



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

**TEMA:**

**“SISTEMATIZACION DE LA PRACTICA SOCIAL REALIZADA  
EN LA EXPORTADORA DE CAMARON PROMARISCO”**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**ELABORADO POR  
MARÍA ELENA CASTAÑEDA HOLGUÍN**

**Guayaquil,  
2009**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## **CERTIFICACIÓN**

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por María Elena Castañeda Holguín, como requerimiento parcial para la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social.

Guayaquil, Marzo 2009

**DIRECTORA**

Mgs. Margarita de Armijos

**REVISADO POR**

Lcda. Vilma Stomer

**RESPONSABLE ACADÉMICO**

Lcda. Sandra Mendoza



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## **CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

### **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

MARÍA ELENA CASTAÑEDA HOLGUÍN

DECLARO QUE:

El proyecto de grado denominado “SISTEMATIZACION DE LA PRACTICA SOCIAL REALIZADA EN LA EXPORTADORA DE CAMARON PROMARISCO” ha sido desarrollado con 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 autoría

Guayaquil, Marzo 2009

La Autora

María Elena Castañeda Holguín



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## **CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

### **AUTORIZACIÓN**

YO, MARÍA ELENA CASTAÑEDA HOLGUÍN

Autorizó a la Universidad Católica Santiago De Guayaquil, la publicación del proyecto titulado: “SISTEMATIZACION DE LA PRACTICA SOCIAL REALIZADA EN LA EXPORTADORA DE CAMARON PROMARISCO”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y autoría

La Autora

María Elena Castañeda Holguín

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero dejar constancia de nuestros imperecederos agradecimientos a quienes nos apoyaron con sus valiosos consejos, sugerencias e ideas constructivas, que nos permitieron alcanzar el propósito deseado de esta etapa estudiantil.

A todos nuestros maestros, quienes nos supieron guiar por el camino del éxito con sus sabios conocimientos y aportes significativos que nos condujeron a la culminación de nuestras metas, quienes con su calidad humana y aporte académico hicieron posible la realización de este trabajo de investigación.

Así como también a todas las autoridades y profesores de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil con su Carrera de Trabajo Social Y Desarrollo Humano, en especial a mi maestra guía en este proyecto Mgs. Margarita de Armijos, Mgs. Cecilia Condo Y Lcda Sandra Mendoza que con sus acertadas gestiones permiten el crecimiento y desarrollo de una sociedad, donde la juventud aspira cristalizar sus sueños, siendo estos profesionales de calidad, capaces d servir a la comunidad.

Por último a la secretaria de mi carrera mi querida Azucena, que con sus consejos y preocupación hizo más grata mi permanencia en la Universidad.

## **DEDICATORIA**

Al culminar el presente proyecto.

Dedico con mucho amor y ternura, a mis queridos Padres, hermanos y a una persona a quien amo mucho, A mis grandes y queridos amigos y maestros que se convirtieron en mi segunda familia, con los cuales pase lindos y gratificantes momentos tanto dentro como fuera de las aulas; todo este gran grupo humano quienes con mucho sacrificio y cariño me han apoyado en todo momento, ya que con ejemplo han sido mis guías y mi fortaleza para vencer toda dificultad durante mi carrera profesional; la cual estaré orgullosa de representar a la sociedad.

# ÍNDICE

## INTRODUCCIÓN

### CAPITULO I

#### MARCO CONTEXTUAL SOCIO ECONOMICO POLITICO CULTURAL DEL ECUADOR

- 1.1.1. Características Generales del Ecuador
- 1.1.2. Características Generales de la ciudad de Guayaquil
- 1.2. Factores y Sectores de la Producción
- 1.3. Marco situacional laboral en el Ecuador

### CAPITULO II

#### MARCO TEORICO REFRENCIAL

- 2.1. Marco Contextual
  - 2.1.1. Trabajo
  - 2.1.2. Empresa
  - 2.1.3. Desarrollo Humano
  - 2.1.4. Teoría Sistémica
  - 2.1.5. Responsabilidad Social
- 2.3. MARCO LEGAL EN EL QUE SE SUSTENTA EL AREA LABORAL EN EL ECUADOR.

### CAPITULO III

#### MARCO INSTITUCIONAL DONDE SE REALIZÓ LA PRÁCTICA DE TRABAJO SOCIAL

- 3.1. Características generales de la institución.
  - 3.1.2. Sueldo y horarios de Trabajo
  - 3.1.4. Áreas de producción

### CAPITULO IV

#### MARCO METODOLOGICO TECNICO INSTRUMENTAL

- 4.1. Modelo socio educativo
- 4.2. Modelo trabajo Social de Grupo

## **CAPITULO V**

### **EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA**

5.1. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EN LA PRÁCTICA

5.2. Evaluación de Resultados y Recomendaciones.

## INTRODUCCIÓN

El presente documento es la Sistematización que se asienta en la experiencia de las prácticas pre-profesionales realizadas en PROMARISCO S.A., desde 1 de julio del 2008 al 31 enero del 2009 en el Departamento de Desarrollo Humano.

Este informe global tiene como objetivo conocer fundamentalmente el quehacer de la Trabajadora Social, los usuarios, los problemas y demandas a los que se enfrentan específicamente en el área Laboral, donde se realizó las prácticas.

Esta experiencia sirve esencialmente para confrontarla con los conocimientos teóricos adquiridos, permitiéndonos comprender e interpretar los resultados obtenidos, ya que esto nos permitirá tener una visión crítica frente a la realidad de la sociedad actual y así mejorar las propuestas existentes.

Es importante como estudiante de Trabajo Social conocer la realidad actual de los profesionales en el campo social, como medio de aprendizaje para otorgar respuestas oportunas a las demandas sociales predominantes en el área antes mencionada.

Este trabajo esta compuesto por tres capítulos que se distribuyen de la siguiente manera:

El primer capitulo se presenta el contexto general de nuestro país, así como la ciudad de Guayaquil, lo factores y sectores de la producción y el marco situacional laboral en el Ecuador.

El segundo capítulo se refiere al marco teórico y el marco Legal y leyes en el que se sustenta el área laboral en el Ecuador como: Constitución Política del Ecuador, Ley de Seguridad Social a los que tiene derechos todos los trabajadores.

El tercer y cuarto capítulo se desarrolla el Marco Institucional, características generales de la Institución donde se desarrollo la practicas pre-profesional y marco metodológico que se nos sirve para realizar la practica.

En el último capítulo se presenta el proceso de intervención pre profesional basados en los pasos básicos de Trabajo Social, así como las conclusiones y recomendaciones.



Su capital es San Francisco de Quito, sede de los principales entes estatales y del Gobierno Nacional y su ciudad más grande es Santiago de Guayaquil, puerto marítimo principal e importante centro económico. Se divide en 24 provincias, distribuidas en cuatro regiones naturales: Amazonía, Costa, Sierra, y Región Insular. En el Ecuador existen 55 volcanes, 14 activos, 14 volcanes dormidos y 42 pasivos, siendo el volcán más alto el Chimborazo, con 6.310 m. Es el país con la más alta concentración de ríos por milla cuadrada en el mundo. Es el principal exportador de banano a nivel mundial y uno de los principales exportadores de flores, camarones y cacao.

## **GEOGRAFÍA**

Ecuador se encuentra sobre la línea ecuatorial terrestre por lo cual su territorio se encuentra en ambos hemisferios. Comprende dos espacios distantes entre sí: el territorio continental al noroeste de América del Sur con algunas islas adyacentes a la costa y, el archipiélago o provincia insular de Galápagos, que se encuentra a casi 1.000 kilómetros de distancia del litoral ecuatoriano en el Océano Pacífico.

## **RELIEVE**

Las principales unidades del relieve ecuatoriano son la llanura costera al norte del Golfo de Guayaquil, la sección de la Cordillera de los Andes en el centro del país y un extenso sector de la llanura amazónica ubicado al oriente del país.

Hacia el suroeste se ubica el Golfo de Guayaquil, donde desemboca el río Guayas en el Océano Pacífico. Muy cerca de Quito, la capital, sobre la cordillera de los Andes, se alza el Cotopaxi, el volcán activo más alto del mundo. El punto más alto del

Ecuador es el volcán Chimborazo, con 6.313 metros de altura sobre el nivel del mar y cuya cima es el lugar más lejano al núcleo de la tierra debido a la silueta elíptica del planeta.

## DEMOGRAFÍA

Los datos generados por INEC (Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos), informan que en febrero de 2009, aproximadamente 14.000.000 de personas habitan Ecuador. En lo referente al sexo de la población, se puede establecer que alrededor del 49,4% se encuentra compuesta por hombres, y un 50,6% por mujeres. Estas cifras varían aún más a favor de las mujeres en las provincias de la sierra central ecuatoriana. Aproximadamente el 54% de la población reside en los centros urbanos, mientras el resto se desenvuelve en el medio rural.

El Ecuador tiene una población joven, el 52.9% es menor a 25 años; el 35.2% está entre los 25 y 54 años; y solo el 11.9% sobrepasa los 55 años de edad.

### 1.1.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE GUAYAQUIL<sup>2</sup>

<b>Fundación</b>	25 de julio de 1538
<b>Independencia</b>	9 de octubre de 1820

---

<sup>2</sup> [www.guayaquil.gov.ec](http://www.guayaquil.gov.ec)

<u>Área</u>	
- Ciudad	344,5 <u>km<sup>2</sup></u>
- Tierra	316,42 km <sup>2</sup>
- Agua	28,08 km <sup>2</sup>

<u>Población</u>	
- Ciudad (2008)	3.800.00 <u>hab.</u> Aprox.

## GEOGRAFÍA

La ciudad de Guayaquil oficialmente Santiago de Guayaquil está ubicada en la región litoral o costa de Ecuador, con cercanía al Océano Pacífico por medio del Golfo de Guayaquil. Localizada en la margen derecho del río Guayas, bordea al oeste con el Estero Salado y los cerros *Azul* y *Blanco*. Por el sur con el estuario de la *Puntilla de Guayaquil* que llega hasta la isla Puná.

La ciudad se encuentra situada en la cuenca baja del río Guayas, que nace en las provincias de Pichincha y de Cotopaxi, y desemboca en el Golfo de Guayaquil en el Océano Pacífico. Recibe las aguas de los ríos *Daule* y *Babahoyo*. El *Daule* y sus afluentes bañan las provincias de Manabí, Los Ríos y Guayas. El *Babahoyo* está formado por el río *Yaguachi*, y éste por la unión de los ríos *Chimbo* y *Chanchán*. Recorre las provincias de Chimborazo, Los Ríos y Guayas. La cuenca del Guayas es la más grande de la vertiente del Pacífico, con 40 000 km<sup>2</sup> y una extensa área de la

costa ecuatoriana bañada por el río del mismo nombre y toda su red de afluentes.



Los dos más importantes afluentes, el Daule y el Babahoyo, se unen al norte de la ciudad formando un gran caudal que descarga en el Golfo de Guayaquil, que es el principal río y accidente geográfico en la vertiente del Pacífico de toda América, con un promedio anual de 30 000 millones de m<sup>3</sup> de agua. Otros ríos son el Tigre, Congo Juján, Pita, Chimbo, Pangor, muchos de los cuales nacen en la cordillera de los Andes.<sup>5</sup>

Frente a la ciudad nace una cordillera costanera, que en tramo de la ciudad se encuentran los cerros de Santa Ana y del Carmen (ubicados prácticamente junto al río), su elevación más alta se da en el sector donde se encuentran las ciudadelas Los Ceibos y se los denomina cerro Azul, en su límite occidental, más adelante este sistema montañoso toma el nombre de Chongón y luego Colonche.

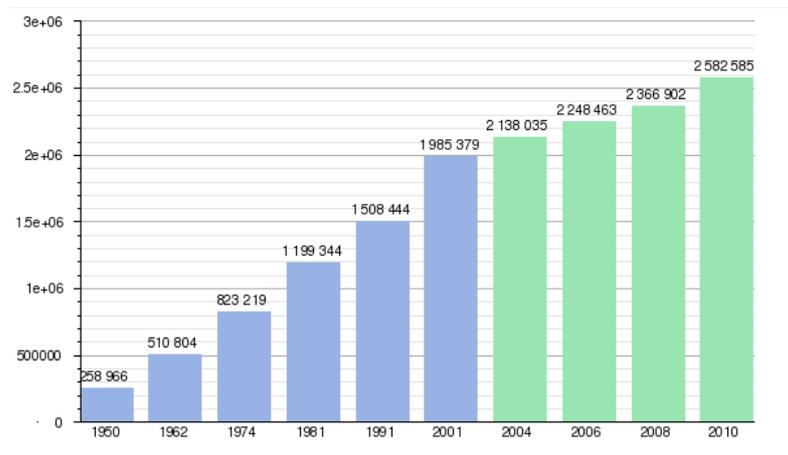
## DEMOGRAFÍA

<b>Evolución de la población de la ciudad de Guayaquil</b>	
<b>Censos</b>	<b>Población</b>
1950	258.966
1962	510.804
1974	823.219
1982	1.199.344
1990	1.508.444
2001	1.985.379
Fuente: Censos de 1950-2001 <u>INEC</u>	
<b>Año</b>	<b>Población estimada</b>
2004	2.138.035
2006	2.248.463
2008	3.800.000
2010	2.582.585
Proyecciones del 2004, 2006, y 2008	

De acuerdo al VI Censo de Población y V de Vivienda, realizado el 25 de noviembre del 2001, la población de la ciudad de *Guayaquil* era con 1.985.379 habitantes. Para el 2008 se estima que la población de *Guayaquil* sea de 3.800.00 habitantes, teniendo en

cuenta una tasa anual promedio de crecimiento poblacional de 2,50%.

Guayaquil tiene una población flotante de 3 328 534 de personas, residen temporalmente durante la jornada laboral en la ciudad, pero habitan en cantones colindantes, entre los más grandes Durán, Daule y Samborondón.



Evolución demográfica de Guayaquil, desde 1950.

## 1.2. FACTORES Y SECTORES DE LA PRODUCCIÓN EN EL ECUADOR

### 1.2.1. FACTORES DE LA PRODUCCIÓN

**Recursos Naturales.**- El suelo es el portador de todos los bienes naturales orgánicos e inorgánicos. Recursos que se desarrollan a través de procesos químicos (ej. Algodón). El aire y el agua pueden ser considerados como fuentes de energía. Las condiciones climáticas, el calor y la humedad influyen en el éxito de la agricultura y por ende tienen acción directa sobre la economía de todo un pueblo.

El carbón y el petróleo están dispersos en varios lugares, además de que el acceso a estos recursos es a menudo dificultoso y actualmente podemos saber cuándo se acabarán. La riqueza de la Naturaleza es por lo tanto limitada.

Aún más importante es conservar este medio ambiente que permite la satisfacción de las necesidades humanas:

- Ahorrar el consumo de materias primas y energía
- Reciclar: papel, vidrio, aluminio
- Reducir la utilización de químicos en la industria y la agricultura

Debido al desarrollo y evolución de la TECNOLOGÍA, se considera actualmente un factor de producción que permite acrecentar la capacidad productiva y ampliar el campo de consumo, agilizar procesos y reducir, en ciertos casos, costos de producción (Reemplazo de mano de obra por maquinaria)

**Capital.-** Fue necesario para el desarrollo económico que las herramientas, máquinas e infraestructura de toda clase fueran transformándose de sencillos aparatos antiguos hasta convertirse en complicados maquinarias y aparatos automáticos que constituyen una parte importante de la historia inclusive de la humanidad. Estos bienes no son directamente para el consumo sino que son producidos para permitir la Producción de otros bienes. A todos estos medios de producción se los conoce como Capital. El concepto de Capital no debe ser comparado con dinero.

**Trabajo.-** Muchos bienes naturales deben sufrir ciertos cambios y transformaciones para convertirse en productos listos para ser consumidos y satisfagan las necesidades humanas. Además deben ser trasladados hasta el lugar mismo donde se los necesita. Para cumplir estos procesos es necesario el trabajo corporal e

intelectual. No todas las personas son capaces o desean trabajar. Los ancianos y enfermos pueden trabajar poco o casi nada dependiendo de su condición; así como los niños y los adolescentes que no han terminado su educación. En Europa y Norteamérica trabaja en promedio la mitad de la población. La cantidad de fuerza de trabajo depende de la edad, del estado de salud y finalmente del nivel educacional de una población.

### **1.2.2. SECTORES DE LA PRODUCCIÓN**

La organización de las unidades productoras en el sistema económico se denomina como sectores productivos que se clasifican en base a sus actividades como:

**Sector Primario:** Las actividades más representativas del sector primario son: la agricultura, la ganadería, la pesca, la minería y la silvicultura. La revolución industrial redujo la necesidad de tanta fuerza de trabajo. Permitió el aumento de la productividad. Los capitales, la fuerza de trabajo y las mercancías excedentes se invirtieron en la industria.

En los países desarrollados el sector primario ocupa cada vez menos población activa y tiene un peso menor en el PIB.

**Sector Secundario.-** Este sector abarca a la industria y a todas las actividades de transformación de la materia prima en un bien de equipo o consumo. El sector industrial se caracteriza por la concentración geográfica de la producción, buscando ventajas comparativas y de localización y de la población. Surgen las grandes ciudades y las regiones industriales, y las regiones

especializadas. Aparece la necesidad de crear mercados más amplios. El transporte tendrá un papel fundamental.

Se distinguen tres tipos básicos de industria, la industria pesada, la industria de equipo y la industria ligera.

Las nuevas tecnologías han hecho aumentar la productividad en la industria. Las tareas automatizadas permiten realizar el mismo trabajo con menos obreros y en menos tiempo.

Esta dividido en dos sub-sectores: Industrial Extractiva e Industrial de Transformación: Industrial Extractiva.- Compuesta por extracción minera y de petróleo. - Industrial de Transformación.- Compone las demás ramas Industriales como Envasado de Legumbres y Frutas, Embotellado de refrescos, Abonos y Fertilizantes, Vehículos, Cementos, Aparatos electrodomésticos, etc.

**Sector Terciario.-** Son las unidades productoras (en adelante se la llamará empresa), que asisten a otras empresas para el desarrollo de sus actividades, estas empresas son las llamadas de servicio y distribución, tales como transporte, administración, turismo, jurídico, etc. Se dedica básicamente a ofrecer servicios a la sociedad, a las personas y empresas. Su labor consiste en proporcionar a la población todos los productos disponibles en el mercado. Gracias a ellos tenemos tiempo para realizar las múltiples tareas que exige la vida en sociedad: productor, consumir y ocupar el tiempo de ocio.

Actualmente es el sector que más contribuye al PIB y el que más población económicamente activa ocupa, llegando hasta el 90% en países pequeños y ricos.

Durante los años 80 también se ha producido un aumento drástico de la productividad en los servicios, gracias a las nuevas tecnologías y sobre todo la informática.

No es exclusivo de los países ricos, sino que también del Tercer Mundo. La diferencia está en que en los países del Tercer Mundo no existe industria para sostener un desarrollo.

Es indispensable aclarar, que los dos primeros sectores producen bienes tangibles, por tal razón se consideran sectores productivos y el tercer sector se considera no productivo, por que no produce bienes tangibles; pero, contribuyen en la formación del ingreso nacional y del producto nacional.

Cada sector presenta fortalezas y debilidades entre sí; por ejemplo se considera que el Sector Primario tiene una capacidad productiva limitada, ya que los recursos naturales muy difícilmente se regeneran solos en su totalidad (ej. Petróleo, minería, pesca, etc.); y se atribuye a países agricultores y tercermundistas. En el caso del Ecuador, su fuente de mayor ingresos actualmente es el Petróleo cuya extracción y procesamiento pues abarca dos sectores de la producción: primario y secundario; pero esta fuente en unos años más se debilitará y dejará de constituir un factor de ingreso y se deberá impulsar a la agricultura, pesca y ganadería para generar nuevos ingresos y fuentes de trabajo para el país.

El Ecuador no posee un alto porcentaje de industrias pertenecientes al sector secundario de producción debiendo concentrarse principalmente en el ensamblaje de automóviles, industria del caucho, la industria textilera que en los últimos años ha tomado mayor fuerza; las limitaciones en el sector son abrumadoras debido a la escasez de inversión; pues la industria

requiere ya de mayor tecnología y mejora de procesos. La competitividad marca un hito importante para la calidad del producto ecuatoriano.

### **1.2.3. MIGRACION**

La migración consiste en dejar el propio país o la propia región para establecerse en otro sitio. Forma parte del concepto más amplio de las migraciones de población.

Los países que registran más emigración en la actualidad son los pertenecientes al denominado *Tercer Mundo* o países en vías de desarrollo, pero en otras épocas fueron los europeos quienes emigraron a otras naciones en busca de una vida mejor.

Las emigraciones han llegado a ser uno de los problemas más graves que enfrenta hoy la humanidad, por la precariedad en que deben vivir millones de desplazados.

Las razones que empujan a las personas a emigrar de sus países son generalmente complejas y diversas. Estos son los casos más frecuentes:

- Ser una persona o un grupo perseguidos en su país por razones raciales, políticas, religiosas o de identidad sexual.
- Agotamiento o aparición de recursos naturales.
- Buscar mejores expectativas de vida.
- Razones medioambientales (catástrofes naturales, etc.)

## 1.2.4. MIGRACIÓN LABORAL

### SEIS DE CADA DIEZ EMIGRANTES, VIAJA A ESPAÑA

A nivel a nivel nacional, el 50.6% de los emigrantes son hombres y el 49.4% son mujeres.

Según países de destino: a España emigra el 58.0%, representado a seis de cada diez emigrantes; a Estados Unidos, el 24.0%; es decir, dos de cada 10 emigrantes; a Italia emigra el 11.2% y 6.8% viaja a otros países.

Según el nivel de instrucción de los emigrantes, el 50.8% tiene nivel de instrucción secundario; el 29.8% tienen instrucción primaria; y, el 17.7% tiene instrucción superior.

## 1.3. MARCO SITUACIONAL LABORAL EN EL ECUADOR.

### 1.3.1. SUBEMPLEO Y DESEMPLEO

**Desempleo:** parte proporcional de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra involuntariamente inactiva (Economía ecuatoriana en cifras, ILDIS).

**Subempleo:** es la situación de las personas en capacidad de trabajar que perciben ingresos por debajo del salario mínimo vital También se llama subempleo a la situación de pluriempleo que viven muchos ecuatorianos, por tanto no es que falta el empleo, sino el ingreso de esta persona lo que se encuentra por debajo del lími

te aceptable (Economía ecuatoriana en cifras, ILDIS).

### AÑOS DESEMPLEO SUBEMPLEO

200	10.3	49.9
200	8.1	34.9
200	7.7	30.7
200	9.3	45.8
200	9.9	42.5
200	9.3	49.2

Mes	Desempleo	Subempleo
Ene.	10.21	45.63
Feb.	10.58	46.62

**Fuente:** Banco Central del Ecuador, Boletín Anuario (varios números) e Información Estadística Mensual (varios números).

**Elaboración:** Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, ILDIS.

VER ANEXOS ESTADISTICAS DEL DESEMPLEO EN ECUADRO Y GUAYAQUIL

### 1.3.2. DESEMPLEO<sup>3</sup>

Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo; la cifra de personas sin empleo en el mundo sumaría los 230 millones.

La crisis económica mundial amenaza con aumentar en 50 millones el número de desempleados en 2009, por lo que la cifra total se

<sup>3</sup> Diario El Telégrafo, 29 enero 2009

acercaría a los 230 millones, alertó ayer la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Este es el peor escenario por la OIT en su informe Tendencias Mundiales Del Empleo, presentado el 28 enero 2009, en el que indica que el índice de desempleo en el mundo puede situarse en el 7,1%, un aumento de 50 millones de parados.

El segundo escenario, más benigno, es una tasa de desempleo mundial del 6,5%, lo que llevaría al paro a 30 millones de personas, y el global a 210 millones.

La OIT tomó como base para hacer sus cálculos los datos de crecimiento mundial establecidos por el Fondo Monetario Internacional el pasado noviembre y que indicaban un aumento del 2,2%.

Según el informe, por zonas geográficas, las regiones más afectadas serán Europa del Este y Central ( un índice de desempleo de entre un 9.2 y un 9.8%), Latinoamérica y el Sudeste Asiático ( un índice de entre 8,1% y 8,3%) y las economías desarrolladas y la Unión Europea (entre 7,1% y el 7,9%).

En Latinoamérica entre 1,5 y 2,4 millones de personas, perderían sus puestos de trabajo este año.

De acuerdo con el estudio, los países que registran caídas en sus tasas de desempleo entre enero y noviembre de 2008 fueron Uruguay de 9,8% a 8,0%; República Dominicana de 15,6% a 14,0%; Brasil de 9,5% a 8,0%; Panamá de 7,8% a 6,5%; Trinidad y Tobago de 6,3% a 5,0% y Venezuela de 8,7% y 7,5%.

También se registraron descensos en las referidas tasas, aunque en menor medida, en Ecuador de 7,8% a 6,8%; Argentina de 8,8% a 8,1% y Perú de 8,8% a 8,6%.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 2.1. MARCO CONCEPTUAL

##### 2.1.1. CONCEPTO DE TRABAJO<sup>4</sup>

Trabajo, en un sentido amplio es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada. La palabra deriva del latín tripaliare, que significa torturar; de ahí pasó a la idea de sufrir o esforzarse, y finalmente de laborar u obrar. El trabajo en sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.

##### *Definición de trabajo*

Según Amoroso Lima, la definición más general y nominal del trabajo es que consiste en un esfuerzo. Trabajar es el empeño que ponemos en hacer alguna cosa. Trabajar es esforzarse, tomar la iniciativa de algo y aplicarse a su realización. El esfuerzo es una fuerza que emana del hombre como la primera consecuencia de su vitalidad. La primera consecuencia de la vida es el trabajo.

---

<sup>4</sup> [www.monografias.com/trabajos67/significado-trabajo/significado-trabajo2.shtml](http://www.monografias.com/trabajos67/significado-trabajo/significado-trabajo2.shtml)

## *Caracteres de trabajo*

Según otros autores existen otras denotaciones que son más específicas del trabajo. A mi parecer las siguientes bien pueden coincidir, de una u otra forma, con los anteriores:

- Ser humano, y por tanto, inteligente y moral; no constituyendo una mercancía, sino el cumplimiento de una necesidad y de un deber moral, individual y social;
- Libre, no en el sentido de que no haya de trabajar, sino en el de que, no pudiendo el hombre servir únicamente de medio para otro hombre, puede cada cuál elegir la clase de trabajo que más le convenga o para la cual tenga más condiciones, y en su realización le sean respetadas su libertad fundamental y su personalidad humana;
- Asociado, pues el hombre aislado poco puede hacer, y la mayor parte de los trabajos requieren la cooperación de diferentes individuos, y en algunos casos, de varias generaciones;
- Dividido, pues ni todos pueden hacer lo mismo como ni todo puede ser hecho por cualquiera, aumentando además, esta división del trabajo el rendimiento del mismo.
- Reglamentado, lo que es consecuencia de los anteriores caracteres, siendo preciso, además, su orden en las diversas operaciones y sabiendo siempre que la actividad humana debe ejercitarse conforme a ciertas reglas que, lejos de servirla de rémora, la auxilian en su finalidad (organización del trabajo)
- Unido al capital, pues, si ambos son factores esenciales de la producción, no pueden andar divorciados, y

- Protegido por la ley, como medio de garantizar todos los otros caracteres.

## ***FACTORES PARA UNA BUENA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO***

- Un trabajo digno
- Condiciones de trabajo seguras e higiénicas
- Pagos y prestaciones adecuadas
- Seguridad en el puesto
- Supervisión competente
- Oportunidades de aprender y crecer en el trabajo
- Clima laboral positivo
- La fuerza de trabajo está integrada por nuevos oferentes: mujeres y jóvenes.
- El desplazamiento de la demanda a los servicios cambia los perfiles requeridos.
- La tecnología influye notablemente, desde permitir el trabajo a distancia hasta cambiar los requerimientos del personal. Cambia además el enfoque del trabajo. Las fábricas pueden ser manejadas por un ingeniero y un computador.
- La competencia se traslada a la mano de obra.

## ***IMPORTANCIA DEL TRABAJO***

El trabajar en si es un impacto muy importante en la vida de cada ser humano, ya que le suma a la población activa del mundo. El hecho de ejercer una actividad, convierte al individuo en un aporte para la producción de una nación. Desde el punto de vista humano,

impulsa a tener mayor confianza en si mismo, eleva la autoestima, hace sentir útil, y además, obliga a crear cualidades como la disciplina, puntualidad, constancia, compromiso, actitud, honestidad. Convirtiendo cualidades en destrezas, así como también, a aprender de tus debilidades y mejorarlas. Crea un vínculo social, de hecho la vida social se incrementa al conocer a más gente y aprender de estas.

### **2.1.2 EMPRESA<sup>5</sup>**

La empresa es la institución o agente económico que toma las decisiones sobre la utilización de factores de la producción para obtener los bienes y servicios que se ofrecen en el mercado. La actividad productiva consiste en la transformación de bienes intermedios (materias primas y productos semielaborados) en bienes finales, mediante el empleo de factores productivos (básicamente trabajo y capital).

Para poder desarrollar su actividad la empresa necesita disponer de una tecnología que especifique que tipo de factores productivos precisa y como se combinan. Asimismo, debe adoptar una organización y forma jurídica que le permita realizar contratos, captar recursos financieros, si no dispone de ellos, y ejercer sus derechos sobre los bienes que produce.

La empresa es el instrumento universalmente empleado para producir y poner en manos del público la mayor parte de los bienes y servicios existentes en la economía. Para tratar de alcanzar sus objetivos, la empresa obtiene del entorno los factores que emplea en la producción, tales como materias primas, maquinaria y equipo,

---

<sup>5</sup> <http://www.monografias.com/trabajos11/empre/empre.shtml>

mano de obra, capital, etc... Dado un objetivo u objetivos prioritarios hay que definir la forma de alcanzarlos y adecuar los medios disponibles al resultado deseado. Toda empresa engloba una amplia gama de personas e intereses ligados entre sí mediante relaciones contractuales que reflejan una promesa de colaboración. Desde esta perspectiva, la figura del empresario aparece como una pieza básica, pues es el elemento conciliador de los distintos intereses.

El empresario es la persona que aporta el capital y realiza al mismo tiempo las funciones propias de la dirección: organizar, planificar y controlar. En muchos casos el origen de la empresa esta en una idea innovadora sobre los procesos y productos, de forma que el empresario actúa como agente difusor del desarrollo económico. En este caso se encuentran unidas en una única figura el empresario-administrador, el empresario que asume el riesgo y el empresario innovador. Esta situación es característica de las empresas familiares y, en general, de las empresas pequeñas.

El empresario actual es un órgano individual o colegiado que toma las decisiones oportunas para la consecución de ciertos objetivos presentes en las empresas y de las circunstancias del entorno. El empresario, individual o colegiado, es el que coordina el entramado interno de la empresa con su entorno económico y social.

### **2.1.3. DESARROLLO HUMANO**

El paradigma del desarrollo humano nos permite contextualizar a los sujetos sociales en sus espacios vitales y en la calidad de su

entorno ya no solo determinado por la satisfacción de necesidad materiales sino también incorporando aquellas relacionadas con la calidad de relaciones sociales y estructuras de acogida en las que desarrolla su vida, sus valores humanos y espirituales, sus capacidades y potencialidades.

El paradigma del Desarrollo Humano que concibe al hombre como una unidad bio-psico-socio-cultural a través de un que solo puede realizarse proceso de interiorización que le permita su trascendencia, y esto comprende cuatro dimensiones:

El Ser es la primera dimensión da cuenta de la calidad de las interacciones del ser humano; esto es el buen trato, la acogida que recibe de las principales estructuras de socialización, el conocimiento y ejercicio de sus derechos. Un supuesto teórico del análisis sistémico familia-comunidad es el considerar al ser humano como ser acogido. Su proyecto de vida, su apego a la vida, su autonomía, la construcción del yo y sus nosotros depende de la acogida que experimente, de la orientación que le es proporcionada al joven a través de la madre, de su familia, de su comunidad; mediante los procesos pedagógicos en los que deberá integrarse.

Según Duch, una persona no acogida no se edifica con coherencia, sino que se acostumbra a verse sometida a un imparable proceso de desestructuración de caotización.- que a menudo tiene como consecuencia fatal las patologías más deshumanizante que se puede imaginar.

Desde el paradigma constructivita las relaciones sociales son construcciones históricas, producto milenario de la forma de

relacionarse entre humanos. De allí la posibilidad de revertirlas, construyendo para ello con generación de procesos pedagógicos vivenciales de buen trato y de activación de la capacidad de resiliencia que todas las personas poseemos.

La esencia del ser humano es el ser solidario, esto tiene que ver con la declaración particular, no vinculante, autónoma, de la condición humana de tomar como principal misión de la existencia el hacerse cargo, desde su preeminente sitial en la escala de lo vivo, de todo lo otro vivo, sea humano, mamífero, otro animal, los vegetales y aun la simple vida del protista; y esto es una elección que conlleva a la mas alta voluntad.

El *Tener* es la segunda dimensión esta relacionada con la calidad de vida; satisfacción de necesidades básicas como educación, salud, trabajo, vivienda y nivel socio económico; indispensable para un desarrollo armónico del ser humano.

El desarrollo humano requiere de un entorno social con altos niveles de equidad e integración, si un país no consigue armonizar sus grandes objetivos económicos con aquellos desarrollos sociales, desarrollos de la productividad y competitividad no podrán enfrentarse; por esto es necesario potencialidades ya que la educación constituye la piedra angular del desarrollo humano.

Según la UNESCO, la educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. Todos los seres humanos deben estar en condiciones de dotarse con un pensamiento autónomo y critico y de elaborar un juicio propio para

determinar por si mismo que deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

Siendo así, la educación tiene una doble misión: enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos.

La *salud* es el fruto de las condiciones de vida de los habitantes de una localidad. Los niveles precarios de salud están relacionados, por un lado, con la situación de pobreza y exclusión que impide el acceso a una nutrición básica y una infraestructura sanitaria mínima y del otro lado son consecuencia del limitado acceso a una educación de calidad que permita mejorar los hábitos alimentarios, las practicas sanitarias y el manejo adecuado del medio ambiente. Pero la salud tiene que ver también en cada localidad con el buen funcionamiento de los servicios que brinda el Estado a nivel local, con las políticas públicas de sanidad ambiental, de vacunación y prevención de enfermedades epidémicas, de desarrollo de infraestructura sanitaria, así como la existencia y capacitación de los profesionales de la salud.

Una *vivienda* adecuada significa algo mas que tener un techo para refugiarse: Significa también de disponer de un lugar privado, con espacio suficiente, accesibilidad física, seguridad publica, propiedad y tendencia reconocidas y una infraestructura básica adecuada que incluya servicios de abastecimiento de agua, saneamiento y eliminación de desechos, calidad del medio ambiente circunvecino, servicios de salud y educación y un emplazamiento adecuado con

acceso a las fuentes de trabajo y a los servicios básicos, todo ello a un costo razonable.

Es por esto que la carencia de servicios básicos adecuados, componentes esenciales de la vivienda menoscaba gravemente la salud humana, la productividad y la calidad de vida, particularmente en el caso de las personas que viven en condiciones de pobreza en la ciudad.

**El *Estar*** dentro del desarrollo humano tiene que ver con la convivencia social y la relación del hombre con el medio ambiente; son las oportunidades de desarrollo que proporcionan la sociedad, los niveles de seguridad e inseguridad de participación, de exclusión o integración y la aceptación o influencia de pautas culturales.

Es importante comprender que el origen del bienestar de las naciones radica en los ciudadanos mismos, en su innata capacidad de creatividad, en su tendencia a mejorar sus condiciones de vida y en los conocimientos, las costumbres y habilidades que adquieren al prepararse para ser miembros activos de la sociedad. La libertad y la responsabilidad de los ciudadanos son valores inapreciables de una nación y hay que alentarlos, incrementarlos y sostenerlos.

El Permanecer según el paradigma del Constructivismo Ecológico, esta última dimensión tiene que ver con el desarrollo sustentable que ofrece el terruño donde nace crece y se forma el ser humano. Para comprender esto es indispensable manejar un concepto de lo que es el Desarrollo Humano, que no es otra cosa que el progresivo uso de oportunidad de ser humano: El programa de las Naciones Unidas para el desarrollo en 1990 le definió como un proceso de

ampliación de las oportunidades del ser humano, existen cuando menos tres de ellas que se consideran esenciales:

1. Disfrutar de una vida prolongada y saludable.
2. Adquirir conocimientos.
3. Tener acceso a los recursos necesarios para lograr un nivel de vida digno.

El desarrollo sostenible es la forma de equidad entre generaciones que promueve la utilización equitativa de los bienes que la naturaleza ofrece al hombre para la satisfacción de sus necesidades, cuidando su preservación para que también pueda satisfacer las necesidades de las generaciones que nacerán en el futuro. Por ello la necesidad de educar en equidad a los niños y jóvenes para consolidar el desarrollo del planeta tierra.

#### **2.1.4. TEORIA SISTEMICA**

La teoría general de sistemas surgió de los trabajos del biólogo Alemán Ludwig Von Bertalanffy, publicada 1950-1968. La misma, que puede ser aplicada a cualquier sistema animado o inanimado.

*"Un sistema puede ser definido como un conjunto de elementos que provocan una organización"<sup>6</sup>.*

Esta definición engloba la idea de un grupo de elementos conectados entre si que forman un todo, el mismo que muestra

---

<sup>6</sup> Marrero Laseria Virginia, Intervención Familiar. Un enfoque sistémico en la formación de facilitadores, Ecuador, 2000, INNFA

propiedades que corresponden al todo y no son solo propiedades de sus componentes.

La TGS afirma que las propiedades de los sistemas, no pueden ser descritos en términos de sus elementos separados; su comprensión se presenta cuando se estudian globalmente.

La TGS se fundamenta en tres premisas básicas:

1. Los sistemas existen dentro de sistemas: cada sistema existe dentro de otro más grande.
2. Los sistemas son abiertos: se caracterizan por un proceso de cambio infinito con su entorno, que son los otros sistemas. Cuando el intercambio cesa, el sistema se desintegra, puesto que pierde sus fuentes de energía.
3. Las funciones de un sistema dependen de su estructura.

### **Características de los sistemas**

Sistema es un todo organizado y complejo; un conjunto o combinación de cosas o partes que forman un todo complejo o unitario. Es un conjunto de objetos unidos por alguna forma de interacción o interdependencia. Los límites o fronteras entre el sistema y su ambiente admiten cierta arbitrariedad.

Según Bertalanffy, sistema es un conjunto de unidades recíprocamente relacionadas. De ahí se deducen dos conceptos: propósito (u objetivo) y globalismo (o totalidad).

- **Propósito u objetivo:** todo sistema tiene uno o algunos propósitos. Los elementos (u objetos), como también las relaciones, definen una distribución que trata siempre de alcanzar un objetivo.
  
- **Globalismo** o totalidad: un cambio en una de las unidades del sistema, con probabilidad producirá cambios en las otras. El efecto total se presenta como un ajuste a todo el sistema. Hay una relación de causa/efecto. De este cambio y ajustes, se derivan dos fenómenos: entropía y homeostasis.
  
- **ENTROPÍA:** es la tendencia de los sistemas a desgastarse, a desintegrarse, para el relajamiento de los estándares y un aumento de la aleatoriedad. La entropía aumenta con el correr del tiempo. Si aumenta la información, disminuye la entropía, pues la información es la base de la configuración y del orden. De aquí nace la negentropía, o sea, la información como medio o instrumento de ordenación del sistema.
  
- **HOMEOSTASIS:** es el equilibrio dinámico entre las partes del sistema. Los sistemas tienen una tendencia a adaptarse con el fin de alcanzar un equilibrio interno frente a los cambios externos del entorno.
  
- **CAUSALIDAD:** considera que la causalidad es circular, ya que el sistema se halla en constante movimiento, es decir que los fenómenos se de forma multicausal
  
- **RETROALIMENTACIÓN:** este es tornado de la cibernética. Y dice que todo proceso viviente tiene regulaciones, controles

que se establecen a través de la llamada retroalimentación o feedback.

## **LA FAMILIA COMO SISTEMA**

A través de la historia muchas teorías han dando definiciones de la familia, que han ido variando según los avances de la ciencia y la tecnología. Cada transformación en la humanidad ha influenciado en el sistema familiar.

Desde la sistémica, la familia se concibe como un todo diferente a la suma de las individualidades de sus miembros, su dinámica se apoya en mecanismos propios y diferentes a los que explican la del sujeto aislado.

"Es un sistema social natural, que se lo puede estudiar en su estructura o en la forma como esta organizado en un momento dado, y sus procesos, o formas en las cuales cambia a través del tiempo"<sup>7</sup>

"La familia es un pequeño sistema social formado por individuos relacionados unos con otros por razones de fuertes afectos y lealtades recíprocas conformando un hogar permanente que persiste durante años y décadas. Los miembros de la familia entran a ellas a través del nacimiento, la adopción y el matrimonio y salen solo con la muerte"<sup>8</sup>

Podemos decir que la familia es una unidad social que tiene determinados propósitos como son:

---

<sup>7</sup> Hernández Córdova, Ángela, 2001, Familia, Ciclo Vital Psicoterapia Sistema Breve, Bogota, editorial El Búho.

<sup>8</sup> Marrero Laseria Virginia, Intervención Familiar. Un enfoque sistémico en la formación de facilitadores, Ecuador, 2000, Auspiciado por INNFA.

- 1 Proveer la satisfacción de todos sus miembros.
- 2 Proveer la interacción entre los miembros con la finalidad de que exista un ambiente de relaciones amorosas de atención afecto y lealtad.
- 3 Posibilitar la sobre vivencia física, psicológica, social y espiritual y el desarrollo integral personal de todos sus miembros.

La familia es sistema abierto ya que esta en constante intercambio con su medio ambiente a través de la participación de sus miembros en las diferentes actividades cotidianas como son: la escuela, el trabajo, las tiendas, los vecinos, etc.

## **2.1.5. RESPONSABILIDAD SOCIAL**

### **CONSORCIO ECUATORIANO PARA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL<sup>9</sup>**

CERES, es una red de empresas y organizaciones que promueven el concepto y las prácticas de responsabilidad social en el Ecuador. Sus miembros provienen de distintas regiones del país, representan diversos estilos y trabajan en conjunto por resolver los problemas de desarrollo de la sociedad ecuatoriana para construirla como una comunidad democrática, sustentable y solidaria.

### **MISIÓN**

---

<sup>9</sup> [www.redceres.org](http://www.redceres.org)

CERES promueve el concepto y las prácticas de la responsabilidad social, a través de un grupo de organizaciones fortalecidas y comprometidas con el desarrollo sostenible del Ecuador.

## **VISIÓN**

CERES pretende llegar a ser una asociación sin fines de lucro, de alto impacto social, convertida en el referente nacional en el campo de la responsabilidad social.

## **QUE HACEMOS**

- Impulsar la interlocución y el establecimiento de acuerdos entre sectores públicos y privados, nacionales e internacionales, para definir y poner en marcha programas de responsabilidad social.
- Incidir en la legislación y en la formulación de políticas públicas que promuevan el ejercicio de responsabilidad social.
- Fortalecer y desarrollar la capacidad de organizaciones interesadas en promover y practicar responsabilidad social en el Ecuador.

### **RESPONSABILIDAD SOCIAL**

*CERES entiende por responsabilidad social a una forma de gestión que se define por la capacidad de respuesta que tienen las organizaciones humanas para enfrentar las consecuencias de sus acciones sobre los distintos públicos y espacios naturales con los cuales se relacionan. Las organizaciones son socialmente responsables cuando adquieren un compromiso con el desarrollo social, político y económico de su ambiente, en los contextos internos y externos de sus actos.*

## **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)<sup>10</sup>**

---

<sup>10</sup>[www.monografias.com/trabajos47/responsabilidad-social-empresarial/responsabilidad-social-empresarial2.shtml](http://www.monografias.com/trabajos47/responsabilidad-social-empresarial/responsabilidad-social-empresarial2.shtml)

Existen varias definiciones respecto a la Responsabilidad Social Empresarial, todas coinciden en que se trata de una forma de gestionar la empresa teniendo en cuenta los objetivos económicos de la misma compatibilizando los mismos con los impactos sociales y medioambientales

No hay una definición que haya sido universalmente aceptada para definir a la Responsabilidad Social Empresarial; según DERES Desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial, es *"una visión de negocios que integra a la gestión de la empresa, el respeto por: los valores y principios éticos, los trabajadores, la comunidad y el medio ambiente". Esto quiere decir que es un interés propio e inteligente de la empresa que produce beneficios a la comunidad y a la propia empresa.*

La responsabilidad social no tiene que ver solamente como una forma de realizar trabajos sociales en la comunidad, sino se trata más bien de una estrategia de la empresa, que junto a su gestión de negocios y reflejando sus valores, debe ser tratada como un caso de negocios más.

Las empresas que practican responsabilidad social además obtienen otros beneficios como ser más atractivas para los clientes, para sus empleados y para los inversionistas; razón por la cual son más competitivas y pueden obtener mayores ganancias.

La responsabilidad social empresarial, para ser exitosa, debe involucrar además distintos grupos de interés como los trabajadores, los clientes, el Estado Medio, etc. que trabajando coordinadamente para crear valor, puedan lograr mejores resultados para la comunidad y para la misma empresa.

La responsabilidad social es la respuesta comercial ante la necesidad de un desarrollo sostenible que proteja el medio ambiente y a las comunidades sin descuidar los temas económicos.

Actualmente la dimensión social es la que inclina la balanza al momento de emitir juicio sobre la calidad de una determinada actividad empresarial, es por ese motivo que el tema de la Responsabilidad Social Empresarial es un recurso estratégico para la sobrevivencia de las organizaciones públicas y privadas, convirtiéndose la práctica de la justicia en una cuestión rentable, siendo la mejor política económica aquella que produce mejores beneficios sociales.

Según DERES para conocer el grado de compromiso de una empresa con la RSE, se pueden evaluar los avances en temas de responsabilidad social en las siguientes cinco áreas:

#### *1. Valores y Principios Éticos*

Se refiere a cómo una empresa integra un conjunto de principios en la toma de decisiones en sus procesos y objetivos estratégicos. Estos principios básicos se refieren a los ideales y creencias que sirven como marco de referencia para la toma de decisiones organizacionales. Esto se conoce como "enfoque de los negocios basado en los valores" y se refleja en general en la Misión y Visión de la empresa, así como en sus Códigos de Ética y de Conducta.

#### *2. Condiciones de Ambiente de Trabajo y Empleo*

Se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, capacitación, el ambiente en donde trabajan,

diversidad, balance trabajo-tiempo libre, trabajo y familia, salud, seguridad laboral, etc.

### *3. Apoyo a la Comunidad*

Es el amplio rango de acciones que la empresa realiza para maximizar el impacto de sus contribuciones, ya sean en dinero, tiempo, productos, servicios, conocimientos u otros recursos que están dirigidas hacia las comunidades en las cuales opera. Incluye el apoyo al espíritu emprendedor apuntando a un mayor crecimiento económico de toda la sociedad.

### *4. Protección del Medio Ambiente*

Es el compromiso de la organización empresarial con el Medio Ambiente y el desarrollo sustentable.

Abarca temas tales como la optimización de los recursos naturales, su preocupación por el manejo de residuos, la capacitación y concientización de su personal. Esto, que hoy inclusive se encuentra normatizado, implica una inclinación permanente y consciente del empresario para evaluar el impacto medio ambiental que tienen sus acciones.

### *5. Marketing Responsable*

Se refiere a una política que involucra un conjunto de decisiones de la empresa relacionadas fundamentalmente con sus consumidores y se vincula con la integridad del producto, las prácticas comerciales, los precios, la distribución, la divulgación de las características del producto, el marketing y la publicidad.

## **2.2. MARCO LEGAL EN EL QUE SE SUSTENTA EN EL ECUADOR.**

En la normatividad se presentan los siguientes reglamentos importantes que regulan al sector laboral tales como: la Constitución Política del Ecuador, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Seguridad Social.

### **2.2.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR<sup>11</sup>**

#### **Trabajo y seguridad social**

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

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad,

---

<sup>11</sup> Constitución del Republica del Ecuador 2008

eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

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

## **2.2.2. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO<sup>12</sup>**

### **Las políticas:**

1. Impulsar la economía social y solidaria, generar empleo productivo digno y reconocer el trabajo en todos sus ámbitos.

### **Garantizar el trabajo estable, justo y digno.**

El trabajo en Ecuador es reconocido como un derecho y un deber social de acuerdo a la Constitución, por tanto requiere de la protección del Estado para asegurar un trabajo digno, con remuneración justa que cubra las necesidades del individuo y las de su familia.

El trabajo requiere de una política armónica para visualizar y atender los desequilibrios de la economía e integrar las distintas condiciones particulares que afectan la condición del trabajo y su calidad.

Los fundamentos del trabajo deben estar vinculados, por un lado, con la persona, sus derechos y deberes y, por otro, con los deberes y derechos del empleador. En este proceso, el Estado debe actuar

---

<sup>12</sup> Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010

como garantía para un empleo y trabajo digno y justo para el bienestar de la población.

Las políticas:

1. Propiciar el empleo emergente y dinamizar la economía.
2. Impulsar el sector vivienda.
3. Estimular micro y pequeños emprendimientos.
4. Incentivar el sector agropecuario.
5. Sociabilizar emprendimientos exitosos.
6. Desarrollar y consolidar el Consejo Nacional de la Microempresa.
7. Fomentar estabilidad laboral: para empresa y trabajador.
8. Propiciar las Bolsas de empleo.
9. Auspiciar un replanteamiento del Ministerio de Trabajo.
10. Consolidar la capacitación y formación profesional.
11. Canalizar recursos de remesas.
12. Erradicar el trabajo infantil.
13. Incentivar el trabajo de las personas con discapacidad.
14. Eliminar prácticas excluyentes y discriminatorias.

### **2.2.3. CODIGO DEL TRABAJO**

En el CODIGO DEL TRABAJO establece lo siguiente:

**Art. 42.- Obligaciones del empleador.-** Son obligaciones del empleador:

24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán

los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento"

## **DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

Artículo 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Artículo 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Artículo 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

**Artículo 11.- Clasificación.-** El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;

- g) Individual, de grupo o por equipo; y,
- h) Por horas.

**Artículo 12.-** Contratos expreso y tácito.- El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.

A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

**Artículo 13.-** Formas de remuneración.- En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

**Artículo 14.-** Estabilidad mínima y excepciones.- Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de servicio doméstico;
- d) Los de aprendizaje;
- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f) Los contratos a prueba;
- g) Los que se pacten por horas; y,
- h) Los demás que determine la ley.

**Artículo 15.-** Contrato a prueba.- En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes.

Durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente.

El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con contrato a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores.

**Artículo 16.-** Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo.- El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un

período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

**Artículo 17.-** Contratos eventuales, ocasionales, de temporada y por horas.- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran.

Son contratos por hora aquellos en que las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo. Este contrato podrá celebrarse para cualquier clase de actividad.

**Artículo 18.-** Contrato escrito.- El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.

**Artículo 19.-** Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d) Los a prueba;
- e) Los de enganche;
- f) Los por grupo o por equipo;
- g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h) Los de aprendizaje;
- i) Los que se estipulan por uno o más años;
- j) Los que se pacten por horas; y,
- k) En general, los demás que se determine en la ley.

**Artículo 21.-** Requisitos del contrato escrito.- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;

2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. Tiempo de duración del contrato;
5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

**Artículo 23.-** Sujeción a los contratos colectivos.- De existir contratos colectivos, los individuales no podrán realizarse sino en la forma y condiciones fijadas en aquellos.

## **DEL TRABAJO DE MENORES**

**Artículo 134.-** Autorización para el trabajo de menores.- Prohíbese toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los menores de quince años, con excepción de lo dispuesto en los capítulos "Del servicio doméstico" y "De los aprendices".

Con todo, el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, podrá autorizar el trabajo de los menores comprendidos entre los catorce y los quince años, conforme a lo establecido en el artículo 82 del Código de la Niñez y de la Adolescencia, siempre que se acredite que han completado el mínimo de instrucción escolar exigido por la ley o que asisten a escuelas nocturnas, ateneos obreros o a algún plantel de enseñanza primaria.

Esta autorización será concedida sólo cuando se compruebe que el menor tiene evidente necesidad de trabajo para proveer a su propia sustentación, a la de sus padres o ascendientes con quienes viva y

que estuvieren incapacitados para el trabajo, o a la de sus hermanos menores que se encontraren en igual situación.

**Artículo 135.-** Horas para concurrencia a la escuela.- Los empleadores que contrataren menores de dieciocho años de edad que no hubieren terminado su instrucción primaria, están en la obligación de dejarles libres dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a fin de que concurran a una escuela.

**Artículo 136.-** Límite de la jornada de trabajo de los adolescentes.- Prohíbese el trabajo por más de seis horas diarias y de treinta semanales a los adolescentes.

**Artículo 137.-** Prohibición de trabajo nocturno para menores.- Prohíbese el trabajo nocturno de menores de dieciocho años de edad.

**Artículo 138.-** Trabajos prohibidos a menores.- Se prohíbe las siguientes formas de trabajo:

1. Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
2. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
3. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el

tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y

4. El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Se prohíbe ocupar a mujeres y varones menores de dieciocho años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas o insalubres, las que serán puntualizadas en un reglamento especial, como en los casos siguientes:

- a) La destilación de alcoholes y la fabricación o mezcla de licores;
- b) La fabricación de albayalde, minio y cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico;
- c) La fabricación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas y el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o depositen cualesquiera de las antedichas materias;
- d) La talla y pulimento de vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos;
- e) La carga o descarga de navíos, aunque se efectúe por medio de grúas y cabrias;
- f) Los trabajos subterráneos o en canteras;
- g) El trabajo de maquinistas o fogoneros;
- h) El manejo de correas, sierras circulares y otros mecanismos peligrosos;
- i) La fundición de vidrio y de metales;
- j) El transporte de materiales incandescentes;
- k) El expendio de bebidas alcohólicas, destiladas o fermentadas; y,

l) En general, los trabajos que constituyan un grave peligro para la moral o para el desarrollo físico de mujeres y varones menores de la indicada edad.

Corresponde al inspector del trabajo informar a la Dirección Regional del Trabajo sobre los trabajos o industrias que deben considerarse en tal situación, bajo pena de destitución.

## **DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**Artículo .-** El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional.

**Artículo ..-** De la prevención.- Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del

Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios.

#### **2.2.4. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL**

##### **DE LAS PRESTACIONES DE SALUD**

**Art. 102.- Alcance de la protección.-** El Seguro General de Salud Individual y Familiar proteger· al asegurado contra las contingencias de enfermedad y maternidad, dentro de los requisitos y condiciones señalados en este Título. La prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales estar· a cargo del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

El afiliado, su cónyuge o conviviente con derecho, y sus hijos menores hasta los seis (6) años de edad, así como el jubilado, serán beneficiarios de acciones integrales de fomento y promoción de la salud, prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades no profesionales, recuperación y rehabilitación de la salud individual. Las beneficiarias del seguro de maternidad recibirán atención de embarazo, parto y puerperio.

**Art. 103.- Prestaciones de salud.-** La afiliación y la aportación obligatoria al Seguro General de Salud Individual y Familiar otorgan derecho a las siguientes prestaciones de salud:

- a) Programas de fomento y promoción de la salud;
- b) Acciones de medicina preventiva, que incluyen la consulta e información profesional, los procedimientos auxiliares de diagnóstico, los medicamentos e intervenciones necesarias, con sujeción a los protocolos elaborados por el Ministerio de Salud Pública.
- d) Asistencia médica curativa integral y maternidad, que incluye la consulta profesional, los exámenes y procedimientos de diagnóstico, los actos quirúrgicos, la hospitalización, la entrega de fármacos y las demás acciones de recuperación y rehabilitación de la salud.

**Art.- 104.- Contingencia de enfermedad.-** En caso de enfermedad, el afiliado tendrá derecho:

- a) La asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y de rehabilitación, con sujeción a los protocolos de diagnóstico y terapéutica elaborados por los especialistas médicos del IESS y aprobados por la administradora de este Seguro; y,
- b) Un subsidio monetario de duración transitoria, cuando la enfermedad produzca incapacidad en el trabajo. Los familiares del afiliado no tendrán derecho al subsidio.

El jubilado recibirá asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y de rehabilitación en las unidades médicas del IESS, de conformidad con lo señalado en el literal d) del artículo 10 de esta Ley.

**Art. 105.- Contingencia de maternidad.-** En caso de maternidad, la asegurada tendrá derecho:

- a) La asistencia médica y obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y puerperio, cualquiera sea la calificación de riesgo del embarazo;
- b) Un subsidio monetario, durante el período de descanso por maternidad, en el caso de la mujer trabajadora; y,
- c) La asistencia médica preventiva y curativa del hijo, con inclusión de la prestación farmacológica y quirúrgica, durante el primer año de vida, sin perjuicio de la prestación de salud hasta los seis (6) años de edad.

**Art. 106.- Subsidios de enfermedad y maternidad.-** Ser de cargo del empleador la prestación señalada en los artículos 42, numeral 19, y 153 del Código del Trabajo, cuando el trabajador no reünere los requisitos mínimos señalados en esta Ley para causar derecho a la prestación del Seguro General de Salud Individual y Familiar. Igualmente, ser de cargo del empleador el pago del cincuenta por ciento (50%) del sueldo o salario del trabajador durante los tres (3) primeros días de enfermedad no profesional.

**Art. 107.- Tiempo de espera y conservación de derechos.-** Se causar derecho a las prestaciones de este Seguro cuando el afiliado o la afiliada hayan cumplido:

- a) Seis (6) imposiciones mensuales ininterrumpidas, para contingencia de enfermedad;
- b) Doce (12) imposiciones mensuales ininterrumpidas, anteriores al parto, para contingencia de maternidad; y,
- c) Seis (6) imposiciones mensuales ininterrumpidas, para el subsidio monetario de enfermedad.

El afiliado o la afiliada que dejaren de aportar, conservarán su derecho a las prestaciones de enfermedad o maternidad hasta dos (2) meses posteriores al cese de sus aportaciones.

## **DE LAS CLASES DE JUBILACIÓN Y SUS REQUISITOS**

**Art. 184.- Clasificación de las jubilaciones.-** Según la contingencia que la determine, la jubilación puede ser:

- a) Jubilación ordinaria de vejez;
- b) Jubilación por invalidez; y,
- c) Jubilación por edad avanzada.

**Art. 185.- Jubilación ordinaria de vejez.-** Se acreditar derecho vitalicio a jubilación ordinaria de vejez cuando el afiliado haya cumplido sesenta (60) años de edad y un mínimo de trescientos sesenta (360) imposiciones mensuales o un mínimo de cuatrocientos ochenta (480) imposiciones mensuales sin límite de edad.

A partir del año 2006, la edad mínima de retiro para la jubilación ordinaria de vejez, a excepción de la jubilación por tener cuatrocientos ochenta (480) imposiciones mensuales, no podrá ser inferior a sesenta (60) años en ningún caso; y, en ese mismo año se la podrá modificar de acuerdo a la expectativa de vida promedio de toda la población de esa edad, para que el período de duración de la pensión por jubilación ordinaria de vejez, referencialmente alcance quince (15) años en promedio.

En lo sucesivo, cada cinco (5) años, después de la última modificación, se revisará obligatoriamente la edad mínima de retiro,

condicionada a los cálculos matemáticos actuariales vigentes y con el mismo criterio señalado en el inciso anterior.

**Art. 186.- Jubilación por invalidez.-** Se acreditar derecho a pensión de jubilación por incapacidad total y permanente en los siguientes casos:

a) La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevenida en la actividad o en período de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que la haya originado y siempre que se acredite no menos de sesenta (60) imposiciones mensuales, de las cuales seis (6) como mínimo deberán ser inmediatamente previas a la incapacidad; y,

b) La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevenida dentro de los dos (2) años siguientes al cese en la actividad o al vencimiento del período de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que la haya originado, siempre que el asegurado hubiere acumulado ciento veinte (120) imposiciones mensuales como mínimo, y no fuere beneficiario de otra pensión jubilar, salvo la de invalidez que proviniera del régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio a causa de la misma contingencia.

**Art. 188.- Jubilación por edad avanzada.-** Se podrá acreditar derecho a jubilación por edad

a) Hubiere cumplido setenta (70) años de edad, siempre que registre un mínimo de ciento veinte (120) imposiciones mensuales, aún cuando se encontrare en actividad a la fecha de aprobación de su solicitud de jubilación; o,

b) Hubiere cumplido sesenta y cinco (65) años de edad, siempre que registre un mínimo de ciento ochenta (180) imposiciones

mensuales, y demuestre ante el IESS que ha permanecido cesante durante ciento veinte (120) días consecutivos, por lo menos, a la fecha de presentación de la solicitud de jubilación.

#### **2.2.5. DECRETO 1391**

#### **10-2008 - Decretos Ejecutivos de regulación Camaronera**

### **CAPITULO III**

## **MARCO INSTITUCIONAL DONDE SE REALIZÓ LA PRÁCTICA PRE PROFESIONAL**

### **3.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN.**

#### **1. RAZON SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN: PROMARISCO S. A.**

- **DIRECCIÓN:** Km.6 ½ vía Duran Tambo
- **TELEFONO:** 2801910
- **FAX:** 2800052
- **CORREO ELECTRONICO:** [www.Promarisco.com](http://www.Promarisco.com)
- **REPRESENTANTE LEGAL:** Antonio Lince Pino
- ✓ **FECHA DE CREACIÓN Y ACUERDO DE LEGALIZACIÓN:** El 21 de Agosto de 1981
  
- **Antecedente Histórico:**

La empresa PROMARISCO S.A. inicio el 21 de agosto de 1981. con: una computadora, 70 trabajadores, 800 libras de camarón, dos camiones, una cámara de almacenamiento de producto terminado,

una fábrica de hielo, dos congeladores y tres compresores. Estos constituyeron sus primeros activos.

La parte administrativa estaba ubicada en el edificio el Márquez en el centro. La planta se encontraba situada en el mismo lugar donde se encuentra actualmente.

En el mes de octubre de 1982 fue una época trascendental para PROMARISCO S.A. ya que se realizó el primer embarque destinado a EEUU con la marca FARMDELIGHT, fue una gran satisfacción que sintieron los 66 trabajadores con " Lealtad hacia la organización y compromiso con su actividad laboral".

El 1983 la empresa ya contaba con su propio muelle. Dentro del periodo de 1984 -1988 ocurrieron varios cambios, entre ellos, el edificio administrativo se trasladó al mismo lugar donde se encuentra ubicada actualmente la planta. Este cambio se hizo con el fin de tener un equipo más comprometido, lo cual generó una gran energía, que se vio reflejada en un aumento de producción.

En 1989 se dieron a cabo varias ideas cristalizantes, como lograr dar más comodidad a los empleados dentro de la planta, mejorar las condiciones laborales, remodelar el espacio de trabajo, creación del departamento de RRHH para brindar un crecimiento profesional y personal, todo con el fin de ser competitivos en el sector de camarón y llegar a tener el primer nivel en las camaroneras satisfaciendo primordialmente las necesidades de los clientes.

En 1992 los directivos se visualizan y se proyectan a un nuevo reto, exportar camarón con cabeza y uno de sus primeros embarques con este modelo fue a España.

Luego incursionaron en EEUU con variedades como: camarón mariposa, camarón medio mariposa, la cual tuvo una buena aceptación favorable. Con esto se decide construir una planta con productos especiales en septiembre del mismo año con pelado y, en el mes de noviembre con cocido.

Hoy en día PROMARISCO S.A. cuenta con aseguramiento de calidad, equipos de alta tecnología tanto en la parte administrativa como en la planta. Se exporta a países como Europa, EEUU, y varios países de sur America, en varias marcas: Galeones, Fisher, Coral, Farmdelight, Sunday, Promarisco, Ola azul. Y a su vez se exporta en distintas presentaciones como pelado, apanado, cocido, congelado y, con ventas de 1000.000 de libras por mes.

Se encuentra liderada por el gerente general, soportado por los gerentes de las diferentes áreas: Financiero, desarrollo humano, marketing, mantenimiento, comercialización y planta.´



### **Carácter de la Institución.-**

“La empresa PROMARISCO S.A. es de carácter privado y su actividad económica es el comercio y exportación a países como

**Norte**

USA y Canadá.

**América:****CentroAmérica:**

Caribe.

**Sur**

Colombia, Chile, Argentina, Brazil, Uruguay.

**América:****Europa**

Francia, España, Italia, Portugal.

**Asia:**

Japan, China, Taiwan.

**OBJETIVO GENERAL**

Tiene como objetivos principales: Ofrecer a nuestros clientes, camarón procesado de la más alta calidad con seguridad alimenticia, obteniendo la máxima productividad en cada uno de los procesos con los más bajos costos en la industria, manteniendo un buen ambiente laboral para nuestros colaboradores, mediante el cumplimiento de las mejores prácticas de responsabilidad social, logrando un liderazgo mediante el mejoramiento continuo de los procesos.

**Misión.-**

PROMARISCO S.A. es una empresa exportadora de mariscos congelados, procesados con la máxima frescura y calidad, que

satisface de manera permanente y mejor que nuestros competidores las necesidades cambiantes de nuestros clientes.

Nos distinguimos por nuestra actitud y tecnología innovadora que nos permite liderar la industria, contando con la participación activa de un grupo humano, leal y capacitado que garantiza la rentabilidad y crecimiento de nuestro negocio, contribuyendo así al desarrollo y progreso de la agroindustria en nuestro país.

### **Visión.-**

Ser reconocidos por nuestros proveedores. Clientes y competidores como la procesadora de mariscos más profesional, eficiente y rentable del país.

## **PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS.**

### **SATISFACCION AL CLIENTE**

Todas nuestras actividades y procesos están orientados a una causa común: deleitar a nuestros clientes, satisfaciendo sus requerimientos y superando sus expectativas.

La satisfacción del cliente es la razón de ser de nuestro trabajo y sus cambiantes necesidades nos impulsan a mejorar continuamente.

### **PROVEEDORES DE MARISCOS**

Garantizamos a nuestros proveedores de mariscos precios justos, a más de un servicio ágil y oportuno. Reconocemos especialmente en ellos su lealtad y confianza hacia nosotros, considerándolos como socios en el compromiso de satisfacción plena de nuestros clientes.

## **NUESTRA GENTE**

Nuestros colaboradores son la piedra angular de nuestra empresa, buscamos la satisfacción de las necesidades profesionales y personales de ellos liberando su creatividad para hacerlo mejor y más simple.

## **TRABAJO EN EQUIPO**

Impulsamos el trabajo en equipo de nuestros colaboradores todos, con el propósito de encontrar un consenso, de fomentar la unión y estimular una participación dinámica en la generación de ideas, identificación, análisis y solución de problemas, tendientes a cumplir coordinadamente los objetivos de la empresa.

## **LIDERAZGO**

Administramos con ejemplo y con máxima delegación posible, formando líderes que se comprometan con un estilo de trabajo amigable, a participar activamente en el proceso de mejora continua, innovación y dirección

## **AMBIENTE LABORAL**

Fomentamos el desarrollo de nuestra gente, en un clima de confianza en el que afloran la cortesía, la innovación, el entusiasmo, la ilusión, la lealtad, el compromiso, la estima mutua y el deseo ferviente de realización plena en su trabajo.

## **COMUNICACIÓN**

Fomentamos la comunicación franca , sincera y la retroalimentación externa e interna, brindando la oportunidad de que se nos ayude a ser mejores.

## **DESARROLLO**

Invertimos constantemente en el desarrollo de nuestra gente, a través de entrenamiento y capacitación para su beneficio profesional y personal y consecuentemente de la empresa.

## **RECONOCIMIENTO**

Reconocemos los esfuerzos que realizan nuestros colaboradores por mejorar la productividad, calidad de trabajo, creatividad, trabajo en equipo y responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.

## **ESTADISTICAS**

Mediante la aplicación de herramientas estadísticas, evaluamos, medimos y cuantificamos constantemente nuestros procesos, con la finalidad de obtener resultados confiables que nos conduzcan a la toma de decisiones en forma objetiva y acertada.

## **IMAGEN EMPRESARIAL**

Nos caracteriza una imagen de empresa sólida, seria, responsable y justa. Estamos comprometidos con el bienestar de nuestra comunidad, preservación del medio ambiente y recursos naturales de nuestro país.

## **POLÍTICA DE GESTION DE CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTICIA**

- Ofrecer a nuestros clientes, camarón procesado de la mas alta calidad con Seguridad Alimenticia.
- Obtener la Máxima Productividad en cada uno de nuestros procesos son los más bajos costos en la industria.
- Mantener un buen ambiente laboral para nuestros colaboradores, mediante el cumplimiento de las mejores prácticas de Responsabilidad Social.
- Buscar el liderazgo mediante el Mejoramiento Continuo de nuestros procesos.

### **3.1.2. SUELDOS & HORARIOS DE TRABAJO**

Los trabajadores tienen un promedio semanal de \$82,0000 dólares y mensual de \$ 328,00; ya que la tarifa de lunes a viernes es de 13,00 Dólares y los fines de semana y feriados 17,00.

Sus horarios de trabajo son rotativos y de doce horas de 08H00 a 20H00 y de 20H00 08H00

En cuanto a la relación laboral podemos decir que se esta trabajando en un buen clima laboral, ya que a los trabajadores se los ha capacitado en relaciones interpersonales y buen trato a sus trabajadores.

### **3.1.3. Promarisco cuenta con programa que detallamos a continuación.**

- ✓ Canastas de productividad.

La Lcda. María Espinoza Jefa del departamento de Bienestar Social, vio la necesidad de crear un programa de ayuda social, y su vez de premiación a los mejores trabajador@s.

### “CANASTA DE LA PRODUCTIVIDAD”



#### **OBJETIVO.-**

Se establece este programa para distinguir mediante la elección de los mejores peladores(as), mejor mallero(a) y mejor descabezador(a), a los (as) colaboradores (as) que han alcanzado la más alta productividad.

#### **REGLAMENTO.-**



#### **Participantes:**

En el programa podrán participar personal de las áreas de Pelado, I.Q.F y Descabezado, con sistema de pago por rendimiento.

### **Parámetros a considerar para la elección:**

Los siguientes son los parámetros a considerar en la designación:

- Calidad de trabajo
- Cantidad de trabajo
- Cumplimiento de normas disciplinarias
- Excelente record de asistencia

### **Presentación de ganadores:**

Para la presentación de ganadores, los Supervisores de cada área, deberán enviar al área de Desarrollo Humano, el nombre de los(as) trabajadores(as) que hayan cumplido con los parámetros establecidos, con el visto bueno del responsable del área respectiva. Deberá remitirse los soportes de las designaciones. Esta información será confirmada por el Departamento de Nómina.

En el área de Pelado, se presentará un ganador (a) por cada contratista y en el área de IQF se presentará un ganador (a), hasta el Martes de cada semana.

La premiación se realizará el Viernes de cada semana.

En el área de Descabezado, se presentará un ganador (a), hasta dos días laborables después de terminar el aguaje.

La premiación se realizará el Viernes siguiente al finalizar el aguaje.

### **PREMIOS:**

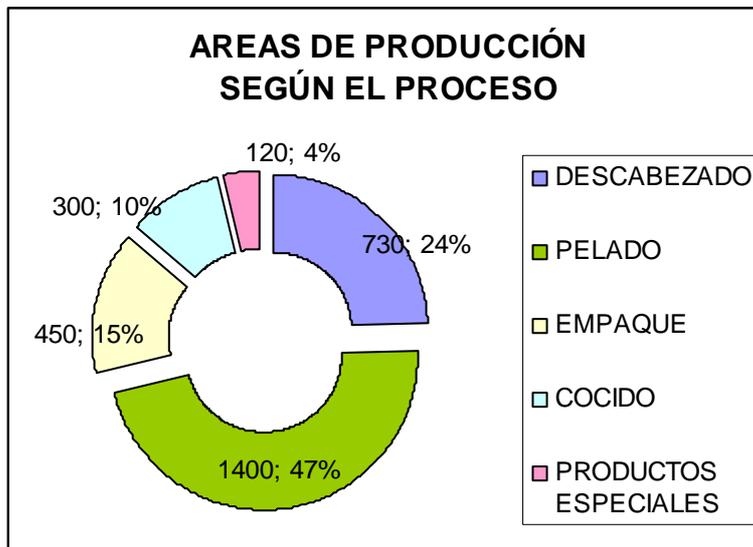
- Los ganadores recibirán una canasta con productos básicos.



- Se publicará en las carteleras de la empresa la foto de los ganadores y la entrega de premios.



### 3.1.4. ÁREAS DE PRODUCCIÓN

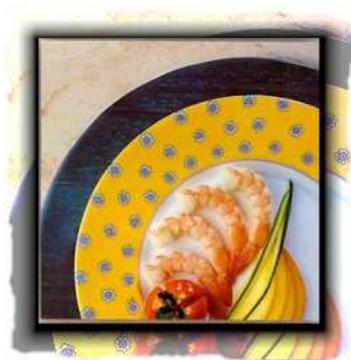


**CAMARÓN COCIDO**

**CAMARÓN PELEADO Y DESVENADO**

El camarón se procesa, uno por uno, con un corte de estilo redondo. Este corte se diseña especialmente para la conveniencia y combinado de la presentación cola-en o cola-fuera de. Inmediatamente a pelar y desvenado, el camarón que se cocina el fogón de vapor isométrico moderno. Las temperaturas y cocinando a tiempo es estrictamente y continuamente controlado. Esto se hace para asegurar la calidad más alta para cada uno de los tamaños de los camarones.

Los camarones se ponen en refrigeración individualmente y inmediatamente con un descanso de g uniforme, para proteger la textura natural y firmeza de cada uno de ellos, El cuidado especial se tiene para esto y Todos nuestros productos son frescamente cocinados sólo se utiliza un toque ligero de sal para reforzar el sabor natural de nuestro camarón.



### **CAMARÓN CON CABEZA**

Nuestro producto se cocina frescamente a perfección con sólo un delicado toque de sal (ningún otro aditivo), dando el sabor extraordinario a nuestro camarón

Nuestro fogón de vapor isométrico nos permite guardar el rizo natural de cada camarón creando una presentación del plato suplicante.

Para asegurar su frescura y ellos se empaquetan en una variedad de pesos para satisfacer sus necesidades específicas. Nosotros podemos ofrecerle estos productos cocinados, en tamaños diferentes, de U-10 a 100-120 (Unidades / Kg.). Empaquetando se entallarán a su demanda.



### **CAMARÓN COCIDO CON CÁSCARA SIN CABEZA**

Toda la calidad fresca mejor viene de nuestro propio laboratorio. Los mandos de temperatura se realizan a lo largo del proceso para garantizar la textura más tierna a través de la retención de la humedad natural del camarón

Nuestro camarón cocido con cáscara puede ser desvenado para ofrecer un excelente producto; Este producto se cocina frescamente en su cáscara que da sabor excelente al camarón y la textura. es criogénicamente y individualmente helado con un especial vidrie para protegerlos de la deshidratación y rotura.



## **ANILLOS DE CAMARÓN**

Nosotros estamos orgullosos ofrecerle esta presentación. Nuestra camarón Cocinado se procesa en anillos especialmente y se preparan con el P más tierno & D, cola-del camarón.

Cada Anillo se ha preparado con el sumo de cuidado, camarón por camarón, entonces, criogénicamente y individualmente helado; es entonces protegido por la chaqueta de vidriado especial de pura agua para conservarlos de la deshidratación y rotura; Además, cada Anillo de camarón es cubierto por un polyfilm encogimiento-envuelto y puesto en uno de nuestro atractivo., "llamativo" las cajas de DELEITE de GRANJA.



## **CAMARÓN CRUDO**

### **CAMARÓN EN CÁSCARA**

Para proporcionar a nuestros clientes con el más fresco camarón Promarisco tiene mucho cuidado al transportar el producto del punto de cosecha a nuestra planta del proceso.

Además nosotros tenemos un graduando continuado y incesante, empaquetando y helando (bloque o I.Q.K) proceso que lo asegurará la calidad del producto.

Todos nuestros procesos es diferente y son apoyados por un Análisis de Riesgo y los Puntos del Mando Críticos (H.A.C.C.P) el sistema para garantizar consistencia en calidad, peso y cuentas.

El empaquetamiento especial puede desarrollarse para satisfacer sus necesidades particulares. En la actualidad nuestro empaquetamiento incluye:

20 x 1 Kg., 10 x 2 Kg. (bloquea de frente)

10 x 2 Kg, 10 x 5 Lb. (bloques acéfalo)

10 x 2 Lb. (I.Q.F. acéfalo)

10 x 1 Kg. (El vacío Condensó)



## **CAMARÓN PELADO Y DESVENADO**

Nuestro remodeló, las líneas de la peladura especiales nos permiten pelar a mano nuestro camarón.

Nosotros nos comprometemos para asegurar el más fino y la mayoría corte uniforme o desvenado de la aguja para cada uno. Las personas especializadas pelarán del más simple estilo hasta el estilo más sofisticado: Aguja Desvenado, Redondo, Manteca-redondo, la Mariposa y Occidental (Todos éstos están disponibles a usted cola-adelante y cola-fuera de). Estos productos pueden helarse individualmente (a través de nitrógeno líquido) o bloque.



## CAPITULO IV

### MARCO METODOLÓGICO TÉCNICO E INSTRUMENTAL

En esta sistematización se va utilizar dos modelos de intervención, El modelo Socioeducativo y el Prestacional, clásicos del Trabajo Social que a continuación describiremos en qué consiste.

#### 4.1. MODELO SOCIOEDUCATIVO<sup>13</sup>

“El modelo socioeducativo tiene en común la necesaria construcción de redes, alianzas de solidaridad en la que los participantes son actores constructores del conocimiento de su realidad, con base en problemas significativos a partir de los cuales se plantean las estrategias de acción viables para contribuir a transformar una sociedad que excluye gran parte de sus integrantes. En este modelo los sujetos son grupos, organizaciones de base y redes sociales vinculadas o no a instituciones públicas”.<sup>14</sup>

En este modelo se puede decir que es muy importante la acción social que es la poner en práctica lo que se plantea en teoría, es decir, la información y formación con base en problemas significativos para los actores involucrados y definición de alternativas y su ejecución.

El proceso de trabajo es la concienciación, capacitación, movilización de recursos individuales, grupales e institucionales con la participación de los sujetos sociales; de allí que este proyecto en su mayoría es un proceso de concientización de los diferentes

---

<sup>13</sup> Cf. Molina, (S.F.); Págs. 91 - 163.

<sup>14</sup> *Ibíd.*; Pág. 91

actores sociales, y como medios o herramientas utilizaremos metodologías de trabajo grupal.

El objetivo del modelo socioeducativo es la participación de los actores involucrados en la toma de decisiones, la acción por una mejor calidad de vida, lo que se constituye como criterio central de nuestro proyecto, pues sin la participación de los actores que en este caso son trabajad@s de Promarisco.

La dinámica de este modelo, como ya se decía antes, tiene como punto de partida las necesidades sociales problematizadas ante la carencia de satisfactores, hechas por los actores que cotidianamente viven tales carencias, lo que los motiva a crear redes, alianzas u organizaciones para que mediante estrategias de protesta, negociación o confrontación con el sistema institucional encuentren soluciones a sus problemas, de aquí que se ha propuesto en este proyecto a partir de las necesidades sociales de los trabajadores y sus familias,

La profesional en trabajo social se articula en dicha dinámica para propiciar niveles de participación social activa y consecuente con la magnitud y calidad de lo problematizado, con las potencialidades de los actores, actoras y con la posibilidad de movilización de recursos. Para el logro de esto se requiere desarrollar procesos de capacitación constructores de concienciación, de desarrollo de habilidades en la toma de decisiones y sobre mecanismos para la movilización de recursos comunales, institucionales y de cooperación internacional.

La profesional dentro de este proyecto planteado juega un papel muy importante en la orientación a los NNA y sus familias en el desarrollo de sus propias capacidades y el empoderamiento a través del crecimiento integral de cada miembro de su familia lo que le permitirá en adelante reconocerse como sujeto de derecho y parte importante del desarrollo de una nueva sociedad.

El propósito de este modelo de intervención es siempre mejorar la calidad de vida de los actores sociales y promover un desarrollo con equidad.

“Los procesos socioeducativos permiten la promoción de un protagonismo del individuo en diferentes ámbitos: locales, grupales, individuales, organizacionales e institucionales, en una sociedad donde prevalece la desigualdad y donde es necesaria la búsqueda de la comprensión y reconstrucción de la misma, con miras a la emancipación de las personas en los diferentes contextos. La dimensión socioeducativa, permite pensar en la reconstrucción de una cultura de la esperanza y en la posibilidad de la acción organizada y la transformación individual y colectiva para la lucha por una mejor calidad de vida”<sup>15</sup>.

Facilita la posibilidad de tomar conciencia de las contradicciones sociales y asumir el reto de buscar alternativas que promuevan el empoderamiento y la capacidad de las personas para organizarse, movilizarse, interactuar, sensibilizarse, establecer compromisos, buscar su propia sabiduría emanada de sus historias de vida y su propia cultura. Permite la participación de los integrantes de una

---

<sup>15</sup> Cf. Molina, (S.F.).

comunidad, ya no como objetos de estudio, sino como sujetos de transformación.

Se señala aquí algunos métodos que se consideran importantes para el modelo socioeducativo-promocional, veamos:

- Método de trabajo social de grupo.
- Método básico o integrado.
- Investigación-Acción/Investigación-participante.
- Desarrollo de la comunidad
- Educación popular.
- Método alfabetización-concienciación de Paulo Freire.

De estos métodos, en el presente proyecto se utilizará el método de trabajo social en grupo porque se desarrollará una serie de talleres para madre y padres, para los NNA y otros de manera conjunta en los que se propiciará el trabajo en equipo y el desarrollo grupal que enriquece a cada actor de diferente manera pero para un mismo propósito que es el desarrollo personal y familiar.

#### **4.2. Método de Trabajo Social de Grupo<sup>16</sup>**

El método de trabajo social de grupos, es parte del Método Clásico del Trabajo Social, el cual integra también el método de caso social individual, que revisaremos más adelante, y el de Desarrollo de la Comunidad. Aquí, en coherencia con el modelo socioeducativo se profundizará el trabajo social de grupos que según Grace Coyle “es

---

<sup>16</sup> Cf. Molina, María Lorena y Romero, María Cristina; (S.F.); Págs. 96 - 104

una forma de acción social realizada en situación de grupo, que puede perseguir propósitos muy diversos, cuya finalidad es el crecimiento de los individuos en el grupo y a través del grupo y del desarrollo del grupo hacia tareas específicas y como medio para actuar sobre ámbitos sociales más amplios”.

La labor socioeducativa-promocional con grupos se orienta a producir transformaciones concretas en las condiciones de vida de los y las personas que participan y concomitantemente a desarrollar la conciencia para tomar las decisiones pertinentes con la calidad de vida.

El trabajo social de grupo, como método, comparte los conocimientos, propósitos, valores y sanciones de la profesión y se distingue del método de caso y comunidad en que el grupo es la unidad principal a través del cual se presta el servicio. Representa una forma de prestar ayuda a individuos dentro de un grupo pequeño; así el grupo es considerado como contexto y medio de desarrollo , trata de lograr un cambio en las personas para una mejor interacción, desempeño de sus roles y promoción social.

Los objetivos principales de este método son:

- Restauración de las relaciones sociales.
- Movilización de capacidades.
- Prevención de problemas relacionados con la interacción.

Todo esto para mejorar el funcionamiento social y la calida de vida de los actores y actoras sociales y lograr un manejo eficaz de problemas personales, grupales y de comunidad.

El trabajo social de grupo debe verse hoy como un sistema de cambio, que influye en el crecimiento del individuo y del grupo hacia un mañana que él debe configurar. Se pretende que cada miembro del grupo se auto eduque en tanto que aprende a servirse del grupo, a servir a éste y a la comunidad.

Lo que se pretende con este método es que cada sujeto se vea como parte de un sistema mayor y que descubra el papel que tiene en cada uno de ellos y la manera en que debe desenvolverse para ser un aporte positivo para el mismo.

### Principios básicos del trabajo social de grupo

- Individualización: reconocimiento y comprensión de cada miembro y de cada grupo.
- Aceptación auténtica de cada miembro.
- Establecer una relación intencionada de ayuda.
- Estimular relaciones positivas y cooperativas en el grupo.
- Flexibilidad apropiada en el proceso de grupo.
- Capacitar a los miembros para que se desenvuelvan en el proceso de resolución de problemas.
- Ofrecer oportunidades para experiencias nuevas y diferentes que faciliten la autorrealización del grupo.
- Uso juicioso de la apreciación diagnóstica de cada miembro y de la situación total.
- Evaluar permanentemente el proceso y el progreso de los miembros del grupo y de la facilitadora.
- Uso cálido, humano y disciplinado de sí mismo por parte de la trabajadora social, pues como

profesionales podemos conocer todas las técnicas grupales, pero solo un real sentido humano puede conectarnos con la gente. Es lo que se llama empatía.

## CAPITULO V

### EXPERIENCIA DE LA PRÁCTICA

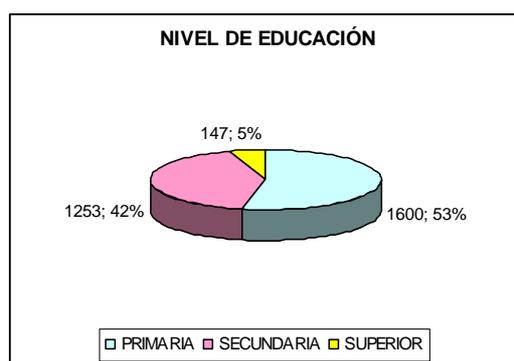
#### 5.1. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EN LA PRÁCTICA SOCIAL DENTRO DE LA EMPRESA PROMARISCO S.A.

Para la intervención pre profesional tomamos esta basada en los pasos básicos del Trabajo Social que se detallan a continuación:

#### DIAGNÓSTICO

Al insertarnos en la institución nos pudimos dar cuenta a través de la observación que existían problemas como: bajos sueldos, extensos horarios de trabajo, bajo nivel de educación, por lo decidimos trabajar el tema de educación ya que en los otros se debe a la política de la empresa en la cual no podemos intervenir.

Al realizar la encuesta sobre el nivel de estudios dio el siguiente resultado:



#### PLANIFICACIÓN

En nuestra sistematización, a partir del problema identificado, se construyeron Los siguientes objetivos:

## **Objetivo General 1:**

Mejorar Las Relaciones Familiares

### **Objetivos específicos:**

- Mejorar la comunicación con los miembros de la familia
- Fortalecimiento de los lazos familiares
- Mejorar la relación en pareja.

En el objetivo general 1 utilizaremos el método de Trabajo Social de Grupo, ya que no solo nos vamos a enfocar en el trabajador si no también en la interacción con su familia. Los talleres se diseñaron con el propósito de contribuir a la construcción de familias sanas y más felices y de que los trabajadores tomen conciencia de la importancia de la de compartir en familia, de demostrar el amor que sienten por la misma, demostrar que el dialogo es la mejor receta para un hogar

## **Objetivo General 2:**

Fomentar La Reinserción Escolar En Personal De Pelado De PROMARISCO

### **Objetivos específicos:**

- Fortalecer el aprendizaje y el conocimiento en el personal
- Implementar programas alfabetización en la empresa.
- Promover la participación de los trabajadores en retomar los estudios

Vamos a utilizar el método socioeducativo para alcanzar el Objetivo General 2 tomando en cuenta que la mayor problemática es la instrucción incompleta de los trabajador@s. ya que este tiene como objetivo mejorar su nivel de vida y sus oportunidades, desarrollando sus habilidades y potencialidades, de los trabajadores de Pro marisco, logrando así una participación activa en la toma de decisiones tanto a nivel personal, empresarial y familiar, en la búsqueda de soluciones ante los diversas dificultades que se les presente, a través de los talleres que detallamos a continuación.

## **EJECUCIÓN**

FECHA	ACTIVIDADES	PARTICIPANTES	RECURSOS	TECNICA	DESCRIPCION	RESPONSABLE
Julio / 2008	Valores y Familia	15	Video	Socio-drama	Adquirir mayor claridad de la naturaleza y desarrollo del amor para conducir mejor en la relación en pareja	Psicóloga
Julio / 2008	Comunicación y valores en la familia	15	Pápelos grafos marcadores	Grafico Ichikawa	Enfatizar la importancia de la comunicación eficiente condición fundamental para la educación en valores	Psicóloga
Julio / 2008	Educación Familiar	13	Video Pápelos grafo Fotos de los integrante	Socio drama Lluvia de ideas	Estrategias para resolver los conflictos en la pareja	Orientador familiar
Agosto / 2008	Educación para tod@s	30	Aula de clases, marcadores pizarra.	Capacitación	Socialización del derecho de educación de los trabajadores	Docentes

De Agosto a Diciembre (sábados)	Alfabetización	30	Aula de clases, marcadores pizarra.	Capacitación	Adquirir conocimientos fundamentales para su desarrollo psico socio emocional	Docentes
---------------------------------	----------------	----	-------------------------------------	--------------	---	----------

Informe detallado de cada taller a realizar

### **Valores y Familia**

Este taller pretende identificar a través de dinámicas cual es el rol de la familia. Como impactan los valores en el equilibrio emocional y el éxito de la familia.

### **Comunicación y Valores en la Familia**

El taller brindara pautas para mejorar la comunicación intergeneracional dentro de familia. Acercamientos a los principales obstáculos generacionales a partir de confrontación de valores.

### **Educación Familiar**

Este taller pretender hacer reflexionar la importancia de la educación en la familia.

### **Educación para tod@s**

Este taller tiene como objetivo poder transmitir el derecho que tenemos de recibir educación.

### **Alfabetización**

Este programa tiene como objetivo capacitar a los treinta participantes, y bajar así el índice de analfabetismo funcional en la empresa.

### **Usuarios**

Los usuarios directos a participar en esta propuesta son 30 empleados del área de Pelado de PROMARISCO que tienen alto grado de analfabetismo, lo cual es un problema importante para intervenir.

## **5.2. EVALUACIÓN DE RESULTADOS, PROPUESTAS, RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES.**

### **Resultados de la práctica social.**

- El resultado de las practicas Pre profesionales que se las realizo en Promarisco S.A., fue en fortalecer la educación a los trabajadores que por diversos factores no pudieron culminar sus estudios; mediante un proceso de alfabetización.
- La participación activa de las familias en las diferentes actividades que tuvieron como objetivo mejorar su entorno familiar., social y afectiva.
- Participación de los trabajadores en proceso socioeducativos que ayudo al fortalecimiento de la identidad y autoestima.

## **Recomendaciones**

Las siguientes recomendaciones son con el propósito de continuar con el programa de educación.

- Poder evaluar constantemente el desempeño académico de los trabajadores
- Que se continúe con la ejecución del programa de capacitación de los trabajadores

## **CONCLUSIONES:**

En la presente sistematización exponemos nuestras experiencias vividas en Promarisco, que se han basado en un diagnóstico participativo, para mejorar, afianzar los lazos familiares, rendimiento escolar y relaciones interpersonales los trabajadores.

Como conclusión esperamos que esta sistematización sirva como referencia para los directivos de esta y otras instituciones que tengan con las mismas falencias que hemos encontrado en este Establecimiento.

En las prácticas como profesional dentro del departamento de Bienestar Social, deseo resaltar la labor de dicho departamento ya que se enfoca en su capital humano, buscando mejorar de alguna manera su condición de vida.

Pudimos constatar que aquí se cumple la teoría con la práctica, ya que hace valer todos los derechos que tienen sus trabajadores.

## ***BIBLIOGRAFIA***

- ANDER-EGG, Ezequiel: "Introducción al Trabajo Social". Editorial Lumen/Humanitas, Buenos Aires, Argentina, 1996.
- MOLINA, María Lorena y Romero, María Cristina; (S.F.);
- Fichas Bibliográficas PROMARISCO S.A. 2008
- Sistema Integral Planta Empacadora PROMARISCO 2008
- [www.inec.gov.ec](http://www.inec.gov.ec).
- [www.guayaquil.gov.ec](http://www.guayaquil.gov.ec)
- [www.ecuadorencifras.com/cifras-inec/desempleo2.html](http://www.ecuadorencifras.com/cifras-inec/desempleo2.html)
- [www.ecuadorencifras.com/cifras-inec/subempleo2.html](http://www.ecuadorencifras.com/cifras-inec/subempleo2.html)
- [www.ecuadorencifras.com/cifras-inec/social2.html](http://www.ecuadorencifras.com/cifras-inec/social2.html)
- [www.monografias.com/trabajos11/empre/empre.shtml](http://www.monografias.com/trabajos11/empre/empre.shtml)
- Diario El Telégrafo, 29 enero 2009
- Constitución del Republica del Ecuador 2008
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010
- Código de Trabajo
- [www.cna-ec.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=192&Itemid=168](http://www.cna-ec.com/index.php?option=com_content&task=view&id=192&Itemid=168)

# ANEXOS