticas que afectaban o influenciaban en el contexto familiar.

Éstas madres pertenecen al área administrativa de la empresa, en muchos casos tienen turnos rotativo, algunas son jefas y cabezas de hogar, lo cual deben cumplir y tienen el ejercicio de múltiples roles, en convivencia con familia extensiva, la importancia del estado emocional de las madres y la preocupación del pasar pocas horas en el entorno familiar; da a la innovación de un programa para este grupo prioritario de la Cervecería Nacional S.A., la empresa tiene programas que cubren expectativas para otros miembros, pero no se trabaja al interior de las familias.

Desde ahí la iniciativa marca territorio y abre camino para la investigación en el ámbito familiar, como es mención se realizó entrevistas en domicilios a las trabajadoras de la Cervecería Nacional S.A., donde los resultados de los problemas obtenidos se muestran en el Anexo 2 Tabla # 1 Matriz de jerarquización de problemas. La matriz jerarquizada fue revisada y aprobada en la Cátedra de Proyectos IDIS III y la Cátedra de Intervención Profesional III, cada estudiante investigará y analizará un problema a fondo, con el fin de entregar un producto como propuesta hacia la institución. El problema a intervenir fue escogido de formar voluntaria de acuerdo a la afinidad de cada estudiante, realizando investigaciones tanto bibliográficas, así también entrevistas en domicilios para la obtención de datos e información (fuentes primarias).

La Matriz de jerarquización del problema posee criterios para la selección del problema: afinidad, magnitud, gravedad, gobernabilidad institucional y competencia de T.S., el puntaje a colocarse en cada categoría, es muestra de investigaciones, datos estadísticos, entre otros; la ponderación fue realizada en grupo de estudiantes de las prácticas profesionales la misma que tiene puntaje desde 1 hasta 4, siendo el 1 considerado como menor y el 4 como máximo.

Se obtuvo como resultado de la ponderación la selección del siguiente problema: **“Escaso cumplimiento del rol nutricional en las trabajadoras y sus familias”**, nace la investigación con un límite y horizonte donde poner marcar la propuesta. Toda investigación tiene objetivos tanto general como específico a continuación.

**Objetivo General:** Diagnosticar las problemáticas que afectan a las trabajadoras de Cervecería Nacional S.A. en sus microsistemas de interacciones, con el fin de elaborar una propuesta que mejore su calidad de vida.

#### **Objetivos Específicos**

- ✚ Observar y determinar las interacciones de las trabajadoras de Cervecería Nacional S.A. en su sistema familiar.
- ✚ Investigar y determinar cuáles son las condiciones sobre la calidad de vida que viven actualmente la trabajadora de Cervecería Nacional S.A.

## **Capítulo II**

### **Marco Epistemológico – Teórico – Conceptual**

#### **2.1 Marco Epistemológico**

El presente capítulo indica la epistemología, es decir la teoría con el cual se entenderán la problemática social, “la epistemología es una disciplina que se ocupa de estudiar las teorías y métodos que se emplean para alcanzar el conocimiento, es una rama de las ciencias sociales también define una construcción del proceso para una concreción al método, dando una explicación de técnica y de instrumentos para la intervención” (Salmerón, 2005, pág. 74)

Partiendo de la conceptualización de la palabra epistemología, se da a conocer la teoría que sustenta nuestro marco para el diagnóstico para entender de una mejor manera la problemática a diagnosticar.

#### **1. Teoría General de Sistemas**

Analizaremos la **Teoría General de Sistemas**, muestra elementos como: tienen un orden, jerarquía, se autorregulan, en tanto esta teoría permite analizar la estructura y procesos que se desarrollan dentro de la familia, como observar los miembros que conforman el sistema familiar y sus interacciones y sin ser interdependientes entre sí. (Aylwin & Solar, 1983)

Según (Villegas & Bellido, 2003, pág. 70) la teoría general de sistemas “fue concebida por Von Bertalanffy en las década de los 40, con el fin de construir un modelo práctico para conceptualizar los fenómenos que la reducción mecanicista de la ciencia clásica no podía explicar”

## Principios de los sistemas

Según (Ramírez A. , 2002, págs. 89 - 97) la teoría de Sistemas está orientada por principios tales como: Interdependencia, Totalidad, Jerarquía, Equifinalidad, Recursividad, Hologramático.

- ✚ “Totalidad, es un aspecto que engloba a estudiar todas las partes que conforman el sistema previo que es el camino para entender la organización y dinámica de la realidad el sistema.
- ✚ Interdependencia, las partes interactuantes en el sistemas actúan como tal interdependiente una de la otra que se relacionan formando un conjunto unitario pero no dependen de ninguna para cumplir su objetivo (tienen una relación interna)
- ✚ Jerarquía, es básicamente el poder en un sistema siempre alguien tiene el poder porque alguien mismo se lo da, para dar el poder se debe tomar en cuenta la jerarquía.
- ✚ Equifinalidad, es un aspecto en el proceso de las estructuras que pueden alcanzar el mismo estado final partiendo de diferentes condiciones iniciales y siguiendo distintas perspectivas.
- ✚ Recursividad, el sistema es capaz de crear sus propios recursos aunque no existan, es decir la propiedad que algo pueda repetirse indefinidamente dentro de sí mismo.
- ✚ Hologramático, que evidencia que no sólo la parte está en el todo, sino que el todo está en la parte”. (Ramírez A. , 2002, págs. 89 - 97)

El ambiente en el sistema tiene relevancia debido en el cual se crea la relación y está depende de la capacidad que tiene él mismo para adaptarse y responder a los factores del entorno, este proceso es dinámico y sensible, el sistema tiene la capacidad de analizar el entorno para poder responder a las exigencias del mismo. (Ramírez, 2002)

## Propiedades de los sistemas

Los sistemas tienen propiedades que los hacen diferentes de otros sistemas, que se atribuyen han generado desarrollo práctico en otras disciplinas, a continuación describiremos algunas:

- ✚ Sinergia: Es la propiedad por la cual el sistema tiene la capacidad de actuación de un sistema es superior a la de sus componentes, es decir cuando la suma de las partes del mismo es diferente del todo, aquí se manifiesta la presencia de relaciones e interacciones entre las partes.
- ✚ Entropía: Es el proceso mediante el cual el sistema tiende a consumirse, desorganizarse y morir, esta se debe a que el sistema tiende a perder información provocando la desintegración y su acción afecta principalmente a sistemas cerrados y aislados.
- ✚ Morfostáticos se denominan a aquellos procesos de intercambio complejos entre el sistema y el ambiente que tienden a preservar o mantener una forma, una organización -en el sentido de estructura- o un estado dado del sistema.
- ✚ Morfogenéticos se refiere a los procesos que tienden a elaborar o modificar una forma, organización, estructura o un estado dado del sistema. (Sánchez, 2005)

## Proceso de los sistemas

Proceso es la secuencia sistemática de operaciones para producir un resultado especificado. En el proceso los elementos de entrada son transformados en elementos de salida.

- ✚ Entrada o insumo (input): es la fuerza de arranque que provee el material o la energía para la operación del sistema.



- ✚ Salida o producto (output): es la finalidad para la cual se reunieron elementos y relaciones del sistema.
- ✚ Procesamiento o procesador (throughput): es el fenómeno que produce cambios, es el mecanismo de conversión de las entradas en salidas o resultados.
- ✚ Retroacción o retroalimentación (feedback): es la función de retorno del sistema que tiende a comparar la salida con un criterio preestablecido. (Ramírez, 2002)

### **Clasificación de los sistemas**

Según Alba (1995) citado en (Sánchez, 2005, pág. 76) (Rivera & Álvarez, 2008, pág. 95) de acuerdo a su planteamiento los sistemas pueden ser:

- ✚ “Relación con el medio ambiente:
  - ✚ Sistema Abierto: Intercambia energía, información. Interacción constante entre el sistema y el medio ambiente.
  - ✚ Sistema Cerrado: Hay muy poco intercambio de energía, de materia, de información, etc., con el medio ambiente.
  
- ✚ Por su naturaleza:
  - ✚ Sistema Concreto: Son físicos o tangibles.
  - ✚ Sistema Abstracto: Son simbólicos o conceptuales.
  
- ✚ Por su origen:
  - ✚ Sistema Natural: Es generado por la naturaleza
  - ✚ Sistema Artificial: Es producto de la actividad humana, es decir construidos por el hombre.
  
- ✚ Por sus relaciones:

- ✚ Sistema Simple: Poseen pocos elementos y relaciones.
- ✚ Sistema Complejos: Múltiples elementos y relaciones entre ellos.

✚ Por el cambio de tiempo:

- ✚ Sistema Estático: No cambia con el tiempo
- ✚ Sistema Dinámico: Cambia con el tiempo”

## 2.2 Marco Teórico-Conceptual

### 1. Teoría Eco-Sistémica

Para el respectivo marco se tomará la **Teoría Eco – Sistémica**, haciendo vinculación con la Teoría Ecológica del autor Bronfenbrenner; manifiesta la siguiente conceptualización; “propone una perspectiva ecológica del desarrollo de la conducta humana, incidiendo en el ambiente ecológico como un conjunto de estructuras donde cada ser humano se relaciona en diferentes niveles del ambiente”. (García F. , 2001, pág. 81)

Ésta manifiesta al ambiente ecológico subsistema o niveles referidos tales a continuación en mención: el primer nivel es el **microsistema**, constituye la relación del individuo de manera inmediata, he aquí las interacciones que tiene el ser humano son su familia, el segundo nivel es el **mesosistema**, se manifiesta las interrelaciones del entorno anterior con éste o más entornos, donde el individuo se desarrolla y participa (familia, el trabajo y la vida social), el tercer nivel el **exosistema**, está constituido por entornos más amplios que no incluyen directamente al individuo como actor activo (lugar de trabajo de la pareja, grupos de amigos de la pareja), el cuarto nivel el **macrosistema**, se configura la influencia de factores como la cultura y la subcultura en la que se

desenvuelve el individuo y todas las personas que conforman la sociedad. (Torrico, Santín, & Villas, 2002)

Existen puntos importantes sobre la perspectiva ecológica que tienen un involucramiento, como factores que inciden en el entorno del individuo tales como:

- ✚ La conducta individual, se explica mejor desde la comprensión del contexto ambiental total en el que los individuos se desenvuelven.
- ✚ Los ambientes humanos son extremadamente complejos e incluyen dimensiones físicas, como estructuras sociales, económicas y políticas muy elaboradas.
- ✚ Los individuos deben mantener una mutualidad adaptativa con sus medios, tanto personal como ambiental para poder sobrevivir. (Aylwin & Solar, 1983, pág. 72)

Cada nivel de los sistemas “tiene un impacto significativo para el desarrollo humano y está en constante cambio con el ambiente, la seguridad del ser humano para desenvolverse está basada en la seguridad y confianza que provee del contexto físico para la interacción del individuo”, logrando así un proceso adaptativo en las dimensiones del ser humano (psicológico, social, cultural y biológico). (Palomar & Suárez, 2005, pág. 39)

Las relaciones que se establecen entre los diferentes ambientes, por lo general, un conjunto de normas sociales manifestadas por el individuo y aceptadas por el entorno social más amplio, lo que hace posibles vincular los aspectos ideológicos de la sociedad con el comportamiento del ser humano. Para Bronfenbrenner, “las políticas sociales definen los posibles cursos de acción que permiten desplegar la máxima actividad, mientras que la labor del trabajador social no sólo consiste en intervenir en las personas y los contextos,

sino también en esas políticas sociales”. (Cantera, Herrero, Misuti, & Montenegro, 2004, pág. 116)

El Trabajador Social debe tener su mirada en todos los subsistemas, puesto que de ésta se deriva las consideraciones críticas de determinadas actuaciones que intentan una aplicación de la teoría para otorgarnos mejor claridad en los planteamientos y suficiente discernimiento que nos exige la preparación profesional para el análisis real de la situación. (Villegas & Bellido, 2003)

Para las algunas disciplinas de las ciencias sociales la perspectiva ecológica tendría que focalizarse en:

- ✚ Los individuos y los grupos son esencialmente biológicos y sociales por su naturaleza
- ✚ Los seres humanos dependen de su ambiente para su subsistencia (aire, agua, alimento, etc.).
- ✚ Los seres humanos son sociales, de modo que son interdependientes de otros seres humanos.
- ✚ Los seres humanos son finitos, y su ciclo vital, junto con sus necesidades biológicas de subsistencia, impone el tiempo como restricción y recurso.
- ✚ Las interacciones humanas están espacialmente organizadas (Cantera, Herrero, Misuti, & Montenegro, 2004, pág. 116)

Es importante rescatar el aporte del autor Murray Bowen, en “el contextualiza dos importantes supuestos; el primero que la familia opera como un sistema emocional y que los principios con los que opera están enraizados en la naturaleza, este autor basa su teoría en la relación de los contextos sociales

con el desarrollo de las personas, tomando el ejemplo del ámbito familiar”. (Villegas & Bellido, 2003, pág. 70)

El enfoque eco sistémico incluye una visión del mundo y nuevo modo de pensamiento que: deja lo racional y pasa a lo intuitivo, “pasa del análisis a la síntesis, trasciende de un pensamiento lineal y a un pensamiento sistémico complejo, supera un reduccionismo para llegar al holismo y deja la dualidad y busca la multiplicidad y diversidad”. (Palomar & Suárez, 2005, pág. 39)

Esta teoría sostiene que el individuo se interrelaciona en los distintos ambientes al que pertenece, se puede visualizar las interacciones y la influencia del entorno en el ser humano, éstos ambientes forman parte de un sistema, por ello se da a este marco el acompañamiento de la Teoría de Desarrollo Humano, es importante trabajar esta teoría con la teoría de Bronfenbrenner debido a la capacidad de formación de un sistema depende de la existencia de las interconexiones sociales entre ese sistema y otros. Todos los niveles del modelo ecológico propuesto dependen unos de otros y, por lo tanto, se requiere de una participación conjunta de los diferentes contextos y de una comunicación entre ellos.

## **2. Teoría del Desarrollo Humano**

La Teoría del Desarrollo Humano vista desde el humanismo; donde se verá el aporte de autores como Amartya Sen, Max Neff. Empezaremos a contribuir con la Autora Amartya Sen el “**Enfoque de Capacidades**”.

Amartya Sen Indica que necesidades es un esquema analítico integrado por los funcionamientos y las capacidades para funcionar, las que reflejan la libertad de las personas para elegir hacer actos valiosos, los objetos de

valoración se constituyen en medios y modos de satisfacción, la capacidad subraya un aspecto potencial por eso la evaluación solo puede ser contrafactual, lo que las personas necesitan no son los bienes sino sus características, hay muchas capacidades básicas, luego todo se resume en un orden relativo de valoraciones personales. (Plata, 2002)

La naturaleza humana es la dualidad esencial e irreductible en la concepción de persona, ante dos dimensiones: bien - estar y agencia, ambas definen objetos de valoración, los que resultan valiosos porque satisfacen requerimientos y desarrollo de las capacidades, la dualidad converge en el problema de la libertad frente al bien estar, es decir donde todos los logros o realizaciones suponen un aumento de libertad, ni un crecimiento en ella beneficia directamente el bien – estar. (Annan, 2000)

En la satisfacción se produce la visión dual al considerarse en términos de logros y de libertad que se han tenido para conseguirlos, puesto que no se trata de un problema de disponibilidad de bienes y recursos sino de la capacidad de las personas para utilizar los medios legales disponibles en la sociedad, se afirma una variabilidad interpersonal que determina diferentes resultados en el proceso de conversión a partir de fines y de una relación recursos – libertad particulares a cada individuo. (Sen, 2003)

En la relación sujeto – objeto se basa esta relación de conversión de los recursos en capacidades para funcionar, este proceso de carácter individual donde la persona juega el rol principal pues es la dimensión en la que se alcanzan resultados. (Annan, 2000)

El diagnóstico de fin de siglo es la tiranía de bienes y dependencia de los ingresos sobre la calidad de vida, desviación economista y tecnocrática respecto de las necesidades, crítica a la base informativa del Welfearismo a la

racionalidad egoísta e instrumental donde el bien – estar tiene que ver con la utilidad de los bienes. (Sen, 2003)

En el propósito y propuesta está basado primero el diagnóstico es incompleto y distorsionado en la evaluación de la pobreza y la desigualdad, el diseño de políticas que no responden a una comprensión de la movilización humana más compleja y con más variantes que la sola búsqueda del bien – estar personal. (Annan, 2000)

También propone mejorar las posibilidades de las personas creando oportunidades, medios de acceso para la conversión de los ingresos en capacidades, bajo un criterio fundamental el de la libertad de elegir de modo de vida, desde las posibilidades del sujeto y en el encuentro con las oportunidades sociales. (Sen, 2003)

## **2.1 Calidad de Vida**

Dentro de esta Teoría de Desarrollo Humano, está el aporte de la **Calidad de Vida**, según (Ardila, 2003, pág. 7) “La calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico, social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida”.

La calidad de vida se refiere a la capacidad de una persona para determinar sus propias condiciones de vida, se valora la conjunción posibilidades de la persona y oportunidades de la sociedad. (Plata, 2002)

La calidad de vida “se manifiesta de manera integral en la satisfacción del ser humano en su totalidad de experimentar situaciones y condiciones de su ambiente dependiendo de las interpretaciones y valoraciones que manifiesta el individuo” (Ardila, 2003, pág. 7)

La calidad de vida, está orientada a las políticas sociales, es decir, están basadas mediante un objetivos que son perseguidos por las personas de manera que se otorgue el cumplimiento de manera positiva en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, “según Schalok y Verdugo se contempla en 8 dimensiones tales son: bienestar emocional, relaciones interpersonales, desarrollo personal, bienestar material, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos”. (Maños, 2011, pág. 95)

Las condiciones externas del sujeto, ya se sean estas: la familia, el barrio, el trabajo, entre otros, “constituyen parte de la calidad de vida de la persona, es decir el estilo de vida de cada persona está influenciado por el entorno”, para determinar la calidad de vida de una persona se estudian las situaciones interpersonales como las de su contexto, posibilitando que la sociedad mejore a través de las políticas públicas y sociales las condiciones de vida de una persona. (Verdugo, Rodríguez, & Sanz, 2012, pág. 94)

## **2.2 Calidad de Vida Laboral/Trabajo**

Se pretende analizar la **Calidad de Vida Laboral/Trabajo**, puesto que éste es el contexto en cual se desarrolla la investigación, la Calidad de vida en el trabajo, “es un término proveniente de los Estados Unidos de manera original, durante la década del 70, que se refiere a las relaciones entre los trabajadores y el entorno laboral considerado como un sistema”, el término busca enfatizar



esta dimensión en cuanto a olvidar los criterios técnicos y económicos del empleado dentro del entorno laboral. (Espinoza & Morris, 2002, pág. 43)

La calidad de vida laboral puede ser entendida como el grado de satisfacción del/la hombre/mujer en el entorno laboral, el trabajo se vuelve la primera necesidad vital, por lo que es considerado un medio para producir o dar un servicio, “si el trabajo es el elemento vital para el hombre, no solamente la estructura física demanda su calidad de vida laboral, las relaciones que se establecen en el entorno, marcan también las oportunidades de crecimiento subjetivo de la persona”. (Azócar & Díaz, 2008, pág. 97)

Existen criterios para establecer y determinar la calidad de vida laboral, según (Vidal, 2012, pág. 120)

- ✚ “Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo
- ✚ Oportunidades inmediatas para desarrollar las capacidades humanas
- ✚ Oportunidades de crecimiento y seguridad
- ✚ Integración social en el trabajo de la organización
- ✚ Balancear entre trabajo y vida”.

La calidad de vida en el Trabajo “es una forma diferente de vida dentro de la organización, busca el desarrollo del trabajador, como su eficiencia empresarial. Son beneficios para ambos, éstos permitirán a la organización orientar sus fuerzas y recursos que antes utilizaban al enfrentar problemas de los trabajadores, hacia actividades de mayor importancia para el logro de sus objetivos.” (Vidal, 2012, pág. 120)

La calidad de vida laboral es afectada por factores como: “la discriminación racial, género, opinión política, orientación sexual, el trato injusto, entre otros, estos factores influyen en la vida y las condiciones de trabajo de una persona, tanto contractuales como de remuneración, también los valores subjetivos, los

cambios internos de la organización, la organización aporta a la construcción de programas y actividades que enseñen, construyan y refuercen mediante un área de bienestar social". (Espinoza & Morris, 2002, pág. 43)

### **3. La Familia según Minuchin**

Ahora que estudiamos el ambiente de trabajo de las trabajadoras, para entender su microsistema, veremos lo que indica **Minuchin sobre La estructura Familiar**, razón que se presenta a continuación.

La teoría sistémica señala como está compuesta la familia, constituye a la familia como un todo en la cual la relación establecida por las partes desde sus respectivas características, constituye un nivel superior de organización. (Espinal, Gimeno, & González, 2000)

Se puede considerar a la familia como un sistema que se encuentra en constante transformación; con capacidad de aceptación a las exigencias que pide el entorno familiar; la aceptación asegura la continuidad y crecimiento de cada miembro que conforma el sistema, logrando el equilibrio entre 2 fuerzas: morfoestasis y morfogénesis. (Espinal, Gimeno, & González, 2000)

De acuerdo con el planteamiento de Germain y Gitterman (1980), el Trabajo Social familiar exige: el fortalecimiento de capacidades de las familias de acuerdo a las necesidades de cada miembro desarrollando un ambiente propicio e influir en el entorno para que responda de la mejor manera a las necesidades que manifiestan las familias. (Aylwin & Solar, 1983)

Minuchin manifiesta "las relaciones en los subsistemas: subsistema conyugal, subsistema parental y subsistema conyugal. Por lo cual la familia es un sistema visto en su forma total, se conocen los miembros que la conforman, se

interrelacionan pero cada miembro es interdependiente entre sí”. ((Aylwin & Solar, 1983, pág. 58)

Las familias están compuestas por subsistemas, las pautas de interacción manifiesta la estructura familiar, lo cual podemos observar los procesos que ocurren en el sistema familiar, estos procesos según (Escartín, 2000) son:

- ✚ “La comunicación: La comunicación familiar, produciéndose mediante el intercambio simbólico, significativo, vocal o gestual, lo cual ello es imposible no comunicarse.
- ✚ Los roles: Son usados como proceso para ordenar la estructura de las relaciones dentro del sistema familiar.
- ✚ Las normas o reglas: Son expresión de valores que son observables en la familia y también en la sociedad, se manifiestan los roles y normas son mantenidos y establecidos por medio de la comunicación familiar”: (Escartín, 2000, pág. 34)

“Satir al trabajar con familias identificó cuatro modelos de comunicación que las personas utilizan cuando sienten que su autoestima está amenazada, éstos son: aplacar, culpar, superrazonar y distraer.” (Espinal, Gimeno, & González, 2000, pág. 78)

#### 4. Teoría del Apego

Para entender se insertará el aporte de la **Teoría del Apego**, previo al problema seleccionado a realizar la propuesta: “**Escaso cumplimiento del rol nutricional en las trabajadoras y sus familias**”, la intervención está dada directamente a las trabajadoras con hijos/as en escolar se enfatiza la importancia del apego entre madres e hijos/as, el apego como nutrición emocional.

Bowlby (1985; 1998) define al apego como “la conducta que reduce la distancia de las personas u objetos que suministrarían protección” Desde esta perspectiva, la conducta de apego parece ser un componente más entre las heterogéneas formas de conducta comúnmente clasificadas dentro de la categoría de conducta dictada por el temor. (Aizpuru, 2000, pág. 68)

Según Bowlby considera “esencial para la salud mental del recién nacido y del niño de corta edad, el calor, la intimidad y la relación constante con la madre, en la que ambos se encuentren en satisfacción y goce”. (Rueda, 2007, pág. 132)

Para Bowlby, la ausencia de esa relación materno-filial se llama privación materna, término muy amplio que comprende varias situaciones, “se considera que un niño sufre esta privación cuando vive en el mismo hogar de su madre y ésta es incapaz de proporcionarle el cuidado amoroso que necesita o cuando por cualquier motivo se separa de su madre, como sucede en algunos casos de adopción si la madre sustituta es inadecuada”. (Gutiérrez & Salazar, 2010, pág. 61)

Bowlby señala la existencia de otros problemas que pueden surgir:

- ✚ La actitud inconsciente de rechazo oculta bajo la apariencia de otra de afecto,
- ✚ La excesiva exigencia de cariño y de confianza requeridos por el padre o la madre
- ✚ La satisfacción inconsciente y sustitutiva obtenida por uno de los padres como consecuencia de la conducta del niño, a pesar de condenarla abierta y conscientemente. (Rueda, 2007)

El involucramiento afectivo valora, tanto en cantidad como en calidad, el interés que muestra la familia, como un todo y en forma individual, en las actividades e intereses de cada miembro de la misma.

Se identifican seis tipos de involucramiento: (Cerezo & Jiménez, 2010, pág. 138)

- ✚ “Ausencia de involucramiento: no se demuestra ningún interés en las actividades o el bienestar de los demás.
- ✚ Involucramiento desprovisto de afecto: en este tipo de involucramiento el interés se vincula específicamente con el aspecto intelectual, no se relaciona con los sentimientos, que sólo se presentan cuando hay demandas.
- ✚ Involucramiento narcisista: en este caso se demuestra interés en el otro sólo si esto favorece a sí mismo y es fundamentalmente egocéntrico.
- ✚ Empatía: en esta situación si se manifiesta un interés auténtico en las actividades específicas del otro, aun cuando éstas sean diferentes al interés propio. Este nivel se considera como lo óptimo, ya que conforme el involucramiento afectivo de la familia se desplaza hacia los extremos se considera que el funcionamiento familiar se vuelve menos efectivo.
- ✚ Sobre involucramiento: en este tipo, se muestra un exagerado interés de uno hacia el otro, e involucra sobreprotección e intrusión.
- ✚ Simbiosis: en este caso se evidencia un interés patológico en el otro; la relación es tan intensa que resulta difícil establecer límites que diferencien una persona de la otra, esta situación se ve sólo en relaciones perturbadas seriamente”.

Ainsworth (1983), “lo define como aquellas conductas q favorecen ante todo la cercanía con una persona determinada. Entre estos comportamientos figuran: señales (llanto, sonrisa, vocalizaciones), orientación (mirada), movimientos

relacionados con otra persona (seguir, aproximarse) e intentos activos de contacto físico (subir, abrazar, aferrarse)” (Aizpuru, 2000, pág. 74)

Según (Mena, Bugueño, & Valdés, 2008, pág. 51), Mary Ainsworth propone tres tipos de apego, los cuales son:

- ✚ Apego seguro: Aparece ansiedad de separación y reaseguramiento al volver a reunirse con el cuidador.
- ✚ Apego inseguro-evitativo: Mostrando poca ansiedad durante la separación y un claro desinterés en el posterior reencuentro con la madre o cuidador.
- ✚ Apego inseguro ambivalente: Se muestra ansiedad de separación pero no se tranquiliza al reunirse con la madre o cuidador, el niño hace un intento de exagerar el afecto para asegurarse la atención. (Mena, Bugueño, & Valdés, 2008, pág. 51)

(Mena, Bugueño, & Valdés, 2008, pág. 51), las pautas de interacción en la infancia son “modelos internos operantes”, es decir que los modelos, figuras que tenga un niño de su ambiente, como el afecto, la cercanía y valoración, son claves para la etapa de la adultez, donde permite establecer relaciones sin ningún obstáculo u miedo.

### **2.3 Marco Normativo**

A continuación se verá las leyes en las que se enmarca este diagnóstico y la propuesta, recordando el/la actor/a social, son las trabajadoras madres del área administrativa de la Cervecería Nacional, que tienen hijos/as en edad escolar, se trata de rescatar las leyes que amparan la actoría de nuestro/a sujeto/a social. Cada ley tiene su importancia en el contexto que el/la actor/a se

desenvuelve y la manera cómo influye en éste, donde sus derechos deben ser respetados y cumplidos a cabalidad.

A continuación las leyes que respaldan el marco ante el/la sujeto/a social que son las mujeres del área administrativa que tienen hijos en edad escolar de 6 a 12 años de la Cervecería Nacional, en su rol nutricio con sus hijos/as, son:

- ✚ (Constitución de la República del Ecuador, 2008)
- ✚ (Código de Trabajo del Ecuador, 1997)
- ✚ (Ley de Seguridad Social, 2010)

## 2.4 Marco Estratégico

Para el presente marco el **Plan Nacional del Buen vivir del 2013 – 2017** expresa en el **Objetivo 9: “Garantizar el trabajo digno en todas su formas”**, el mejoramiento de las condiciones en el trabajo garantizando el trabajo estable en condiciones dignas y viendo por el cumplimiento de los derechos laborales, promoviendo remuneraciones justas y sin discriminación a continuación distinguimos las políticas posteriores: (SENPLADES, 2013)

- ✚ **Políticas 9. 1 Impulsar actividades económicas que permitan generar y conservar trabajos dignos, y contribuir a la consecución del pleno empleo priorizando a los grupos históricamente excluidos**

Según (SENPLADES, 2013) la presente política se encuentra enmarcada en la creación de mecanismos que promuevan un empleo digno, sin discriminación, impulsando a la articulación de servicios públicos que promuevan las oportunidades de trabajo, difundiendo mediante medios de comunicación e incorporando el enfoque de género propiciando a la mujer en el mercado laboral, así como los grupos prioritarios mediante

recursos y redes de emprendimientos, recordando que el trabajo es la fuente principal de sustento económico.

**✚ Política 9.3. Profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales**

De acuerdo a (SENPLADES, 2013), la presente política se encuentra enfatizada en la condición de un empleo digno para las personas, promoviendo a la prestación de un salario que satisfaga las necesidades básicas, a impulsar el cumplimiento de los deberes y derechos laborales, promoviendo a la resolución de conflictos mediante el uso de la mediación, recalando que se interesa promulgar un trabajo digno incorporando a que ningún persona fuera excluida sea por etnia, o alguna condición, los principios de la política son:

“a) Fortalecer la normativa y los mecanismos de control para garantizar condiciones dignas en el trabajo, estabilidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras, así como el estricto cumplimiento de los derechos laborales sin ningún tipo de discriminación.

e) Establecer mecanismos que aseguren entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables y seguras, que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo.” (SENPLADES, 2013)



## Capítulo III

### Contextualización de la Propuesta

#### 3.1 Antecedentes de la propuesta

La contextualización de la práctica está basada en la Institución Cervecería Nacional (institución privada con fines de lucro), el grupo humano con el cual estará basado el estudio será las mujeres del área administrativa con el rol de madre que tienen a hijos en edad escolar, para ello Cervecería Nacional junto con la Universidad Católica Santiago de Guayaquil crearon el “**Proyecto Piloto Mamá CN**”, que está focalizado en la intervención familiar para aportar al fortalecimiento de las relaciones familiares acompañado del apoyo pedagógico para sus hijos/as, utilizando el método socioeducativo como estrategia de inserción en la familia.

Se da la apertura para el espacio de la práctica pre- profesional para las estudiantes del 7mo ciclo de la carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano, orientadas por la catedrática Msg. Quevedo, quién meses anteriores había realizado un estudio socio familiar de los colaboradores de CN en la ciudad de Guayaquil, el objetivo de este estudio fue “**describir y analizar el funcionamiento de las familias de las y los colaboradores de la Cervecería Nacional, sede Guayaquil, a fin de identificar las situaciones que podrían afectar el bienestar familiar y el balance entre la vida personal y laboral del equipo de trabajo de esta institución**”. (Quevedo, 2013)

Luego del estudio realizado, se crea el Programa Piloto “**Mamá CN**”, destinado para las trabajadoras del área administrativa que tienen a hijos/as en edad escolar, posee dos directrices: el Acompañamiento socio familiar (realizado por

las estudiantes de Trabajo Social) y el Acompañamiento Pedagógico (realizados por profesionales Parvularias), la estrategia para atraer la muestra es el acompañamiento pedagógico para niños/as de 6 – 12 años de edad, el equipo de trabajo estará dividido en 2, la práctica es desarrollada y preparada en la cátedra de Intervención Profesional III con 5 horas de clases (supervisión en aula y terreno) y 8 horas (trabajo en campo), un espacio de sesión- revisión de aproximadamente 1 hora para coordinar los avances respectivos, existen fechas claves, en las cuales se irán revisando los avances respectivos de cada vértice, junto con ello ir coordinando y puliendo el trabajo.

La cátedra de Proyectos IDIS III e Intervención Profesional III se encuentran concadenadas donde los instrumentos de investigación que se realiza en una sirve para la otra, es de vital importancia tener un autocuidado personal y ético al realizar los instrumentos, ningún instrumento puede ser aplicado sin haber sido aprobado.

Es importante mencionar el surgimiento e innovación de la demanda específica de las trabajadoras de la Cervecería Nacional, junto con la política de la institución apoyada por el Departamento de Bienestar de la compañía, a continuación se indicará los objetivos de la intervención familiar:

- ✚ “Aportar en el fortalecimiento de las relaciones familiares de las trabajadoras de la Cervecería Nacional a fin de incrementar el nivel de bienestar y satisfacción laboral.
- ✚ Estructurar y aplicar un proceso de acompañamiento pedagógico para los hijos e hijas de las trabajadoras madres”. (Estudiantes de T.S., 2013)

La práctica pre- profesional como indica Travi (2010), la práctica pre-profesionales deben ofrecer a los estudiantes la posibilidad de integrar los conocimientos teóricos, metodológicos e instrumentales para aprender el desempeño de su rol profesional, desarrollando habilidades y destrezas propios

de la disciplina, asumiendo responsabilidades en el diagnóstico - planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de los procesos familiares e institucionales en los que participe. (Quevedo, 2013)

La práctica es el espacio donde se pone los nuestros conocimientos adquiridos de las distintas cátedras, se aprende a utilizar una metodología e instrumentos y técnicas para diagnosticar las situaciones y poderlas intervenir, es el espacio donde se marca la cancha del quehacer profesional.

El Trabajo Social es una profesión científica que parte de las Ciencias Sociales y Ciencias de la Vida, considera al sujeto como producto de su historia personal y social, entiende y estudia las interacciones que se dan entre las personas y la sociedad.

“En la actualidad en nuestro país la Profesión de Trabajo Social ha tomado un auge no visto desde hace algunas décadas, será debido a la Política Social del gobierno que rige en la Nación a partir del año 2006, en el cual se ha prestado especial atención a la deuda social”, la misma que no había sido atendida desde hace más de tres décadas desde que la Patria entro en democracia, la sociedad como sabemos evoluciona y aunque el Gobierno haya dado una importante atención a la parte social aún hay problemas y muchos, en forma general los problemas sociales se entienden como un conjunto de males que aflige a ciertos sectores de la sociedad. (Carrillo, 2013, pág. 13)

El Trabajo Social toma aportes teóricos y epistemológicos de ciertas ciencias para diseñar modelos y métodos de intervención, con el fin de aplicarlos en el quehacer de la profesión, buscando generalmente promover el cambio, potencializando las capacidades de los sujetos sociales a la vez que promueve en los ciudadanos el conocimiento y empoderamiento de los derechos y de los deberes que contiene la Constitución de la República y demás leyes, para

poder alcanzar una convivencia en paz y lograr el desarrollo humano, practicando en la ejecución de la profesión la ética, los principios y los valores.

Como decía Carlos Marx en el Manifiesto Comunista: «**la historia de toda sociedad es la historia de la lucha de clases**», lucha entre pobres y ricos, entre negros y blancos, entre indios y mestizos, entre hombres y mujeres, entre religiones, entre naciones, entre líderes por el poder; por lo que todavía existe el desempleo, la delincuencia, la prostitución, las violaciones, los asesinatos, el alcoholismo y, la pobreza, males que han estado presentes en el pasado, están presentes en el futuro. “El Trabajador Social latinoamericano puede aportar una alternativa valiosa en la redefinición de la profesión a nivel mundial si logramos reconciliar la conciencia política alcanzada, con la disciplina científica y la acción sistematizada frente al hombre y la comunidad”. (Carrillo, 2013, pág. 13)

Es ideal connotar, el trabajo se dará en conjunto entre los Trabajadores Sociales de ambas entidades, la importancia de las estudiantes y las pedagogas; toda propuesta tiene su proceso, se espera que a través de las metodologías implementadas; la propuesta tenga la acogida, se extienda e implemente en la empresa, también las estudiantes a través de esta experiencia desarrollen sus capacidades, destrezas para lograr a ser profesionales de élite. (Estudiantes de T.S., 2013)

### **3.2 Descripción del ámbito de intervención en el que se enmarcaría la propuesta**

La intervención profesional está enmarcada en el ámbito laboral; Cervecería Nacional S.A., es una empresa multinacional e internacional que tiene gran cantidad de colaboradores/as, son base de la misma, es decir para las empresas sus trabajadores/as son ejes principal y recurso humano que no puede faltar.

El trabajo social laboral, nace por “las condiciones del entorno laboral que atraviesan los/las colaboradores/as, problemáticas existentes tales: como horarios extensos, su salario no corresponde a sus funciones, la ausencia de higiene y salud ocupacional” (López & Chaparro, 2006, pág. 38)

La importancia a través de la política pública, social y reformas que ha tenido el Código de Trabajo del Ecuador, “se manifiesta en la incorporación del/la Trabajador/a Social en el ámbito de las empresas como eje articulador entre la empresa y el/la trabajador/a”. (EMASEO, 2011, pág. 53)

Algunas funciones que son determinadas por la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (F.I.T.S), a continuación:

- ✚ “Orientar a las personas para desarrollar las capacidades que les permitan resolver sus problemas sociales, individuales y/o colectivos.
- ✚ Promover la facultad de autodeterminación, adaptación y desarrollo de las personas y actuar por el establecimiento de servicios y políticas sociales justas o de alternativas para los recursos socioeconómicos existentes.
- ✚ Facilitar información y conexiones sociales con los organismos de recursos socioeconómicos (articular redes)” (Díaz, 2002, pág. 19)

El profesional en el área toma para su intervención bases teóricas, metodológicas, hace hincapié en sus habilidades sociales, destrezas, habilidades técnicas, tiene una amplia comprensión en cuanto de la política social y procesos sociales que fomenten el cambio social y el bienestar para el ser humano. (EMASEO, 2011)

La intervención del Trabajo Social en el área administrativa “constituye un nuevo campo, donde sus funciones no sólo están destinadas en los procesos

de selección de personal, inducción, y la importancia en el clima institucional, de acuerdo a la organización en que se encuentre”. (Jiménez G. , 2010, pág. 36)

El enfoque de Gestión de Talentos Humanos “manifiesta que el ser humano, en la organización, manifiesta las capacidades, necesidades que se deben fortalecer el capital humano que posee la organización”. (López & Chaparro, 2006, pág. 38)

Según Güell y Vargas (citados por Mesén, 1998: 1056), “el involucramiento de la participación del Trabajador Social surge como respuesta a la necesidad de incrementar la productividad, tanto del grupo humano como empresarial y la concientización y ética de la labor que realiza el profesional”. (García, 2010, pág. 73)

La visión de ser humano va desde el enfoque de Gestión de Talentos Humanos que manifiesta Chiavenato (2002: 8), hace referencia a las personas como "socias de la organización", en cuanto al conocimiento, habilidades, capacidades como proveedor, para que permita tomar decisiones entre los objetivos de la empresa y la directriz que marca en la parte filosófica. (Barrenechea & Zeledón, 2005, pág. 67)

Según (García, 2010, pág. 73) algunos de los criterios que ejerce el/la Trabajador/a Social en el ámbito de intervención laboral son:

- ✚ “Magnitud de la problemática.
- ✚ Frecuencia en el surgimiento de las problemáticas y necesidades.
- ✚ Disposición de apoyo de la empresa.
- ✚ Ubicación geográfica de los espacios donde se tenga la actuación profesional.
- ✚ Política, filosofía y fines de la empresa.
- ✚ Tiempo, espacio y recursos.

- ✚ Población sujeta de acción.
- ✚ Desarrollo de las capacidades teórico–metodológicas del y la Trabajadora Social” (García, 2010, pág. 73)

A medida de que el tiempo ha avanzado y el aporte de otras disciplinas, para mejorar las bases que permitan responder a las distintas situaciones que viene atravesando el país, dando crecimiento a éste profesional en los espacios laborales, de esta manera crece el perfil gracias a las intervenciones en programas de Bienestar Social, cumple actividades direccionadas en algunos casos del enfoque asistencial, abriendo apertura a la motivación, seguridad social y compromiso por parte del profesional dando camino a la práctica profesional y al crecimiento de la misma día a día, a su vez creando competencias entre otros profesionales como: abogados, psicólogos, administradores, compartiendo el espacio profesional, y aprovechando el trabajo en conjunto con otros profesionales. (Jiménez, 2010)

### **3.3 Caracterización del contexto organizacional**

#### **Antecedentes Históricos**

El trabajo perseverante de Cervecería Nacional ha aportado al crecimiento sostenido de Ecuador desde 1887, cuando inició sus operaciones en el mítico barrio Las Peñas. Allí funcionaban las instalaciones para la elaboración y venta de cerveza y también la fábrica de hielo. (Cervecería Nacional, 2007, pág. 24)

Los orígenes de la cerveza en Ecuador se remontan al siglo XVI cuando se instaló en el convento de San Francisco de Quito la primera cervecería. En 1916 el Sr. Enrique Vorbeck, funda la Cervecería La Victoria, años más tarde, las familias Córdova y Mosquera crean la cervecería Campana, que luego se

fusiona con la Victoria. En 1961 el empresario Enrique Gallardo se encargó de la producción de la cervecería de Guayaquil, la familia Gallardo vende posteriormente a Hope Norton y Forrest La Rosse Yoder quienes constituyen la compañía de Cervezas Nacionales. (Cervecería Nacional, 2007, pág. 24)

En 1976 se implementaban las jabs plásticas y el montacargas permitiendo que un camión de 500 jabs se despache en 10 minutos. Además se lanza al mercado la cerveza Club Premium. En 1977 y 1999 sale al mercado Agua Manantial, cerveza de Barril "Chop" y cerveza Dorada. (Cervecería Nacional, 2007, pág. 24)

En 2000 el 22 de noviembre se obtiene el certificado ISO 90092 otorgado por BVQI, en mismo año se inicia la producción de Pony Malta, dos años más tarde se obtiene el certificado ISO 14001 con la empresa BVQI y se incursiona en el mercado con la cerveza Pilsener Light. El 2005 fue un año de completa evolución para Cervecería Nacional, pues pasó a formar parte de SABMiller, el segundo mayor grupo cervecero del mundo con presencia en 75 países, lo cual significó a la postre la apertura de importantes inversiones, cuyo principal beneficiado ha sido el país. (Cervecería Nacional, 2007, pág. 24)

En 2007 la nueva presentación de Pony Lata, lanzamiento de nueva marca de Agua Manantial con Gas, la compañía de Cervezas Nacionales y Cervecería Andina unen esfuerzos para formar una sola compañía a nivel nacional desde junio del 2007, a partir del 9 de octubre del 2007 CCN cambia su razón social a Cervecería Nacional CN S.A. (Cervecería Nacional S.A., 2011, pág. 14)

En 2009 Pony Malta lanza al mercado una nueva presentación, disponible ahora en envase de plástico, se inaugura las antiguas instalaciones de la empresa en el barrio Las Peñas, la primera exposición permanente sobre la Historia de la Cerveza y de Cervecería Nacional, la segunda edición de Siembre



Futuro causa gran expectativa en la ciudadanía y recibe en su página en internet la inscripción de 5.250 proyectos de las 24 provincias de todo el país, SABMiller invierte \$8 millones en la ampliación del edificio de Conocimiento y la Construcción del nuevo edificio administrativo de la planta Quito. En octubre la planta de Quito obtiene el primer lugar en el ranking mundial de fábricas de la organización, mientras que la de Guayaquil se mantiene entre las 10 primeras. (Cervecería Nacional S.A., 2011, pág. 14)

#### **Visión: “Ser la compañía más admirada del Ecuador”**

- + “Las marcas de elección
- + La inversión de elección
- + El empleador de elección
- + El socio de elección” (Guevara & León, 2006, pág. 43)

- + **Misión: “Poseer y desarrollar marcas en los segmentos elegidos de bebidas que sean la primera elección de los consumidores y clientes en Ecuador”** (Guevara & León, 2006, pág. 43)

#### **Valores**

- + “Nuestra gente es nuestra ventaja más duradera
- + La responsabilidad es clara e individual
- + Trabajamos y ganamos en equipo
- + Comprendemos y respetamos a nuestros clientes y consumidores
- + Nuestra reputación es indivisible” (Guevara & León, 2006, pág. 43)

#### **Organigrama de la Institución**

En el capítulo de anexo se visualizará el Gráfico # 1 Organigrama Institucional, donde se observa las relaciones jerárquicas de la misma, lo

que permitirá ver las relaciones y la comunicación que viene de arriba hacia abajo. **(Ver Anexo 2: Gráfico #1 Organigrama Institucional)**

### **Compromisos de Cervecería nacional**



(Cervecería Nacional

S.A., 2011, pág. 14)

**Redes De apoyo:** Con el objetivo de generar un intercambio de información y experiencias, unificar esfuerzos y promover de forma permanente proyectos para la conservación del río Daule, Cervecería Nacional (CN), junto a instituciones públicas y privadas, conformaron la red Daule. Instituciones participantes de la Red:

1. Secretaria Nacional del agua.
2. Ministerio del Ambiente.
3. WWF– Organización Internacional de conservación de la naturaleza.
4. The Nature Conservancy
5. Estero Salado - Guayas Waterkeeper- Custodios del agua.

6. CADS- Centro de Agua y desarrollo sustentable
7. ESPOL - Escuela Politécnica del Litoral
8. INTERAGUA
9. Dirección del Medio Ambiente.
10. L a Prefectura del Guayas
11. Ambiente Creativo
12. M I. Ilustre Municipalidad de Guayaquil. (Cervecería Nacional S.A., 2011, pág. 14)

### **Espacio profesional: Departamento de Bienestar Social**

El departamento de bienestar social tiene dependencia al departamento de Recursos humanos de la empresa y está dirigido por dos trabajadores sociales.

El Equipo de trabajo está conformado por:

- ✚ 1 Gerente de Seguridad y Bienestar
- ✚ 1 Jefe de Bienestar Social
- ✚ 2 Trabajadoras Sociales
- ✚ 1 Auxiliar de Bienestar Social (Entrevistador-B, 2013)

### **Misión del Jefe de trabajo social**

“Diseñar, ejecutar y evaluar programas de Bienestar Integral para el trabajador y su familia de acuerdo a las políticas y procedimientos de la organización, basado en el marco legal vigente y normativas de Seguridad Social, a fin de contribuir a mejorar las relaciones colaborador-familia-empresa”. (Entrevistador-A, 2013)

### **Responsabilidades:**

- ✚ “Planificar, presupuestar, coordinar, dirigir y supervisar los planes y programas de bienestar social
- ✚ Promover el desarrollo de estudios de investigación sobre el área

- ✚ Dirigir, coordinar, supervisar y evaluar las actividades del personal a su cargo
- ✚ Diseñar y Controlar la Ejecución presupuestaria de los Planes de Bienestar Social
- ✚ Supervisar la realización de estudios de investigación y diagnósticos socio-económicos a través de estudiantes universitarios de carreras afines.
- ✚ Asesorar técnicamente en el área de su competencia
- ✚ Establecer normas y procedimientos para el desarrollo de los programas socio-económicos, coordinando con las áreas afines de la compañía.
- ✚ Elaborar planes de visitas domiciliarias e institucionales
- ✚ Participar en el estudio de casos para el otorgamiento y renovación de beneficios sociales
- ✚ Participar en estudio y análisis de problemas sociales que afectan a determinadas áreas del negocio
- ✚ Planificar y coordinar el apoyo logístico de eventos especiales que dependan del área” (Entrevistador-B, 2013)

### **Misión del Especialista de Trabajo Social**

“Ejecutar y evaluar programas de Bienestar Integral para el trabajador y su familia de acuerdo a las políticas y procedimientos de la organización; y orientar al empleado sobre los servicios y beneficios de la empresa, basado en el marco legal laboral vigente y normativas de Seguridad Social, a fin de contribuir a mejorar las relaciones colaborador-familia-empresa”: (Entrevistador-B, 2013)

### **Responsabilidades:**

- ✚ “Asesorar a colaboradores en servicios relacionados con la Seguridad Social y orientar en los beneficios que la empresa otorga, para contribuir al mejoramiento del ambiente laboral.

- ✚ Facilitar información y conexiones sociales con los organismos de recursos socioeconómicos (articular redes), para gerenciar programas y proyectos de desarrollo social con organismos gubernamentales y no gubernamentales.
- ✚ Conocer, gestionar, coordinar y promocionar los recursos existentes entre sus potenciales usuarios y profesionales de otras ramas que pueden estar en contacto con sus potenciales usuarios.
- ✚ Recibir, orientar, educar a los trabajadores y sus familias en la solución pacífica de sus conflictos a través de una cultura de diálogo y concertación.
- ✚ Realizar investigaciones sociales que contribuyen a identificar e interpretar las causas de los fenómenos sociales que se presentan en el contexto laboral planteando alternativas de solución a las mismas.
- ✚ Participa en la gestión, formulación, elaboración de presupuesto, ejecución, evaluación de planes, programas y proyectos sociales dirigidos a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.
- ✚ Participa en el diseño, elaboración del presupuesto, administración de programas de personal, bienestar laboral, seguridad social y salud ocupacional”. (Entrevistador-A, 2013)

## **Servicios**

Los servicios que presta el departamento son:

1. “Comité médico social y de reubicaciones
2. Asesorías al comité de seguridad y salud ocupacional
3. Asesores de la política de VIH7sida
4. Asesores de la política de derechos humanos
5. Orientadores de las gestiones y trámites personales
6. Préstamos de calidad domestica al 7% de interés

7. Préstamos del Chozón y polideportivo
8. Permisos de paternidad y maternidad
9. Becas de Amparo
10. Bebe CN
11. Educación para la salud
12. Escuela de promotores de salud en prevención de VIH/ sida
13. Club de salud
14. Club de abuelitos
15. Escuela de deportes, Scouts CN
16. Olimpiadas CN
17. Orientación laboral sobre discapacidades
18. Mamá CN
19. Qué buena nota
20. Novena navideña, Departamento de Bienestar se encarga de hacer la decoración en la Planta Pascuales y en Cumbayá". (Entrevistador-A, 2013)

## **Capítulo IV**

### **Metodología de la Investigación diagnóstica**

El presente capítulo muestra el proceso metodológico en que se orientó la investigación, el estudio está desarrollado en un enfoque que se determina como eje, el tipo y nivel de investigación en él que está dirigida, proceso de la recolección de los datos e información del proceso, el universo, muestra y muestreo, es decir a que población, cuántos participaron del total y con quienes se realiza el estudio, en el proceso de recolección y análisis de la información, se da a conocer cómo fue este proceso, que inconvenientes hubo, de qué manera se dio la investigación.

De acuerdo (Rojas, 2005, pág. 40) “La investigación se orienta a la búsqueda de respuestas y puede o no hallarlas. La característica de la ciencia de nuestros días es la de tratarse de un proceso no finalizado. Las razones para efectuar preguntas que lleven a la investigación son de dos clases: razones intelectuales, basadas en el deseo de saber o entender por la satisfacción del conocimiento o comprensión (pura o básica) y razones prácticas, fundadas en el deseo de saber para ser capaces de hacer mejor o de forma más eficaz alguna cosa (aplicada)”.

#### **4.1 Enfoque de investigación**

El estudio fue realizado en la Cervecería Nacional S.A., está basado en el enfoque cuanti-cualitativo para ello se determina primero su definición a continuación:

Según Creswell (2009,18) citado en (Sandoval, 2002) “El investigador basa la indagación sobre el supuesto de que la recogida de diversos tipos de datos proporciona una mejor comprensión del problema de investigación. El estudio

comienza con una amplia encuesta con el fin de generalizar los resultados a una población y después, en una segunda fase, se centra en entrevistas abiertas y cualitativas para conocer los puntos de vista detallados de los participantes”

El enfoque cuanti- cualitativo parte desde un acontecimiento real acerca del cual se quiere hacer un concepto, mediante la utilización de técnicas cuantitativas que acercan al hecho uniendo la realidad con los datos que se han obtenido.

#### **4.2 Nivel de Investigación**

Se manifiesta el tipo de investigación descriptivo, según (Fandos & Rodríguez, 2003, pág. 26) “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

La investigación descriptiva utiliza criterios que sirven y permiten poner la estructura de un fenómeno en particular y poderlo estudiar, desde la información obtenida y compararla con otras fuentes, además “permite detallar, analizar cómo se da un fenómeno; el investigador debe utilizar técnicas acorde al tipo de investigación para poder aplicarla, y analizar los datos que se obtenga de la misma”. (Morales, 2013, pág. 121)

En esta investigación se describen criterios que son específicas de la realidad en la cual se basa el estudio, mediante los rasgos que se exponen la conducta, las actitudes, el comportamiento del fenómeno, lo cual es comprobable en las preguntas de investigación y variables que se establezcan.



A continuación se verá el concepto de la temporalidad transversal con las percepciones teóricas siguientes: "Los estudios de tipo transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (o describir categorías de análisis)". (CESNAV, 2010)

"Transversales: Un estudio transversal o estudio de prevalencia es un estudio epidemiológico, observacional y descriptivo. El objetivo de un estudio transversal es conocer todos los casos de personas con una cierta condición en un momento dado, sin importar por cuánto tiempo mantendrán esta característica ni tampoco cuando la adquirieron. El estudio transversal se caracteriza por la recogida de información, que se realiza mediante una única medición. Se trata de estimaciones estáticas de la realidad en un momento concreto, a una instantánea que recoge una situación estática." (Hernández, Cantín, López, & Rodríguez, 2008, pág. 79)

Distinguir la temporalidad es manifestar el tipo de estudio que tendrá la investigación, se ha seleccionado que será transversal, se desarrolla de manera descriptiva, se enfatiza la recolección de datos e información mediante una mediación, estableciendo su propósito en la descripción de variables para analizar, no ejerce continuidad en el tiempo mientras dure el proyecto o la investigación, este tipo de estudio también es observacional se utiliza instrumentos para la observación, la guía de observación.

#### **4.3 Universo, muestra y muestreo**

En este espacio se deben definir los sujetos del estudio como el universo, la muestra y la manera en cómo se obtuvo esa muestra, es decir el tipo de

muestreo que se aplicó, recordando todos los criterios requeridos en el estudio. Para comprender a continuación la definición de los términos:

- ✚ “Universo: es todo conjunto de elementos, definido por una o más características de las que tienen todos elementos que lo componen. (Véliz & Arredondo, 2009, pág. 69)
- ✚ Muestra: es una parte representativa donde debe reflejar las semejanzas y diferencias encontradas en el universo” (Véliz & Arredondo, 2009, pág. 69)

El universo que se planteó en este estudio fue de 728 mujeres, que se determina por estudio realizado anteriormente en la empresa, la muestra es de 10 mujeres quienes se inscribieron en el proyecto “Mamá CN”, las cuales tienen como característica principal que son madres y tienen a hijos en edad escolar, cabe mencionar que la propuesta nace con la iniciativa de la realización de un Diagnóstico en el año 2012.

La muestra definida proviene del tipo de muestreo no probabilístico, el muestreo voluntario es una técnica que suele usarse para explorar procesos que se presentan uniformemente en todos los individuos, “se aplica en caso de intervenciones que por sus características molestas, peligrosas o dolorosas requiere de una participación voluntaria”. (Campos & Saénz, 2010, pág. 14)

El muestreo se da por las trabajadoras inscritas donde la investigación llega a profundidad con las 10 trabajadoras que son las que deseen participar en la propuesta y por ello se dará a la iniciativa del proceso investigativo.

#### **4.4 Proceso de recolección y análisis de la información**

Para iniciar el proceso de recolección de información se realizó una matriz de categoría para el diagnóstico, para poder facilitar la investigación y orientarla y

que se realizaría en el mismo. **Ver Anexo3: Tabla # 2 Matriz de categorías para el diagnóstico.**

#### **4.4.1 Proceso de recolección**

Es importante resaltar que el diagnóstico, los instrumentos fueron aplicados por 6 estudiantes quienes realizaron las prácticas pre-profesionales en la misma institución, se evidenciará que las mismas, investigaron el mismo universo de población.

Se aplicaron las siguientes técnicas e instrumentos aplicados:

- ✚ Entrevista a la familias, utilizando como instrumento la ficha social (en el cual se encuentra incluido el mapa de redes y genograma), está técnica fue aplicada a las 38 trabajadoras, para la obtención de los datos, esto fue dado en la primera entrevista en domicilio. **Ver Anexo 4: Guía de preguntas para la entrevista**
  
- ✚ Entrevistas a las familias, utilizando un cuestionario de calidad de vida, la cual fue aplicada al mismo número de trabajadoras, con el fin de obtener información sobre la calidad de vida familiar que tiene cada trabajadora. **Ver Anexo 5 : Cuestionario de Calidad de Vida Familiar**
  
- ✚ Se realizó a través de una reunión con las estudiantes de T.S., las problemáticas encontradas en las familias, para proceder a intervenirlas, para lo cual se realizó Plan de Intervención Familiar, lo cual no fue aplicado a todas las familias. **Ver Anexo 6: Plan de Intervención Familiar**

Las dificultades y estrategias implementadas, son de manera general del equipo: Transporte para realizar entrevistas; contactos telefónicos no

actualizados; la no afluencia de participantes; el escaso trabajo en equipo y la no ubicación de sectores (familias) a entrevistar

#### **4.5.2 Análisis de la información**

El análisis de la información se dio por la codificación axial, ésta permite ordenar o condensar los datos e información a través de códigos de manera que facilitan el análisis de los mismos.

Según (González & Cano, 2009, pág. 54) la codificación axial, “se realiza a partir de una multitud de categorías que se originan a través de los significados de los conceptos teóricos, se selecciona las que dan a parecer más importantes o que engloben al resto, y estas se transforman en categorías axiales, donde tienen relación unas con otras”.

La importancia de este método de codificación, permite que a través de un esquema de organización, y manteniendo una posición analítica se reúna a través de un proceso estructurado de manera sistemática, organizándolo a través de códigos.

## Capítulo V

### Resultados de la investigación

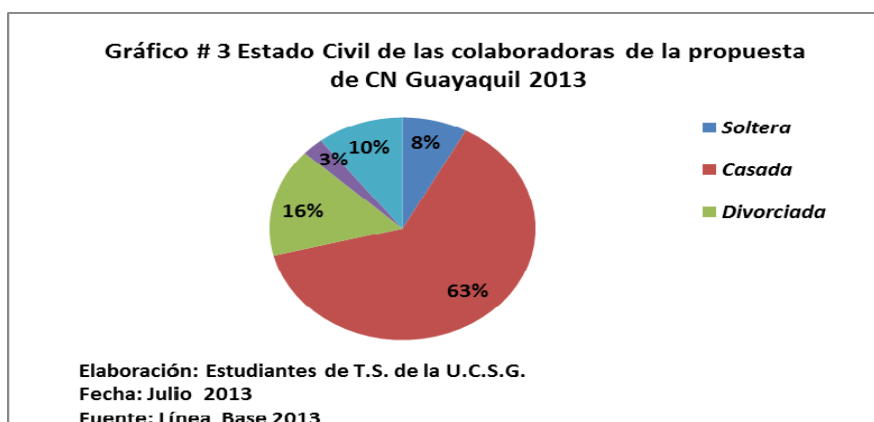
#### 1. Caracterización de la población participante

Las trabajadoras de Cervecería Nacional S.A., son el grupo meta principalmente, sus familias e hijos, se manifiesta la influencia de actores indirectos y participantes, se entenderá en el anexo correspondiente (**Ver anexo 7: Gráfico #2 Mapa de actores/as del problema/propuesta**)

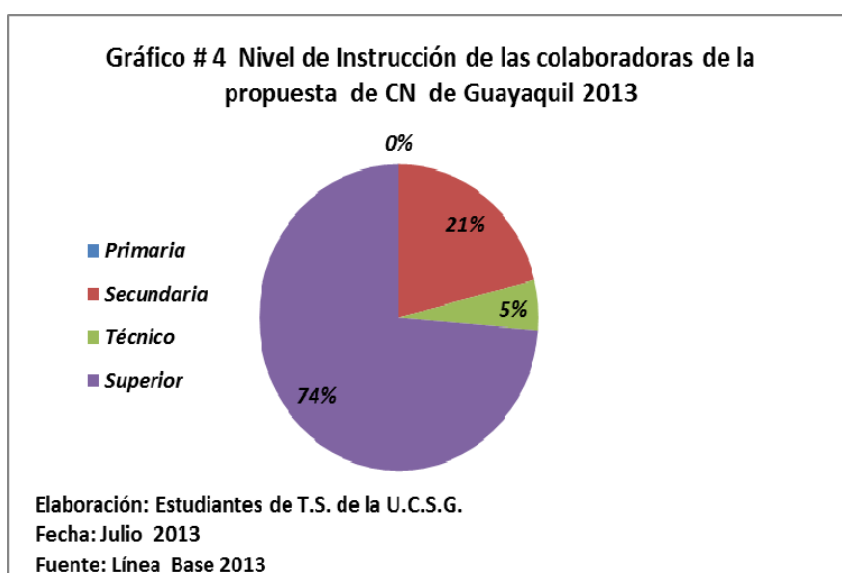
El presente capítulo pretende describir el **Anexo 8: Tabla#3 Matriz de análisis de involucrados/as**, el mismo que manifiesta los distintos actores que intervienen en la problemática encontrada, que se detallará: los intereses que se tiene frente a la problemática, las principales problemáticas encontradas, recursos y mandatos, intereses sobre la propuesta y la cooperación y conflictos potenciales de cada uno.

#### 1.1 Caracterización usuarios/as directos/as

La propuesta se enfocará en las 10 madres trabajadoras de la Cervecería Nacional S.A. inscritas en la propuesta, se las ha agrupado de acuerdo a las categorías principales para poder conocer al grupo humano, algunas cuyas características son:

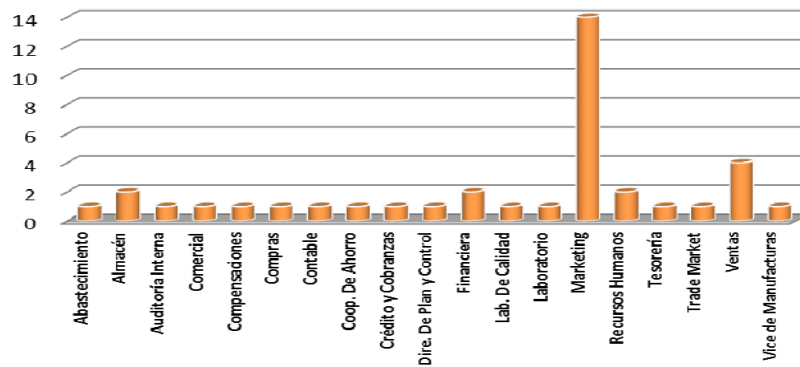


Mediante la línea de base, es una matriz donde se recabó los datos de cada trabajadoras entrevistadas en domicilio, tenemos de acuerdo al gráfico en estado civil, predominando un porcentaje del 63% en categoría casadas y el 16% en la categoría divorciadas, mientras que el porcentaje de las trabajadoras que se encuentran en la categoría unión libre es de un 10%.



Como siguiente característica: el nivel de instrucción, mostrando que prevalece un 74% la categoría superior, en las entrevistas en domicilios mediante la narrativa de las trabajadoras son profesionales, algunas siguen cursando este nivel, se puede reflejar que el 21% es de nivel secundaria y sólo el 5% son de nivel técnico, el nivel de instrucción muestra un factor preventivo en la problemática a investigar.

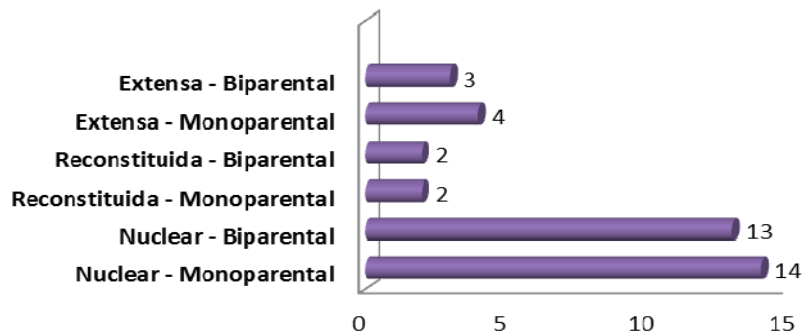
**Gráfico #5 Áreas de trabajo a las que pertenecen las trabajadoras de la propuesta de CN de Guayaquil 2013**



Elaboración: Estudiantes de T.S. de la U.C.S.G.  
 Fecha: Julio 2013  
 Fuente: Línea Base 2013

A continuación el área a las que pertenecen las trabajadoras inscritas, mediante el gráfico pertenecen al área administrativa en general, se puede ver que el área que predomina que el 14% es de Marketing, área por la cual el Proyecto Piloto “Mamá CN” fue creado.

**Gráfico # 6 Tipos de familia de las colaboradoras de la propuesta CN de Guayaquil 2013**



Elaboración: Estudiantes de T.S. de la U.C.S.G.  
 Fecha: Julio 2013  
 Fuente: Línea Base 2013

Según desde las entrevistas realizadas en los domicilios de las trabajadoras la tipología de familia que predomina es la familia nuclear- monoparental del 14% como máximo en el gráfico, reflejándose como mínimo de 2% a las familias reconstituidas biparental y monoparental.

De acuerdo al **(Ver Anexo 8: Tabla#3 de Matriz de análisis de involucrados)** se puede indicar algunas de las principales problemáticas encontradas se detallan a continuación:

- ✚ De acuerdo a las entrevistas realizadas, manifestaron algunos de los problemas que se presentan en las familias: Debilitamiento de interacción materna – filial, horarios laborales no flexibles, déficit de tiempo para pasar en familia, entre otros. El interés que indican frente a estos problemas se rescató: Pasar un mayor tiempo de interacción o relación con sus hijos y familia y tener apoyo por parte de la familia debido a la causa laboral. La existencia que se dé la propuesta, deseando que sea a largo plazo, y con horarios flexibles para su comodidad.

- ✚ Las/os usuarias/os directos dentro de su sistema familiar expresan los siguientes recursos o capacidades, tales son: Reglas y normas familiares, tener apoyo moral y filial de parte de los miembros de la familia, existe cooperación potencial en que la propuesta se mantenga a largo plazo y se ejecuten programas donde se tome en cuenta a todo el grupo familiar, además que la empresa se centre y ejecute programas de acuerdo a los resultados encontrados en la propuesta.

## **1.2 Caracterización de usuarios/as indirectos/as**

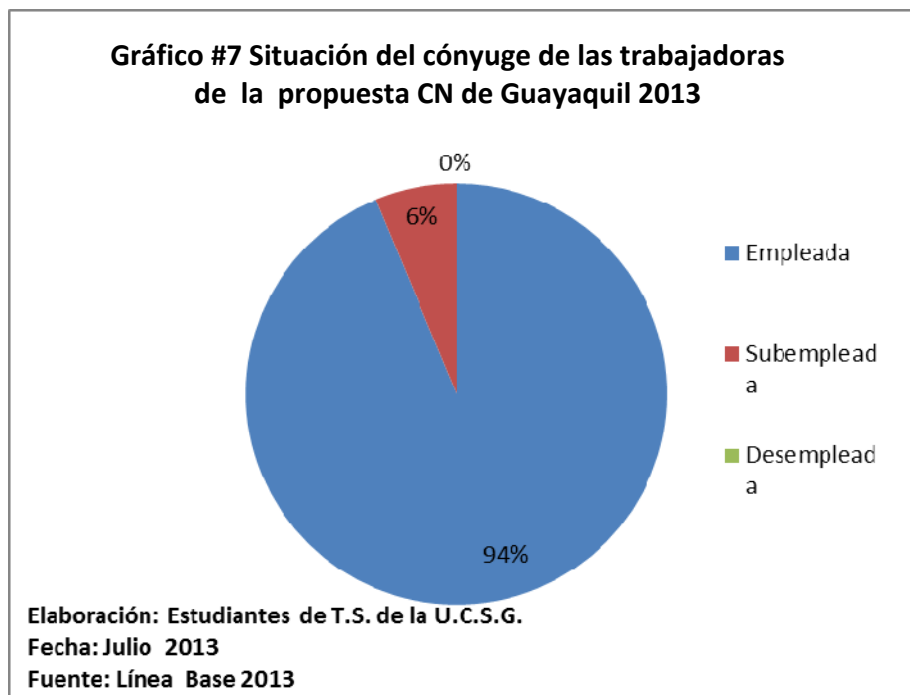
Dentro de los actores indirectos tenemos:



- ✚ La familia de la trabajadora que dentro de ellos está los hijos de las mismas.

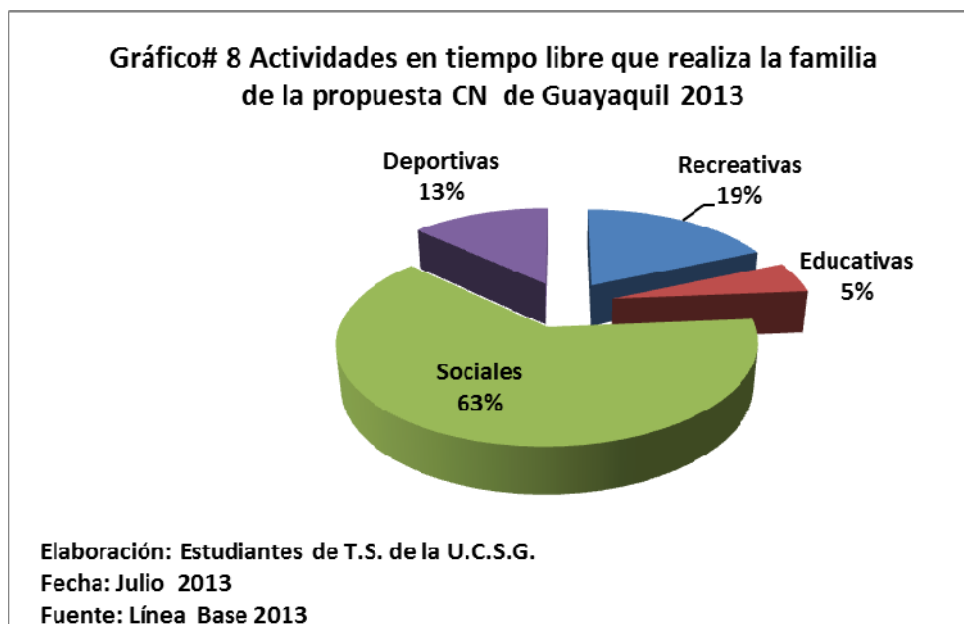
Para conocer un poco más sobre las familias de las trabajadoras de Cervecería Nacional S.A., a continuación se presenta alguna de las características:

De acuerdo a las entrevistas realizadas muestra según los datos, el Cónyuge en cuanto al ámbito laboral predomina con un 94% en la categoría empleados, mientras que el 6% representa en situación de subempleado, por lo cual en la población el 0% representa la parte desempleada, por lo tanto existe un nivel alto dentro de las familias económicamente activa.



El gráfico muestra los niveles de la relación intrafamiliar, se puede observar que el 37% mantiene una relación satisfactoria en cuanto que el 21% indicó tener

una muy buena y buena relación familiar, que el 18% indico tener una relación regular y el 3% una mala relación, estos datos fueron obtenidos por medio del discurso de la familia en las entrevistas en domicilio.



De acuerdo al **(Anexo 8: Tabla#3 Matriz de análisis de involucrados/as)** lo siguiente:

Los problemas que influyen en las familias son: Debilitamiento de roles en las familias, inequidad de género, incumplimiento de roles, en cuanto a los intereses que expresan frente al problema manifiestan: existencia de horarios no flexibles para así dar espacio a la recreación familiar y sus cónyuges compartan más tiempo con sus hijos/as. La ejecución de los programas sea tomada en cuenta toda la familia, los mismos se encuentren orientados en mejorar las condiciones de salud, tomando la importancia que el programa responda a las necesidades familiares y se impulse a la integración familiar.

Las familias en su discurso expresan los recursos con los que cuenta para enfrentar el problema algunos de ellos: Tener conciencia de que existe la problemática pero no cuentan con el tiempo necesario, la existencia de la voluntad y participación en el programa. Existe cooperación por parte de los usuarios indirectos en el caso de darse la propuesta.

### **1.3 Caracterización de otros/as actores/as participantes**

Para la propuesta tenemos la integración de otros actores participantes como: **(Anexo 8: Tabla# 3 Matriz de análisis de involucrados/as)**, demuestran al igual que los anteriores interés frente al problema, y demás categorías que se detallan en el anexo correspondiente.

Los actores que forman parte de la propuesta son:

- ✚ Institución educativa del hijo/a de la trabajadora
- ✚ Ministerio de Relaciones Laborales
- ✚ Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

## **2. Diagnóstico de la problemática a intervenir**

En el presente apartado se realizará el análisis del Árbol del Problema, se puede visualizar el problema central: **“Escaso cumplimiento del rol nutricio en las trabajadoras y sus familias”**, las Causas Directas **“Limitada interacción entre la pareja”**, **“Débiles capacidades individuales y familiares para el funcionamiento familiar”** y **“Insuficiencia de programas interventivos que fortalezcan la dinámica familiar”**, además se analizará los efectos como principal: **“Deterioro de desempeño laboral por situaciones intrafamiliares”**, a continuación el análisis **(Ver Anexo 9: Gráfico # 9 Árbol del Problema)**

## 1.1 Descriptores o manifestaciones

El problema de “**Escaso cumplimiento del rol nutricional en las trabajadoras y sus familias**” frente al trabajo en la Cervecería Nacional S.A., se evidencia de la siguiente manera:

Considerando que el 60% de las trabajadoras se quedan con sus hijos en caso de separación, es posible suponer que muchas de ellas deben asumir la generación total de ingresos familiares, por lo cual se dedicarían más al trabajo y puede que descuiden su rol materno.

El hecho de dedicarse más al trabajo trae como consecuencia que terminan siendo influyentes en la familia, llegando la desintegración familiar, los afectados principalmente son los/las niños/as, quienes manifiestan síntomas, sean estos en el ámbito educativo o social, algunos como: bajo rendimiento escolar, dificultades de aprendizaje, resentimiento social.

Se puede determinar que el 30% de los/las hijos/as de las trabajadoras de Cervecería Nacional S.A., pasan al cuidado de los abuelos maternos, familiares cercanos, incluso hasta personas del mismo vecindario donde habitan, en las entrevistas realizadas según las madres, resulta difícil poder ponerse tomar con la institución educativa, el no poder asistir a las reuniones en la escuela, colegio, etc., imposibilita la comunicación con este ámbito del/la niño/a.

La Insuficiente comunicación familiar está dada en un 80% de las familias de las trabajadoras, produciendo poca afectividad de los hijos hacia los progenitores, el aspecto de la comunicación está vinculada con la inequidad de trabajo, el 60% de las entrevistadas manifestaron la percepción de tener una sobrecarga dentro del hogar, al respecto de no contar con ayuda, el cuidado de

los/las niños/niñas, en revisar tareas, lo cual determina en la desvinculación afectiva hacia la pareja.

El 48% de las familias entrevistadas manifestaron, estar conscientes de no cumplir con el proveer afecto necesario a sus hijos/as, se aprovecha realizarlo en las actividades familiares sean estas: sociales, educativas, entre otras, se pudo observar en las familias que el 30% toca a sus hijos/as cuando hablan de éste, el tomar contacto con la otra persona corresponde a muestra de afectividad.

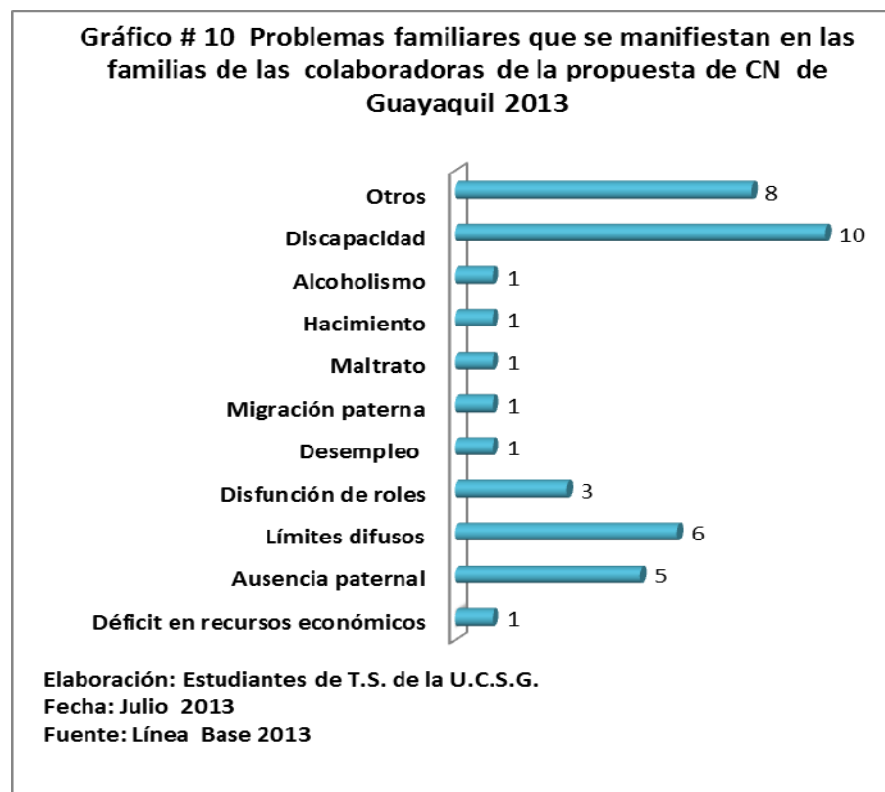
El 21% de las familias entrevistadas manifiesta mantener una relación familiar catalogada como satisfactoria, se puede indicar que este 21%, expresó sentirse comprendido por su cónyuge, hijos/as, familia, en cuanto al ámbito laboral, aun así desde el discurso de la familia “deseo que mi mamá, papá, pase mayor tiempo conmigo”.

La percepción de las trabajadoras frente a que otras personas sean de la familia o fuera de ellos, quedan a cargo del cuidado de los/las hijos/as, manifiestan sentir culpabilidad en cuanto a que los/as hijos/as expresan mayor afectividad a estos cuidadores primarios en relación que su madre, razón que determinan las trabajadoras “mi hijo es así por mi culpa”.

De acuerdo al gráfico # 10, se pudo evidenciar la existencia de problemas familiares que influyen en el ámbito laboral, como es imprescindible que las personas se desenvuelvan de mejor manera, hay situaciones que afectan su entorno, éstas imposibilitan que las trabajadoras puedan rendir en su desempeño laboral, incluso tal es el caso de las trabajadoras pertenecientes al

área de ventas, el hecho de no llegar a su meta diaria, es un factor que crea crisis en el ámbito familiar.

El presente gráfico muestra los problemas que manifiestan las familias, los miembros de la familia hay alguno con discapacidad como lo muestra su porcentaje el 10%, podemos ver también que el 6% representa a límites difusos seguido del 5% de ausencia paterna.



### 2.3 Análisis de causas o factores que agravan el problema

Las condiciones familiares influyen en el rol nutricional de las trabajadoras y sus familias, se manifiestan los factores que inciden sobre el problema central,

acuerdo al gráfico #9 Árbol del problema, consta de 3 causas directas, de ellas se desprenden las causas indirectas.

### **Causa Directa 1: Limitada interacción entre la pareja**

En el estudio de las relaciones de pareja Holmes (2000), desde una perspectiva psicológica social, Holmes indica la existencia de mecanismos de interpretación, éstos son: la ilusión, compensación, grado de satisfacción, para lo cual ayuda a su investigación y hace comparación con mecanismos observables como la conducta, a través de estas categorías mide en sus estudio la relación que se da entre la pareja. (Cerezo & Jiménez, 2010)

La vida afectiva adulta está determinada por el apego que se da entre personas, que construyen de manera significativa relacional, dadas en éstas demuestran “el grado de apertura emocional de acuerdo a sus expectativas afectivas, en este sentido las relaciones son un amplio campo que se enlaza la vida afectiva personal y la relacional de la persona”. (Merello, 2008, pág. 97)

El 60% de las familias entrevistadas expresan, el ámbito emocional de la pareja, está determinado por “los modelos mentales relativos a la afectividad juegan un papel importante en este contexto”, por lo cual la interacción entre la pareja está dada por el proceso de figuras significativas de apego arraigados en la maduración del nivel social y sexual, algunas de las causas indirectas: (Micolta, 2011, pág. 67)

#### 1. Incumplimiento de responsabilidades parentales

##### 1.1 Inequidad de roles

##### 1.2 Desvinculación afectiva hacia la pareja

##### 1.3 Comunicación no asertiva

## 2. Escasez de tiempo de vinculación familiar

### 2.1 Escaso tiempo dedicado a realizar actividades recreativas

### 2.2 Firmeza de horarios laborales

### 2.3 Dificultades socioeconómicas

## **Causas Indirectas**

El incumplimiento de responsabilidad paternal, está determinado en factores como:

La inequidad de roles en la pareja, expresando en la distribución de roles de manera escasa o no se cumple, las mujeres manifiestan encargarse del cuidado de los hijos/as y de la casa, sólo el 20% de la muestra indican tener el apoyo de su pareja, y mucho más en casos de emergencia, se evidenció el reconocimiento de ayuda por parte de sus cónyuges, mientras que el doble rol de la mujer no deja de ser carga para la misma. (Merello, 2008)

Las trabajadoras esperan que sus parejas, tengan conciencia crítica en cuanto al trabajo doméstico, el cual debe ser un ejercicio que se practique de manera democrática y equitativa, habría que recordar que muchas veces otros miembros como los/las hijos/as participan en las actividades domésticas, realizando actividades como: tender la cama, barrer, arreglar su espacio, entre otras.

El 25% de las familias expresan el ejercicio de poder, la autoridad la posee el padre, y por ser eje central de la familia, como parte de la cultura androcéntrica, el hombre es el encargado de proveer con los gastos económicos del hogar, mientras que la mujer es la encargada del hogar y de los/las hijos/as.



La desvinculación afectiva hacia la pareja, la expresión de afectos, el debilitamiento de éste “motiva al aumento de la desconfianza, en sentir la necesidad de la independencia, una vinculación verdadera promueve a la supervivencia y capacidad de reproducción de afecto hacia el otro, de modo directo e indirecto”. (López E. , 2009, pág. 90)

El amor entre pareja es entendido como un componente en los vértices del triángulo del modelo de Stenberg (1986), “el primer componente engloba la cercanía, la unión y la vinculación de amor entre la pareja, el segundo componente se da la pasión, que involucra el romance, la atracción física, entre otros y el tercer componente corresponde a la vinculación de la decisión y el compromiso, la importancia de cada componente determina la fusión que mantiene la pareja, y expresa el amor que siente el uno por el otro a través del tiempo, determinando cambios dados en el mismo”. (Lago, 1998, pág. 127)

A nivel individual se expresa sentimientos de culpa, miedo a la pérdida de la pareja, temor al fracaso o derrota, estos sentimientos y el alejamiento de la pareja son resultados para el sentimiento de resentimiento, las trabajadoras esperan que sus parejas le demuestren afecto, expresan tener la percepción que en su relación abunda la monotonía y e incluso la reducción de espacios para la vida conyugal, en el caso de las madres trabajadoras de estado civil solteras, en las relaciones de noviazgo no tienen mayor duración, el contexto de su vida personal se siente más compleja.

Otro agente dentro de esta causa es la comunicación no asertiva en la pareja, es un aspecto que se da en la mayoría, es limitada y reducida en vista de la existencia de la tecnología, se reduce el uso del diálogo entre la pareja, el 30% de las entrevistadas manifiestan tomar decisiones sin su pareja, consideran que

pueden manejarlo, y sólo un 15% ocupa dentro del tiempo de la merienda para dedicarlo al diálogo.

La comunicación “tiene una estructura compleja en donde figuran en todo momento no sólo mensajes interpersonales directos, sino un sistema de señales muy valiosas para que la persona que recibe el mensaje se percate de la categoría correcta a la que debe encuadrarse la secuencia de los mensajes transmitidos”. (López E. , 2009, pág. 90)

La escasez de tiempo de vinculación familiar está dada por algunos factores como:

El escaso tiempo dedicado a realizar actividades recreativas es una realidad de limitación, debido a los recursos más escasos que manifiestan no tener las trabajadoras, en cuestión a los propios recursos indican que debe hacer una planificación para hacer mejor uso del tiempo que se tiene disponible. (Figueroa, 2009)

Las trabajadoras manifiestan el tiempo que se dedica para las relaciones interpersonales, les otorgaría crecimiento emocional que promueva a la convivencia e intercambio con su grupo familiar, en especial con la pareja, estos espacios se ven reducidos en cuanto a las parejas que tienen hijos/as pequeños menores de 3 años y en algunos casos hasta más de 2 hijos.

La percepción del pasar tiempo en conjunto es de carácter subjetivo, cuando lo pueden realizar se crea en ellos balances positivos que promueve al gozo experimentando participación, teniendo la sensación de experimentar de manera adecuada su tiempo, logrando como resultado tiempo de calidad.

En cuanto a la firmeza de horarios laborales, expresan las trabajadoras, esto depende del área a la que pertenezcan y la jefatura inmediata, en el caso de las trabajadoras del área de ventas, en su discurso indicaron sentir preocupación en cuanto al no alcanzar su metas, lo que imposibilitan que retornen al término de su jornada e incluso tengan que quedarse hasta más tarde.

La percepción de las trabajadoras en establecer límites que manifiesten cuándo estará disponible para responder a las llamadas y mensajes de correo electrónico enfocados en su trabajo, algunas han pensado en la alternativa de buscar otro empleo donde puedan pasar tiempo en familia. (Lago, 1998)

La firmeza de horarios está vinculada con las dificultades socioeconómicas, éstas se muestran en las expresiones de comunicación en las familias, mostrándose irritados, inestables, tensos, incluso llegando a disciplinar a los/as hijos/as de manera autoritaria, dando a no tolerar comportamientos inadecuados como: rabietas, inhibición, entre otros. (Mena, Bugueño, & Valdés, 2008)

El 30% de las entrevistadas atraviesa dificultades socioeconómicas que han generado la limitación del acceso a los recursos, incluso dando como resultado inadaptación al ambiente familiar, creando una desventaja social en sentido que altera la relación entre los miembros de la familia.

## **Causa Directa 2: Débiles capacidades individuales y familiares para el funcionamiento familiar**

Se empezará con el concepto de familia, según Beutler (1989), denomina al “ámbito familiar al tipo de interacción que tiene lugar dentro de la familia y que

no se parece a las relaciones dentro de ningún otro grupo” (García E. , 2004, pág. 29)

La familia atraviesa cambios de importancia a través del tiempo, este sistema se ve influenciado por el contexto del ambiente produciendo consecuencias, y deteriorando el sistema familiar, por ello las trabajadoras de la Cervecería Nacional S.A, manifiestan encontrar situaciones intrafamiliares que afectan su entorno, por ello es indispensable fortalecer a través de los principios y valores dejando a un lado la enmarcada identidad que da la sociedad.

En el sistema familiar el 70% de las entrevistas están conscientes que existen problemas desarrollándose situaciones como: “límites difusos, ausencia de normas o reglas, entre otras, estas interacciones o situaciones son propias de las familias, depende de los recursos o capacidades internas que posean para resolverlas, es notorio que la cercanía, el afecto, el cuidado continuo y el sentido de pertenencia al grupo familiar son primordiales para que la familia se desarrolle de mejor manera”. (Jiménez T. , 2006, pág. 93)

En mención las familias muestran de acuerdo a su discurso disfuncionalidad, debido a factores que encaminan a ello, expresando conductas o desajustes en su interacción familiar, algunas de las causas indirectas son:

1. Disfuncionalidad familiar

- 1.1 Asignación de rol parental a hijos/as mayores

- 1.2 Pérdida de la autoridad de la madre hacia el/la hijo/a

- 1.3 Desintegración familiar

### **Causas Indirectas**

En la disfuncionalidad familiar, está determinado en factores como:

La asignación de rol parental a hijos/as mayores, la parentalidad es ejercida por los/as hijos/as, el 38% de las familias muestran que sus hijos/as están a cargo del cuidado de sus hermanos/as menores, en algunos casos estudian en el mismo centro educativo; la responsabilidad es mayor creando en el/la hijo/a mayor un rol no correspondido ni establecido.

Esta posición de los cuidadores que son los hijos/as mayores se dificulta al establecer normas y límites, “constituye un aspecto severo, el ocupar responsabilidades estudiantiles y el deber por la ausencia materna, creando un vacío afectivo por la ausencia de establecimiento de contacto, genera consecuencias como: deserción escolar, bajo rendimiento entre otros”. (Fuentealba, 2011, pág. 92)

En algunas familias no cuentan con el recurso, para que una persona se encargue del cuidado de los/as hijos/as, manifestando que ni sus propias familias en ocasiones cuentan con el tiempo para cuidar de sus propios (as), parejas y otras actividades que deben atender.

La pérdida de autoridad de la madre hacia el/la hijo/a, expresan el 60% está debilitada la autoridad en vista que sus hijos pasan al cuidado de los hermanos mayores, familiares, personal doméstico, vecinos, entre otros, manifiestan que es una capacidad que debe ser de manera coercitiva, no mostrada a manera de castigo, imposición, en algunos casos manifiestan que por ausencia maternal, es el padre quien tiene el control de los/as hijos/as refiriéndose “ a mí no me hace caso, pero lo ve al papá sale corriendo”. (Micolta, 2011, pág. 67)

En algunos casos el aumento de la condición de ser madre soltera genera la pérdida de la autoridad, donde la madre al estar con el/la hijo/a desarrolla conductas negativas para ejercer el poder frente a él/ella, el 45% de las

entrevistadas manifiestan que sus hijos/as expresan agresividad, una actitud laxa, gritos, enfados, disminuyendo y deteriorando la calidad de vida familiar.

En algunas de las entrevistas manifestaron, “en el tiempo libre expresamente cogen el fin de semana para realizar las tareas con sus hijos/as, mostrando indiferencia, rabietas, posición de no hacer nada, donde la madre se descontrola cayendo en actitudes negativas, para poder aplicar correctivos hacia sus hijos”. (Arboleda, 2005, pág. 37)

La desintegración familiar se da aproximadamente en un 30%, los/as hijos/as crecen sin la figura paterna, causando el rompimiento en la familia, dando a una incapacidad que el sistema funcione, algunos de los determinantes se da por la falta de empleo, la falta de amor en la pareja, donde los integrantes deben buscar una forma de satisfacer sus necesidades, principalmente los afectados son los/as niños/as quienes sienten un quebrantamiento en la parte socio-afectiva. (Magaña & Montalvo, 1997)

La desintegración familiar según (Solano, 2010, pág. 81) “es la distorsión o mal funcionamiento de los roles asignados, creando una situación inadecuada, una atmósfera de insatisfacción, angustia, depresión, malestar en general y por tanto, poca comunicación entre sus miembros”

En la desintegración familiar, se evidencian en las decisiones influyen en el bienestar emocional de la trabajadora, en los casos de padres o madres separados con hijos/as, la existencia de llegar a un acuerdo con la ex pareja es imposible, la comunicación es distante donde se ve afectado el desarrollo del/la niño/a, creando actitudes negativas y enraizándose de manera connatural, la imposibilidad de acuerdo entre padre y madre se expresan en las perturbaciones afectivas que demuestran los/las hijos/as de las trabajadoras.

### **Causa Directa 3: Insuficiencia de programas interventivos que fortalezcan la dinámica familiar**

Cervecería Nacional S.A., posee programas interventivos tales han sido detallados en la contextualización organizacional, desde el discurso del 70% de las trabajadoras entrevistadas, expresan la percepción que no responden a las necesidades familiares, aunque destaquen que la preocupación por parte de la empresa enfocarse en la familia.

La insuficiencia de programas, destaca el desconocimiento no solo de teorías y metodologías para poder realizar una planificación donde se realice prevención que dependa de la realidad, es decir de las necesidades que el entorno familiar manifiesta, las trabajadoras y sus familias indican que los programas no son acordes a las necesidades que demanda el grupo familiar, más bien las cataloga como “actividades de recreación” para algunos miembros de la familia. (Sosa & Luna, 2010, pág. 38)

Cabe mencionar que Cervecería Nacional S.A., es una de las empresas pioneras que se preocupan del bienestar de los/as colaboradores/as y además de sus familias, así lo expresan el 58% de las familias entrevistadas, algunas manifestaciones de esta causa son:

1. Desconocimiento de la institución de las necesidades familiares
  - 1.1 Escasez de profesionales para atender las problemáticas
  - 1.2 Desconocimiento de metodología interventiva familiar
  - 1.3 Dificultades de acercamiento hacia la familia

### **Causas Indirectas**

Dentro del desconocimiento de la institución de las necesidades familiares tenemos factores como:

La escasez de profesionales para atender las problemáticas, Cervecería Nacional S.A. es una de las más grandes empresas que existen de manera nacional, por lo tanto cuenta con una número elevado de trabajadores que pertenecen a ella, como primer punto determinante en este, la ausencia de profesionales vinculadas al área de Trabajo Social solo cuenta con 3 profesionales, lo que dificulta conocer el ámbito de la familia y muchos menos poder tratar las problemáticas.

La carencia del principal para atender las necesidades familiares, además de la falta de servicios, la deficiencia formativa de atención a las trabajadoras de las familias, manifiestan el 30% de los grupos familiares no conocer al Jefe de Bienestar Social, mucho menos de las funciones que realiza esto es debido a la imposibilidad de acercamiento existente.

El desconocimiento de metodología interventiva familiar, genera que el profesional no cuente con las herramientas necesarias para enfrentarse al ámbito, además no estaría ejecutando la profesión con ética profesional, es deber de los profesionales asistir a capacitación o cursos formativos donde puedan fortalecer sus capacidades en cuanto al ámbito. (Ramírez I. , 2000)

Esto apunta a que los programas existentes en la empresa, no cubran las necesidades familiares y no se promueva al involucramiento de todos los miembros del grupo familiar, es motivo para que algunos de los miembros desapruében el rol del profesional en la empresa.



El profesional debería actuar de manera globalizada, dando seguimiento a las necesidades, propiciando recursos que sirve de apoyo para enfrentar las mismas, considerando los aspectos prioritarios en la atención familiar, iniciando un proceso de identificación de recursos y luego localizando las dificultades.

Las dificultades de acercamiento hacia las familias, se encuentran dadas por la escasez propia de profesional, la falta de planificación en conocer a las familias, el profesional en el área ejecuta programas orientados en la línea de la salud y seguridad, realizando prevención de la misma y también “es notorio la ausencia de involucramiento del resto de los miembros del grupo familiar, mediante el nexo que es el profesional entre la empresa y colaboradores/as se crearía la conciliación trabajo – familia”. (Sosa & Luna, 2010, pág. 38)

Las imposibilidades del acercamiento, estaría inmersa la falta de empatía dirigida hacia la familia por parte del profesional, el no demostrar interés en conocer principalmente al grupo familiar del cual pertenece el/la colaborador/a, los canales de comunicación de forma asimétrica que brinda el entorno laboral hacia la familias.

### **Efectos del problema**

El gráfico # 9 Árbol de problema, no solo muestra las causas que agravan al problema sino también los efectos o consecuencias que nacen de las mismas, el efecto central del problema “**Deterioro de desempeño laboral por situaciones intrafamiliares**”.

Esta consecuencia la expresa el 35% de las familias entrevistadas frente al escaso tiempo de vinculación familiar, se sienten afectadas desde la percepción de las relaciones familiares ambivalentes, al no contar con el afecto, apoyo de

su familia, manifiestan sentir que trabajan para cubrir sus necesidades familiares. (López P. , 2013)

El 25% de las trabajadoras entrevistadas, expresan que el trabajo en la empresa los/as deja desgatadas, se mantiene la percepción que el logro profesional en cada áreas no es reconocido, la creación de competencias generen discriminación entre los colaboradores/as afectando el bienestar emocional del/la colaborador/a.

La falta de reconocimiento por parte de la empresa hacia el/la colaborador/a se expresa en la percepción del no pertenecer, la empresa marca el sentido de pertenencia vinculándolo en todas sus políticas y viéndolo desde una perspectiva de recurso o capital humano, a continuación posibles efectos de detalla:

1. Dependencia emocional hacia el/la hijo/a
2. Dependencia económica por parte del cónyuge

La dependencia emocional hacia el/la hijo/a, “está sujeta frente a la inestabilidad emocional de la madre, esto depende de las interacciones familiares que se han dado en el contexto de la madre, mantenido un apego inseguro, por ejemplo se podría determinar la condición de un apego inseguro, las madres solteras de la Cervecería Nacional S.A., mantienen relaciones ambivalentes con un tiempo de duración muy corto”. (Herrero, 2011, pág. 82)

Manifestando inseguridad por parte del padre o madre, en que sus hijos/as se enfrenten a situaciones que creen que no las puedan manejar, además impiden que éste/a niño/a no se enfrente hacia la globalidad de la supra estructura como lo es la sociedad.

La dependencia económica por parte del cónyuge se evidencia en un 25% entrevistadas, expresan la situación del cónyuge está en condición de subempleo, sus ingresos son mínimos en comparación con los de las trabajadoras, expresan que terminan sustentando la mayor parte de los gastos e incluso deudas que mantenga él mismo, generando conflictos en el presupuesto familiar, imposibilitando en algunos casos a solventar los gastos básicos. (Cerezo & Jiménez, 2010)

## **Capítulo VI**

### **Propuesta de Intervención Profesional**

#### **1. Objetivos de la Propuesta**

En la presente propuesta se va a seguir los siguientes objetivos específicos, a continuación empezaremos la descripción del diagrama de estrategias. **(Ver Anexo# 10: Gráfico #11 Árbol de objetivos; Anexo#12 Gráfico#12 Diagrama de Estrategias)**

**Objetivo a largo plazo:** Se ha promovido al mejoramiento del desempeño laboral.

**Objetivo General:** Se ha fortalecido las condiciones socio- familiares de las trabajadoras y sus familias.

A continuación tenemos cada Objetivo específico con sus objetivos indirectos:

**Objetivo específico 1:** Se ha fortalecido la relación con la pareja de la colaborara. Este primer componente consta de 4 objetivos indirectos:

Objetivos Indirectos:

- 1.1 Se ha incrementado el tiempo de vinculación en la pareja
- 1.2 Se ha distribuido equitativamente los roles dentro del hogar
- 1.3 Se ha fortalecido la comunicación conyugal
- 1.4 Se ha fortalecido la vinculación afectiva hacia la pareja

**Objetivo específico 2:** Se ha fortalecido las capacidades individuales y familiares para el funcionamiento familiar. Este segundo componente consta de 4 objetivos indirectos:

Objetivos indirectos:

- 2.1 Se ha mejorado la cohesión familiar
- 2.2 Se ha fortalecido la autoridad de la madre
- 2.3 Se ha construido pautas de comportamiento para la crianza del/la hijo/a
- 2.4 Se han mejorado las relaciones familiares

**Objetivo específico 3:** Se ha implementado programas interventivos que fortalezcan la dinámica familiar. Del mismo modo consta de 4 objetivos indirectos:

Objetivos indirectos:

- 3.1 Se ha mejorado el acercamiento hacia la familia
- 3.2 Se ha implementado metodología interventiva familiar
- 3.3 Se ha construido programas para la atención familiar individual
- 3.4 Se ha establecido redes de apoyo institucionales

## **2. Análisis de Impacto, Factibilidad y Sostenibilidad**

Para la presente propuesta se ha realizado previamente un análisis de impacto, factibilidad y sostenibilidad, categorías adjuntas en **Ver Anexo# 11: Tabla # 4 Matriz de alternativas.**

En la categoría **impacto** tenemos:

### **Impacto Social**

Los objetivos que presenta la propuesta, revelan un impacto social alto, se esperaría que a finales de la propuesta se mantenga una mejor comunicación entre las madres con sus hijos/as, fortaleciendo las condiciones socio familias

de las trabajadoras y sus familias, mejorando la calidad de vida a nivel familiar, de esa manera se impulsa al reconocimiento de los derechos que tienen nuestros actores/as que intervienen en el problema. (Bertalanffy, 2003)

Se promovería que las madres compartan mayor tiempo de calidad con sus hijos/as y sus familias, restableciendo la integración familiar, impulsando a promover e innovar en la empresa en el interés de las demandas que presentan las familias; de esa forma se fomentaría el nivel de desempeño laboral que muestran las madres trabajadoras de la empresa CN. (Murillo, 2006)

Concientizando los derechos que tienen las madres trabajadoras, incluso se rescataría el rol del/la Trabajador/a Social con la implementación de metodologías, técnicas y estrategias fomentando la cercanía a través del/ la profesional.

A través de la creación o extensión de programas para atender las problemáticas que manifiestan las familias de las trabajadoras, se fomenta la empatía del profesional en la implicación de la familia a nivel general, donde se esperaría el fortalecimiento en la dinámica familiar. (Fernández, 2007)

La propuesta está centrada en las trabajadoras y su familia, reestructurando el sistema familiar, mejoramos las capacidades de las trabajadoras, recordando la existencia de situaciones familiares que pueden afectar a las mismas. (Aylwin & Solar, 1983)

Por ello la importancia de la implementación y uso de metodología adecuada, se pretende que atendiendo el sistema familiar de las trabajadoras, éstas se desenvuelvan de mejor manera, además se estaría realizando la conciliación entre el entorno laboral y familiar, mejorando la calidad de vida laboral. (Vidal, 2012)

La Cervecería Nacional S.A., estableciendo programas familiares, estimula a la mejora del clima laboral y calidad de vida laboral, se esperaría mejorar las condiciones de las trabajadoras y sus familias, estableciendo vínculo de confianza y la estabilidad emocional, permitiendo el desarrollo personal de la trabajadora. (Azócar & Díaz, 2008)

La familia atraviesa situaciones o crisis, que influyen en el resto del sistema, la familia es un sistema del cual consta de elementos, las relaciones que se establecen entre los miembros no benefician a todas, e incluso llegando a sentirse periféricos, la importancia de establecimiento de los programas que respondan a estas necesidades donde fortalezcan la dinámica familiar. (Carrillo, 2013)

Es importante el apego y la parte emocional en las trabajadoras destacando que el grupo meta tiene hijos/as en edad escolar, los mismos pasan al cuidado de los abuelos, parientes cercanos u cuidadores, como explicaba Bowlby, estas relaciones que se establecen marcan, las relaciones que tenga una persona durante toda su vida, además de la carga emocional que cada ser humano posee “somos seres que necesitamos ser acogidos” no solo por la familia a la cual pertenecen sino en las estructuras de cual forman parte de. (Rueda, 2007, pág. 132)

### **Impacto de Equidad de Género**

En cuanto al impacto de equidad de género se promovería a la valoración de la mujer y su actoría en las problemáticas que se evidencian, se fortalecería el cuidado en conjunto del/la hijo/a, se reconocería la importancia de cada miembro en la familia fomentando a la participación en las actividades familiares. (Vasquéz & Reidl, 2013)

Las madres de familia de la propuesta, evidencian en el discurso en las entrevistas realizadas en el domicilio, la inequidad de género, como primer punto estableciendo inequidad en el cuidado del/la niño/a, sienten que sus parejas no les ayudan, se esperaría que trabajando en esta dimensión entre la pareja pueda conciliarse mediante intervención, fortaleciendo las capacidades de las trabajadoras mejorando el vínculo familiar. (Cerezo & Jiménez, 2010)

Dirigimos al fomento de participación de mujeres dentro de la familia y la distribución de responsabilidades de cada miembro del grupo familiar, direccionándonos a la mejora de calidad de vida de la familia. (Nieves, 2001)

La equidad de género en los hogares de las trabajadoras, sería mejorado restableciendo los roles en los miembros de las familias, además de encargar tareas que puedan ser realizadas, fomentando a que la familia utilice sus propios recursos, la sobrecarga puede afectar el desempeño laboral, la crianza de los hijos y el trabajo doméstico demandan mucho tiempo, el compartir tiempo de calidad familiar, donde las mujeres son excluidas de manera casi desapercibida. (Fernández, 2007)

La equidad de género es un problema social, no solo se ve en el ámbito familiar, por ello la importancia de la creación de política pública que realice énfasis en ello, la mujer sea vista como un ser en igual de capacidad de realizar cualquier actividad como el hombre, estableciendo relaciones de bienestar se promueve al desarrollo individual y familiar. (Maños, 2011)

### **Impacto Ambiental**

La propuesta manifiesta un impacto negativo en cuanto a lo ambiental, refiriéndonos a que los objetivos que se han seleccionado no tienen relevancia



en esta sección, recalcando que la propuesta está destinado al ámbito social donde se muestra el interés de mejorar las condiciones socio-familiares de las trabajadoras y sus familias, además se evidencia que no afecta en lo más mínimo al ambiente.

En la categoría **factibilidad** encontramos:

#### **Factibilidad Técnica**

La propuesta muestra factibilidad en cuanto a la ponderación ubicándose en media y alta, por cuanto se cuenta con el apoyo y respaldo del Jefe de Bienestar Social de la misma, se ha planteado la contratación de personal capacitado en el área para poder atender la multidiversidad de las demandas que manifiestan las familias de las trabajadoras. (López & Aguilar, 2010)

Se ha planteado la implementación del manejo adecuado de metodologías y técnicas a utilizar, por el Jefe de Bienestar Social y el personal que sería de apoyo para la intervención en la dinámica familiar. Por lo que se manifiesta que la factibilidad técnica se encuentra direccionada en los objetivos planteados a la creación de adecuados programas que respondan a las necesidades que manifiestan las familias.

Analizando la información obtenida se pretende mejorar la metodología e implementar programas que respondan a las demandas familiares de las/los colaboradores/as, la empresa cuenta con el personal para realizarlo, la importancia del proceso con los Trabajadores Sociales en la participación y construcción de los programas destinados hacia las familias.

Mediante el Proyecto Piloto “Mamá CN”, la empresa ha manifestado la importancia en intervenir las problemáticas familiares, rescatando la importancia no solo a la trabajadora, quien pertenece a la empresa de manera directa, sino también a las familias, fortaleciendo la dinámica familiar. (Estudiantes de T.S., 2013)

La importancia del funcionamiento familiar, se releva en las entrevistas realizadas por las estudiantes de Trabajo Social y Desarrollo Humano, el sistema familiar, expresa problemáticas que deben ser atendidas, por profesionales que estén capacitados y con experiencia para obtener mejores resultados, recordando que el ser humano es un ser primordial y base en la sociedad.

#### **Factibilidad Económica**

En factibilidad económica se realizará un presupuesto para lo cual la empresa pondrá un valor determinado y luego se buscará en la misma empresa bajo otras sucursales lo restante, el presupuesto se encontrará en otro capítulo de la propuesta de manera detalla, aquí se describirá los insumos a utilizar para la ejecución de la propuesta y contratación del equipo especializado, todo esto se realizará para cumplimiento de los objetivos de la propuesta.

La empresa cuenta con recursos para la creación de los programas, también se cuenta con el apoyo económico, tales que tienen recursos para el club de abuelos, los entrenamientos de fútbol, entre otros.

#### **Factibilidad Política**

Se cuenta con el respaldo y la aceptación de los altos directivos, en concientizar las problemáticas que atraviesan las trabajadoras e incidir en el

fortalecimiento de las condiciones socio-familiares, a través del Departamento de Bienestar Social, se pretende conseguir la satisfacción de las trabajadoras de Cervecería Nacional S.A.

Los objetivos responden a las dimensiones tanto social, económica y ambiental, tanto de los/as actores/as sociales donde están implícitamente las madres, los/las hijos/as y la empresa quien parcialmente son los ejes involucrados en la propuesta, la gestión que se realice se verá en la proyección de la propuesta como resultados esperados.

Todos somos sujetos de derechos y por ello merecen que sean tratadas nuestras condiciones interpersonales y familiares, como mejoramiento de la calidad de vida de cada individuo, el papel del/la Trabajadora Social tiene relevancia, quien será la cabeza para la ejecución de la propuesta.

En la última categoría encontramos la **Sostenibilidad:**

#### **Sostenibilidad**

La propuesta es sostenible, se logrará que el personal se sienta atendido y vinculado a la empresa, con un sentido de pertenencia de ser tratado, protegido e incluso aumentara su productividad.

La Constitución del Ecuador declara como grupo de atención prioritaria a los niños/as y madres quienes son parte de nuestros/as actores/as para lo cual está destinada la propuesta, recordando que es una de la empresa de quienes se preocupan no solo por la satisfacción de sus colaboradores/as sino también del bienestar familiar de la misma.

Se manifiesta que la empresa se siente comprometida en la realización de la propuesta, y crear un ambiente único con las trabajadoras quien son actores/as principales de la propuesta, motivando e impulsando al fomento de la relación

familiar de calidad, a través de la implementación y ejecución de nuevos programas.

Mediante la ejecución de la propuesta, el Departamento de Bienestar Social tiene como principal objetivo fortalecer la comunicación en la pareja mejorando la calidad de vida familiar, además de la calidad de vida laboral, es la satisfacción plena en cuanto al ámbito de trabajo y logrando la conciliación trabajo – familia.

Dentro de la sostenibilidad encontramos el enfoque de género, se rescataría la imagen de la mujer, distribuyendo de manera adecuada a que cada integrante de la familia realice actividades, se lograría la vinculación y participación de cada miembro de la familia, a su vez utilizando como estrategia para fortalecer las relaciones familiares.

Rescatando la parte afectiva de la trabajadora, se presumiría que se lograría la satisfacción afectiva entre los miembros, fortaleciendo el sentido de pertenencia de la trabajadora a su sistema familiar.

### **3. Plan de Acción**

La presente propuesta está compuesta por componentes y objetivos que se interrelacionan en la construcción de este capítulo, estos objetivos apuntan al cumplimiento de la propuesta, encadenas en acciones concretas para el cumplimiento de nuestro objetivo general **“Se ha fortalecido las condiciones socio- familiares de las trabajadoras y sus familias”**. Para lo cual se determina con qué modelos y métodos estarán orientadas las acciones, cabe enunciar que la propuesta está destinada al ámbito social y empresarial.

En el objetivo específico 1 **“Se ha fortalecido la relación con la pareja de la trabajadora”** y objetivo específico 2 **“Se ha fortalecido las capacidades**

**individuales y familiares para el funcionamiento familiar”**, se va utilizar el Modelo Terapéutico, él mismo que “promueve cambios en el subsistema de que se trate, para el logro del equilibrio relativo al sistema, trabaja con el individuo”, tiene como principales funciones:

- ✚ El manejo de las relaciones y de la comunicación entre los sujetos y el ambiente.
- ✚ Determinación de las tensiones del sistema, individual, grupal, familiar” (Molina & Romero, 2001, págs. 56 - 78)

Está basado en el enfoque sistémico:

- ✚ “Identificación del problema
- ✚ Propone la delimitación del sistema y sus interacciones para el análisis
- ✚ Valoración de la situación” (Molina & Romero, 2001, págs. 56 - 78)

Los primeros objetivos específicos están centrados en la pareja de la trabajadora y su familia (microsistema), donde se desencadenan situaciones internas que influyen en subsistema individual de la trabajadora, a través de este modelo se trabaja las manifestaciones que afectan a la actora principal.

El modelo terapéutico nos da a conocer la información necesaria, donde facilita la intervención del profesional, tomando en cuenta que trabaja principalmente con el sujeto, este modelo es de total importancia donde permite que la persona primero pueda reconocer su factores protectores, para que de ellos pueda disminuir sus factores de riesgo, donde la familia fomente la mirada integral que promueva a los cambios y se logre el equilibrio en el sistema familiar.

El modelo terapéutico “incluye para su tratamiento una óptica totalizadora de las relaciones, permite a los profesionales enfrentarse, gracias a los supuestos teóricos del modelo, a una serie de contradicciones familiares que es preciso

conocer para poder ayudar a la familia y que pasarían inadvertidas si no es a través de la metodología sistémica.” (Palomar & Suárez, 2005, pág. 76)

Bajo este modelo se conocerán las problemáticas que afecten a las trabajadoras fortaleciendo tanto capacidades individuales y familiares, no solo de manera terapéutica sino también de manera grupal, permite que los profesionales conozcan la importancia del trabajar con familias desde la mirada de sujetos de derechos, sustentando su intervención desde la metodología y teoría del mismo modelo.

Para ello utilizaremos el Método Interaccional Familiar Sistémico, manifiesta que “La base del modelo sistémico y que permiten mediante el uso de técnicas concretas, un entendimiento más profundo de la dinámica de las interrelaciones familiares, se relacionan, de diversas formas, con los conceptos y esquemas operativos desarrollados por la Cibernética, la Teoría General de los Sistemas y la Teoría de la Comunicación” (Palomar & Suárez, 2005, pág. 39)

Este método permite ver como un “sistema familiar regulado por procesos interaccionales donde todos los miembros tienen la misma significación”, el objeto de intervención está centrado en el circuito interaccional – comunicacional en relación al problema presentado, éste método tiene como objetivo lograr un cambio, resignificar la situación familiar y alterar las situaciones intentadas para romper las secuencias sintomáticas que están reguladas por causalidad circular. (Donoso & Saldías, 1998, pág. 10)

Las etapas del proceso metodológico son:

- ✚ “Diagnóstico familiar
- ✚ Acuerdo
- ✚ Intervención familiar
- ✚ Evaluación y cierre” (Donoso & Saldías, 1998, pág. 10)

## Actividades planteadas

✚ **Actividades del objetivo específico 1: “Se ha fortalecido la relación con la pareja de la trabajadora”.** Para el cumplimiento de este componente tenemos los siguientes objetivos indirectos:

- 1.1 Se ha incrementado el tiempo de vinculación en pareja
- 1.2 Se ha distribuido equitativamente los roles dentro del hogar
- 1.3 Se ha fortalecido la comunicación conyugal
- 1.4 Se ha fortalecido la vinculación afectiva hacia la pareja.

A continuación las siguientes actividades:

1. Selección y conformación del equipo interdisciplinario
  - 1.1 Contratación de personal:
    - 2 Trabajadores Sociales
    - 1 Psicólogo Clínico
    - 1 Terapeuta Familiar
    - Jefe de Bienestar Social (representante de la empresa)
    - 1 Coordinador o Director de propuesta
  - 1.2 Sesión de trabajo con el equipo interdisciplinario: en esta reunión se planteará al profesional asignado, la distribución de las familias a entrevistar en domicilio.
  
2. Elaboración de diagnóstico de las relaciones de pareja, para conocer las situaciones de cada grupo de pareja de las familias participantes en el propuesta, esto será llevado a cabo principalmente por las Trabajadoras Sociales y Jefe de Bienestar Social.
  - 2.1 Entrevista en domicilios
  - 2.2 Aplicación de instrumentos para el diagnóstico:

1. Ficha social por pareja de conyugalidad
2. Guía de observación
3. Genograma
4. Mapa de redes
5. Grupo Focal

2.3 Elaboración y presentación de informe de diagnóstico a la gerencia de la empresa.

### 3. Diseño de Programa “La Vida en Pareja”

3.1 Difusión del programa

3.2 Planificación de los recursos: Humanos, materiales

3.3 Planificación de 4 sesiones conyugales, dentro de ella se desarrollaran los siguientes temas:

1. La convivencia con la pareja (roles, normas y reglas de convivencia)
2. El espacio en pareja
3. Trabajo en igualdad
4. De la vida Individual a la vida en pareja

#### **Ver Anexo 13: Planificación General de las sesiones conyugales**

4. Establecimiento de acuerdos para la intervención en pareja: Cabe mencionar que este punto se realizará solo con las parejas que deseen participar en la intervención.

4.1 Elaboración del acuerdo

4.2 Firma del acuerdo

5. Desarrollo y ejecución para fomentar la interacción con la pareja de la trabajadora, se pretende conseguir mediante los temas a



tratar en las sesiones se fortalezca la interacción entre ambos miembros progenitores.

5.1 Programación de las sesiones conyugales

5.2 Ejecución de las sesiones conyugales

5.3 Evaluación de las sesiones conyugales con cada grupo de pareja conyugal


6. Creación de espacio para la de interacción conyugal (se propicia las relaciones de pareja, además de compartir las experiencias de otras parejas, fomentando a la creación de grupos)

6.1 Elaboración de trípticos del proceso seguido

6.2 Convocatoria a las parejas participantes

6.3 Encuentro de parejas (Camping)

7. Elaboración de informe de sistematización del proceso llevado a cabo con las parejas.

 **Actividades del objetivo específico 2: “Se ha fortalecido las capacidades individuales y familiares para el funcionamiento familia”.** Para el cumplimiento de este componente tenemos los siguientes objetivos indirectos:

2.1. Se ha mejorado la cohesión familiar

2.2. Se ha fortalecido la autoridad de la madre

2.3. Se ha construido pautas de comportamiento para la crianza del/la hijo/a

2.4. Se han mejorado las relaciones familiares

A continuación las siguientes actividades:

1. Acercamiento a las familias de las trabajadoras
2. Elaboración de diagnósticos familiares, enfocado en la teoría de funcionamiento familiar, para conocer la dinámica que tiene la familia de acuerdo a lo que Minuchín manifiesta los elementos del funcionamiento familiar tales como: roles, límites, normas o reglas, creencias, subsistemas, jerarquía, comunicación, entre otros.
  - 2.1 Entrevistas en domicilios de las familias de las trabajadoras
  - 2.2 Aplicación de instrumentos como:
    1. Ficha Social Familiar
    2. Cuestionario de funcionamiento familiar
    3. Test Apgar
    4. Instrumento de evaluación de riesgo de violencia
    5. Cuestionario sobre calidad de vida
    6. Identificación de factores de riesgo y protectores
3. Elaboración de 45 planes de intervención familiar para atender a las problemáticas diagnosticadas.
  - 3.1 Planificación de los 45 planes de intervención
  - 3.2 Planificación de los recursos: humanos y materiales
4. Presentación y establecimiento de acuerdos para la intervención familiar
  - 4.1 Elaboración del acuerdo
  - 4.2 Firma del acuerdo
5. Desarrollo y ejecución de planes de intervención familiar con duración de 3 meses

5.1 Ejecución de los 45 planes de intervención familiar

5.2 Evaluación de los planes de intervención familiar (familia y equipo interdisciplinario)

6. Jornada de integración familiar: se fomentará las relaciones entre los grupos familiares de las trabajadoras conllevando a la innovación de redes de apoyo.

6.1 Organización de la jornada de integración familiar

6.2 Convocatoria hacia las familias

**Ver Anexo14: Actividad de Integración Familiar**

7. Elaboración y presentación de resultados obtenidos sobre el proceso.

Para el tercer objetivo específico “Se ha implementado programas interventivos que fortalezcan la dinámica familiar”, se va utilizar el Modelo socio educativo, este modelo manifiesta a que las personas o los grupos sociales hagan uso de las oportunidades que estén a su disposición, es decir que propicia “niveles de participación social activa y consecuentes con la magnitud de lo problematizado”, fortaleciendo la capacidad de autodeterminación para la toma de decisiones. (Molina & Romero, 2001, págs. 56 - 78)

Características del modelo:

- ✚ Parte de las necesidades sociales problematizadas ante la carencia de satisfactores.
- ✚ Su acción social está orientada a la información y formación de estas necesidades problematizadas y a definir las alternativas de solución y su ejecución.

- ✚ Su proceso incluye la concienciación; capacitación; movilización de recursos: individuales, grupales e institucionales con la participación de los sujetos.
- ✚ “Su finalidad es la participación en la toma de decisiones, la acción por una mejor calidad de vida por parte de los actores involucrados”. (Molina & Romero, 2001, págs. 56 - 78)

María teresa Ginecco sostiene que este modelo en América Latina “contribuye al trabajo comunal, trasciende la acción terapéutica; y trata de lograr un cambio en las personas para una mejor interacción, desempeño de sus roles y promoción social”. (Molina & Romero, 2001, págs. 56 - 78)

Este cambio envuelve cambiar condiciones de vida de cada uno de sus miembros, compromiso de trabajo conjunto, diagnóstico de fortalezas y debilidades del grupo así como también la formulación de metas y medios de promoción y por último la evaluación de situación grupal y los logros alcanzados.

Según Kissnerman; es un método que promueve en los individuos la mejora en su funcionamiento social mediante intencionadas experiencias de grupos, y a manejar más eficazmente sus problemas personales, de su grupo y de su comunidad. “Tiene tres objetivos básicos:

1. Restauración de las relaciones sociales. Puede ser curativa o rehabilitadora.
2. Provisión; reorganizando los recursos sociales, y la potencialización de las capacidades individuales y de grupo.
3. Prevención de los problemas relacionados con la interacción social”. (Molina & Romero, 2001, págs. 56 - 78)

Para el presente objetivo específico se utilizará el método de investigación acción participativa, Kurtlewin señala que la investigación- acción es transformar la realidad, es decir, se centra deliberadamente en el cambio educativo y la transformación social. Para ello, se orienta hacia la resolución de problemas mediante un proceso cíclico que va desde la "actividad reflexiva" a la "actividad transformadora". (Rodríguez & Valldeoriola, 2005, pág. 74)

### **Características de la investigación participativa**

- ✚ Esta modalidad se “inscribe en las acciones de capacitación que no procuran reproducir las relaciones existentes sino la producción de cambios”.
- ✚ Comprende la estrategia como la toma de decisiones en conjunto con la población involucrada y en la ejecución de las fases del proceso. (Molina & Romero, 2001, págs. 56 - 78)

### **Procesos de la investigación participativa según Guyt Le Boterf**

1. “Montaje institucional y metodológico de la I.P
2. Estudio preliminar y provisional de la zona y la población en estudio.
3. Análisis crítico de los problemas prioritarios.
4. Programas y ejecución de un plan de acción”. (Pinto & Contreras, 1986, pág. 56)

### **Actividades planteadas**

- ✚ **Actividades del objetivo específico 3: “Se ha implementado programas interventivos que fortalezcan la dinámica familiar”.** Para el cumplimiento de este componente tenemos los siguientes objetivos indirectos:

- 3.1 Se ha mejorado el acercamiento hacia la familia
- 3.2 Se ha implementado metodología interventiva familiar
- 3.3 Se ha construido programas para la atención familiar individual
- 3.4 Se ha establecido redes de apoyo institucionales

A continuación las siguientes actividades:

- 1. Convocatoria a los Trabajadores Sociales Cervecería Nacional S.A. sedes Guayaquil, Quito
- 2. Organización de equipo: Trabajo Social Familiar
- 3. Formulación de objetivos del equipo de Trabajadores Sociales
- 4. Investigación de las situaciones de las familias de las trabajadoras de CN Guayaquil – Quito
  - 4.1 Recolección de información de los informes de las situaciones familiares de las sedes Guayaquil – Quito
  - 4.2 Mapeo de las problemáticas existentes en el grupo familiar de las trabajadoras de CN Guayaquil – Quito
  - 4.3 Elaboración de diagnósticos familiares por el equipo de Trabajadores Sociales
  - 4.4 Reunión con los Trabajadores Sociales para analizar las problemáticas de las familias de CN Guayaquil – Quito
  - 4.5 Reunión para capacitación en metodología en intervención familiar en el área laboral
- 5. Diseño de programas interventivos para las familias sedes Guayaquil - Quito

- 5.1 Planificación de los programas
  - 5.2 Construcción de los programas **Ver Anexo 15: Proceso para elaborar guías didácticas**
  - 5.3 Diseño de protocolo de intervención según las problemáticas encontradas
  - 5.4 Presentación a Alta Gerencia de CN, los programas familiares construidos para las sedes Guayaquil – Quito
6. Establecimiento de las redes de apoyo
- 6.1 Indagación previas de las instituciones que serían redes de apoyo para la institución
  - 6.2 Visitas a las instituciones a forman parte de las redes de apoyo
  - 6.3 Creación de base de datos de las redes de apoyo
7. Elaboración de informe de sistematización del proceso

#### **4. Duración**

La presente propuesta tendrá una duración de 18 meses, tiempo en que se cumplirán las actividades previstas en la propuesta, esto se refleja en el cronograma de Gantt de la misma propuesta.

Cabe recalcar que el Cronograma de Gantt, permite visualizar la secuencia de actividades, en que tiempo se realizará y que profesional estará a cargo. **(Ver anexo No. Gráfico # 13 Cronograma del Propuesta)**

## **5. Presupuesto de la propuesta**

El costo presupuestado para el cumplimiento de los objetivos de la propuesta, se ha cuantificado en \$ 59.527,50 dólares americanos. En el desglose observamos que la institución cuenta con el valor propio de \$ 31.963,50 dólares americanos, lo que corresponde aproximadamente al 55% de los recursos usarse en el desarrollo de la propuesta mientras que el valor solicitado asciende a \$ 27.564,00 dólares americanos 42% aproximadamente del valor.

A los costos del párrafo anterior se le suma el 10% de imprevistos y el 4% de inflación de nuestro país en referencia al mes de enero del presente año. La proyección total de inversión suma \$ 67.861,35 dólares americanos.

**(Ver Anexo: Tabla# 5 Matriz de actividades con presupuesto)**

## **6. Matriz de Marco Lógico**

En el presente apartado se presenta la Matriz de Marco Lógico, la cual es el eje articulador de la propuesta, esta parte es fundamental, pues nos indica de qué manera vamos a verificar y la lógica que tendrá nuestra propuesta, evidencia los objetivos a largo plazo, general, específicos e indirectos, además los indicadores cómo medimos y hasta que tiempo se establece, además que recursos utilizaremos para verificar el cumplimiento y los posibles supuestos, que son las situaciones que podrían darse en el propuesta.



**Tabla # 6 Matriz de Margo Lógico de la Propuesta**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>MEDIOS DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS</b>
<p><b>Objetivo a largo plazo:</b> Se ha promovido el mejoramiento del desempeño laboral</p>	<p>1. Hasta finales de la propuesta se ha promovido al mejoramiento de las condiciones socio-familiares en 40 familias, mediante la implementación de comunicación asertiva, la cohesión familiar y la participación del equipo de los T.S. de la CN</p>	<p>1. Informe de gestión de la propuesta</p>	<p>Aportación de las experiencias de las familias mediante la ejecución de la propuesta.</p>
<p><b>Objetivo General:</b> Se ha fortalecido las condiciones socio-familiares de las trabajadoras y sus familias</p>	<p>1. Se ha fortalecido en 30 familias la comunicación con la pareja mediante el uso de lenguaje asertivo y expresiones de afecto hasta el 10 mes de la propuesta. 2. Se ha promovido al fortalecimiento de la autoridad de la madre en 25 familias participantes mediante la implementación de límites y normas hacia los hijos hasta el 8 mes de la propuesta. 3. Se ha logrado que el 60% de los Trabajadores Sociales de CN implementen la metodología interventiva para la atención hacia las familias de las trabajadoras hasta el 7 mes de la propuesta.</p>	<p>1. Informe de resultados sobre la comunicación entre la pareja 2. Registro de las actividades realizadas durante el proceso de la propuesta. 3. Matriz de planificación de atención a las familias de las trabajadoras</p>	<p>Apoyo por parte de la empresa en aprobación de la propuesta por la alta gerencia.</p>
<p><b>Objetivo Específico 1:</b> <b>Se ha fortalecido la interacción con la pareja de la trabajadora</b> <b>Objetivos indirectos:</b> 1.1 Se ha incrementado el tiempo</p>	<p>1. Se ha elaborado los informes diagnósticos sobre la relación en pareja enfocados en 25 parejas de conyugalidad hasta el 2 mes de la propuesta. 2. Se ha logrado la participación de 30 parejas</p>	<p>1. Informes diagnósticos de las parejas de conyugalidad 2. Informe de las sesiones conyugales 3. Informe de planificación de</p>	<p>Participación de la pareja de la trabajadora durante las entrevistas en domicilio de las</p>

<p>de vinculación en la pareja</p> <p>1.2 Se ha distribuido equitativamente los roles dentro del hogar</p> <p>1.3 Se ha fortalecido la comunicación conyugal</p> <p>1.4 Se ha fortalecido la vinculación afectiva hacia la pareja</p>	<p>conyugales en las 4 sesiones conyugales hasta el 6 mes de la propuesta.</p> <p>3. Se ha logrado la participación de 30 parejas conyugales en una jornada de integración hasta el 10 mes de la propuesta.</p>	<p>la jornada de integración</p>	<p>trabajadoras de Cervecería Nacional S.A.</p>
<p><b>Objetivo Específico 2:</b> <b>Se ha fortalecido las capacidades individuales y familiares para el funcionamiento familiar</b></p> <p><b>Objetivos indirectos:</b></p> <p>2.1 Se ha mejorado la cohesión familiar</p> <p>2.2 Se ha fortalecido la autoridad de la madre</p> <p>2.3 Se ha construido pautas de comportamiento para la crianza del/la hijo/a</p> <p>2.4 Se ha mejorado las relaciones familiares</p>	<p>1. Se ha elaborado los informes diagnósticos sobre la estructura familiar de 28 familias participantes de las trabajadoras hasta el 10 mes de la propuesta.</p> <p>2. Se ha promovido al establecimiento de acuerdos en 30 familias participantes para la intervención familiar en las familias de las trabajadoras hasta el 2 mes del 1 año de la propuesta.</p> <p>3. Se han ejecutado en 30 familias los planes de intervención familiar hasta el 4 mes del 1 año de la propuesta.</p>	<p>1. Informes diagnósticos de las familias</p> <p>2. Informe de las sesiones con las familias</p> <p>3. Informe de los planes de intervención familiar</p>	<p>Apertura de las familias nuclear a las trabajadoras durante los procesos interventivos.</p>
<p><b>Objetivo Específico 3:</b> <b>Se ha implementado programas interventivos que fortalezcan la dinámica familiar</b></p> <p><b>Objetivos indirectos:</b></p> <p>3.1 Se ha mejorado el acercamiento hacia la familia</p> <p>3.2 Se ha implementado metodología interventiva familiar</p> <p>3.3 Se ha construido programas para la atención familiar individual</p> <p>3.4 Se ha establecido redes de apoyo institucionales</p>	<p>1. El equipo de T.S. ha elaborado 70 informes diagnósticos sobre la dinámica familiar de las familias de las trabajadoras de CN de las sedes Gquil- Quito hasta el 10 del 1 año mes de la propuesta.</p> <p>2. Se ha diseñado los programas interventivos para la atención de las familias de las trabajadoras de CN de las sedes Gquil-Quito hasta el 2 mes del 2 año de la propuesta.</p> <p>3. Se ha establecido redes institucionales para la atención de las problemáticas familiares de las trabajadoras hasta el 4 mes del 2 año de la propuesta.</p>	<p>1. Informe diagnósticos de las familias</p> <p>2. Informe del diseño de los programas interventivos</p> <p>3. Reporte de las red institucional</p>	<p>Participación e involucramiento por parte del Equipo del departamento de Bienestar Social de la Cervecería Nacional S.A., en la creación de programas interventivos</p>

<b>Actividades del Objetivo Específico 1</b>	<b>Presupuesto</b>			
1. Selección y conformación del equipo interdisciplinario	Coordinador de Proyecto	\$ 8.000,00	1. Roles de pago	Participación activa de los miembros del grupo familiar de las trabajadoras durante esta etapa de la propuesta.
1.1 Contratación de personal	Jefe de Bienestar Social	\$ 5.100,00		
1.2 Sesión de trabajo con el equipo interdisciplinario	Material de oficina	\$ 400,00		
2. Elaboración de Diagnóstico conyugales	Uso de computador	\$ 108,00	2. Recibo de caja	
2.1 Entrevista en domicilios	Trabajadora Social	\$ 12.000,00		
2.2 Aplicación de instrumentos para el diagnóstico	Impresión	\$ 800,00	2.1 Recibo de movilización	
2.3 Elaboración y presentación de informe diagnóstico a la Gerencia de CN	Movilización	\$ 157,50		
3. Diseño de programa "La Vida en pareja"	Fotocopia	\$ 500,00		
3.1 Difusión del programa	Uso de oficina	\$ 600,00	3.1 Factura	
3.2 Planificación de los recursos	Refrigerios	\$ 210,00		
3.3 Planificación de 4 sesiones conyugales				
4. Establecimiento de acuerdos para intervención en pareja				
4.1 Elaboración del acuerdo			4.1 Recibo de movilización	
4.2 Firma del acuerdo				
5. Desarrollo y ejecución de sesiones conyugales				
5.1 Programación de las sesiones conyugales				
5.2 Ejecución de las sesiones conyugales				
5.3 Evaluación de las sesiones conyugales con cada grupo de pareja conyugal				

<p>6. Creación de espacios para la integración conyugal  6.1 Elaboración de trípticos del proceso seguido  6.2 Convocatoria a las parejas participantes  6.3 Encuentro de parejas (Camping)  7. Elaboración de informe de sistematización</p>		5. Factura de refrigerios											
<p><b>Actividades del Objetivo Específico 2:</b></p>	<p><b>Presupuesto</b></p>												
<p>1. Acercamiento a las familias de las trabajadoras  2. Elaboración de diagnósticos familiares  2.1 Entrevistas en domicilios de las familias de las trabajadoras  2.2 Aplicación de instrumentos para el diagnóstico  3. Elaboración de 45 planes de intervención familiar  3.1 Planificación de los 45 planes de intervención familiar  3.2 Planificación de los recursos  4. Presentación y establecimiento de acuerdos para la intervención familiar  4.1 Elaboración del acuerdo  4.2 Firma del acuerdo  5. Desarrollo y ejecución de planes de intervención  5.1 Ejecución de los 45 planes de intervención familiar  5.3 Evaluación de los planes de intervención ejecutados</p>	<table border="0"> <tr> <td>Trabajadora Social</td> <td style="text-align: right;">\$ 16.000,00</td> </tr> <tr> <td>Material de oficina</td> <td style="text-align: right;">\$ 500,00</td> </tr> <tr> <td>Movilización</td> <td style="text-align: right;">\$ 157,50</td> </tr> <tr> <td>Uso de computador</td> <td style="text-align: right;">\$ 336,00</td> </tr> <tr> <td>Refrigerios</td> <td style="text-align: right;">\$ 210,00</td> </tr> </table>	Trabajadora Social	\$ 16.000,00	Material de oficina	\$ 500,00	Movilización	\$ 157,50	Uso de computador	\$ 336,00	Refrigerios	\$ 210,00	<p>1. Honorario a profesionales   2.2 Recibo de movilización   3.1 Recibo de caja   4.2 Facturas</p>	<p>Participación activa de los miembros del grupo familiar de las trabajadoras durante esta etapa de la propuesta.</p>
Trabajadora Social	\$ 16.000,00												
Material de oficina	\$ 500,00												
Movilización	\$ 157,50												
Uso de computador	\$ 336,00												
Refrigerios	\$ 210,00												

6. Jornada de integración familiar 6.1 Organización de la jornada 6.2 Convocatoria a las familias 7. Elaboración y presentación de informe de resultados obtenidos sobre el proceso			
<b>Actividades del Objetivo Específico 3:</b>	<b>Presupuesto</b>		
1. Convocatoria a los T.S. CN Gquil – Quito	Trabajadora social	\$ 14.000,00	1. Roles de pago
2. Organización de equipo: Trabajo Social Familiar	Material de oficina	\$ 350,00	
3. Formulación de objetivos del equipo de Trabajadores Sociales	Uso de computador	\$ 36,00	
4. Investigación de las situaciones familiares de trabajadoras de CN Gquil – Quito	Impresión	\$ 10,00	
4.1 Recolección de información de informes de situaciones familiares de Gquil – Quito	Movilización	\$ 52,50	4.1 Factura
4.2 Mapeo de las problemáticas en el grupo familiar de las trabajadoras			
4.3 Elaboración de diagnósticos familiares por el equipo de T.S.			
4.4 Reunión con los T.S. para analizar las problemáticas encontradas			
4.5 Reunión de T.S. para capacitación en metodología interventiva familiar en el área laboral			
5. Diseño de programas interventivos para las familias Gquil. – Quito			
5.1 Planificación de los programas			5. Recibo de caja

<p>5.2 Construcción de los programas</p> <p>5.3 Diseño de protocolo de intervención según problemáticas encontradas</p> <p>5.4 Revisión de información obtenida</p> <p>5.4 Presentación a la Alta Gerencia los programas familiares construidos para sede de Gquil – Quito</p> <p>6. Establecimientos de las redes de apoyo</p> <p>6.1 Indagación previas a las instituciones de apoyo</p> <p>6.2 Visitas a las instituciones de apoyo</p> <p>6.3 Creación de base de datos de las redes de apoyo</p> <p>7. Elaboración de informe de sistematización del proceso</p>		<p>6.1 Consumo de llamadas telefónicas</p> <p>6.2 Recibo de movilización</p>	
---	--	--	--

**Elaborado: Ma. Belén Panta**

**Fecha: Enero 2014**

**Fuente: Diagrama de estrategias; Cronograma de Gantt; Matriz de presupuesto**

## 7. Sistema de Gestión y Monitoreo de la propuesta

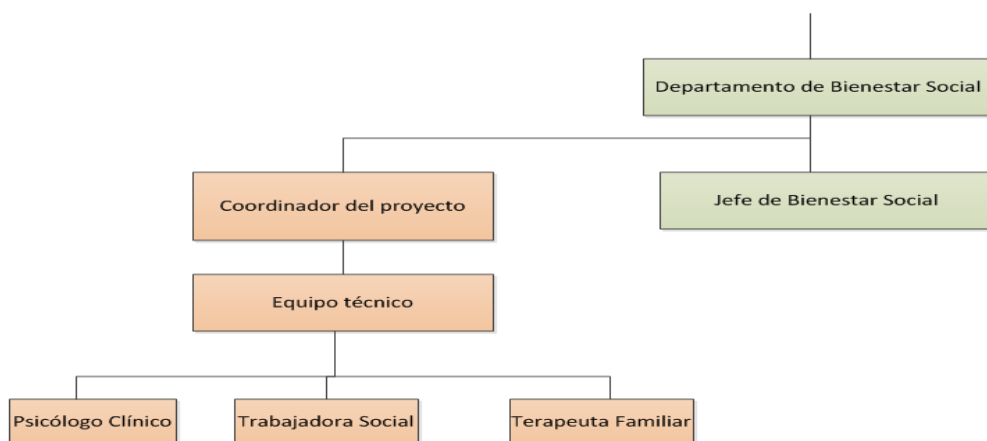
### 7.1 Sistema de Gestión de la propuesta

En el presente capítulo de expresa, la conformación del equipo interdisciplinario que estará trabajando en la ejecución de la propuesta, que se observa mediante el organigrama del equipo y describirá las funciones que cumplirá el mismo.

#### 1. Organigrama

El presente organigrama proviene de la Jerarquización de la Cervecería Nacional S.A, insertándose en el Área de Bienestar Social, el equipo técnico de la propuesta, mantiene una relación bilateral con la Jefatura de Bienestar Social, para lo cual encabeza el Coordinador del propuesta y luego el equipo tales son: Psicólogo Clínico, Trabajadora Social y Terapeuta Familiar, cabe recalcar que son 3 Trabajadores Sociales y los otros profesionales serán de apoyo en cuento a la derivación y atención de casos por la Trabajadora Social, a continuación se encuentra el gráfico respectivo:

**Gráfico # 14 Organigrama del propuesta**



**Elaborado: Ma. Belén Panta**

**Fecha: Enero 2014**

## **Fuente: Estructura y Perfiles de equipo técnico**

### **2. Descripción de las funciones del equipo del Propuesta**

En la presente propuesta el equipo está conformado por 5 profesionales a cargo: El Coordinador/a del Propuesta; el/la Psicólogo/a Clínico/a; el/la Terapeuta Familiar; el/la Trabajador/a Social; el/la Jefe/a de Bienestar Social, quienes serán profesionales con experiencia.

Los profesionales a contratar son las que se van a describir las funciones, en cuanto al Jefe de Bienestar Social es un profesional de la empresa, las funciones del mismo están detalladas en el capítulo contextualización organizacional.

A continuación se describirá las funciones de cada profesional:

#### **Coordinador/a del propuesta**

##### **Perfil**

Profesional de Trabajo Social (Psicología, Sociología)

Experiencia en dirigir proyectos sociales

Experiencia en trabajar con familias

Ser proactivo

Capacidad de trabajar bajo presión

Capacidad de trabajar en equipo

Manejar un enfoque sistémico y de género

Experiencia en sistematización de procesos

##### **Funciones**

Planificación de programas de prevención de desarrollo social



Seguimiento y acompañamiento al equipo técnico  
Supervisión del equipo interdisciplinario  
Gestionar acuerdos con la Alta Gerencia  
Coordinar sesiones o reuniones con cada profesional para determinar los avances del proyecto  
Aportar en la contratación del personal  
Participación en las actividades que se requiera de acompañamiento para cada profesional

### **Psicólogo/a Clínico/a**

#### **Perfil**

Ser profesional en la rama de Psicología Clínica  
Capacidad de trabajar bajo presión  
Experiencia en procesos psicosociales  
Experiencia en actividades de integración grupal  
Experiencia en sistematización del proceso

#### **Funciones**

Desarrollar estudios y análisis familiar  
Análisis de síntoma de forma individual  
Diagnósticos de conflictos familiares  
Terapia clínica a nivel de pareja, familiar/ individual, grupal  
Atención de casos

### **Terapeuta Familiar**

#### **Perfil**

Profesional en el área  
Experiencia en trabajo con familias

Experiencia en entrevistas en domicilios

Experiencia en intervención familiar

### **Funciones**

Aplicación de técnicas de mediación de conflictos

Elaboración de diagnósticos del entorno familiar y social

Diseño de programas familiares

Realización en actividades de integración grupal

Elaboración de informes sociales

Realización de sesiones de pareja

### **Trabajador/a Social**

#### **Perfil**

Facilidad de expresión y liderazgo

Experiencia en informes sociales

Experiencia de trabajo en grupos actividades dentro de proyectos

Experiencia elaboración de programas institucionales familiares

Capacidad de trabajar en equipo

Coordinación con las actividades del equipo técnico

#### **Funciones**

Manejo de metodología y técnicas investigativas

Coordinador y gestor de redes de apoyo

Intervención en casos de crisis sociales y familiares

Participación y ejecución de programas familiares

Sistematización de procesos

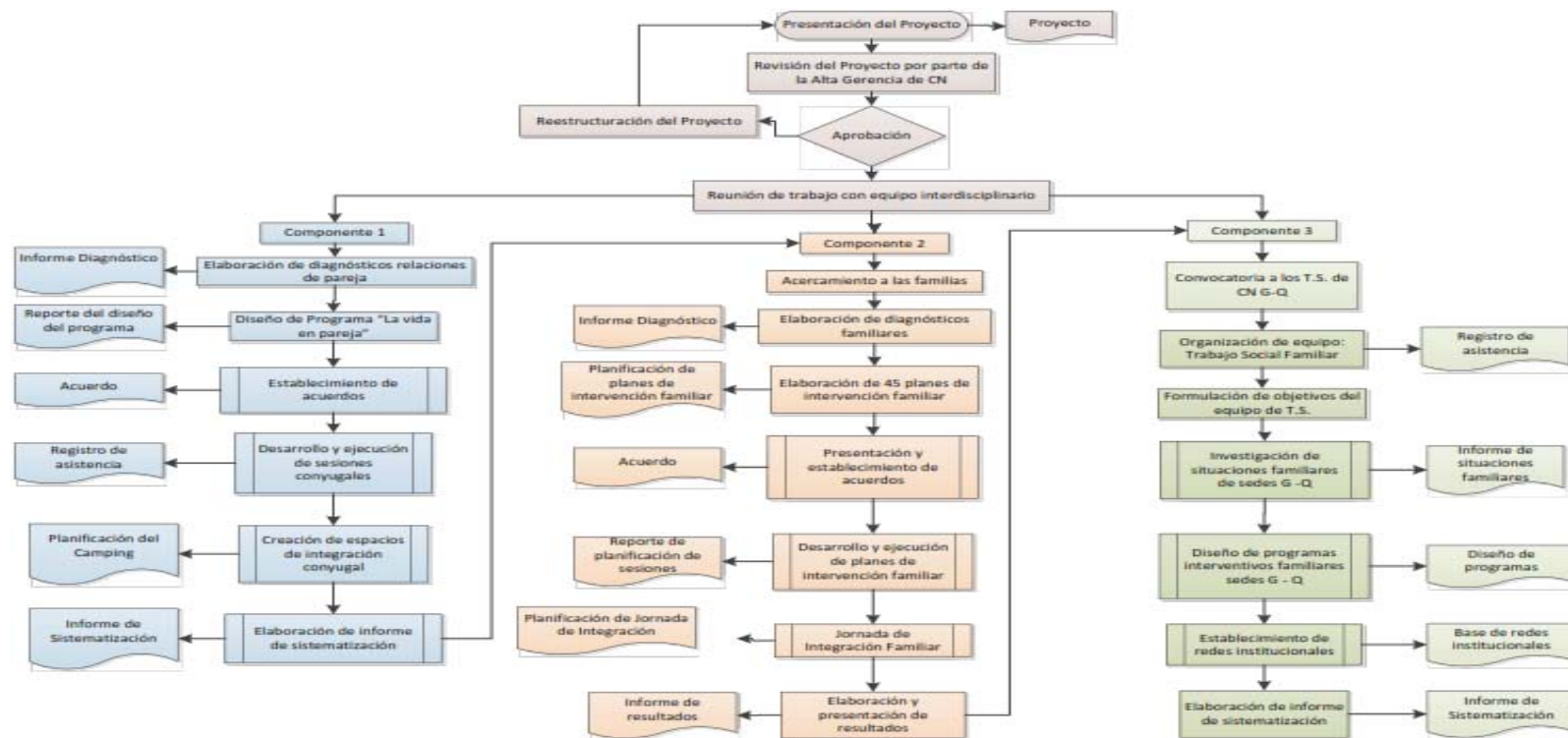
#### **4. Flujograma del proceso**

Para evidenciar el trabajo que realizará cada profesional se presentará de manera detallada en el Flujograma del proceso, aquí se puede observar las actividades a realizar por componente y todo el proceso para que se lleve a cabo la propuesta.

El Flujograma presenta la estructuración de la propuesta que consta de 3 componentes y las actividades que se realizarán en cada uno, además se puede observar los documentos o respaldo de las actividades.

También si la propuesta en el caso de no ser aprobado por la Alta Gerencia de Cervecería Nacional S.A, puede ser reestructurada y presentada nuevamente.

**Gráfico # 15 Flujograma de la propuesta**



**Elaborado: Ma. Belén Panta**

**Fecha: Enero 2014**

**Fuente: Matriz de Presupuesto; Cronograma de Gantt**

## 2. Sistema de Monitoreo del Propuesta

El sistema de evaluación aplicado en nuestra propuesta está sostenido a indicadores, medios de verificación, tiempo y responsables, como detallamos en la siguiente matriz, **Tabla # 7 Matriz de Monitoreo del Propuesta.**

INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	MECANISMOS DE MONITOREO Y DE EVALUACIÓN	PERIODICIDAD DEL MECANISMO	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO
<b>Objetivo a largo plazo:</b> 1. Hasta finales de la propuesta se ha promovido al mejoramiento de las condiciones socio-familiares en 40 familias, mediante la implementación de comunicación asertiva, la cohesión familiar y la participación del equipo de los T.S. de la CN	1. Informe de gestión de la propuesta.	Reunión con el equipo técnico para informar los avances que han tenido las familias participantes de la propuesta.	Los 5 primeros días de cada mes	Coordinador/a del proyecto
		Acompañamiento en las entrevistas en domicilios por parte del/la Trabajadora Social de las familias participantes en la propuesta.	Cada mes	Jefe de Bienestar Social de CN
		Se verificará el proceso seguido al término de cada indicador establecido y presentarlo a la Institución y al /la Coordinador/a del Proyecto.	Cada 15 de cada 3 meses	Coordinador/a del proyecto
<b>Objetivo General:</b> 1. Se ha fortalecido en 30 familias la comunicación con	1. Informe de resultados sobre la comunicación	Se realizará una visita en sitio para evaluar el cumplimiento de las actividades	Cada 3 meses	Jefe de Bienestar Social de CN

la pareja mediante el uso de lenguaje asertivo y expresiones de afecto hasta el 10 mes de la propuesta.	entre la pareja	programadas y la responsabilidad que tienen ante las mismas.		
2. Se ha promovido al fortalecimiento de la autoridad de la madre en 25 familias participantes mediante la implementación de límites y normas hacia los hijos hasta el 8 mes de la propuesta.	2. Registro de las actividades realizadas durante el proceso de la propuesta.	Se analizará los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos y procesos implementados en las familias participantes	Cada mes	Coordinador/a del proyecto
3. Se ha logrado que el 60% de los Trabajadores Sociales de CN implementen la metodología interventiva para la atención hacia las familias de las trabajadoras hasta el 7 mes de la propuesta.	3. Matriz de planificación de atención a las familias de las trabajadoras	Acompañamiento en las difusiones de los resultados obtenidos en las familias participantes tales como: Jornada Integrativa Familiar y en Creación de espacios de interacción de las parejas participantes en las sesiones.	Cada 5 meses	Jefe de Bienestar Social de CN
<b>Objetivo Específico 1:</b> 1. Se ha elaborado los informes diagnósticos sobre la relación en pareja enfocados en 25 parejas de conyugalidad hasta el 2 mes de la propuesta.	1. Informes diagnósticos de las parejas de conyugalidad	Reunión mensual para determinar conjuntamente los avances que han encontrado en el subsistema conyugal y en el sistema familiar de las familias de las trabajadoras participantes.	Cada 15 de cada mes	Trabajador/a Social 3
2. Se ha logrado la participación de 30 parejas conyugales en las 4 sesiones conyugales hasta el 6 mes de la propuesta.	2. Informe de las sesiones conyugales	Reunión con el/la Trabajadora Social para analizar los resultados obtenidos en las sesiones conyugales de las parejas participantes	Cada mes	Coordinador/a del proyecto

3. Se ha logrado la participación de 30 parejas conyugales en una jornada de integración hasta el 10 mes de la propuesta.	3. Informe de planificación de la jornada de integración	Se verificará las problemáticas encontradas a las parejas conyugales participantes mediante una reunión de manera trimestral	Cada 3 meses	Jefe de Bienestar Social de CN
<b>Objetivo Específico 2:</b> 1. Se ha elaborado los informes diagnósticos sobre la estructura familiar de 28 familias participantes de las trabajadoras hasta el 10 mes de la propuesta.	1. Informes diagnósticos de las familias	Se realizará llamadas telefónicas a las familias atendidas de manera aleatoria para determinar la intervención del profesional.	Los 5 primeros días de cada 3 meses	Coordinador/a del proyecto
2. Se ha promovido al establecimiento de acuerdos en 30 familias participantes para la intervención familiar en las familias de las trabajadoras hasta el 2 mes del 1 año de la propuesta.	2. Informe de las sesiones con las familias	Acompañamiento en sitio por la Trabajadora Social 1, en las sesiones familiares de las familias de las trabajadoras participantes	Cada 5 meses	Jefe de Bienestar Social de CN
3. Se han ejecutado en 30 familias los planes de intervención familiar hasta el 4 mes del 1 año de la propuesta.	3. Informe de los planes de intervención familiar	Reunión con Coordinador/a del Proyecto para evaluar a las familias y parejas conyugales participantes de acuerdo a las actividades dadas en el proceso	Cada 3 meses	Coordinador/a del proyecto
<b>Objetivo Específico 3:</b> 1. El equipo de T.S. ha elaborado 70 informes diagnósticos sobre la dinámica familiar de las familias de las trabajadoras de CN de las sedes Gquil-	1. Informe diagnósticos de las familias	Reunión de planificación de los avances que se hayan obtenidos y determinado del equipo de Trabajadores Sociales de la CN con el técnico encargado del proceso	Cada 1 mes	Jefe de Bienestar Social de CN

Quito hasta el 10 del 1 año mes de la propuesta.				
2. Se ha diseñado los programas interventivos para la atención de las familias de las trabajadoras de CN de las sedes Gquil-Quito hasta el 2 mes del 2 año de la propuesta.	2. Informe del diseño de los programas interventivos	Se realizará una reunión de evaluación al equipo técnico de Trabajadores Sociales de Gquil y Quito para determinar los avances y cambios en la implementación de la metodología y construcción de programas interventivos para las familias de las/los colaboradores/as de CN	Cada 15 días de cada 4 meses	Trabajador/a Social 2
3. Se ha establecido redes institucionales para la atención de las problemáticas familiares de las trabajadoras hasta el 4 mes del 2 año de la propuesta.	3. Reporte de las red institucional	Se procederá a realizar una evaluación de las actividades y objetivos de acuerdo a la programación dada en el cronograma de Gantt, y revisará las responsabilidades definidas a cada profesional de las mismas.	Cada mes	Coordinador/a del proyecto

**Elaborado: Ma. Belén Panta**

**Fecha: Enero 2014**

**Fuente: Matriz de Marco Lógico**



## BIBLIOGRAFÍA

- Aizpuru. (2000). *La teoría del apego y su relación con el niño maltratado*. México: Psicología Americana.
- Annan, K. (2000). *Capítulo 4: La Pobreza como privación de capacidades, en Desarrollo y Libertad*. (B. A. Editorial Planeta, Ed.) Recuperado el Junio de 2013, de [cdh.uchile.cl: http://www.cdh.uchile.cl/media/publicaciones/pdf/5/260.pdf](http://www.cdh.uchile.cl/media/publicaciones/pdf/5/260.pdf)
- Arboleda, Á. (Marzo de 2005). *La Responsabilidad de los padres y madres de familia en la educación de sus hijos y propuesta de un programa sosenido de escuela para padres. Caso Escuela Fiscal Mixta # 26 "Paquisha" de la ciudadela La Lolita del Cantón Milagro*. Recuperado el Abril de 2014, de Universidad Central del Ecuador. Universidad Estatal de Milagro Convenio Interinstitucional: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/715/1/La%20Responsabilidad%20de%20los%20padres%20y%20madres%20de%20familia.pdf>
- Ardila, R. (2003). *Calidad de vida una definición integradora*.
- Aylwin, & Solar. (1983). *Trabajo Social Familiar*. Chile: Universidad Católica de Chile.
- Azócar, L., & Díaz, E. (Julio de 2008). *Análisis del nivel de calidad laboral del personal secretarial que labora en la Universidad de Oriente - Núcleo de Anzoátegui*. Recuperado el Abril de 2014, de Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui: <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/946/1/TESIS.ANALISIS%20DE%20VIDA%20DE%20CALIDAD.pdf>
- Barrenechea, S., & Zeledón, R. (2005). *La intervención del Trabajo Social en la Gestión de Talentos Humanos: Experiencia en Clínicas Metropolitanas de la Caja Costarricense de Seguro Social*. Recuperado el Abril de 2014, de Universidad de Costa Rica. Facultad de Ciencias Sociales. Escuela de Trabajo Social: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-l-2005-07.pdf>

- Bertalanffy, L. V. (2003). *Teoría General de los Sistemas*. Recuperado el 21 de 09 de 2013, de [www.fceia.unr.edu.ar/asist/intro-tgs-t.pdf](http://www.fceia.unr.edu.ar/asist/intro-tgs-t.pdf)
- Campos, & Saénz. (Agosto de 2010). *Protocolos de investigación*. Recuperado el Septiembre de 2013, de Escuela Politécnica Nacional: [bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/2471/1/CD-3173.pdf](http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/2471/1/CD-3173.pdf)
- Cantera, L., Herrero, J., Misuti, G., & Montenegro, M. (Septiembre de 2004). *Introducción a la Psicología Comunitaria*. (B. Eureka Media, Ed.) Recuperado el Junio de 2013, de UOC: [http://www.uv.es/lisis/gonzalo/9\\_musitu.pdf](http://www.uv.es/lisis/gonzalo/9_musitu.pdf)
- Carrillo, V. (Abril de 2013). *La escasa atención especializada genera deterioro psico-social en los adultos mayores de los grupo "Nueva Vida y San Francisco de Tanda" ubicados en la Parroquia Nayón en el periodo septiembre 2010-enero 2011*. Recuperado el Junio de 2013, de Universidad Central del Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1275/1/T-UCE-0013-TS11.pdf>
- Cartin, Y., & Guerrero, L. (2000). *"Factores sociales incidentes en la relación madres privadas de libertad y sus hijas e hijos ubicados/as en alternativas de protección"*. Recuperado el Enero de 2014, de Universidad de Costa Rica: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-l-2000-05.pdf>
- Cerezo, & Jiménez. (2010). *Interacciones familiares: Un sistema de evaluación observacional*. Recuperado el Septiembre de 2013, de MEPSA: [www.uv.es/agrefa/L3%20LibroSOC1991%5B1%5D.pdf](http://www.uv.es/agrefa/L3%20LibroSOC1991%5B1%5D.pdf)
- Cervecería Nacional. (2007). *Historia Cervecería Nacional*. Recuperado el Junio de 2013, de <http://www.cervecerianacional.com.ec/nuestra-empresa/historia.aspx>
- Cervecería Nacional S.A. (2011). *Generamos desarrollo de manera seria y transparente*. Recuperado el Junio de 2013, de [http://www.cervecerianacional.com.ec/files/PDF/Informe\\_CCN\\_2011.pdf](http://www.cervecerianacional.com.ec/files/PDF/Informe_CCN_2011.pdf)
- CESNAV, C. d. (2010). *Manual para elaborar y evaluar trabajos de investigación*. Recuperado el Julio de 2013, de Secretaría de Marina

Armada de México:  
[http://www.cesnav.edu.mx/pdfs/manual\\_de\\_investigacion.pdf](http://www.cesnav.edu.mx/pdfs/manual_de_investigacion.pdf)

Chan, E. (2006). *Socialización del menor infractor. Perfil Psicosocial Diferencial en la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco (México)*. Recuperado el Abril de 2014, de Universidad de Oviedo: <http://gip.uniovi.es/docume/TClaudia.pdf>

Código de Trabajo del Ecuador. (1997).

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito.

Contreras, G. (Mayo de 2010). *La Carencia afectiva intrafamiliar en niños y niñas de 5 a 10 años*. Recuperado el Abril de 2014, de Universidad de Cuenca: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2338/1/tps637.pdf>

Díaz, J. (2002). *Reflexiones básicas sobre el trabajo social empresarial*. (E. d. Universidad de San Carlos de Guatemala, Ed.) Guatemala: IIETS.

Donoso, D. I., & Saldías. (1998). *Modelo de Intervención para el trabajo social familiar*. Recuperado el Febrero de 2014, de [ts.ucr.ac.cr](http://www.ts.ucr.ac.cr): <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-016-059.pdf>

EMASEO, E. P. (2011). *Unidad de Seguridad y Salud. Plan de Seguridad y Salud Ocupacional*. Recuperado el Abril de 2014, de Distrito Metropolitano: <http://www.emaseo.gob.ec/documentos/seguridad/planseguridad.pdf>

Entrevistador-A. (Julio de 2013). Plan de Bienestar Social Guayaquil. (Coloma, Farías, Mackliff, Panta, Quispillo, & Rosales, Entrevistadores) Guayaquil, Guayas, Ecuador.

Entrevistador-B. (Julio de 2013). Misión y funciones del Jefe y Especialista de Bienestar Social. (Coloma, Farías, Mackliff, Panta, Quispillo, & Rosales, Entrevistadores) Guayaquil, Guayas, Ecuador.

Escartín, M. J. (2000). *El sistema familiar y el trabajo social*. Recuperado el Junio de 2013, de EUTS de Alicante: [http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5898/1/ALT\\_01\\_05.pdf](http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5898/1/ALT_01_05.pdf)

- Espinal, Gimeno, & González. (2000). *El enfoque sistémico en los estudios sobre la familia*. Recuperado el Junio de 2013, de Universidad Autónoma de Santo Domingo: <http://www.uv.es/jugar2/Enfoque%20Sistémico.pdf>
- Espinoza, M., & Morris, P. (Diciembre de 2002). *Calidad de Vida en el trabajo: Percepciones de los trabajadores*. Recuperado el Abril de 2014, de Gobierno de Chile: [http://www.direccionaltrabajo.cl/1601/articles-64333\\_recurso\\_1.pdf](http://www.direccionaltrabajo.cl/1601/articles-64333_recurso_1.pdf)
- Estudiantes de T.S. (11 de Junio de 2013). Presentación Proyecto Piloto Mamá CN: Pasantías de Trabajo Social y Desarrollo Humano. 3. Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Fandos, & Rodríguez. (2003). *Metodología de la investigación*. Recuperado el Septiembre de 2013, de UPEL: [http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8917/Capitulo\\_III\\_Marco\\_Metodologico.pdf?sequence=7](http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8917/Capitulo_III_Marco_Metodologico.pdf?sequence=7)
- Fernández, F. (2007). *Estrés, riesgo familiar e inadaptación socioemocional y escolar en la infancia*. Recuperado el Enero de 2014, de Facultad de Psicología - Málaga: <http://www.biblioteca.uma.es/bbl/doc/tesisuma/16851511.pdf>
- Figueroa, A. (Diciembre de 2009). *Rol de los padres en la crianza y el aprovechamiento académico de sus hijos en el nivel escolar K-6*. Recuperado el Enero de 2014, de Universidad Metropolitana Río Piedras, Puerto Rico: [http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/UMTESIS/Tesis\\_Educacion/Adm\\_sup\\_escolar\\_2010/AFigueroaCora\\_08122009.pdf](http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/UMTESIS/Tesis_Educacion/Adm_sup_escolar_2010/AFigueroaCora_08122009.pdf)
- Franco, R. (Noviembre de 2010). *"Situación de las madres solteras, visto desde la teoría de Erving Goffman"*. Recuperado el Enero de 2014, de [uaeh.edu.mx](http://www.uaeh.edu.mx): [http://www.uaeh.edu.mx/nuestro\\_alumnado/esc\\_sup/actopan/licenciatura/Situacion%20de%20las%20madres%20solteras.pdf](http://www.uaeh.edu.mx/nuestro_alumnado/esc_sup/actopan/licenciatura/Situacion%20de%20las%20madres%20solteras.pdf)
- Fuentealba, A. (Mayo de 2011). *Paternidad y crianza. Representaciones significativas en progenitores post separación/divorcio, desde la construcción de sus masculinidades*. Recuperado el Abril de 2014, de

Universidad de Chillán:  
[http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2011/fuentealba\\_a/doc/fuentealba\\_a.pdf](http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2011/fuentealba_a/doc/fuentealba_a.pdf)

García. (Octubre de 2010). *Experiencia profesional de Trabajo Social en el ámbito empresarial, Finca Las Delicias, Municipio de Barberena, Santa Rosa*. Recuperado el Abril de 2014, de Universidad de San Carlos de Guatemala. Escuela de Trabajo Social:  
[http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/15/15\\_1498.pdf](http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/15/15_1498.pdf)

García, E. (Septiembre de 2004). *Conductas desadaptativas de los adolescentes en Navarra: El papel de la familia y la escuela*. Recuperado el Abril de 2014, de Universidad Pública de Navarra:  
[http://www.uv.es/lisis/otras-publica/tesis\\_esther.pdf](http://www.uv.es/lisis/otras-publica/tesis_esther.pdf)

García, F. (2001). *Modelo Ecológico / Modelo Integral de Intervención en Atención Temprana*. Recuperado el Junio de 2013, de Mesa Redonda: Conceptualización del desarrollo y la Atención temprana desde las diferentes escuelas psicológicas:  
[http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-temprana/modelo\\_ecologico\\_y\\_modelo\\_integral\\_de\\_intervencion.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-temprana/modelo_ecologico_y_modelo_integral_de_intervencion.pdf)

Gómez. (2002). *Metodología: La investigación - acción: práctica, teoría, reflexión y participación*. Recuperado el Julio de 2013, de Universidad de Oviedo:  
[http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lid/carino\\_s\\_md/capitulo3.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lid/carino_s_md/capitulo3.pdf)

González, T., & Cano, A. (2009). *Introducción al análisis de datos en investigación cualitativa: Tipo de análisis y proceso de codificación*. Recuperado el Abril de 2014, de NURE Investigación :  
<http://stel.ub.edu/sites/default/files/Tipos%20de%20an%C3%A1lisis%20y%20codificaci%C3%B3n.pdf>

Guevara, & León. (2006). *Diseño de un cuadro de mano integral para el área de embotellado de la empresa*. Recuperado el Junio de 2013, de bibdigital.epn.edu.ec:  
<http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/514/1/CD-0420.pdf>

- Gutiérrez, P., & Salazar, M. (Diciembre de 2010). *Vínculo madre e hijo: una mirada desde un contexto escolar*. Recuperado el Enero de 2014, de [bibliotecadigital.academia.cl](http://bibliotecadigital.academia.cl):  
<http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/123456789/222/1/tesis.pdf>
- Hernández, M., Cantín, S., López, N., & Rodríguez, M. (2008). *Estudio de encuestas*. Recuperado el Julio de 2013, de [uam.es](http://www.uam.es):  
[http://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso\\_10/ENCUESTA\\_Trabajo.pdf](http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/ENCUESTA_Trabajo.pdf)
- Herrera, J. d. (Marzo de 2012). *La sobreprotección de los padres en el desarrollo social en la institución de los niños y niñas de tres a cinco años de edad del Centro de Educación Inicial Pueblo Blanco*. Recuperado el Enero de 2014, de [dspace.uce.edu.ec](http://www.dspace.uce.edu.ec):  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/322/1/T-UCE-0010-105.pdf>
- Herrero, M. (Julio de 2011). *Apego en la infancia y apego adulto. Influencia en las relaciones amorosas y sexuales*. Recuperado el Abril de 2014, de Universidad de Salamanca:  
[http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/99355/1/TFM\\_EstudiosInterdisciplinariosGenero\\_SanchezHerrero\\_M.pdf](http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/99355/1/TFM_EstudiosInterdisciplinariosGenero_SanchezHerrero_M.pdf)
- Jiménez, G. (Diciembre de 2010). *Perspectivas del Trabajo Social en Colombia. Una reflexión a partir del Trabajo Social Laboral*. Recuperado el Abril de 2014, de Revista de la Facultad de Trabajo Social UPB:  
<http://revistas.upb.edu.co/index.php/trabajosocial/article/view/745/670>
- Jiménez, T. (2006). *Familia y problemas de desajuste en la adolescencia: el papel mediador de los recursos psicosociales*. Recuperado el Abril de 2014, de Universidad de Valencia. Facultad de Psicología:  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Tesis\\_Digitales/recursospsicosociales.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Tesis_Digitales/recursospsicosociales.pdf)
- Lago, A. (Agosto de 1998). *Aplicación de técnica de redes semánticas a tres conceptos asociados a la relación de pareja: satisfacción, relaciones sexuales y frustración*. Recuperado el Abril de 2014, de Universidad de Sonora:

<http://www.ciad.mx/archivos/desarrollo/publicaciones/Tesis%20asesoradas/Licenciatura/20.pdf>

Ley de Seguridad Social. (2010).

López, & Aguilar. (2010). *Influencia del estilo de relación materno filial*. Recuperado el Septiembre de 2013, de [rpsico.mdp.edu.ar](http://rpsico.mdp.edu.ar): <http://rpsico.mdp.edu.ar/jspui/bitstream/123456789/370/1/20-69-1-PB.pdf>

López, E. (Diciembre de 2009). *Uso de la terapia familiar sistémica en parejas con conflictos matrimoniales y niños con problemas de atención: un estudio de casos*. Recuperado el Abril de 2014, de Universidad de San Francisco de Quito: <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/682/1/94473.pdf>

López, E., & Chaparro, M. (Septiembre de 2006). *Competencias laborales del Trabajador Social vistas desde el mercado laboral*. Recuperado el Abril de 2014, de Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (Colombia): <http://www.revistatabularasa.org/numero-5/luna.pdf>

López, P. (Abril de 2013). *La violencia intrafamiliar en los hogares de las trabajadoras de Artefacta S.A., sucursal Quito y su influencia en el rendimiento 2012*. Recuperado el Abril de 2014, de Universidad Central del Ecuador. Facultad de Jurisprudencia Ciencias Políticas y Sociales: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1246/3/T-UCE-2013-TS8.pdf>

Magaña, A., & Montalvo, C. (1997). *Cómo afecta a los hijos la desintegración familiar*. Recuperado el Abril de 2014, de Unidad Docente Multidisciplinaria de Ciencias de la Salud y Trabajo Social: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/12345678/646/1/tesis152.pdf>

Maños, F. (2011). *Modelo de calidad de vida aplicado a la atención residencial de personas con necesidades complejas de apoyo*. Recuperado el Junio de 2013, de Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMERSO): [http://www.imerso.es/InterPresent1/groups/imerso/documents/binario/doc\\_tec\\_21020.pdf](http://www.imerso.es/InterPresent1/groups/imerso/documents/binario/doc_tec_21020.pdf)

Mena, I., Bugueño, X., & Valdés, M. (2008). *Vínculo pedagógico positivo: principios para su desarrollo*. Recuperado el Abril de 2014, de

educarchile.cl:

[http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0037/File/Orientador%20y%20Jefe%20UTP/31%20vinculo\\_pedag\\_positivo.pdf](http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0037/File/Orientador%20y%20Jefe%20UTP/31%20vinculo_pedag_positivo.pdf)

- Merello, R. (2008). *La relación de pareja, apego, dinámicas de interacción y actitudes amorosas: consecuencias sobre la calidad de la relación*. Recuperado el Abril de 2014, de Departamento de Psicología Evolutiva de la Educación. Universidad de Valencia: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10234/melero.pdf?sequence=1>
- Micolta, A. (Diciembre de 2011). *La autoridad en el cuidado de hijos e hijas de madres y padres migrantes*. Recuperado el Abril de 2014, de Universidad Complutense de Madrid: [http://revlatinofamilia.ucaldas.edu.co/downloads/Rlef3\\_2.pdf](http://revlatinofamilia.ucaldas.edu.co/downloads/Rlef3_2.pdf)
- Molina & Romero. (2001). *Modelos de intervención asistencial, socioeducativo y terapéutico en Trabajo Social*. Costa Rica.
- Morales, P. (Julio de 2013). *Investigación experimental, diseños y contraste de medias*. Recuperado el Abril de 2014, de Universidad Pontificia Comillas, Madrid: <http://web.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Dise%F1osMedias.pdf>
- Murillo, J. (Julio de 2006). *Una propuesta para la medición del desarrollo cognitivo y afectivo - emocional en la relación paterno y materno filial*. Recuperado el Enero de 2014, de bibliociencias.cu: <http://www.bibliociencias.cu/gsd/collect/tesis/index/assoc/HASH3763.dir/doc.pdf>
- Nieves, M. (2001). *Género, Medio Ambiente y Sustentabilidad del Desarrollo*. Recuperado el Enero de 2013, de eclac.org: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/4343/lc11144e.pdf>
- Palomar, M., & Suárez, E. (2005). *El modelo sistémico en el Trabajo Social Familiar: Consideraciones teóricas y orientaciones prácticas*. Recuperado el Junio de 2013, de EUTS de Alicante: [http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5868/1/ALT\\_02\\_10.pdf](http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5868/1/ALT_02_10.pdf)



- Pinto, & Contreras. (1986). *La investigación-acción-participativa y la producción del conocimiento*. Recuperado el Febrero de 2014, de servicio.bc.uc.edu.ve: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/a2n6/2-6-11.pdf>
- Plata, L. (2002). *Amartya Sen y La Economía del Bienestar*. Recuperado el Junio de 2013, de Instituto Tecnológico Autónomo de México: [http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18\\_1/apache\\_media/3VM3HFIYKDMVQ8EUK5DIEB6B5L8GXV.pdf](http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/3VM3HFIYKDMVQ8EUK5DIEB6B5L8GXV.pdf)
- Quevedo, A. (28 de Enero de 2013). Diagnóstico de la situación socio-familiar de los colaboradores de la CN, sede Guayaquil. 2. Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Quevedo, A. (Junio de 2013). Prácticas pre-profesionales séptimo y octavo. 3. Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Ramírez, A. (2002). *Teoría de Sistemas*. (U. d. Colombia, & S. Manizales, Edits.) Recuperado el Junio de 2013, de virtual.unal.edu: [http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4060001/Material\\_extra/Teor%C3%ADa%20de%20Sistemas.pdf](http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4060001/Material_extra/Teor%C3%ADa%20de%20Sistemas.pdf)
- Ramírez, I. (2000). *El Trabajo Social Familiar*. Recuperado el Abril de 2014, de Universidad Complutense. Madrid: [http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5896/1/ALT\\_01\\_03.pdf](http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5896/1/ALT_01_03.pdf)
- Rivera, & Álvarez. (2008). *Teoría General de Sistemas*. Recuperado el Junio de 2013, de Universidad Tecnológica del Perú: <http://aulavirtual.utp.edu.pe/file/20102/IS/I4/09/S200/20102ISI409S200T097.pdf>
- Rodríguez, D., & Valdeoriola, J. (2005). *Metodología de la investigación*. Recuperado el Julio de 2013, de Universidad Oberta de Catalunya: [http://zanadoria.com/syllabi/m1019/mat\\_cast-nodef/PID\\_00148556-1.pdf](http://zanadoria.com/syllabi/m1019/mat_cast-nodef/PID_00148556-1.pdf)
- Rojas. (2005). *Curso de Metodología de la Investigación*. Recuperado el Septiembre de 2013, de Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática: <http://www.inegi.org.mx/inegi/spc/doc/INTERNET/22-%20CURSO%20DE%20METODOLOG%C3%8DA%20DE%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N.pdf>

- Rueda, G. (2007). *Interacción madre-hijo, patrones de apego*. Recuperado el Septiembre de 2013, de med.javeriana.: [med.javeriana.edu.co/publi/vniversitas/serial/.../8-INTERACCION.pdf](http://med.javeriana.edu.co/publi/vniversitas/serial/.../8-INTERACCION.pdf)
- Safrany, & Quezada. (10 de Noviembre de 2005). *Vínculo y Desarrollo Psicológico: La importancia de las relaciones tempranas*. Recuperado el Enero de 2014, de Revista Digital Universitaria: [http://www.revista.unam.mx/vol.6/num11/art105/nov\\_art105.pdf](http://www.revista.unam.mx/vol.6/num11/art105/nov_art105.pdf)
- Salmerón, F. (2005). *¿Qué es la epistemología y para qué sirve?* Recuperado el Septiembre de 2013, de webdelprofesor.: [http://webdelprofesor.ula.ve/nucleotachira/oscar/materias/epistemologia/lecturas/unidad1/tema1\\_queesyparaquesirvelaepistemolog%EDA.pdf](http://webdelprofesor.ula.ve/nucleotachira/oscar/materias/epistemologia/lecturas/unidad1/tema1_queesyparaquesirvelaepistemolog%EDA.pdf)
- Sánchez, P. (2005). *Teoría de Sistemas*. Recuperado el Julio de 2013, de Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, Hayco-Perú: [http://www.cacvirtual.upla.edu.pe/distancia/as\\_cf.php/03/TEORIA%20%20ODE%20SISTEMAS.pdf](http://www.cacvirtual.upla.edu.pe/distancia/as_cf.php/03/TEORIA%20%20ODE%20SISTEMAS.pdf)
- Sandoval, C. (Diciembre de 2002). *Investigación Cualitativa*. Recuperado el Julio de 2013, de Programa de Especialización en Teoría, Métodos y Técnicas de Investigación Social: [http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/humanas/mtria\\_edu/2021085/und\\_2/pdf/casilimas.pdf](http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/humanas/mtria_edu/2021085/und_2/pdf/casilimas.pdf)
- Sen, A. (2003). *Notas para pensar la pobreza y la desigualdad social*. Lima, Perú.
- SENPLADES. (2013). *Plan Nacional de Desarrollo / Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*. Recuperado el Septiembre de 2013, de documentos.senplades.gob.ec: <http://documentos.senplades.gob.ec/Plan%20Nacional%20Buen%20Vivir%202013-2017.pdf>
- Solano, N. (2010). *La desintegración familiar*. Recuperado el Abril de 2014, de Universidad de Cuenca. Facultad de Psicología: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2207/1/tps709.pdf>
- Sosa, A., & Luna, E. (2010). *Trabajo Social y salud mental. La intervención profesional en los Centro Infanto Juveniles de la Provincia de Mendoza*.

Recuperado el Abril de 2014, de Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales: <http://www.fcp.uncu.edu.ar/upload/laura-elisa-luna.pdf>

Torrico, E., Santín, C., & Villas, M. (Junio de 2002). *El modelo ecológico de Bronfrenbrenner como marco teórico de la Psicología*. Recuperado el Junio de 2013, de Servicio de Publicaciones: Universidad de Murcia: [http://www.um.es/analesps/v18/v18\\_1/03-18\\_1.pdf](http://www.um.es/analesps/v18/v18_1/03-18_1.pdf)

Vasqu ez, V., & Reidl, L. (Enero de 2013). *El papel de la madre en los trastornos de la conducta alimentaria: una perspectiva psicosocial*. Recuperado el Enero de 2014, de [uv.mx/psicysalud](http://www.uv.mx/psicysalud): <http://www.uv.mx/psicysalud/psicysalud-23-1/23-1/Ver%C3%B3nica%20V%C3%A1zquez%20Vel%C3%A1zquez.pdf>

V eliz, M., & Arredondo, J. (Mayo de 2009). *Aspectos teóricos sobre los tipos de muestreos*. Recuperado el Septiembre de 2013, de Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. Escuela de Administración Departamento de Contaduría: [http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/594/1/TESIS\\_MVyJA-%5B00550%5D--\(tc\).pdf](http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/594/1/TESIS_MVyJA-%5B00550%5D--(tc).pdf)

Verdugo, M., Rodríguez, A., & Sanz, F. (Junio de 2012). *Escala de calidad de vida familiar. Manual de aplicación*. (I. U. Comunidad, Ed.) Recuperado el Junio de 2013, de [sid.usal.es](http://sid.usal.es): [http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO26164/herramientas\\_6.pdf](http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO26164/herramientas_6.pdf)

Vergara, L. (Mayo de 2002). *Creencias relacionadas con las practicas de crianza de los hijos*. Recuperado el Enero de 2014, de [digeset.ucol](http://digeset.ucol.mx): [http://digeset.ucol.mx/tesis\\_posgrado/Pdf/Claudia%20Berenice%20Vergara%20Hernandez.pdf](http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Claudia%20Berenice%20Vergara%20Hernandez.pdf)

Vidal, A. (2012). *Bienstar Social Laboral en las empresas como proceso para lograr la calidad de vida*. (U. d. Sabana, Ed.) Recuperado el Abril de 2014, de [intellectum.unisabana.edu](http://intellectum.unisabana.edu.co).: <http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/2904/1/Alexandra%20R%C3%ADos%20Vidal%20Trabajo.pdf>

Villegas, E., & Bellido, A. (2003). *La teoría sistémica en Trabajo Social: Criterios de aplicación y observaciones críticas*. Recuperado el Junio de 2013, de [rua.ua.es](http://rua.ua.es):

[http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5910/1/ALT\\_01\\_15.pdf](http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5910/1/ALT_01_15.pdf)

Zambudio, E. (2009). *"Una mirada hacia el Desarrollo Temprano del Niño"*. Recuperado el Enero de 2014, de Biblioteca Digital UDA: [http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos\\_digitales/53/tesis-921-una.pdf](http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/53/tesis-921-una.pdf)

# **ANEXOS**

**Anexo 1: Tabla #1 Matriz de jerarquización de problemas identificados**

**Institución: Cervecería Nacional S.A.**

**Grupo Humano identificado: Trabajadoras madres con hijos/as en edad escolar**

Listado de Problemas	CRITERIO PARA LA JERARQUIZACIÓN					Total
	Afinidad	Magnitud	Gravedad	Gobernabilidad Institucional	Competencia de T.S	
Dificultades de comunicación de padres y madres hacia sus hijos e hijas.	1	2	3	1	4	11
No aceptación de la situación de discapacidad de su hijo o hija.	2	2	3	1	4	12
Desequilibrio en las relaciones de pareja en el aspecto económico y social	1	2	2	1	4	10
Dificultad para asumir el divorcio de sus padres, por parte de hijos e hijas.	2	2	1	1	4	10
Debilitamiento de los lazos afectivos de pareja.	1	2	2	1	4	10
Violencia intrafamiliar entre la pareja y con sus hijos o hijas.	1	3	4	2	4	14
Inestabilidad laboral por parte de la pareja de la trabajadora.	1	2	2	1	2	8

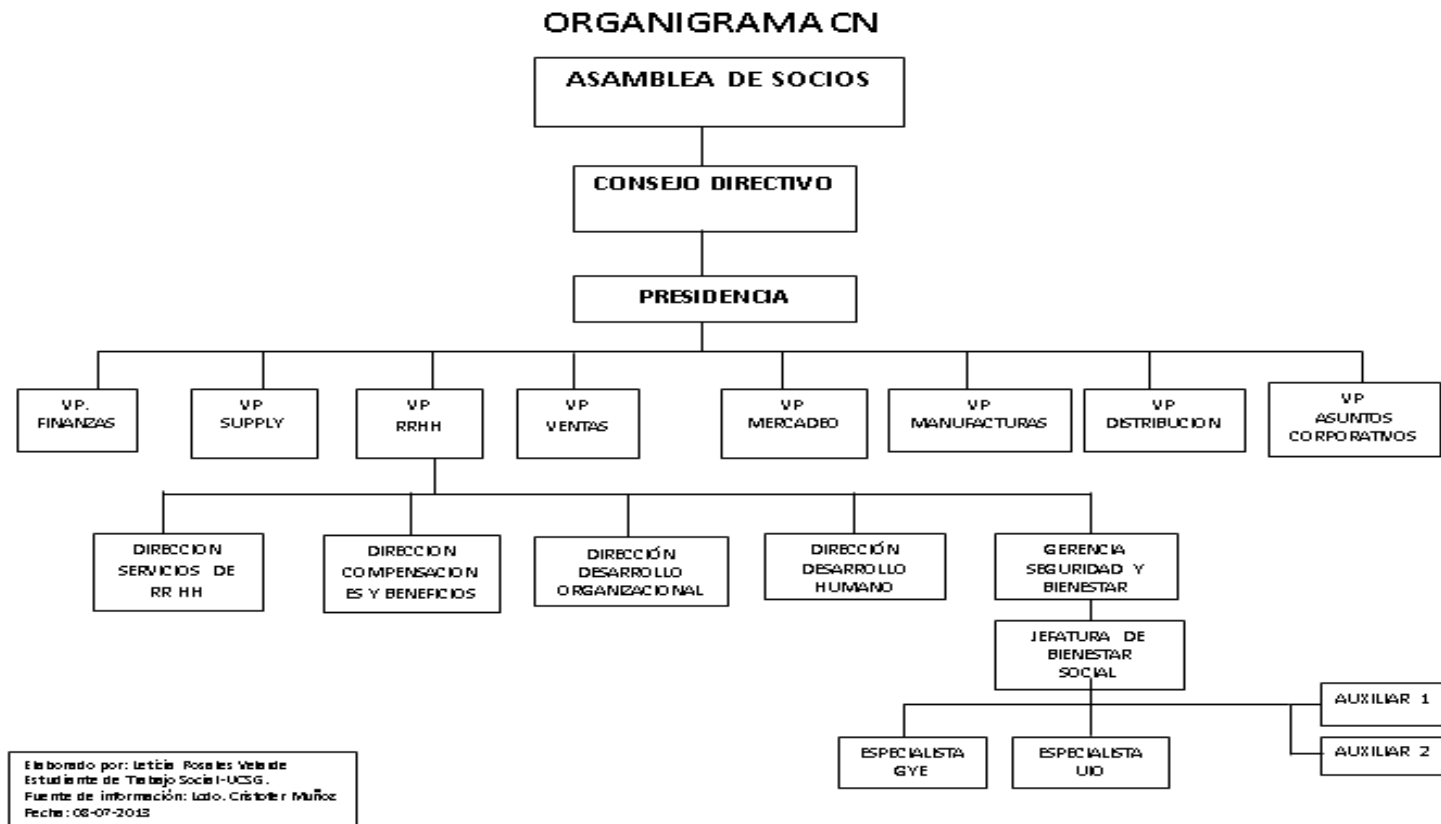
Límites difusos al interior de sus familias.	1	2	2	1	4	10
Disfunción e inequidad en la distribución de roles al interior de las familias, especialmente entre la pareja.	2	3	2	2	4	13
Sobrecarga de trabajo de la mujer trabajadora.	1	3	3	3	4	14
Desvinculación afectiva paterno-filial.	1	3	2	1	4	11
<b>Limitada interacción materno-filial.</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>15</b>
Riesgo social de hijos o hijas menores de 18 años que permanecen solas dentro de la vivienda, en forma cotidiana.	2	1	3	1	3	10
Insuficientes ingresos familiares para cubrir el presupuesto mensual.	1	2	1	1	3	8
Consumo de alcohol de familiares de la trabajadora.	1	1	3	1	4	10

**Elaborado:** (Estudiantes de T.S., 2013)

**Fecha:** Agosto 2013

**Fuente:** (Quevedo, 2013); **Dpto. Bienestar Social; Entrevistas en domicilio**

**Anexo 2: Gráfico # 1 Organigrama de la institución**





**Anexo 3: Tabla # 2 Matriz de Categorías para el diagnóstico**

<b>Categoría</b>	<b>Subcategoría (1 )</b>	<b>Subcategoría (2)</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Fuente o Técnica</b>	<b>Actor/actora a quien se aplica la técnica</b>
Contexto organizacional:  Organización promotora del proyecto	Datos de contacto	Razón social Dirección Representante legal Personería jurídica Fecha de creación Página web Teléfono Correo electrónico		Página web de la CN Guía de Observación (observación) Entrevista al Director del departamento de bienestar social	Institución Cervecería Nacional
	Equipo técnico de la Institución	Organigrama (anexo) Organización por equipos (áreas) (departamentos de bienestar)		Entrevista al Director del departamento de bienestar social.	Institución Cervecería Nacional
	Hoja de vida de la Institución	Objetivos Plan estratégico (misión – visión) Servicios que brinda Programas y proyecto (Responsabilidad Social		Página web de CN.  Entrevista al Director del departamento de bienestar social.	Institución Cervecería Nacional

		CN) Historia de la Institución			
	Experiencia de la Institución relacionada con el proyecto	Servicios programas o proyectos que se hayan ejecutado y que tengan relación con el proyecto actual		Entrevista al Director del departamento de bienestar social. Proyecto mamá CN.	Institución Cervecería Nacional
Contexto profesional:  Trabajo Social en el ámbito	Sujeto / actor con el que se interviene desde el Trabajo Social			Informe de diagnóstico CN (Quevedo 2012)	Madres del área administrativa de CN que tienen hijos en edad escolar
	Objeto de intervención en el ámbito del proyecto			Informe de diagnóstico CN (Quevedo 2012)	
	Trabajo Social en el ámbito	Roles y funciones Perfil Modelos y métodos		Libro Trabajo Social Familiar de Nidia Aylwin. Libro Modelos de Intervención de Molina y Romero.	Pasante de Trabajo Social de la UCSG

Contexto socio – político institucional:  Marco normativo Marco estratégico Entorno social	Marco normativo	Leyes Convenciones Reglamentos Decretos ejecutivos		Constitución del Ecuador 2008 Ley de Seguridad Social Convención Internacional del Trabajo. Código de trabajo	
	Marco estratégico	Planes Políticas Proyectos		Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Plan Nacional del Buen Vivir 209 – 2013	
	Entorno social	Condiciones políticas Condiciones económicas Condiciones sociales Condiciones culturales (en relación al proyecto)		SIISE Libro Trabajo Social Familiar de Nidia Aylwin.	
Actor	Edad Sexo Nivel educativo Etnia Dirección Estado civil			Entrevista al usuario – familia	Empleada de CN y su familia.

	<p>Cargo</p> <p>Posee alguna discapacidad</p> <p>Tipo de discapacidad</p> <p>% de discapacidad</p> <p>Áreas a las que pertenece los trabajadores</p> <p>Años de antigüedad</p> <p>Tipo de familia ( roles, comunicación, dinámicas, interacciones)</p> <p>Problemáticas que afectan sus derechos o su calidad de vida.</p>				
Problemática a analizar	Definición teórico – conceptual del problema			Libros que traten sobre las teorías: Sistémica, conductual y de la comunicación.	Usuarios y su familia Profesionales
	Tipos – clasificación			Libros de sociología familiar María de los Ángeles, libro el	Usuarios y su familia Profesionales

				Trabajo Social Familiar de Nidia Aylwin.	
	Descriptorios / Manifestaciones			Libros de sociología familiar María de los Ángeles, libro el Trabajo Social Familiar de Nidia Aylwin.	Usuarios y su familia Profesionales
	Causas o factores que producen o agravan el problema			Libros de sociología familiar María de los Ángeles, libro el Trabajo Social Familiar de Nidia Aylwin.	Usuarios y su familia Profesionales

**Elaborado: Ma. Belén Panta**

**Fecha: Julio 2013**

**Fuente: (Quevedo, 2013); Dpto. Bienestar Social; Entrevistas en domicilio**

## Anexo 4: Guía de entrevista familiar



### FICHA SOCIO FAMILIAR



#### DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombres:

Apellidos:

C.I.:

Estado Civil

Sexo

Masculino

Femenino

Soltero

Casado

Divorciado

Lugar y fecha de nacimiento:

Viudo

Unión

#### DIRECCIÓN DOMICILIARIA

Barrió:

Sector:

Provincia:

Parroquia:

Cantón:

Teléfono:

#### NIVEL DE INSTRUCCIÓN

Primaria

Secundaria

Técnico

Superior

Observación:

## DATOS LABORALES

Área a la que pertenece:

Cargo que desempeña:

Fecha de ingreso a la compañía:

## ASPECTOS DE VIVIENDA

Tenencia		Tipo		Materiales/ Construcción		Ambiente que ocupa	
Propia		Casa		Bloque		Sala	
Arrendada		Departamento		Hormigón		Comedor	
Anti crisis		Media Agua		Ladrillo		Cocina	
Prestada		Cuarto		Madera		Dormitorio	
Por servicio		Casa de Caña		Mixto		Baño	
		Otros		Otros		Otros	

Observación:

.

## ASPECTO FAMILIAR

Tipo de familia: Nuclear  Reconstituida  Extensa  Asociativas   
 Monoparental

La relación Intrafamiliar es considerada

Satisfactoria  Muy buen  Buena   
 Regular  Mala

Observación: ¿Quién dice? , ¿Por qué?

### GRUPO FAMILIAR

Nombre y Apellidos	Parentesco	Edad	Estado Civil	Teléfono	Instrucción	Ocupación	Lugar de Trabajo

Problemas Familiares existentes en el hogar y/o en alguno de sus miembros

- |                                 |                          |           |                          |
|---------------------------------|--------------------------|-----------|--------------------------|
| 1) Falta de recursos económicos |                          | 10)       | <input type="checkbox"/> |
| Consumo de drogas               |                          |           |                          |
| 2) Abandono de hogar            | <input type="checkbox"/> | 11)       | <input type="checkbox"/> |
| Consumo social de Alcohol       |                          |           |                          |
| 3) Difusión en los límites      | <input type="checkbox"/> | 12)       | <input type="checkbox"/> |
| Alcohólico                      |                          |           |                          |
| 4) Difusión de roles            | <input type="checkbox"/> | 13)       | <input type="checkbox"/> |
| Discapacidad                    |                          |           |                          |
| 5) Desempleo                    | <input type="checkbox"/> |           | Tipo de                  |
| discapacidad                    |                          |           |                          |
| 6) Migración                    | <input type="checkbox"/> |           | % de                     |
| discapacidad                    |                          |           |                          |
| 7) Maltrato                     | <input type="checkbox"/> |           | Carnet                   |
| del CONADIS                     |                          |           | <input type="checkbox"/> |
| 8) Hacinamiento                 | <input type="checkbox"/> | 15) Otros |                          |

Observación:



Que actividades realizan en familia en su tiempo libre:

Recreativas  
Deportivas

Educativas

Sociales

Familiares

Observación:

### ASPECTO ECONOMICO

N° de miembros económicamente activos:

Situación del cónyuge: Empleada   
Desempleada

Subempleada

Observación:

### ASPECTO SALUD

Enfermedades y cirugías que haya padecido

Observación:

En donde recibe atención médica

IESS

Seguro Privado

Consultorio Privado

Hospital de la zona

Centro de Salud

Otros

**MAPA DE REDES**

**GENOGRAMA**

## **OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

**Firma del Responsable:**

**Nombre del entrevistado**

**Fecha:**

Anexo 5: Cuestionario de Calidad de Vida Familiar



ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA

DE LA TRABAJADORA DE LA CERVECERÍA NACIONAL 2013



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

En su Familia

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora de Inicio: \_\_\_\_\_

Hora de Finalización: \_\_\_\_\_

Nombres y apellidos de la trabajadora:

1. ¿Tiene hijos?

Sí

No

¿Cuántos?

1

2

3

4 o más

¿Viven con usted? Sí ---- todos----- No ----  
porque \_\_\_\_\_

¿Cuántos hijos/ as tienen entre 0 y 12 años? \_\_\_\_\_

¿Cuántos hijos/as tiene entre 13 y 20 años? \_\_\_\_\_

¿Cuál es el nivel de instrucción de sus hijos?

Educación Básica

Educación Básica incompleta

Bachillerato completo

Bachillerato incompleto

Superior Completo

Superior Incompleto

2. Nombres y apellidos de su esposo:

¿Cuál es Nivel de instrucción que su esposo ha alcanzado?

Educación Básica  Educación Básica incompleta   
Bachillerato completo  Bachillerato incompleto   
Superior Completo  Superior Incompleto

¿Tiene alguna profesión?

Sí  No

¿Qué profesión?: \_\_\_\_\_

Donde labora \_\_\_\_\_

¿Qué rol desempeña? \_\_\_\_\_

3. ¿Cuál es Nivel de instrucción que usted ha alcanzado?

Educación Básica  Educación Básica incompleta   
Bachillerato completo  Bachillerato incompleto   
Superior Completo  Superior Incompleto

¿Tiene alguna profesión?

i.  si  no

¿Qué profesión?: \_\_\_\_\_

Institución \_\_\_\_\_

¿Cómo se siente con el nivel instrucción alcanzado?

	Respuesta única
Muy satisfecho	
Satisfecho	
Mediamente satisfecho	
Poco satisfecho	

Insatisfecho	
--------------	--

¿Cuáles son las razones para sentirse así como se siente con respecto a su nivel de instrucción?:

---



---

¿Tiene planes de continuar sus estudios?

Si  no

¿Que desea estudiar? \_\_\_\_\_

¿En dónde? \_\_\_\_\_

¿Dispone de los bienes materiales que necesita para cubrir sus necesidades básicas?

Si ( ) No ( )

¿Dispone de los recursos económicos necesarios para cubrir sus necesidades básicas?

Si ( ) No ( )

¿Qué otros bienes materiales quisiera o necesita adquirir para cubrir sus necesidades básicas?

	respuesta única
Carro	
Casa	
Línea blanca	
Equipamiento del hogar	
Ampliación de casa	
Otros	

¿Cuáles de estos problemas afectan su calidad de vida?

<b>Problemas</b>	<b>Muy frecuente</b>	<b>Frecuente</b>	<b>Poco frecuente</b>	<b>Nunca</b>	<b>NS/ NC</b>
<b>Dificultades de relación con pareja</b>					
<b>Dificultades derivadas de la vida sexual en la pareja</b>					
<b>Pareja con múltiples familiares simultáneas</b>					
<b>Dificultades de relación con hijos/as</b>					
<b>Dificultades de relación con padres</b>					
<b>Consumo de alcohol o drogas en la familia</b>					
<b>Situaciones de violencia intrafamiliar</b>					
<b>Dificultades de comunicación</b>					
<b>Escaso tiempo compartido</b>					
<b>Dificultades económicas</b>					
<b>Infidelidad</b>					
<b>Problemas con la familia ampliada</b>					
<b>Diversidad de formas de educar a los hijos/as</b>					
<b>Manejo disciplinario de los niños, niñas y</b>					

<b>adolescentes</b>					
<b>Otros</b>					

### **BIENESTAR MATERIAL**

El lugar donde vive le impide llevar un estilo de vida saludable (Ruidos, humos, olores, oscuridad, escasa ventilación, desperfectos, inaccesibilidad...)

Se muestra descontento con el lugar donde vive.

El sector donde vive está limpio.

Dispone de los recursos económicos necesarios para cubrir sus necesidades básicas.

Sus ingresos son insuficientes para permitirle acceder a caprichos.

### **DESARROLLO PERSONAL**

Muestra dificultad para adaptarse a las situaciones que se le presentan.

Tiene acceso a nuevas tecnologías (Internet, teléfono móvil, etc.).

### **BIENESTAR FÍSICO**

Tiene problemas de sueño.

Sus hábitos de alimentación son saludables.

Su estado de salud le permite llevar una actividad normal.

Sus problemas de salud le producen dolor y malestar.

Tiene dificultades de acceso a recursos de atención sanitaria (atención preventiva, general, a domicilio, hospitalaria, etc.).

### **AUTODETERMINACIÓN**

Tiene metas, objetivos e intereses personales.

Elige cómo pasar su tiempo libre.

Otras personas deciden sobre su vida personal.

Otras personas deciden cómo gastar su dinero.

Organiza su propia vida.

Elige con quién vivir

### **INCLUSIÓN SOCIAL**

Su familia le apoya cuando lo necesita.

Carece de los apoyos necesarios para participar activamente en la vida de su comunidad.

Sus amigos le apoyan cuando lo necesita.

Sus amigos se limitan a los que asisten al mismo servicio.

### **DERECHOS**



En su entorno es tratado con respeto.  
Tiene limitado algún derecho legal (ciudadanía, voto, procesos legales, respeto a sus creencias, valores, etc.).

**BIENESTAR FAMILIAR**

Reglas con las que funciona la familia  
Como se distribuyen los quehaceres del hogar.  
Hay cumplimiento en las responsabilidades  
Tienen momentos de ocio y de esparcimiento familiar  
Quien lleva la autoridad en casa  
Como solucionan los problemas  
Como quiere que sea su (papá, mamá, etc.).....  
Como se describe usted.

---

---

---

---

---

**Firma del responsable** \_\_\_\_\_

**Nombre de la Trabajadora** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**Sello:**

**Anexo 6: Plan de Intervención Familiar**

**PLAN DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL**

**Nombre de Trabajadora:**

**Fecha:**

**Diagnóstico sobre la situación familiar:**

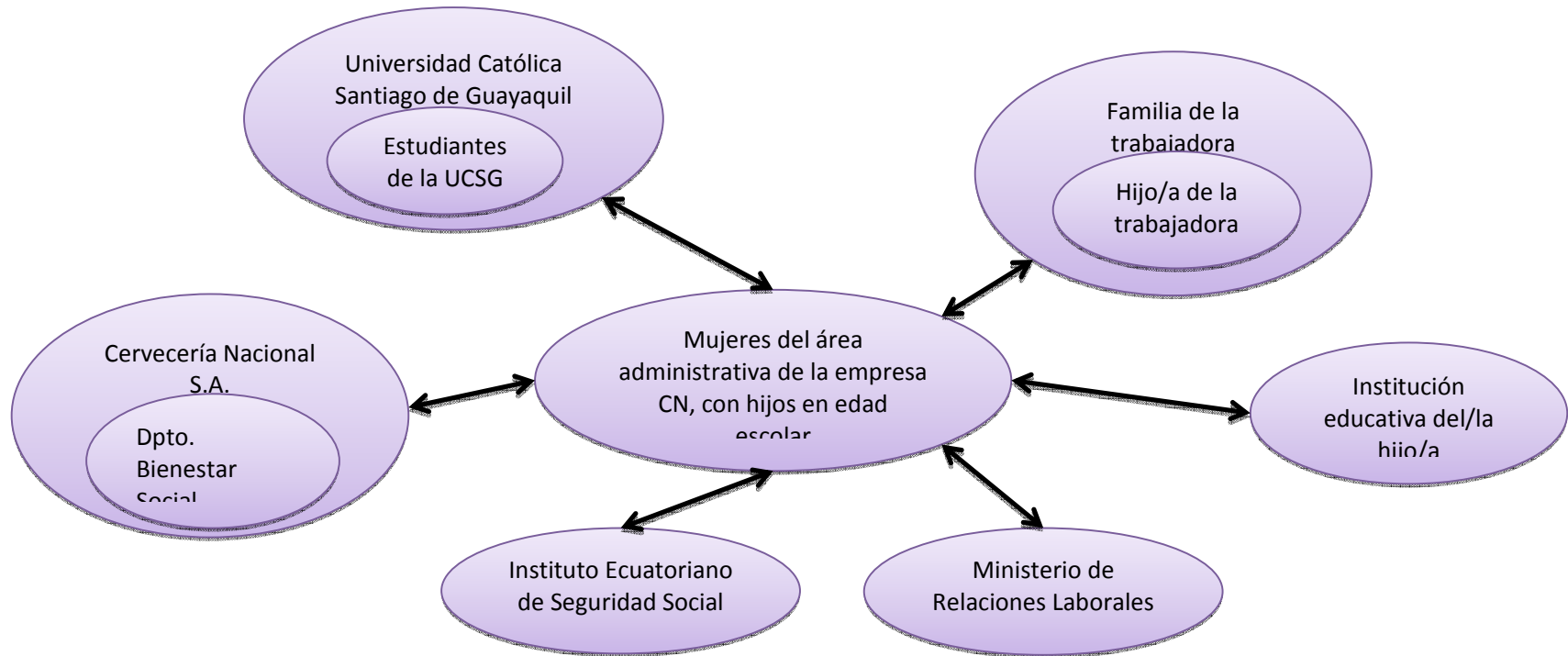
**Diagnóstico de la familia de su situación:**

	<b>Responsable</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Cumplimiento</b>
<b>Objetivo general que plantea la familia:</b>			
<b>Objetivo general consensuado entre la familia y el equipo técnico:</b>			

<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsable (de la familia o del equipo técnico)</b>	<b>Tiempo</b>						<b>Resultado</b>
			Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	



**Anexo 7: Gráfico #2 Mapa de actores/as del problema/propuesta**



**Elaborado: Ma. Belén Panta L.**

**Fecha: Agosto 2013**

**Fuente: (Quevedo, 2013); Dpto. Bienestar Social; Entrevistas en domicilio**

**Anexo 8: Tabla # 3 Matriz de análisis de involucrados/as del Propuesta CN**

<b>Actores involucrados (grupos)</b>	<b>Intereses sobre la problemática</b>	<b>Problemas percibidos</b>	<b>Recursos mandatos y capacidades</b>	<b>Intereses sobre la propuesta</b>	<b>Cooperación y conflictos potenciales</b>
<b>Trabajadora de CN</b>	Pasar un mayor tiempo de interacción o relación con sus hijos y familia. Apoyo por parte de la familia debido a la causal laboral.	Debilitamiento de interacción materna – filial Horarios laborales no flexibles. Déficit de tiempo para pasar en familia.	Reglas y normas familiar. Apoyo moral y filial de parte de los miembros de la familia	De darse la propuesta, desean que sea una propuesta a largo plazo, y con horarios flexibles para su comodidad.	Que la propuesta se mantenga a largo plazo y se ejecuten programas donde se tome en cuenta a todo el grupo familiar. Que la empresa se centre y ejecute programas de acuerdo a los resultados encontrados en la propuesta.
<b>Familia de la trabajadora</b>	Que los horarios laborales sean flexibles para la recreación familiar. Que sus	Debilitamiento de roles en las familias. Inequidad de género. Incumplimiento de roles.	La familia e integrantes de las colaboradas están conscientes de la problemática que	Que se cumpla los objetivos de la propuesta para dar solución a los problemas familiares	De darse la propuesta como familia si participarían en el mismo.

	<p>esposos/as compartan más tiempo con sus hijos/as.</p> <p>Que se ejecuten programas con las familias.</p> <p>Que su hijo/a cuente con el apoyo institucional ante las situaciones de Vida.</p> <p>Que los programas estén dirigidos a mejorar la salud de la trabajadora.</p> <p>Que el programa ayude a mejorar sus ingresos.</p>		<p>están pasando para lo cual cuentan con el tiempo, la voluntad y participación para la propuesta.</p>		
--	--	--	---	--	--

	Que sus padres no estén tan estresados. Que ayuden a fomentar la integración familiar.				
<b>Dpto. Bienestar Social</b>	Desarrollar las capacidades laborales, fomentando la mejora de relaciones familiares.	Problemas familiares afectan en su mayoría en el desempeño de los colaboradores en su ambiente de trabajo	La coordinación del acompañamiento pedagógico, familiar, eventos de la empresa en integración de la familia y el asesoramiento profesional de los Trabajadores Sociales con los colaboradores dentro de la empresa.	Se cumpla en un periodo de cuatro meses, interviniendo directamente con las trabajadoras.	Cooperación con las trabajadoras y sus hijos para afianzar las buenas relaciones familiares.
<b>UCSG -</b>	Articular los	Escasez de	El departamento de	Lograr intervenir en las	Cooperación en la

<b>Estudiantes de Trabajo Social</b>	conocimientos teórico-conceptuales, metodológicos y éticos para abordar las realidades familiares y las situaciones sociales complejas que de ellas se derivan.	conocimiento sobre el tema a tratar para poder realizar una adecuada intervención.	bienestar social de la CN, piensa en continuar con esta propuesta e implementar a futuro otros más.	familias, realizando levantamiento de información para mejorar su calidad de vida y bienestar familiar.	intervención teórica práctica de las estudiantes y la Cervecería. (con apoyo de la tutora de Espacios de Prácticas)
<b>Institución Educativa del/la hijo/a</b>	Proponer al mejoramiento de las situaciones familiares desde la guía didáctica a su estudiantado	Se debe realizar un acercamiento a este actor para determinar las problemáticas	Nuevas metodologías de enseñanzas, y sesiones de reuniones con padres de familia.	Participar en la propuesta.	Cooperar desde los lineamientos de la educación secundaria por el bienestar de sus estudiantes.



<b>Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social</b>	Mejorar la calidad de vida de los y las afiliadas desde su microentorno hasta el macroentorno.	Que se cumpla con los derechos que se manifiestan en la Ley de Seguridad Social.	Mediante la Ley de Seguridad Social ejerce poder para el cumplimiento de la norma.	Participar en la propuesta.	Cooperación en la propuesta, estableciendo acuerdo o convenio con instituciones aliadas donde
<b>Ministerio de Relaciones Laborales</b>	Fortalecer la interacción familiar a través de programas que respondan a las necesidades que manifiesta el/la trabajador/a.	Que se cumpla con los derechos que indica el Código de Trabajo, en cuanto al cumplimiento del empleador.	Los deberes y derechos en manifiesta el Código de Trabajo y el Mandato 8.	Que se dé la propuesta fortaleciendo a la integración familiar, respaldado en los derechos que establece la Constitución de la República del Ecuador del 2008.	Establecimiento de programas que beneficien a la empresa, tomando de ello hacer ejemplo de cumplimiento al sector privado.

**Elaborado: Ma. Belén Panta L.**

**Fecha: Agosto 2013**

**Fuente: (Quevedo, 2013); Dpto. Bienestar Social; Entrevistas en domicilio; (Aylwin & Solar, 1983)**

## Anexo 9: Gráfico #9 Árbol del problema

Gráfico No. 9

Árbol de problemas



Elaborado: MSc. Belén Parra L.  
 Fecha: Agosto 2018.  
 Fuente: Mario Teórici, Modelo de involucrados; Modelo de Jerarquización de problemas; Cortés, V., & Guerrero, L. (2000). Espinosa, M., & Vilapaz, M. (2004). Fernández, F. (2007). Figueroa, A. (Diciembre de 2006). Franco, R. (Noviembre de 2010). Gutiérrez, P., & Salazar, M. (Diciembre de 2010). Herrera, J. G. (Marzo de 2012). Mastalero, M., & Magaña, A. (1997). Muñoz, J. (Julio de 2006). Vasquez, V., & Reed, L. (Enero de 2011). Vergara, L. (Mayo de 2002).

**Anexo 10: Tabla#4 Matriz de análisis de alternativas**

**Objetivo General: Se ha fortalecido las condiciones socio-familiares de las trabajadoras y sus familias**

Objetivos	Impactos			Factibilidad			Sostenibilidad	Total
	Social	Equidad de Género	Ambiental	Técnica	Económica	Política		
Objetivo 1: Se ha fortalecido el cumplimiento de responsabilidad paternal	4	3	1	1	1	2	4	<b>16</b>
Objetivo 2: Se ha incrementado el tiempo de vinculación en la pareja	4	3	1	3	2	2	4	<b>19</b>
Objetivo 3: Se ha promovido la funcionalidad familiar	4	3	1	1	1	2	3	<b>15</b>
Objetivo 4: Se ha investigado las necesidades familiares	3	2	1	1	2	2	3	<b>14</b>
Objetivo 5: Se ha distribuido equitativamente los roles dentro del hogar	4	3	1	2	2	3	4	<b>19</b>

Objetivo 6: Se ha fortalecido la vinculación afectiva hacia la pareja	4	4	1	2	2	2	4	<b>19</b>
Objetivo 7: Se ha incrementado el tiempo para la realización de actividades recreativas	2	2	1	1	1	1	3	<b>11</b>
Objetivo 8: Se ha analizado la firmeza de horarios laborales	4	2	1	2	1	3	4	<b>17</b>
Objetivo 9: Se ha disminuido el rol parental a hijos/as mayores	4	2	1	1	2	2	3	<b>15</b>
Objetivo 10: Se ha mejorado la cohesión familiar	4	3	1	2	2	3	4	<b>19</b>
Objetivo 11: Se ha promovido el control de las emociones de la trabajadora.	4	3	1	1	2	2	3	<b>16</b>
Objetivo 12: Se ha mejorado el acercamiento hacia la familia	4	3	1	2	2	3	4	<b>19</b>
Objetivo 13: Se ha analizado la contratación de profesionales para atender las problemáticas familiares	3	3	1	3	3	2	3	<b>18</b>

Objetivo 14: Se ha construido programas para la atención familiar individual	4	4	1	3	2	3	4	<b>21</b>
Objetivo 15: Se ha mejorado el ejercicio en conjunto del cuidado del hijo/a	3	3	1	2	2	3	4	<b>18</b>
Objetivo 16: Se ha disminuido la Separación de cónyuges	3	3	1	2	2	3	3	<b>17</b>
Objetivo 17: Se ha promovido la ocupación de puestos laborales	2	2	1	2	2	3	3	<b>15</b>
Objetivo 18: Se ha fortalecido el perfil laboral de la trabajadora	4	3	1	1	1	3	3	<b>16</b>
Objetivo 19: Se ha promovido la comprensión de la madre hacia el/la hijo/a	4	3	1	2	1	3	4	<b>18</b>
Objetivo 20: Se ha fortalecido la autoridad de la madre	4	4	1	2	2	2	4	<b>19</b>
Objetivo 21: Se ha promovido la empatía hacia la familia	3	3	1	3	2	2	3	<b>17</b>
Objetivo 22: Se ha implementado metodología interventiva familiar	4	4	1	3	3	3	4	<b>22</b>

Objetivo 23: Se ha mejorado los programas de acuerdo a las necesidades familiares	3	3	1	2	2	3	3	<b>17</b>
Objetivo 24: Se ha construido espacios de tiempo para la vida sexual conyugal	3	3	1	3	2	2	3	<b>17</b>
Objetivo 25: Se ha fortalecido la comunicación conyugal	4	4	1	2	2	3	4	<b>20</b>
Objetivo 26: Se ha analizado la competitividad salarial por género	3	3	1	2	2	2	3	<b>16</b>
Objetivo 27: Se han disminuido las dificultades socioeconómicas	3	3	1	2	2	2	3	<b>16</b>
Objetivo 28: Se ha construido pautas de comportamiento para la crianza del/la hijo/a	4	3	1	2	2	3	4	<b>19</b>
Objetivo 29: Se han mejorado las relaciones familiares	4	3	1	2	3	3	4	<b>20</b>
Objetivo 30: Se ha mejorado el entorno laboral	3	3	1	2	2	2	3	<b>16</b>
Objetivo 31: Se ha implementado teorías interventivas familiares	3	3	1	3	2	3	3	<b>18</b>

Objetivo 32: Se ha establecido redes de apoyo institucionales	4	4	1	2	3	3	4	<b>21</b>
Objetivo 33: Se ha promovido la procreación en convivencia y estabilidad con la pareja	3	3	1	2	2	2	4	<b>17</b>
Objetivo 34: Se ha mejorado los espacios de relación conyugal	4	3	1	2	1	1	4	<b>16</b>
Objetivo 35: Se ha fortalecido el papel de la mujer en la actividad laboral	3	3	1	1	1	2	4	<b>15</b>
Objetivo 36: Se ha fortalecido el mejoramiento de interacciones familiares entre los miembros	3	2	1	2	1	2	4	<b>15</b>
Objetivo 37: Se ha promovido la valorización de la mujer	4	3	1	2	2	2	3	<b>17</b>
Objetivo 38: Se ha incrementado el tiempo para acudir a los programas familiares	4	3	1	2	2	2	3	<b>17</b>
Objetivo 39: Se ha implementado estrategias de intervención familiar	4	3	1	1	2	2	4	<b>17</b>

Objetivo 40: Se ha disminuido la concepción de la cultura Machista	3	3	1	2	2	2	3	<b>16</b>
Objetivo 41: Se ha promovido la integración familiar	3	3	1	2	2	2	3	<b>16</b>
Objetivo 42: Se ha gestionado en los casos de violencia intrafamiliar	3	2	2	2	2	2	3	<b>16</b>
Objetivo 43: Se ha disminuido la priorización de trabajo para las áreas	3	3	1	2	2	3	3	<b>17</b>
Objetivo 44: Se ha fortalecido el empoderamiento de los derechos	4	3	1	2	2	2	4	<b>18</b>
Objetivo 45: Se ha mejorado el enfoque capitalista y de producción	3	3	2	3	2	2	3	<b>18</b>

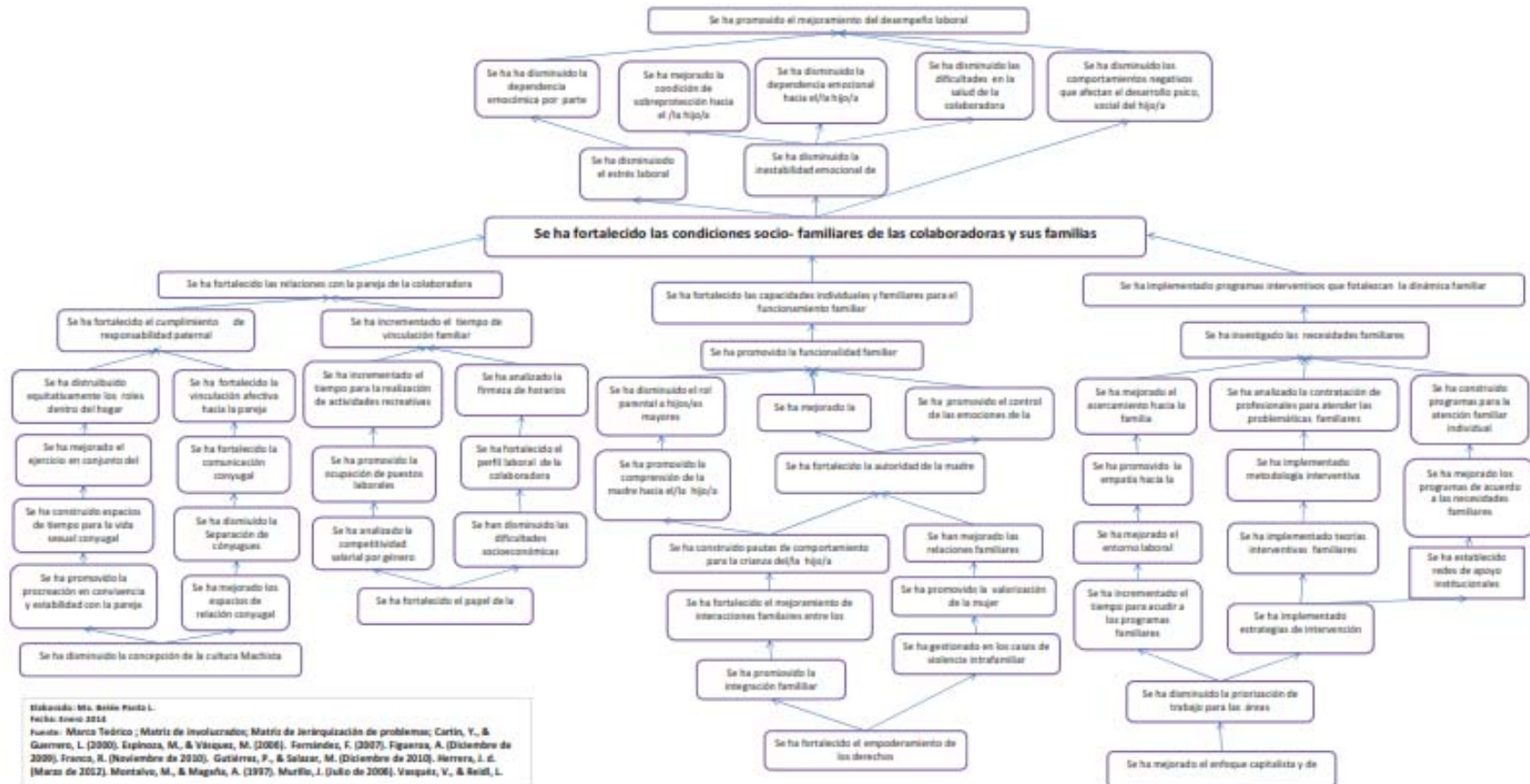
**Elaborado: Ma. Belén Panta L.**

**Fecha: Enero 2014**

**Fuente: Árbol de objetivos**



## Anexo 11: Gráfico# 11 Árbol de objetivos



## Anexo 12: Gráfico# 12 Diagrama de Estrategias

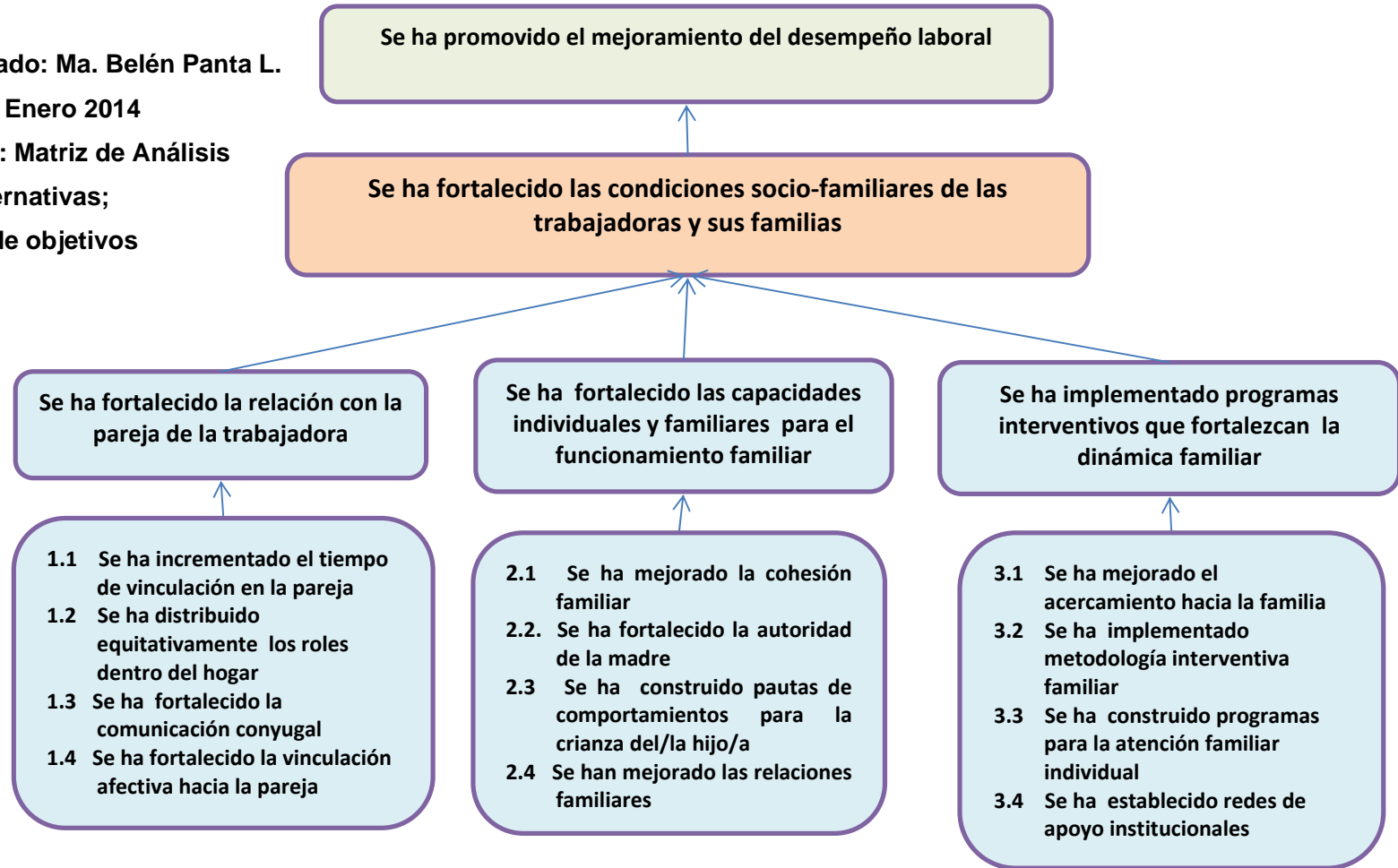
Elaborado: Ma. Belén Panta L.

Fecha: Enero 2014

Fuente: Matriz de Análisis

De Alternativas;

Árbol de objetivos



### Anexo 13: Planificación General de las sesiones conyugales

<b>Planificación General de las Sesiones Conyugales</b>			
Objetivo: Diseñar las sesiones conyugales con el fin de potencializar la relación conyugal			
Responsable: Trabajadora Social 1			
<b>Sesión 1: La convivencia con la pareja.</b>			
<b>Recursos</b>	<b>Tiempo por fase</b>	<b>Fases</b>	<b>Desarrollo</b>
Material de oficina	10/15 minutos	Motivación	Aquí presentamos una sugerencia de motivación basada en la importancia del amor y la conyugalidad
Fotocopia			
Fotografías	10/15 minutos	Puesta en reflexión	En este espacio se desarrollará la técnica de Presentación de Fotografías: cada uno de los miembros que conforman la pareja, cogerán las fotografías que represente al otro en las siguientes categorías: modo de vida, autoridad, respeto, amor, noviazgo, matrimonio, roles, trabajo. Después que hayas escogido las fotos, las pegaran en un papelógrafo otorgado por el profesional, donde las colocarán a manera de acuerdo a la importancia que les den.
	10/15 minutos	iluminación	Cada participante expresará el orden por el cual ha establecido las figuras, indicando a manera de narrativa de cuento.

	10/15 minutos	Cierre	Luego de los participantes hablar expresado, se procederá a realizar el cierre indicando el objetivo de ello: "Saber que conozco de mi pareja y que me falta por conocer", la técnica tiene como acción que las parejas compartan mayor tiempo de acuerdo a los resultados vividos en la sesión.
<b>Sesión 2: El espacio en pareja</b>			
Recursos	Tiempo por fase	Fases	Desarrollo
Grabadora CD de música	10/15 minutos	Momento Inicial	En este espacio se convocará a la pareja, se explicará la técnica a dejar y se dará a conocer la importancia y la utilidad de la técnica empleada
	10/15 minutos	Acción	La pareja escogerá la música que desee bailar, a través del baile se evidencia la comunicación entre la pareja, lo que se relaciona el uno con el otro, llegando a formar un mismo todo, los participantes bailan la pista durante un espacio de 10 a 15 minutos, una vez terminado se preguntará: ¿Cómo se sintieron?, ¿Qué recuerdos les vinieron a la mente?, ¿Cómo siente a su pareja?
	10/15 minutos	Clave	Los participantes tendrán una tarea en la semana, de escribir, relatar algo que recordó en el baile, como sugerencia esta hecho deberá ser repetida en la semana por dos ocasiones.
	10/15 minutos	Cierre	Se recaba las experiencias dadas durante la sesión e indicando el cumplimiento de la actividad a desarrollar en la pareja
<b>Sesión 3: Trabajo en igualdad</b>			

Recursos	Tiempo por fase	Fases	Desarrollo
Cartulinas Marcadores  Cinta Papel bond	10/15 minutos	Presentación	Se procederá a la presentación de la actividad a desarrollar en la sesión
	10/15 minutos	Puesta en marcha	Los participantes, escribirán en el papel bond una lista de lo que su pareja no realiza dentro del hogar, también es importante que destaque lo que la pareja sabe hacer, luego las hojas de papel bond serán intercambiadas entre las parejas, cabe recalcar que éstas serán plasmadas de acuerdo a calendario de la semana, donde una vez intercambiada el participante asumirá la tarea escrita por el otro.
	10/15 minutos	Fondo	Los participantes cumplirán las tareas o actividades del otro en tiempo de una semana y marcarán su cumplimiento en la cartelera de la semana elaborada por ellos, se evaluará el cumplimiento y la satisfacción del otro participante al que su pareja haya realizado la actividad, se pretende que usando la técnica la pareja comparta actividades dentro del hogar, evitando así la sobrecarga y formando el trabajo equitativo
	10/15 minutos	Cierre	Luego de los participantes hablar expresado, se procederá a realizar el cierre indicando el objetivo de ello: "Saber que conozco de mi pareja y que me falta por conocer", la técnica tiene como acción que las parejas compartan mayor tiempo de acuerdo a los resultados vividos en la sesión.
<b>Sesión 4: De la vida Individual a la vida en pareja</b>			
Recursos	Tiempo por fase	Fases	Desarrollo

Álbum de fotos familiar	10/15 minutos	Motivación	Se convocará a la pareja al inicio de la actividad
Álbum de fotos individual			
Papelógrafo	10/15 minutos	Puesta en reflexión	Se observará en la pareja primero las fotos a nivel personal de cada uno y luego las del álbum familiar, a medida que va pasando las fotos nos narra ¿cómo se sintió en esa época?, ¿qué le gustaba realizar?
Marcadores			
Cinta	10/15 minutos	iluminación	El participante conocerá a su pareja con el fin de encontrar puntos que los unan entre ambos, a su vez se va a realizar y marcar que actividades tienen en común que las pueden realizar en pareja
	10/15 minutos	Cierre	Se recogerá las experiencias obtenidas durante este proceso

## Anexo 14: Actividad de Integración Familiar

<b>Actividad</b>
<b>“Aprendemos a controlar nuestras emociones frente a situaciones difíciles”</b>
Participantes: Madres, padre, hijo/a
Objetivo: Que madres y padres reconozcan cómo sus sentimientos y emociones pueden transmitir seguridad o inseguridad a sus hijas e hijos.
Tiempo: 2 horas
Materiales: Papelógrafo, marcadores
<b>Presentación (10 min.)</b>
Después de acoger a las madres y padres de familia, se desarrolla la dinámica “El lazarillo”. En parejas, uno hará de “ciego” y la otra persona de “lazarillo”. El “ciego” (con los ojos cerrados o vendado) será conducido por el “lazarillo” a través de las instalaciones. A los cinco minutos, el tutor indica que todos regresen al ambiente de trabajo y comparten lo experimentado.
<b>Desarrollo (1:30 h)</b>
A cada madre y padre se le entrega una tarjeta con la mitad de un refrán. Luego se les invita a formar un círculo y a leer su parte del refrán en voz alta para que encuentren a su pareja.
Quienes no sepan leer deben ser ayudados. Una vez formada, la pareja tendrá unos minutos para presentarse entre sí, respondiendo a estas preguntas:
<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Cómo te llamas?</li><li>• ¿Dónde vives?</li><li>• ¿Cómo se llama tu hija o hijo?</li><li>• ¿Qué te gusta hacer?</li></ul>
Al cumplirse el tiempo establecido, cada integrante presenta a su compañera o compañero de refrán.
Se pregunta a quienes participaron en la dramatización cómo se sintieron en sus roles de padre, madre o hija.
Se dialoga con el grupo sobre:
<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Qué nos lleva a actuar de esa manera como madre o padre?</li><li>• ¿Cómo se sienten las niñas y los niños frente a nuestras angustias y temores?</li><li>• ¿Cómo podemos ayudarnos como madres o padres para actuar con serenidad en situaciones de mucha angustia?</li></ul>
Se sugiere mencionar la necesidad que tenemos de sentirnos seguros y apoyados emocionalmente, de manera que podamos transmitir ese sentimiento a nuestras hijas e hijos. Sentirnos cuidados nos da mayores herramientas para cuidar a otros.
Las madres y los padres se dividen en grupos y realizan el siguiente trabajo:

- Piensan en dos situaciones que recuerdan en las que su estado emocional transmitió seguridad o inseguridad a sus hijas e hijos.
- Indican cómo se sintieron y actuaron en esas situaciones.
- Indican cómo vieron la reacción de sus hijas e hijos, y cómo se sintieron frente a esa reacción.

Se puede escribir las conclusiones en un papelote usando el siguiente esquema:

Cada grupo expone un trabajo. Analizan juntos los efectos que producen en las niñas y los niños pequeños las actitudes y formas de actuar de los adultos frente a distintas situaciones, y conversan sobre las formas positivas de actuar.

Situación que vivieron

Forma en que actuaron

Efecto producido en las hijas e hijos

Sentimientos producidos en ellos

### **Cierre (20 m.)**

Se ayuda a reforzar mensajes centrales respecto a:

- La importancia de que madres y padres busquen sentirse tranquilos y serenos para estar en condición de dar protección y seguridad emocional a sus hijas e hijos en situaciones difíciles.
- La necesidad de esforzarnos por mantener la calma frente a las dificultades, para evitar consecuencias negativas en el desarrollo socioemocional de hijas e hijos.
- La necesidad de que hablen y orienten a sus hijas e hijos sobre la manera correcta de actuar frente a situaciones de desastre u otras situaciones de riesgo.

Se pide al grupo de madres y padres que elaboren un dibujo de una dramatización que exprese una forma positiva de actuar de un adulto, frente a una situación difícil que afecta a niñas y niños.

Esta es otra oportunidad de trabajar el tema de los roles en la casa, que atribuyen el afecto solamente a las madres.



## Anexo 15: Proceso de elaborar guías didácticas

### ¿Cómo elaborar las guías didácticas?

Los puntos que debemos tener en cuenta para elaborar las guías didácticas son los siguientes:

- **Objetivo General:** Debe reflejar lo que queremos lograr con las actividades que nos proponemos realizar, es decir a donde se quiere llegar.
- **Objetivos Específicos:** Es lo que queremos que los participantes manejen al finalizar cada una de los contenidos del tema. Los objetivos específicos llevarán al logro del objetivo general.

• **Contenidos:** Son los puntos esenciales a considerar y desarrollar dentro de un tema.

• **Metodología:** Son los pasos que vamos a seguir y las técnicas que vamos a emplear para trabajar cada tema.

• **Recursos:** Tenemos que considerar el material logístico (papelógrafo, masking-tape, plumones, etc.), y humano que se va a necesitar para desarrollar cada actividad.

• **Tiempo:** Planificar el tiempo aproximado que se va a emplear para trabajar cada una de las actividades propuestas. Es importante calcular cuánto tiempo durará cada paso de nuestro procedimiento, así como cada tema en su totalidad; esto nos obliga a planificar en forma más realista nuestro taller y la cantidad de temas a tratar cada día.

• **Responsables:** Hay que consignar el nombre de la o las personas que estarán a cargo de coordinar cada actividad.

La Guía Didáctica debe prepararse antes de ejecutar el taller, de esta manera estaremos mejor preparados para desarrollar el tema.

### 2.3. Criterios a tener en cuenta en la elaboración de las Guías Didácticas.

Es importante que al momento de elaborar las guías didácticas se tenga en cuenta los siguientes criterios:

• Tener en cuenta el grupo con el cual se va a trabajar, adecuando el lenguaje de acuerdo a las características de los participantes. La guía didáctica no debe ser rígida, los contenidos se adaptarán de acuerdo a las características del grupo sin perder su esencia.

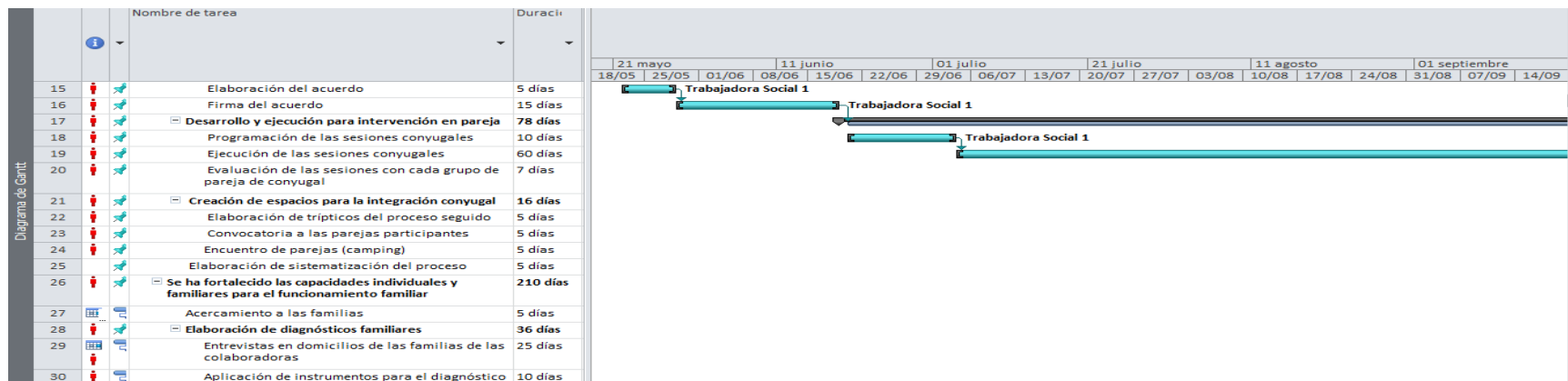
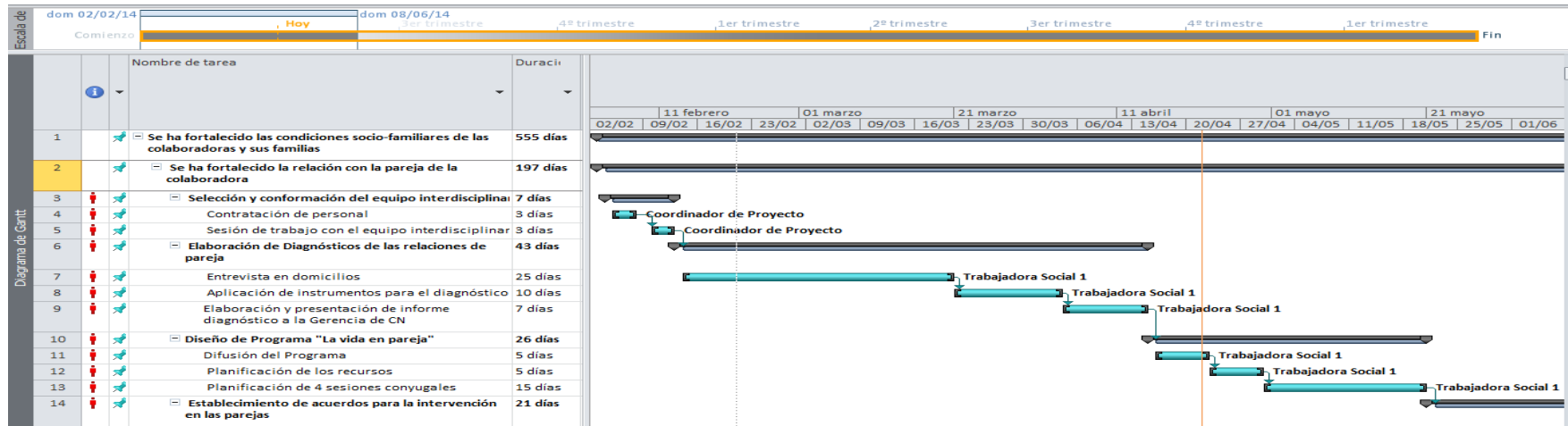
• Redactar la guía didáctica de manera sencilla y clara de tal modo que podamos entenderla y manejarla con facilidad.

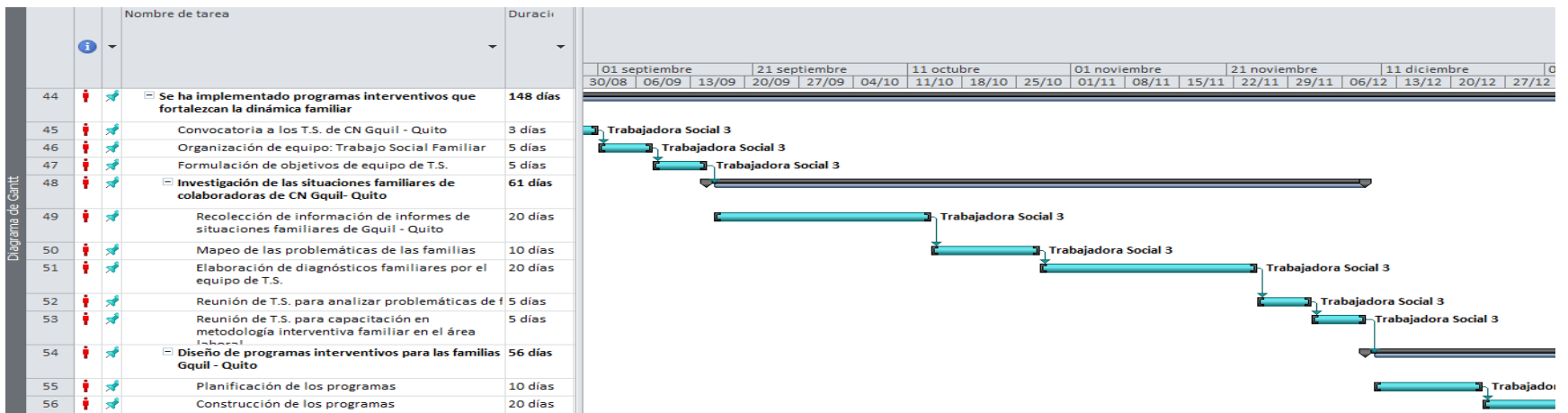
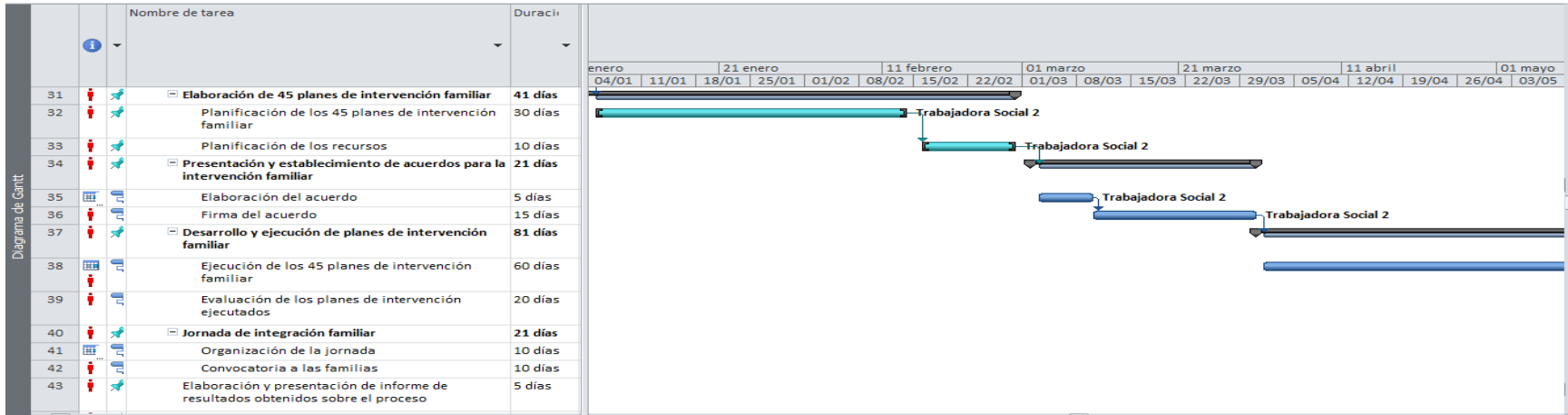
• Priorizar los contenidos más importantes que queremos transmitir sobre el tema que vamos a trabajar.

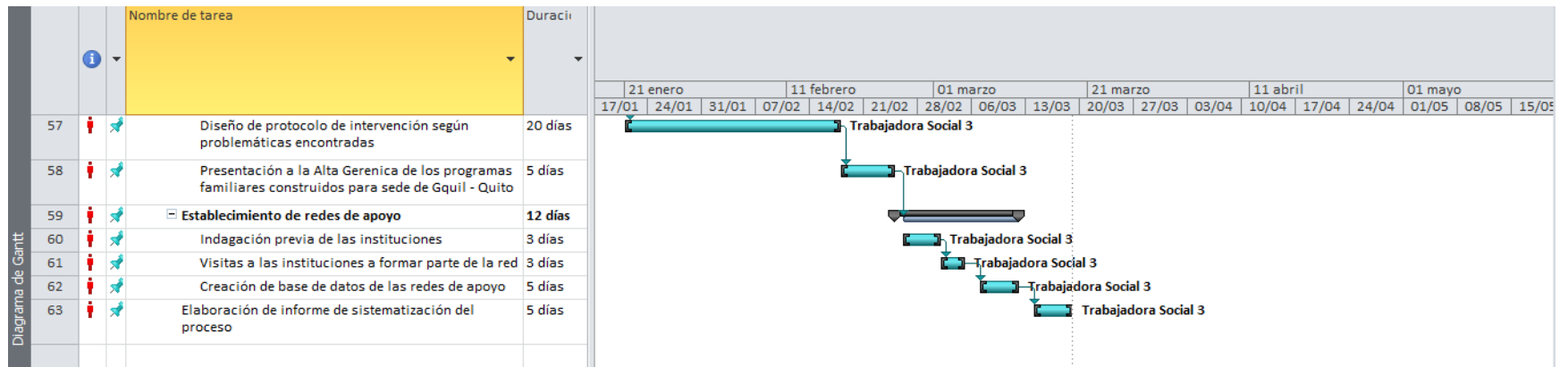
• Tener en cuenta la secuencia de los temas que vamos a desarrollar, hay que empezar de lo más sencillo a lo más complejo.

• Programar bien el tiempo para trabajar cada contenido.

## Anexo 16: Gráfico# 13 Cronograma de la propuesta







**Elaborado: Ma. Belén Panta L.**

**Fecha: Enero 2014**

**Fuente: Capítulo Plan de Acción del Propuesta**

**Anexo 17: Tabla# 6 Matriz de presupuesto**

**Objetivo Específico 1: Se ha fortalecido la interacción con la pareja de la trabajadora**

Actividades	Fecha	Recursos			Total	Aporte	
		Humanos	Materiales	Económicos		Propio	Solicitado
Selección y conformación del equipo interdisciplinario	7 días 1mes	Coordinador de Proyecto		8 meses*\$1000	\$ 8.000,00	\$ 8.000,00	\$ 0,00
	7 días 1mes	Jefe de Bienestar Social		3 meses*\$1700	\$ 5.100,00	\$ 0,00	\$ 5.100,00
			Material de oficina	8meses*\$50	\$ 400,00	\$ 400,00	\$ 0,00
Contratación de personal	3 días 1 mes		Uso de computador	1PC*0,50*216h	\$ 108,00	\$ 0,00	\$ 108,00
Sesión de trabajo con el equipo interdisciplinario	3 días 1 mes	Trabajadora Social		6meses*\$2000	\$ 12.000,00	\$ 7.000,00	\$ 5.000,00
Entrevistas en domicilios	25 días 2 mes		Impresión	100l*8 meses	\$ 800,00	\$ 800,00	\$ 0,00
			Movilización	\$3,50*45En	\$ 157,50	\$ 157,50	\$ 0,00
Aplicación de instrumentos para diagnósticos	10 días 3 mes		Fotocopia	1FT*500	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 0,00
Elaboración y presentación de informe diagnóstico a la Gerencia de CN	7 días 4 mes		Uso de oficina	6meses*\$100	\$ 600,00	\$ 0,00	\$ 600,00
Diseño de programa "La Vida en pareja" Difusión del programa	26 días 4mes						
	5 días 4mes						
Planificación de los recursos	5 días 4mes						
Planificación de 4 sesiones conyugales	15 días 4 mes						

Establecimiento de acuerdos para intervención en pareja	21 días 5mes						
Elaboración del acuerdo	5 días 5 mes						
Firma del acuerdo	15 días 5mes						
Desarrollo y ejecución de sesiones conyugales	78 días 6mes						
Programación de las sesiones conyugales	10 días 6mes						
Ejecución de las sesiones conyugales	60 días 6mes						
			Refrigerios	1R*3,50*60ds	\$ 210,00	\$ 0,00	\$ 210,00
Evaluación de las sesiones conyugales con cada grupo de pareja conyugal	7 días 6mes						
Creación de espacios para la integración conyugal	16 días 7mes						
Elaboración de trípticos del proceso seguido	5 días 7mes						
Convocatoria a las parejas participantes	5 días 7mes						
Encuentro de parejas (Camping)	3 días 8mes						
Elaboración de informe de sistematización	5 días 8 mes						
						\$ 16.857,50	\$ 11.018,00
<b>Total</b>							<b>\$ 27.875,50</b>

**Objetivo Específico 2: Se ha fortalecido las capacidades individuales y familiares para el funcionamiento familiar**

Actividades	Fecha	Recursos			Total	Aporte	
		Humanos	Materiales	Económicos		Propio	Solicitado
Acercamiento a las familias	5 días 9mes	Trabajadora Social		8meses*\$2000	\$ 16.000,00	\$ 10.000,00	\$ 6.000,00
Elaboración de diagnósticos familiares	36días 9mes		Material de oficina	10 meses*\$50	\$ 500,00	\$ 500,00	\$ 0,00
Entrevistas en domicilio	25 días 9mes		Movilización	\$3,50*45En	\$ 157,50	\$ 157,50	\$ 0,00
Aplicación de instrumentos para el diagnóstico	10 días 11mes		Uso de computador	1PC*0,50*672h	\$ 336,00	\$ 0,00	\$ 336,00
Elaboración de 45 planes de intervención familiar	41 días 12mes						
Planificación de los 45 planes de intervención familiar	30 días 12mes						
Planificación de los recursos	10 días 1mes						
Presentación y establecimiento de acuerdos para la intervención familiar	21 días 1 mes						
Elaboración del acuerdo	5 días 1mes						
Firma del acuerdo	15 días 2 mes						
Desarrollo y ejecución de planes de intervención	81 días 2 mes						
Ejecución de los 45 planes de intervención familiar	60 días 2mes		Refrigerios	1R*3,50*60ds	\$ 210,00	\$ 0,00	\$ 210,00
Evaluación de los planes de intervención ejecutados	20 días 4mes						

Jornada de integración familiar	21 días						
	5mes						
Organización de la jornada	10 días						
	5mes						
Convocatoria a las familias	10 días						
	5mes						
Elaboración y presentación de informe de resultados obtenidos sobre el proceso	5 días						
	6mes						
						\$ 10.657,50	\$ 6.546,00
Total							\$ 17.203,50

**Objetivo Específico 3: Se ha implementado programas interventivos que fortalezcan la dinámica familiar**

Actividades	Fecha	Recursos			Total	Aporte	
		Humanos	Materiales	Económicos		Propio	Solicitado
Convocatoria a los Trabajadores Sociales de Gquil - Quito	3 días	Trabajadora social		7meses*\$2000	\$ 14.000,00	\$ 4.000,00	\$ 10.000,00
	7mes	Material de oficina	Material de oficina	7 meses*\$50	\$ 350,00	\$ 350,00	\$ 0,00
Organización de equipo: Trabajo Social Familiar	3días	Uso de computador	Uso de computador	1PC*0,50*72h	\$ 36,00	\$ 36,00	\$ 0,00
Formulación de objetivos de equipo de T.S.	7mes						
	3días	Impresión	Impresión	100l*0,10	\$ 10,00	\$ 10,00	\$ 0,00
	8mes	Movilización			\$ 52,50		



Investigación de las situaciones familiares de trabajadoras de CN Gquil – Quito	61 días 9mes						
Recolección de información de informes de situaciones familiares de Gquil - Quito	20 días 9mes						
Mapeo de las problemáticas en el grupo familiar de las trabajadoras	10 días 10mes						
Elaboración de diagnósticos familiares por el equipo de T.S.	20 días 10mes						
Reunión con los T.S. para analizar las problemáticas encontradas	5días 11mes						
Reunión de T.S. para capacitación en metodología interventiva familiar en el área laboral	5días 12mes						
Diseño de programas interventivos para las familias Gquil. – Quito	56 días 12mes						
Planificación de los programas	10 días 1mes						
Construcción de los programas	20 días 1mes						
Diseño de protocolo de intervención según problemáticas encontradas	20días 1mes						
Presentación a la Alta Gerencia los programas familiares construidos para sede de Gquil – Quito	5 días 2mes						
Establecimiento de redes de apoyo	12 días 2mes						

Indagación previa de las instituciones	3días 2mes						
Visitas a las instituciones a formar parte de la red	3días 4mes		Movilización	\$3,50*15En	\$ 52,50	\$ 52,50	\$ 0,00
Creación de base de datos de las redes de apoyo	5días 3mes						
Elaboración de informe de sistematización del proceso	5días 3mes						
						\$ 4.448,50	\$ 10.000,00
Total							\$ 14.448,50

**Elaborado: Ma. Belén Panta L.**

**Fecha: Enero 2014**

**Fuente: Plan de Acción del Propuesta**