



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

TEMA:

Propuesta para promover una comunicación asertiva al interior de las familias de las trabajadoras de la Cervecería Nacional de Guayaquil.

AUTORA:

Rosales Velarde, Leticia Elizabeth

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

TUTORA:

Condo, Cecilia

Guayaquil - Ecuador

2014



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

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

En la ciudad de Guayaquil, a los catorce días del mes de mayo de dos mil catorce, en la Sala de Audiencias “Vicente Rocafuerte”, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a las 18H30, se presenta la graduanda **LETICIA ELIZABETH ROSALES VELARDE**, con el fin de sustentar el Trabajo de Titulación denominado: “Propuesta para promover una comunicación asertiva al interior de las familias de las trabajadoras de la Cervecería Nacional de Guayaquil”, requisito previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social.

El Tribunal presente está integrado por:

- Lcda. Sandra Mendoza Vera, Directora de la Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano
- Mgs. Ana Quevedo Terán, Docente Revisora
- Mgs. Kathy Herndon, Docente Revisora
- Mgs. Cecilia Condo Tamayo, Tutora

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

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

Sandra Mendoza Vera, Lcda.
Directora de Carrera

Cecilia Condo Tamayo, Mgs.
Docente Proyectos IDIS

Ana Quevedo Terán, Mgs
Docente de Trabajo Social

Kathy Herndon, Lcda.
Docente de Trabajo Social

Leticia Elizabeth Rosales Velarde
Graduanda



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Leticia Elizabeth Rosales Velarde

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación “Propuesta para promover una comunicación asertiva al interior de las familias de las trabajadoras de la Cervecería Nacional de Guayaquil.” previa a la obtención del Título de Licenciada de Trabajo Social, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, 14 de Mayo del 2014

Leticia Elizabeth Rosales Velarde
AUTORA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

AUTORIZACIÓN

Yo, Leticia Elizabeth Rosales Velarde

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: “Propuesta para promover una comunicación asertiva al interior de las familias de las trabajadoras de la Cervecería Nacional de Guayaquil”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 14 de Mayo del 2014

Leticia Elizabeth Rosales Velarde

AUTORA

AGRADECIMIENTO

Gratitud, magnífica palabra que permite expresar el reconocimiento de las personas por lo que recibe. La vida me ha enseñado que debo ser grata con Jehová, ser supremo que me permite vivir y tener las oportunidades de ser, conocer y actuar con libertad. Agradecer a mi familia, mis hijos que es la fortaleza de mi diario vivir, mi esposo que por la experiencia de vida me enseñó que debo aprovechar mi tiempo de la mejor manera. A mis Compañeras y amigos, por motivarme a no claudicar en mis anhelos y a mis maestras por ser las guías, la ciencia y la metodología personificada.

Quiero también agradecer a mis padres que desde mi niñez me enseñaron que tener gratitud y ayudar al prójimo es la mejor manera de sentirse feliz y agradar a Dios para recibir su bendición. Por último debo agradecerme a mí misma porque supe escoger la carrera más noble, Trabajo Social, para cumplir mis deseos y continuar con lo que me enseñaron mis padres, mis maestras y mis seres queridos, a compartir con todos lo que he aprendido.

Leticia Elizabeth Rosales Velarde

DEDICATORIA

El trabajo de Tesis “Propuesta para promover una comunicación asertiva al interior de las familias de las trabajadoras de la Cervecería Nacional de Guayaquil”, lo dedico a las mujeres, que reconocen que el esfuerzo y la dedicación de ser madres de familia, esposas y profesionales debe ir acompañado de la dadiva maravillosa que Dios nos ha dado, la comunicación asertiva.

Leticia Elizabeth Rosales Velarde



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

CALIFICACIÓN

Mgs. Condo Tamayo Cecilia
PROFESORA TUTORA



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por Leticia Rosales Velarde, como requerimiento parcial para la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social.

TUTORAS

Cecilia Condo Tamayo, Mgs.

REVISORAS

Lcda. Ana Quevedo Terán, Mgs.

Lcda. Marilyn Kathy Herndon Ulloa

DIRECTOR DE LA CARRERA

Sandra Jamina Mendoza Ver

RESUMEN (ABSTRACT)

El Trabajo de Tesis “Propuesta para promover una comunicación asertiva al interior de las familias de las trabajadoras de la Cervecería Nacional de Guayaquil” pretende describir el funcionamiento de las familias de las trabajadoras que son madres de familia de hijos en edad escolar. Se identifica la problemática que son las dificultades de comunicación entre padres y madres con sus hijos e hijas al interior de sus hogares. En esta propuesta se consideran los siguientes objetivos específicos: fortalecer las capacidades de Comunicación de los padres y madres con sus hijos e hijas e Implementar programas de atención familiar en la institución Cervecería Nacional. S.A.

La propuesta se realizará utilizando el método básico de Intervención Profesional: Investigación diagnóstica, planificación y programación, Ejecución, Evaluación, y Sistematización. Se realizarán reuniones con las colaboradoras, coordinadores y autoridades de la empresa para las respectivas gestiones. Se realizarán sesiones y talleres para las familias en el tema de comunicación asertiva, ciclos de vida, equidad de género, Terapias familiares.

La finalidad es optimizar la calidad de vida de las familias de las colaboradoras, cuyo propósito es que se promueva una comunicación asertiva entre padres, madres con sus hijos e hijas al interior de la familia participantes. La propuesta tiene una duración de 152 días laborables y su costo Total es de \$ 24.696,48 dólares.

Palabras Claves: Comunicación familiar; Trabajo Social; Empresa

INTRODUCCIÓN

La carrera de Trabajo Social impulsa a los estudiantes a mirar a la profesión como una ciencia que permite tener una intervención globalizada, actuar con responsabilidad social procurando generar sobre todo en las familias e individuos, dinámicas de inclusión y apertura de oportunidades para el desarrollo social y cultural no solamente del ser humano sino también de la comunidad en la que habita y se desenvuelve (ucsg, 2013).

Se ha realizado este Trabajo de Tesis “Propuesta para promover una comunicación asertiva al interior de las familias de las trabajadoras de la Cervecería Nacional de Guayaquil”, para el departamento de Bienestar social de la Cervecería Nacional, a quien le preocupa la estabilidad emocional de las trabajadoras madres de niños en edad escolar, cuyos hijos por ser estudiantes a más de que necesitan de una guía práctica y concienzuda para superar sus niveles de aprendizaje no cuentan con tiempo de calidad con sus padres para comunicarse e interrelacionarse.

Esto es motivo de preocupación también para los padres en tanto que ellos laboran en tiempos completos y a veces hasta más de lo apropiado para lograr una economía estable para su hogar y por tanto no disponen el tiempo oportuno para sus hijos. De allí que con la propuesta se pretende conocer cómo está la relación padre, madre e hijos si su tiempo en el trabajo resulta ser muy extenso con relación a aquellas personas que laboran las 8 horas diarias dispuestas por las leyes de la República. Además, la empresa Cervecería Nacional reúne todas las condiciones que describen las normativas nacionales y extranjeras para ser una empresa prestigiosa, por la calidad y eficacia en sus niveles de venta y producción, pero ¿Se podría decir lo mismo de sus trabajadoras en el sentido de que ellas vivan un estilo de vida saludable, con calidad y calidez junto a su familia y de esta manera dar un buen rendimiento en su trabajo? Y

¿Cuáles son los efectos o consecuencias que enfrentaría los miembros de la familia si se confirma que sus problemáticas son causadas por el exceso del trabajo?

El departamento de Bienestar Social tiene la disposición de ejecutar capacitaciones para el personal tanto para varones como para mujeres. Sin embargo el proyecto está dirigido para las madres colaboradoras de niños en edad escolar que tienen dificultades en su comunicación familiar. Al mismo tiempo se prevé que el proyecto posteriormente pueda ser aplicado en otras áreas o grupos tanto de trabajadores y trabajadoras que se encuentren en la misma situación.

Las estrategias de la propuesta serán: fortalecer las destrezas para el autocontrol de los padres y madres y las capacidades para expresar afecto en las trabajadoras, fortalecer la comprensión de los padres y madres hacia los hijos e hijas y las relaciones afectivas más cercanas en los miembros de la familia y promover una cultura de equidad de género en la familia y su funcionalidad. Además se pretende el incremento del personal de atención en el área social para que faciliten según su experticia el trabajo de las madres y padres de familia en el cumplimiento de las horas laborables en la empresa.

ÍNDICE GENERAL

Capítulo I: planteamiento del problema.....	16
1.1. Definición del problema.....	16
1.2. Justificación de la selección del problema.....	17
1.2.1. Definición de preguntas de investigación.....	18
1.2.2. Proceso de selección del problema.....	21
Capítulo II: marco epistemológico – teórico – conceptual.....	23
2.1. Marco epistemológico.....	23
2.2. Marco teórico.....	24
2.2.1. La teoría de sistemas.....	24
2.2.2. La teoría Ecológica y de desarrollo Humano.....	25
2.2.3. La teoría de la Comunicación.....	26
2.3. Marco conceptual.....	27
2.3.1. La familia.....	27
2.3.2. La comunicación.....	27
2.3.3. La comunicación Familiar.....	29
2.3.4. Los componentes de la Comunicación.....	30
2.3.5. Las interacciones.....	30
2.3.6. Las interacciones con énfasis en la Comunicación.....	31
2.4. Marco normativo.....	34
2.5. Marco estratégico.....	35
Capítulo III: contextualización de la propuesta.....	38
3.1. Antecedentes de la propuesta.....	38
3.2. Descripción del ámbito de intervención.....	40
3.3. Caracterización del contexto organizacional.....	42
Capítulo IV: metodología de la investigación diagnóstica.....	45
4.1. Enfoque de la investigación diagnóstica.....	45
4.2. Nivel de investigación.....	45
4.3. Definición de universo, muestra y muestreo.....	46

4.3.1. Universo.....	46
4.3.2. Muestra.....	46
4.3.3. Muestreo.....	46
4.3.4. La temporalidad.....	47
4.3.5. Definición de categorías y variables.....	47
4.3.6. Elaboración de instrumentos y prueba.....	47
Capítulo V: resultado de investigación diagnóstica.....	48
5.1. Caracterización de la población participante.....	48
5.2. Diagnóstico de la problemática a intervenir.....	52
5.2.1. Análisis de factores que generan o agravan el problema.....	53
5.2.2. Causa directa 1.....	54
5.2.3. Causa directa 2.....	57
5.2.4. Análisis de los efectos y/o consecuencias.....	60
5.2.5. Las dimensiones.....	61
5.3. Grupo meta al que se dirige la propuesta.....	62
Capítulo VI: propuesta de intervención profesional.....	63
6.1. Objetivos de la propuesta o estrategias del proyecto.....	63
6.1.1. Objetivo a largo plazo.....	63
6.1.2. Objetivo general.....	63
6.1.3. Objetivo específico 1.....	63
6.1.4. Objetivo específico 2.....	64
6.2. Análisis de impacto, factibilidad y sostenibilidad del proyecto.....	65
6.2.1. Análisis de impacto social.....	65
6.2.2. Análisis de impacto de equidad de género.....	66
6.2.3. Análisis de impacto ambiental.....	66
6.2.4. Análisis de factibilidad técnica.....	67
6.2.5. Análisis de factibilidad económico.....	67
6.2.6. Análisis de factibilidad política.....	67
6.2.7. Análisis de sostenibilidad.....	68

6.3. Plan de acción.....	69
6.3.1. Los modelos de intervención.....	69
6.3.1.1. Los modelos del componente 1.....	69
6.3.1.2. Los modelos del componente 2.....	71
6.3.2. Actividades.....	72
6.3.2.1. Actividades del componente1.....	72
6.3.2.2. Actividades del Componente 2.....	74
6.4. Duración y cronograma.....	75
6.5. Presupuesto de la propuesta.....	75
6.5.1. Presupuesto del componente 1.....	75
6.5.2. Presupuesto del componente 2.....	77
6.5.3. Resumen de presupuesto de los dos componentes.....	78
6.6. Matriz de marco lógico.....	79
6.7. Sistema de gestión.....	92
6.7.1. Descripción de funciones.....	92
6.7.1.1. La trabajadora social.....	92
6.7.1.2. El psicólogo.....	92
6.7.1.3. El asistente social.....	93
6.7.2. Organigrama de la propuesta.....	94
6.7.3. Flujo grama.....	95
6.7.3.1. Proceso del componente 1.....	95
6.7.3.2. Proceso del componente 2.....	96
Capítulo VII: sistema de evaluación de la propuesta.....	97
7.1. Sistema de evaluación y monitoreo.....	97
7.2. Conclusiones.....	109
7.3. Recomendaciones.....	110
 Bibliografía.....	 111

Anexos.....	114
Anexo # 1	
Organigrama de la institución Cervecería Nacional.....	115
Anexo # 2	
Matriz de análisis de alternativas de objetivos.....	116
Anexo# 3	
Árbol del problema.....	119
Anexo # 4	
Mapa de actores/as.....	120
Anexo #5	
Matriz de análisis de involucradas/os.....	121
Anexo # 6	
Árbol de objetivos.....	125
Anexo # 7	
Diagrama de estrategias.....	126
Anexo # 8	
Cronograma de Gantt.....	127
Anexo # 9	
Matriz de actividades con presupuesto.....	128
Anexo # 10	
Matriz de análisis de alternativas.....	136

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Universidad Católica Santiago de Guayaquil realizó en el 2013 una exploración Diagnóstica sobre las problemáticas y realidades en las relaciones familiares de las y los colaboradores de la Cervecería Nacional. El estudio se lo realizó desde un enfoque sistémico y utilizando referentes teóricos relacionados con la familia y su bienestar físico, y social. Las entrevistas han demostrado que las familias poseen tanto valores positivos y antivalores. Estos últimos perjudican la buena comunicación en los miembros de las familias y es ahí donde se hace indispensable que estas características de los miembros de las familias se modifiquen. La discriminación por ejemplo, a uno de sus miembros por el motivo que sea, ya es un valor negativo y debe ser corregido a tiempo. La comunicación es básica no solo en ciertos campos, en la familia, es el punto de partida para que las buenas relaciones se vean de manera fluida de manera que la comunicación sea primordial al interior de las familias.

1.1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.

En las familias de las colaboradoras se puede apreciar que el problema mayor es la dificultad que tienen las madres, tanto en la comunicación con sus parejas como con sus hijos e hijas ya que deben cumplir sus responsabilidades de trabajo para apoyar en el sustento del hogar y deben mantenerse separadas de ellos la mayor parte del día. Por otro lado las familias, tienen hijos mayores que quedan en el hogar cuidando de sus hermanos pequeños, o hijos pequeños que quedan al cuidado de otras personas porque tienen que asistir a las instituciones educativas. El que las colaboradoras estén fuera de casa, aproximadamente 12 horas o más posibilita a que haya dificultad de comunicación y limita sobre la capacidad de mantener una buena relación entre padres, madres con sus hijos e hijas.

Las dificultades de comunicación entre padres e hijos/as es uno de los graves problemas por los que atraviesa la sociedad hoy en día ya que la familia es el espacio de aceptación y amor de los seres humanos y es de gran relevancia el que esta emoción sea la que predomine en el clima de las relaciones intrafamiliares. Sin embargo no es lo que comúnmente se vive en nuestra sociedad y esto posiblemente se deba a que los padres como ya se dijo en párrafos anteriores, se sumen en muchas horas laborales diarias y dan poco tiempo de calidad para sus hijos.

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA SELECCIÓN DEL PROBLEMA.

Como Trabajadores Sociales una de las preocupaciones es la estabilidad emocional de las colaboradoras madres de niños en edad escolar, cuyos hijos por ser estudiantes necesitan de una guía práctica y concienzuda para superar sus niveles de aprendizaje. Esto es motivo de preocupación también para las colaboradoras en tanto que ellas laboran en tiempos completos y a veces hasta más de lo reglamentario para lograr una economía estable para su hogar y por tanto no disponen el tiempo oportuno para sus hijos.

Por otro lado la estabilidad emocional de los niños/as que al no permanecer cerca de sus padres la mayor parte del tiempo puede repercutir en situaciones de crisis, depresión, estrés y modificaciones en sus formas de comunicarse, lo que afecta las relaciones entre ellos. Una de las necesidades básicas del ser humano es el acogimiento y protección; si los padres no prodigan estas satisfacciones a sus hijos, ellos buscaran otras fuentes de satisfacción con sus amigos, en la Web, etc. La familia entonces, es el primer lugar donde la persona aprende a comunicarse. La manera de hacerlo en la familia de origen determinará cómo se comunicará con los demás. En todo lo que se hace, se dice o se deja de hacer, se está comunicando algo (Gimeno, 1999).

Desde el enfoque sistémico de la comunicación, uno de cuyos máximos representantes es Paul Watzlawick, la comunicación se puede definir como un “conjunto de elementos en interacción en donde toda modificación de uno de ellos afecta las relaciones entre los otros elementos” (Watzlawick, Beavin, & Jackson, 1985). La comunicación es un sistema abierto de interacciones, inscritas siempre en un contexto determinado (Watzlawick, Beavin, & Jackson, 1985). Si estas interacciones no demuestran tener lazos de afectividad, la relación se rompe.

En las familias encuestadas se pudo identificar los siguientes problemas por las dificultades de comunicación:

1. Dificultades de comunicación entre padres / madres y sus hijos e hijas.
2. Violencia intrafamiliar entre la pareja y con sus hijos o hijas.
3. Sobrecarga de trabajo de la mujer colaboradora.
4. Desvinculación afectiva paterno-filial.
5. Limitada interacción materno-filial.
6. Debilitamiento de los lazos afectivos de pareja.
7. Límites difusos al interior de sus familias. (Rosales, 2013).

Frente a estas graves situaciones que se pueden percibir al interior de las familias de las colaboradoras es que Bienestar social reconoce la importancia de trabajar en este tema de Comunicación asertiva y se prevé coordinar la construcción de esta nueva propuesta de intervención.

1.2.1. DEFINICIÓN DE PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Una de las conclusiones diagnósticas a las que se llegó en el estudio del año 2013 por lo que se da el problema de las dificultades de comunicación en la familia es la excesiva carga de trabajo, sobretodo en el personal femenino por

las múltiples ocupaciones que tiene que realizar una mujer en su rol de madre y esposa.

Desde las 5 de la mañana en que empieza su faena diaria la colaboradora debe correr con el tiempo para dejar avanzando las tareas del hogar, el desayuno para sus hijos, el esposo, la lonchera, y en el caso de las madres colaboradoras con hijos en edad escolar, tiene que dejarlo en su lugar de estudio para luego dirigirse a su trabajo y poder empezar a las 8h.00 sus labores en la empresa.

A partir de este momento ya no ve a su esposo e hijos sino a su regreso que es generalmente de 7 a 8 de la noche en que ha regresado a su domicilio.

El problema se manifiesta por el poco tiempo que dedican las madres a sus hijos quienes vienen a ser los primeros afectados en este tipo de relación.

En las entrevistas las madres expresaron su preocupación por esta situación, indicando que las relaciones con sus hijos en ocasiones es tensionante, y desmotivadora por el mal comportamiento que demuestran sus hijos: “.... a veces se le pasa la mano a ella, no me hace caso, estoy probando hasta que limite puedo aceptar su desobediencia.....”, dijo una colaboradora refiriéndose a su niña de 4 años que está bajo la tutela de la cuidadora por lo que la madre debe enfrentar esta situación y llenarse de paciencia para sobrellevarla.

Este problema se da también en las familias disfuncionales, cuyas madres deben enfrentar solas la crianza de sus hijos: “...le da su berrinche, refiriéndose a la hija, pero si hay que ser fuerte lo soy....” Manifestó una colaboradora cuyo caso está en proceso de divorcio.

En ocasiones en las familias nucleares donde existen más de dos hijos e hijos jóvenes la situación es más delicada porque hay que considerar las etapas del ciclo de vida tanto de las personas como de la familia. Ángela María Quintero en su libro trabajo Social y procesos familiares dice que las personas crecen a

través de tres ciclos: el ciclo del individuo, el de la pareja y el de la familia (Quintero, 1994)

El problema generalmente se da cuando entre los miembros de la familia no hay comprensión, apoyo y se desvalora el esfuerzo que hacen los padres para cumplir con sus obligaciones: “....tengo que llegar a cocinar, tengo que llegar a limpiar, tengo que llegar a planchar y hacer todos los quehaceres de la casa.....” (Entrevistas, 2013). Por otro lado repercute el hecho de que los niños crezcan la mayor parte del tiempo bajo la tutela de personas no consanguíneas (doméstica de la casa) o bajo influencias de amigos y parientes: “....después del colegio paso en casa de mis primos con mis tías y salgo a jugar con los chicos que viven cerca” dijo uno de los jóvenes entrevistados.

Esta etapa es la más crítica para los jóvenes y padres o madres porque se torna difícil el saber cómo manejar con respeto la autoridad de los padres pero también la autonomía de las y los hijos: “....Reconozco que soy muy permisible, no tengo la fuerza de carácter para corregirle y que valore el trabajo que uno hace....” (Entrevistas, 2013).

Al analizar estas circunstancias que rodean la vida familiar de las colaboradoras, cabe preguntar:

1. ¿Hasta qué punto las madres colaboradoras se sienten satisfechas con el horario de trabajo que le impone la empresa?
2. ¿Será que las colaboradoras encuentran satisfacción en el cumplimiento del excesivo horario de trabajo y por esa razón no se realiza ninguna movilización al respecto?
3. ¿Las colaboradoras conocen las consecuencias que conllevan las dificultades de la comunicación al interior del hogar?
4. ¿Conocen las colaboradoras las razones por las que se da una comunicación no asertiva?

1.2.2. PROCESO DE SELECCIÓN DEL PROBLEMA

Para la jerarquización se debió realizar un análisis en el que se toman en cuenta elementos de magnitud, gravedad, gobernabilidad institucional, las competencias del trabajador social y la afinidad con el problema. Para confirmar esta información se realizó la siguiente matriz:

Tabla # 1. Matriz de jerarquización de problemas

Listado de Problemas	CRITERIO PARA LA JERARQUIZACIÓN					Total
	Afinidad	Magnitud	Gravedad	Gobernabilidad	Competencia de T.S	
Comunicación poco asertiva de padre y madre hacia los hijos e hijas.	3	2	4	1	3	13
Percepción de no aceptación de los hijos por la separación de los padres	3	1	3	1	3	11
Debilitamiento en lazos afectivos de pareja	3	1	3	1	3	11
Percepción de responsabilidades no compartidas en el hogar	3	1	2	1	3	10

FUENTES: Fichas socio familiar de las Entrevistas a las colaboradoras de CN.
FECHA: 07- 08 - 2013

Con estos criterios se puede confirmar que la propuesta detallada en este documento se enmarca en la línea de investigación de “salud y bienestar Humano” aprobada por el SINDE y que nos da el aval para ponerla a consideración de la Carrera.

El objetivo general de la Investigación es corroborar la información del Diagnóstico realizado en el 2012 y conocer hasta qué punto las colaboradoras están satisfechas con la carga de trabajo que tienen que cumplir tanto en la empresa como en su hogar en el rol de madres y colaboradoras de una empresa privada.

Como objetivo específico se puede considerar si las colaboradoras conocen las consecuencias que conllevan las dificultades de la comunicación al interior del hogar.

CAPÍTULO II: MARCO EPISTEMOLÓGICO – TEÓRICO – CONCEPTUAL

Para fundamentar el diseño de investigación se debe palpar la situación real de la familia desde sus vivencias, conociendo sus fortalezas y debilidades, sus formas de interrelacionarse con el medio circundante y los modos de comportamientos de cada uno de sus miembros. Para ello debemos razonarlo y relacionar el tema desde las teorías que nos dan el fundamento de este estudio.

2.1. MARCO EPISTEMOLÓGICO

Los estudios que se realizan a la familia, se basan en la personalidad de sus miembros, sus características, sus situaciones personales y sus conocimientos familiares, es decir un grupo que tiene identidad propia. Un sistema familiar – intergeneracional, Ochoa de Alda (1995) dice que “es una Gestalt construido mediante un sistema de valores y creencias, que fortalece a sus miembros y da respuestas a sus necesidades respondiendo a la propiedad de homeostasis o morfóstasis de la TGS” (Espinal, Gimeno, & González, El Enfoque Sistemico En Los Estudios Sobre La Familia, 1999).

Está estructurada mediante reglas y jerarquizaciones entre sus componentes lo que indica que algunos miembros se pueden excluir. Se sientan bases de información y entregan conocimientos sobre su funcionalidad. Se establecen reglas en función de género para producir cambio y mejorar el sistema. En este sistema también existe el liderazgo que por lo general es el jefe de familia o el que genera soluciones económicas. Este también ejerce influencia en el modo de pensar, sentir y comportarse para que las competencias no sean arribistas sino que colaboren en el funcionamiento de la estructura familiar (Beavers y Hampson, 1990).

La familia como sistema también se la puede analizar como un sistema evolutivo o propositiva, es decir orientada a la consecución de metas que son en principio asignadas socialmente, y luego interiorizadas; son básicamente la

protección y educación de los hijos y su integración en la comunidad como miembros activos. (Espinal, Gimeno, & González, 1999).

2.2. MARCO TEÓRICO

Para el estudio de este diseño se ha considerado las siguientes teorías:

2.2.1. LA TEORÍA DE SISTEMAS.

La universidad nacional de la Plata en la cátedra de administración de empresas expone que un sistema es “un conjunto de elementos interrelacionados que conforman una entidad que persigue algún objetivo identificable o finalidad. Esta entidad puede ser abstracta o concreta, natural o artificial y posee una cierta dinámica real o imaginada y un objetivo o finalidad” (undlp, 2006). La noción fundamental de un sistema consiste en que es un conjunto de partes interrelacionadas y lleva implícito un grado de totalidad que convierte al todo en algo diferente de las partes individuales consideradas por separado y en algo más que ellas (undlp, 2006).

Estos conceptos se relacionan con lo que es la Empresa Cervecería Nacional y como el Bienestar social que esta interrelacionada con las otras áreas debe realizar programas y proyectos en beneficio de la empresa.

Desde la teoría Sistémica, hombres y mujeres se encuentran físicamente capacitados para realizar sus faenas laborales en la empresa, sin embargo, circunstancias que pueden ser de índole social, económica, política, cultural de la familia, pueden desentrañar obstáculos para su desempeño productivo. La familia es vista como un sistema, según Minuchin (1986) explica que es como un conjunto organizado e interdependiente donde sus miembros interactúan constantemente y están regidos por normas y por funciones (Aylwin & Solar, Diferentes perspectivas para analizar las familias, 2002).

Los conceptos claves de la teoría sistémica que son: estructura, sistema abierto, flujo, se ligan con los del psicoanálisis que son el Inconsciente, mecanismos de defensa, etc. Para conformar distintas perspectivas para el tratamiento del sistema familiar, estas son: la transicional, la existencial y la estructural sistémica. (Molina & Romero, 2001)

- **La corriente estructural sistémica.-** tienen como representante a Salvador Minuchin, el cual lo diseña a partir de tres axiomas:
 - El individuo y su contexto
 - La familia y sus miembros
 - El terapeuta y la familia

2.2.2. TEORÍA ECOLÓGICA Y DE DESARROLLO HUMANO.

Urie Bronfenbrenner psicólogo estadounidense, creó la teoría ecológica que permite estudiar los ambientes en los que se desenvuelve el ser humano. A estos ambientes los denomina: microsistemas, meso sistema, microsistemas, crono sistema. Este modelo nos permite ver de qué manera mantenemos nuestras interrelaciones con los demás y en el medio en que vivimos o actuamos ya sea con nuestros familiares, parientes, personas de la comunidad.

- **Los Microsistemas** es el ambiente más próximo al individuo o el individuo mismo, la familia, la pareja, el vecindario.
- **El Mesosistema** se les denomina a los ambientes donde la persona o la familia tiene sus interacciones, por ejemplo la escuela a donde la madre de familia va para reunirse con la maestra de su hijo.
- **El Exosistema** vienen a ser los entornos donde la persona o microsistema no está incluida directamente, pero estos producen acciones que afectan el entorno de la persona. Por ejemplo los ministerios donde se ejecutan acciones a favor de las personas.

- **Macrosistemas** refiere a todo lo que puede afectar de forma transversal a los sistemas antes mencionados y Tiene que ver también con los valores culturales, la política, la religión etc.
- **Crono sistema** tiene que ver con el tiempo, planificado, ordenado, programados, tiene que ver con cambios trascendentales en la sociedad o en la familia a través del tiempo.

2.2.3. LA TEORÍA DE LA COMUNICACIÓN: A decir de Adelina Gimeno La teoría de la comunicación diferencia, según el análisis de Morris (1938) tres áreas fundamentales de estudio: la sintaxis, la semántica y la pragmática. La sintaxis que tiene que ver con la transmisión de la información. La semántica que se ocupa del significado y la pragmática se refiere a la comunicación y el comportamiento, tres áreas que son importantes para la comunicación familiar. Gimeno se refiere a las palabras de Descarte que dice “que el ser humano no existe porque piensa, su existencia se hace evidente en tanto que los demás nos dirigen sus propios mensajes. Es decir, sentirnos ignorados se convierte en el mayor de los castigos” (Gimeno, 1999). De esto se desprende que el estudio de las interacciones familiares resalta la importancia del estudio de la comunicación familiar.

Desde el enfoque psicológico del Dr. Paul Watzlawick, en la Teoría de la comunicación humana presenta algunos axiomas exploratorios de la comunicación:

- **Primer axioma:** La imposibilidad de no comunicar. Si se acepta que toda conducta en una situación de interacción tiene un valor de mensaje, es decir, es comunicación, se deduce que por mucho que uno lo intente, no puede dejar de comunicar.
- **Segundo axioma:** Los niveles de contenido y relaciones de la comunicación
Toda comunicación implican un compromiso y por ende, define una

relación. Una comunicación no solo transmite información sino que al mismo tiempo, impone conductas.

- **Tercer axioma:** La puntuación de la secuencia de los hechos. La puntuación organiza los hechos de la conducta. La falta de acuerdo con respecto a la manera de puntuar la secuencia de los hechos es la causa de incontables conflictos en las relaciones.
- **Cuarto axioma:** Comunicación digital y analógica. Las palabras son signos arbitrarios que se manejan de acuerdo con la sintaxis lógica del lenguaje.
- **Quinto axioma:** Interacción simétrica y complementaria. En una relación complementaria un participante ocupa la posición superior o primaria mientras el otro ocupa la posición correspondiente inferior o secundaria. (Paul Watzlawick & Jackson, 1985).

2.3. MARCO CONCEPTUAL.

Se consideran como conceptos claves a la familia, la comunicación, la comunicación familiar, los componentes de la comunicación y las interrelaciones.

2.3.1. La familia.- Los miembros de Palo Alto conciben a la familia como una institución social, como grupo y como sistema peculiar de interacción. Dependiendo de las particulares de cada una de ellas. Minuchin, que es uno de los integrantes de esta Universidad de Palo Alto, se refiere a la familia: “como un conjunto organizado e interdependiente de personas en constante interacción, que se regula por unas reglas y por funciones dinámicas que existen entre sí y con el exterior” (Gimeno, 1999).

2.3.2. La comunicación.- La comunicación, es la acción y efecto de la interacción entre dos o más personas que transmiten señales mediante un

código común tanto al emisor como al receptor. En razón de que la comunicación es la base para fomentar unas buenas relaciones familiares, el análisis del tema de la comunicación permite identificar los problemas cuando una comunicación no es adecuada entre los miembros de la familia.

Para el estudio de la comunicación se analiza los tres principios básicos : La totalidad, que implica que un sistema no es una simple suma de elementos sino que posee características propias, diferentes de los elementos que lo componen tomados separado (Paul Watzlawick & Jackson, 1985); el segundo que es el principio de causalidad circular según el cual el comportamiento de cada una de las partes del sistema “forman parte de un complicado juego de implicaciones mutuas, de acciones y retroacciones” y el principio de regulación, en el que nos demuestra que no puede haber comunicación si no hay un número mínimo de reglas, normas, convenciones. Estas reglas son las que, precisamente, permiten el equilibrio del sistema (Paul Watzlawick & Jackson, 1985).

Los tres principios constituyen una de las principales aportaciones de la Escuela de la Universidad “Invisible” de Palo Alto para comprender la comunicación. En la obra clásica de Watzlawick, Beavin y Jackson, Teoría de la comunicación humana (1971), se pone énfasis en estos y explica de totalidad en que las partes del sistema se relacionan entre sí a tal punto de que si hay un cambio en una de ellas provoca un cambio en todas los demás elementos” (Watzlawick et. al., 1971, p. 120). Llevándolo a la realidad de las colaboradoras de Cervecería, se puede colegir que una situación que perjudique a la colaboradora al interior de su hogar, repercute en ella y a su vez repercute en la empresa, debido a que sus comportamientos cambiarían.

El principio de causalidad circular se explica cuando al interior de la familia hay relaciones e interrelaciones entre sus miembros de tal manera que estas

acciones son de ida y vuelta. Por último, el principio de regulación es nombrado a partir del término equifinalidad, comprendido como el conjunto de elementos que dotan de estabilidad al sistema (Rizo, Abril 2011).

2.3.3. La Comunicación familiar.-__Es un proceso de interacción de personalidades, intercambio activo, transacción de ideas y sentimientos, elementos que permiten comprender su esencia. La familia se enfrenta a difíciles problemas cuando no existe buena comunicación entre sus miembros. La comunicación viene a ser uno de los lazos que mantiene la unión de la familia. Marines Suárez se refiere a la comunicación Familiar de la siguiente manera: “La comunicación familiar tiene una estructura compleja en donde figuran en todo momento no sólo mensajes interpersonales directos, sino un sistema de señales muy valiosas para que la persona que recibe el mensaje se percate de la categoría correcta a la que debe encuadrarse la secuencia de los mensajes transmitidos” (Suarez, 2002).

A partir de las elaboraciones de la teoría general de sistemas con el concepto fundamental de causalidad circular y de la cibernética, con el rulo de la retroalimentación, surgió una nueva teoría de la Comunicación, en el que el mensaje es co-construido entre el emisor y el receptor y este mensaje debe ser re significado por el receptor quien envía a su vez al emisor el mensaje re significado. El tercer paso sería que el receptor envíe el mensaje re significado para que el emisor constate que el mensaje fue entendido, este proceso se le llama conversación. Todo ciclo comunicacional contiene tres pasos y en un proceso comunicacional se realiza una amplia secuencia de ciclos que contienen estos pasos. Estas retroacciones se realizan tanto en forma digital como analógica (Suarez, 2002)

2.3.4. LOS COMPONENTES DE LA COMUNICACIÓN.

- **Componentes digitales.** - Que son las palabras y los emblemas. Las palabras no son absolutamente digitales, ya que a una palabra le pueden corresponder varios significados. La comunicación digital ha sido utilizada como sinónimo de contenido. Los emblemas son gestos faciales o señales que tienen un significado y solo lo puede distinguir la persona o grupo que lo ha practicado sucesivamente en diferentes momentos.
- **Componentes análogos.**- Son los gestos, las posturas, las distancias entre los comunicantes. Se lo llama analógicos porque su magnitud tiene significado. Pueden ser interpretados como una respuesta a un mensaje anterior y al mismo tiempo como un disparador para una respuesta posterior.
- **Componentes contextuales.**- Contexto es el espacio que rodea a un acontecimiento o evento. Se le llama contexto espacial y sus características más importantes son: Confidencialidad, Neutralidad del mediador, No violencia, Voluntariedad, Posibilidad de llegar a un acuerdo escrito. En el Contexto temporal o histórico, los procesos son cambiantes a través del tiempo, la conversación, comunicación, mediación, no son cosas sino procesos que se desarrollan en el tiempo (Suarez, 2002).

2.3.5. LAS INTERACCIONES (Fairlie & Frisancho, 1998)

Los seres humanos establecen relaciones con los demás por medio de interacciones que pueden calificarse como procesos sociales. Así, la comunicación es fundamental en toda relación social, es el mecanismo que regula y que, al fin y al cabo, hace posible la interacción entre las personas. Esto equivale a decir que toda interacción se fundamenta en una relación de comunicación. Esta consideración ha hecho que varios autores propugnen la necesidad de buscar una definición de comunicación que valga para todos. Al

respecto, Newman (1976: 91-101) afirma que es necesario buscar "un significado para la comunicación, que permita a todas las personas que tienen que ver con la comunicación, independientemente de su formación, su área profesional, o sus propósitos inmediatos, hablarse de manera inteligible" (Fairlie & Frisancho, 1998)

Según Anal Fairlie "las interacciones son entendidas como rasgos detectables del comportamiento familiar, como fenómenos transaccionales que se pueden observar, aislar y registrar durante la actuación de los miembros de la familia" (Fairlie & Frisancho, 1998). Con el tiempo la familia va tejiendo una red interactiva de elementos haciéndola diferente de otras. En la red se descubren elementos verbales, para verbales, no verbales, elementos psicomotrices, perceptivo afectivos. Elementos de aproximación, de distanciamiento, de integración, de desorganización y otros (Fairlie & Frisancho, 1998).

2.3.6. INTERACCIONES CON ÉNFASIS EN LA COMUNICACIÓN (Fairlie & Frisancho, 1998)

2.3.6.1. Doble vínculo.- Es una de las expresiones del comportamiento paradójico. "Describe un contexto de habituales callejones sin salida en la comunicación, "impuestos unos a otros por personas que se encuentran dentro de un sistema de relación" (Hoffman, p. 29). Ocurre cuando, por ejemplo, una madre pide a su hijo verbalmente que obedezca a su padre, al tiempo que con una señal no verbal le insinúa que le siga desobedeciendo.

2.3.6.2. Comunicación paradójica.- Es la comunicación que confunde por llevar mensajes contradictorios emitidos en niveles distintos. No es la mentira, engaño o falacia intencional sino una deducción correcta a partir de premisas congruentes:

2.3.6.3. Mistificación.- Mistificar es "confundir, ofuscar, ocultar, enmascarar lo que está ocurriendo", utilizando interpretaciones falsas en lugar de las verdaderas o planteando problemas engañosos para cubrir los reales.

2.3.6.4. Descalificación, des confirmación.- Tiene el sentido de desvirtuar, desautorizar, anular una definición o toma de posición. Se puede descalificar lo que uno mismo está diciendo como lo que el otro dice. Ejemplo del primer caso es decir: "Claro que confío en tí, pero nunca hagas nada sin consultarme" (Fairlie & Frisancho, 1998)

2.3.6.5. Comunicación amorfa. - Se caracteriza por ser "amorfa, vaga y no dirigida, las cosas que se dicen no son afirmadas y luego desmentidas, sino por lo contrario, nunca se enuncian con claridad suficiente como para saber cuándo las desmiente otra declaración" (Nagy y Framo, 1988, p. 354) (Fairlie & Frisancho, 1998)

2.3.6.6. Silencio previo a la toma de decisiones.- Ferreira y Winter distinguieron este mecanismo con prueba de significación estadística, encontrando que las familias "anormales" guardaban silencio más tiempo y llegaban a acuerdos espontáneos más raramente que las familias control carentes de problemas (Fairlie & Frisancho, 1998)

2.3.6.7. Parloteo sintomático.- Zuk se refiere al parloteo que "...puede describirse como un embrollo verbal, sin relación con la situación pero idiosincrásicamente significativo para el individuo. Si se escucha con cuidado, se descubre que a menudo el parloteo tiene un contenido definido de fantasía o alucinación" (Zuk y Nagy, 1986, p. 130) (Fairlie & Frisancho, 1998)

2.3.6.8. Risa no relacionada con el humor.- Es mencionada también como risa "inapropiada", "inadecuada" y "caprichosa", que en las sesiones de psicoterapia familiar es observada sobre todo en los llamados miembros normales, sin vinculación alguna con el ingenio o el humor (Fairlie & Frisancho, 1998)

2.3.6.9. Aplicación de marbetes injustos.- Se refiere a calificativos inapropiados que se adjudican unos miembros a otros y que pasan a tener el significado de una caracterización o nombre sustituto, tales como "retrasado", "tonto" o "el idiota de siempre" (Fairlie & Frisancho, 1998)

2.3.6.10. Estrategias de silenciamiento.- Hace referencia al hecho de guardar un silencio, y obligar a que otro lo guarde con fines instrumentales de obtener dominio o complacencia (Fairlie & Frisancho, 1998)

2.3.6.11. Lucha por la identidad.- Cada quien tiene sus necesidades de identidad que busca satisfacerlas mediante el reconocimiento de los demás. La identidad que uno necesita y presume deja entrever la existencia de una identidad real y otra ideal entre las que se desea la mínima disonancia (Fairlie & Frisancho, 1998)

2.3.6.12. Falta de atención selectiva.- Se diferencia de la "desatención selectiva" de Sullivan porque ésta es 'fenómeno intrapsíquico en oposición a la falta de atención selectiva que es relacional' Ocurre generalmente de padres a hijos y consiste en un sistemático dejar de prestar atención a las necesidades de uno o algunos de los miembros, de modo que se alimentan sentimientos de postergación e indefensión en el camino de buscar o generar "víctimas" en la familia (Fairlie & Frisancho, 1998).

2.4. MARCO NORMATIVO

El presente proyecto se enmarca en las siguientes leyes:

- Constitución de la republica 2008.
- Código de Trabajo.
- Código de la Niñez y de la adolescencia.
- Ley 103.

Estos cuerpos legales manifiestan que las familias están protegidas por los derechos Humanos y estos están declarados en los Objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir y las Políticas sociales del gobierno nacional que deben ser cumplidas por todas las instituciones tanto públicas como privadas (Asamblea, 2008).

Al respecto el departamento de Bienestar Social en el año 2013 propuso que la Cervecería Nacional estratégicamente debería “ser una empresa familiarmente responsable” (Jefe-Bienestar, 2013) esto permite enmarcar el proyecto en las normas y leyes tanto de la República como de las normas al interior de la empresa.

Todas las leyes y códigos aplicados en nuestro país se basan en la constitución de la Republica que en el artículo 17 explica del goce de los derechos de los ecuatorianos sin discriminación alguna. En el proyecto se especifica que las colaboradoras pueden realizar gestiones en común acuerdo con los directores y coordinadores de sus departamentos para lograr que sus horas laborales sean revisadas en procura de tener un tiempo disponible para regresar a su domicilio más temprano y poder compartir con sus hijos y familiares , tiempo de calidad y calidez.

Los derechos que se busca defender al interior de la familia mediante la aplicación de la ley en la propuesta son:

- Derecho a una mejor calidad de vida
- Derecho al buen vivir
- Derecho a la participación

- Derecho a una buena comunicación en familia

El respeto de los derechos humanos en general.

Todos los derechos que reconoce la ley como la libertad de expresión; los derechos sociales y culturales, la educación y los derechos al desarrollo y la libre determinación, todos son derechos indivisibles, interrelacionados e interdependientes. Si falla uno en la familia pueden fallar los demás.

2.5. MARCO ESTRATÉGICO.

La propuesta también se enmarca con el Plan Nacional del buen vivir. Por ejemplo en el Objetivo 3 dice de la “mejora de la calidad de vida de la población” (senplades, 2013), y esta propone el Implemento de sistemas de calidad con estándares normalizados. La propuesta promueve la participación de las mujeres colaboradoras para que mediante gestión personalizada se logre conseguir mejoras de la calidad de vida de ellas y sus familias.

En el objetivo 7 del Plan del Buen vivir, dice que se debe garantizar a la población el derecho al acceso y al disfrute de “los espacios públicos interculturales y de encuentro común” (senplades, 2013) para esto la propuesta está estableciendo un cronograma de eventos de participación, sesiones con sus familias, talleres al interior de la familia y en grupo, movilización de compañeras colaboradoras que tienen hijos e hijas en edad escolar para solicitar se aminore las horas laborales o por lo menos se las haga cumplir de manera puntual.

El objetivo 8 del plan del Buen vivir “afirmar y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad” (senplades, 2013). Para que se cumpla este objetivo, la Constitución del Ecuador, establece como deber primordial del estado según el Art. 3 numeral 5: “promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y las

riquezas para acceder al buen vivir” (Constitucion, 2008). En el caso de las colaboradoras, la propuesta se enmarca en este objetivo pero a nivel de empresa, en donde también se debe hacer una buena redistribución de sus recursos para que de estos se puedan realizar programas de capacitación y orientación familiar y porque esta empresa es una de las principales contribuyentes del Ecuador.

El objetivo 9 del Buen vivir manifiesta que “el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción sino como un elemento mismo del buen vivir” (senplades, 2013). Con respecto al trabajo este, tiene el objetivo de levantar la autoestima de la persona y darle la felicidad con que merece vivir. Además es necesario para que el hombre y la mujer se integre socialmente, y encuentre “articulación entre la esfera social y la económica” (senplades, 2013).

La constitución de la Republica en el Art. 33 reconoce que “El trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Constitucion, 2008). Por lo tanto hombres y mujeres tienen la opción de gozar de su esfuerzo y de su trabajo en las medidas en que este no perjudique a los demás miembros de la familia.

El hilo conductor estratégico de la empresa se ve reflejado en la misión y visión que dictamina sus regulaciones y actividades, Por ejemplo su visión que es como su máxima aspiración es “Ser la compañía más admirada del Ecuador” sobre todo en las marcas de elección, la inversión de elección, el empleador de elección, el socio de elección. Su Misión es “Poseer y desarrollar marcas en los segmentos elegidos de bebidas que sean la primera elección de los consumidores y clientes en Ecuador” y sus principios institucionales se basan en que la gente es la ventaja más duradera, La responsabilidad es clara e

individual, trabajan y ganan en equipo, Comprenden y respetan a sus clientes y consumidores y la reputación es indivisible. (Cerveceria Nacional, 2012).

El objetivo general de Cervecería Nacional es Elaborar, distribuir y vender cervezas, bebidas de malta sin alcohol y otras bebidas para consumo humano; el desarrollo de la industria de los productos en sus amplias manifestaciones; el procesamiento industrial y ventas de subproductos derivados de los mismos y la elaboración y beneficio de materias primas y de materiales y elementos necesarios para dicha producción industrial.

Sus objetivos específicos son: Cumplir sus metas para lograr la satisfacción de las partes interesadas teniendo excelencia en servicio al cliente, excelencia en la comercialización de los productos, brindar Bienestar integral a los colaboradores, excelencia en la producción y calidad de cervezas y bebidas refrescantes, minimizando los impactos en el medioambiente y los riesgos asociados, además mejoramiento continuo de procesos, tecnología y desempeño, cumpliendo con los requisitos de la legislación aplicable a los sistemas de gestión integral. (jefe-bienestar, 2013)

CAPITULO III: CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA

3.1. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

En el año 2013 la Empresa Cervecería Nacional, por medio del departamento de bienestar social, realiza un compromiso de apoyo mutuo con la Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Santiago de Guayaquil para validar el estudio diagnóstico que realizó la Carrera con las colaboradoras en el 2012.

A su vez esta sería la oportunidad para abrir un espacio de intervención a las estudiantes de la carrera de Trabajo Social en los procesos familiares de las colaboradoras de Cervecería Nacional. El objetivo de este estudio fue “describir y analizar el funcionamiento de las familias de las y los colaboradores de la Cervecería Nacional, sede Guayaquil, a fin de identificar las situaciones que podrían afectar el bienestar familiar y el balance entre la vida personal y laboral del equipo de trabajo de esta institución” (Quevedo, 2013).

El interés del departamento de Bienestar Social era que las madres participen en un proyecto de participación con sus hijos en etapa escolar (de 5 a 12 años) para poder brindarles un acompañamiento pedagógico y social a los niños. Muchas veces las madres en su deseo de cubrir las necesidades de sus hijos, y desarrollarse profesionalmente, dedican su tiempo en trabajo que exceden mucho tiempo.

En la actualidad, aquí en el Ecuador y en el mundo. Las nuevas formas estructurales de las familias se están afianzando en la obligación de la mujer que tiene que aplicar sus conocimientos en el área laboral y al mismo tiempo cumplir con su rol de madre de proteger, cuidar de sus hijos y cumplir con sus asuntos personales de manera equilibrada.

Para corroborar esta situación se realizaron varias entrevistas a los hogares de las colaboradoras y mediante las guías de preguntas, se conoció cuáles son sus expectativas y necesidades. Se aplicó fichas de informe socio-económica, fichas de calidad de vida, genograma, mapa de redes y otros instrumentos de apoyo. El proceso de sistematización se lo realizó en trabajo de grupo con las estudiantes de la carrera para luego remitir la información al Equipo Técnico de Cervecería Nacional.

De esta sistematización se pudo analizar que prevalecen algunas situaciones de enfrentar al interior de la familia como el caso de las dificultades de comunicación entre padres, madres con sus hijos e hijas. Se reflejan también problemas de violencia intrafamiliar, disfunción e inequidad en la distribución de roles al interior de las familias, especialmente entre la pareja, Sobrecarga de trabajo, Desvinculación afectiva paterno-filial, Limitada interacción materno-filial, entre otros (Entrevistas, 2013).

Al interior de las familias entrevistadas, también se pudo apreciar como problema mayoritario, el exceso de horas fuera de casa por el cumplimiento del trabajo, La explicación es de que la colaboradora sale a las 7 de la mañana y regresa a las 19h ó 20h de la noche, lo que implica 12 horas fuera de casa por lo que el niño-a se queda al cuidado de una persona ajena a su círculo familiar que es la que le cuida y le brinda las atenciones de alimentos, guía y corrección. Al llegar a casa hay otras actividades pendientes del hogar que la señora debe realizar lo que implica una sobrecarga laboral que debe realizarla para cubrir la necesidad de los otros miembros de la familia (esposo y otros hijos).

De este tipo de relación madre e hijo, se puede inferir que no hay relación de calidad entre ellos, puesto que al llegar a casa la madre está, cansada,

agotada, de pronto hasta mal humorada, lo que puede causar dificultades en su relación. En las entrevistas, las madres explicaron que se aprovecha los sábados y domingos para realizar paseos, juegos recreativos, compras y otras actividades de acogimiento familiar.

Se tuvo algunos inconvenientes en la ejecución de esta primera etapa como el caso del desconocimiento de las madres sobre la metodología del proyecto en razón de que este no es una demanda de las colaboradoras, sino una metodología de apoyo que la Cervecería y en especial el departamento de Bienestar Social les otorga por los resultados del informe del diagnóstico realizado en el 2012 (Quevedo, 2013)

Las trabajadoras acogieron la petición de ser entrevistadas pero la mayoría de las que corresponde al grupo de la zona de la Vía a la costa no aplicaron en razón de que son familias jóvenes y con hijos que no están en edad escolar. En tanto que otras colaboradoras en este momento se encuentran beneficiándose del proyecto en sus dos modalidades: Apoyo pedagógico y Orientación familiar.

3.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

La propuesta está determinada para ejecutarse desde el ámbito social -laboral que le corresponde al departamento de Bienestar y dirigido por dos Trabajadores Sociales que en la empresa se les llama especialistas. Ellos en el momento de la intervención realizan la observación y un análisis diagnóstico sobre la situación para encontrar la problemática. Ellos vivencian la realidad de los hechos para confrontarlo con las teorías que fundamentan su trabajo para luego encontrar una solución a la problemática.

Bienestar Social, consciente de que la empresa desde el campo sistémico es una organización que, "...dispone de relaciones entre componentes o individuos que produce una unidad compleja o sistema, dotado de cualidades desconocidas en el nivel de los componentes o individuos". (Morin, 2004), debe realizar gestiones o acuerdos con diferentes organismos al exterior de la empresa o secciones y áreas al interior de la misma, para llevar a efecto planes y proyectos que vayan encaminados a fortalecer el buen funcionamiento productivo del personal de trabajadores de la empresa, lo que implica también el bienestar de sus familias.

En el 2012 como resultado del estudio de nivel exploratorio- descriptivo realizado en la Planta pascuales, el departamento de Bienestar Social se permitió elaborar un proyecto piloto llamado "Mamá CN" cuyo propósito fue incidir en las relaciones familiares desarrollando acciones de pedagogía y acompañamiento Familiar en los hogares de las madres trabajadoras de la CN que tiene hijos en edad escolar. (jefe-bienestar, 2013).

De este trabajo en conjunto con la carrera de Trabajo Social, surge una nueva propuesta para las familias en el tema de las dificultades de Comunicación que es la que se describe en este documento. El departamento de Bienestar Social que quieren lograr el bienestar integral de las trabajadoras (Rosales, 2013), cuentan con un financiamiento para la ejecución de esta propuesta y el cumplimiento de sus componentes, además para promover la atención y acompañamiento a las trabajadoras y a sus familias cuenta con un personal técnico. Sin embargo es necesario incrementar el personal ya que quienes están, no se abastecen para la demanda del personal de Cervecería. Ellos solicitan que se fortalezca la propuesta para reproducirla en el 2015.

3.3. CARACTERIZACIÓN DEL CONTEXTO ORGANIZACIONAL.

Su fundación fue el 9 de octubre de 1887 con el nombre de “Guayaquil Lager Beer Brewery Association”. Por disposición gubernamental el registro de marcas se inscribe en el Ministerio de Previsión Social, agricultura y fomento en el año 1940. (cervecerianacional, 125 años, 2012).

A lo largo de sus 125 años de trayectoria la Cervecería ha trabajado por el desarrollo de la compañía, de sus colaboradoras y del país. Cuenta con un personal de 1917 colaboradores, de ellos 1576 son hombres y 341 son mujeres. De entre ellos, 73 personas son de capacidades especiales (Cerveceria Nacional, 2012).

Con la incorporación de SABMiller desde 2005, la empresa lleva un control y estadísticas concreto bajo un sistema internacional de medición de sus indicadores de Desarrollo Sostenible lo que le permite apreciar no solo la cantidad de producción sino también el rendimiento de su personal de colaboradores.

Esto a la vez le permite adecuar en sus instalaciones espacios propios de capacitación y tecnificación para todo el personal en razón de las Prioridades del modelo de Desarrollo del Grupo SABMiller y Cervecería Nacional. Estas prioridades son:

- Promoción del consumo responsable de alcohol y la no venta a menores de edad.
- Ética y transparencia en todo accionar.
- Desarrollo de la cadena de valor. Mejoramiento de proveedores y distribuidores.
- Trabajar por el bienestar de las comunidades.
- Hacer más cerveza utilizando menos agua.

- Impulsar prácticas de producción limpia.
- Reciclaje y utilización de empaques en el proceso productivo.
- Trabajo hacia una operación cero (0) basura.
- Concientización para la prevención.
- Respeto a los DD. HH. De igualdad de oportunidades para sus colaboradores.

El cumplimiento de estas prioridades les motiva a desarrollar eventos que acrecienta el conocimiento técnico de su personal en todas las áreas.

El personal directivo de la Empresa, manejan de cerca el avance tecnológico y productivo del personal desde sus espacios rectores. En el Organigrama de la Institución se puede observar las 8 vicepresidencias de la empresa que son las que representan cada una de las áreas productivas.

El departamento de bienestar social en la Cervecería Nacional tiene una jefatura que dirige las acciones tanto de Quito como de Guayaquil a quienes por su rol se les denomina especialistas. En el Equipo de Trabajo Social están dos personas y como apoyo logístico un asistente y dos auxiliares, para coordinar con las áreas adyacentes.

Roles y funciones que se cumplen

El trabajador social en la intervención con la familia debe ser un orientador, promotor, relacionador, capacitador, gestor de recursos, motivador, informador, entre otros.

Las funciones de acuerdo al rol que desempeña serian:

1. Contribuir al desarrollo de las fortalezas y potencialidades de las familias, a fin de que puedan utilizar más efectivamente sus capacidades de resolución de problemas y de enfrentamiento de situaciones en su vida cotidiana.

2. Facilitar el establecimiento de vinculaciones constructivas entre las familias y los sistemas de recursos institucionales.
3. Promover el desarrollo de redes sociales que funcionen como apoyo solidario para las familias en su medio social.
4. Fomentar la coordinación de recursos para las familias, facilitando la interacción entre los sistemas.
5. Organización de la entrega de servicios y recursos materiales a las familias en situaciones de emergencia.
6. Evaluar los programas sociales desde la perspectiva de las familias y con participación de ellas.
7. Influir en la política social, contribuyendo a su desarrollo y modificación en respuesta a las necesidades de las familias.
8. Aportar a los procesos de cambio social e institucional que favorezcan a las familias.

CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN DIAGNÓSTICA.

En el diseño metodológico para conocer los problemas de las colaboradoras por las cuales se motivó a este estudio se consideró los siguientes elementos: Preguntas de investigación, enfoque de investigación (universo, muestra y muestreo matriz de categoría o variables), Temporalidad, métodos de investigación, Proceso de recolección y análisis de la información.

4.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN DIAGNÓSTICA.

El enfoque de investigación para la propuesta se consideró el de orden cualitativo. Sandoval (2002) explica que es necesario anotar que la principal diferencia entre los llamados enfoques cuantitativos y cualitativos no estriba exactamente en el uso de los números. Tienen que ver con dos cosas más importantes que eso: en primer lugar, el tipo de intencionalidad y en segundo, el tipo de realidad que uno y otro enfoque investigativo pretenden abordar. De esos dos elementos básicos devienen las diferencias de tipo técnico, que es posible identificar en esas dos maneras de encarar la investigación social.

4.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

En la práctica del Trabajo Social con familias, las funciones profesionales se combinan de modo que en el esfuerzo por enfrentar los problemas se vaya desarrollando en ellas un proceso de educación familiar y social. La integración de las dos dimensiones: enfrentamiento de problemas y la dimensión educación social, es un elemento esencial en el Trabajo Social.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, y sobre la base de la observación de la práctica profesional, visualizamos que al trabajador social le corresponde

prestar servicios a las familias básicamente en tres tipos de situaciones que se dan con frecuencia combinadas al interior de la familia:

1. Cuando las familias están experimentando dificultades en su funcionamiento o en su dinámica interna.
2. Cuando las familias están experimentando dificultades en su relación con las instituciones y organismos que les proporcionan o que deberían proporcionarles apoyo y servicios.
3. Cuando el medio o contexto social no está ofreciendo a las familias un ambiente adecuado para el desarrollo de sus miembros.

Estos tipos de situaciones están circunscritas en el nivel de salud y Bienestar con la cual una investigación se acredita en la Secretaría Nacional de Desarrollo.

4.3. DEFINICIÓN DE UNIVERSO, MUESTRA Y MUESTREO.

4.3.1. UNIVERSO, Para esta propuesta se está consideró a 130 colaboradoras que son madres de niños en edad escolar.

4.3.2. MUESTRA. Para la muestra se tomó a las 60 madres entrevistadas en el año 2013 que demostraron tener problemas de dificultades de comunicación.

4.3.3. MUESTREO El que se utilizó para esta propuesta es el muestreo **voluntario**, donde el informante, voluntariamente, suministra información sin ser seleccionado. En este caso se lo realizó de forma voluntaria ya que las expectativas por el proyecto fueron muy acogidas por las madres que necesitan este apoyo pedagógico y de orientación familiar.

4.3.4. LA TEMPORALIDAD. Es de forma transversal y está referida como el espacio de tiempo en la que se realizó el estudio y la gestión de la propuesta. Este lapso de tiempo ha sido de 21 meses y se prevé que la ejecución se realice en 152 días laborables.

4.3.5. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS Y VARIABLES. Se consideran las categorías desde la realidad que resulte de las entrevistas con las familias, desde los derechos humanos declarados en las leyes de la Republica y a nivel Internacional. También a partir de las categorías de calidad de vida que declarados por la Universidad Huesca relacionados con las dimensiones: Bienestar emocional, Bienestar material, Bienestar físico, Relaciones interpersonales, Inclusión Social, Auto determinación, desarrollo personal y derechos. (Herrero & Vived, 2008)

4.3.6. ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS Y PRUEBA.

Para lograr la recogida de datos para el proyecto en el 2013 se realizó trabajos grupales con las estudiantes de trabajo Social, en la planificación se consideró apropiado aplicar los diferentes instrumentos aprendidos en la cátedra de intervención profesional, como por ejemplo:

- ❖ La guía de entrevistas.
- ❖ La matriz de categorías para diagnóstico.
- ❖ La guía de conocimiento institucional.
- ❖ Guía de conocimiento de trabajador social.
- ❖ Guía de conocimiento del usuario.
- ❖ Matriz de categorías teóricas.
- ❖ Guía de calidad de vida.

CAPÍTULO V: RESULTADO DE INVESTIGACIÓN DIAGNÓSTICA.

De la investigación diagnóstica del año 2013 se pudo conocer lo siguiente:

5.1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN PARTICIPANTE.

- Las trabajadoras de la Cervecería Nacional, son mujeres jóvenes-adultas de entre 30 a 39 años de edad, madres, esposas, y la mayoría son profesionales, en tanto que un 23 % desean continuar o culminar sus estudios (Quevedo, 2013).
- Están dispuestas a trabajar más de las 8 horas establecidas en el código de trabajo debido a que no desean perder su puesto de trabajo. Esta sobrecarga manifestada en las jornadas extensas les impide tener tiempo de calidad para compartir con su familia (Entrevistas, 2013).
- Unas familias son de estructura nuclear con un solo hijo, ya que son parejas jóvenes, otras familias tienen hijos en edad adolescente. Todas se interesan por el bienestar de su familia pero no están dispuestas a perder su puesto de trabajo por lo que hacen el mayor de sus esfuerzos por cumplir con sus responsabilidades como madres y trabajadoras de la cervecería (Quevedo, 2013).
- Demuestran ser familias sin mayores dificultades en sus relaciones parentales, pero si tienen dificultades en la comunicación con sus hijos y parejas por las jornadas laborales prolongadas y las exigencias laborales. Además demuestran incumplimiento del rol materno debido al trabajo (Quevedo, 2013). De allí que ellas tienen interés en conocer formas y métodos de realizar una comunicación asertiva con los miembros de su familia para mejorar su calidad de vida (Ardila, / vol. 35, núm. 002).

- Los hijos aspiran que en algún momento los padres trabajen menos tiempo y les brinden más atención a sus necesidades. La mayoría de los niños están dedicándose más a los juegos de video antes que demostrar interés por el cumplimiento de sus obligaciones escolares, más bien demuestra, enojo, estrés y agotamiento físico. Mediante las entrevistas se pudo evidenciar que lo que ellos desean es tener tiempo de calidad con sus padres y madres (Entrevista, 2013).
- En cuanto a las parejas, ellos quieren que la familia recupere su bienestar familiar teniendo más tiempo para sus hijos. Ellos manifiestan lo escaso del tiempo para compartir con la familia ya que llegan cansadas a revisar tareas en horas de descanso. Aspiran que el proyecto sea permanente y se extienda por todo el año (Quevedo, 2013).
- La empresa Cervecería Nacional, que busca la forma de contribuir en el mejoramiento de las relaciones interpersonales tanto en la empresa como en las familias de los colaboradores, mediante estudios y entrevistas ha logrado identificar las problemáticas familiares que pudieran incidir en el desempeño de ellos en la empresa. En las matrices de este estudio se puede apreciar los porcentuales de las variantes que demuestran el nivel situacional y de estabilidad tanto en las familias como sus características.

Tabla 8 Situaciones Familiares que afectan a los Colaboradores/as

Situaciones familiares que afectan al/a Colaborador/a	Total	Muy Frecuente	Frecuente	Poco frecuente	Nunca	No sabe/No contesta
Dificultades en la relación con su pareja	238	3%	7%	30%	42%	18%
Dificultades derivadas de vida sexual con pareja	238	1%	1%	13%	63%	22%
Pareja con varias parejas simultáneas	238	0%	2%	5%	68%	25%
Infidelidad	238	0%	1%	5%	70%	23%
Dificultades en relación con hijos/as	238	2%	2%	11%	63%	23%
Desacuerdos en la educación de hijos/as	238	0%	4%	18%	56%	22%
Desacuerdos en manejo disciplinario de hijos/as	238	2%	5%	19%	53%	21%
Cuidado diario de hijos/as	238	4%	5%	16%	51%	23%
Dificultades de comunicación	238	1%	7%	25%	51%	16%
Escaso tiempo compartido	238	11%	17%	34%	24%	13%
Dificultades económicas	238	4%	14%	41%	27%	14%
Dificultades de relación con padres	238	1%	2%	15%	65%	18%
Problemas con la familia ampliada	238	0%	1%	12%	68%	19%
Cuidado diario de ancianos de la familia	238	0%	2%	9%	65%	24%
Cuidado diario de personas con discapacidad	238	0%	0%	5%	66%	29%
Consumo de alcohol o drogas en la familia	238	0%	0%	8%	72%	20%
Situaciones de violencia intrafamiliar	238	0%	1%	4%	76%	18%

Como se evidencia en la tabla # 8, los colaboradores/as sostienen que no enfrentan mayores dificultades en su familia. Identifican algunas situaciones que se presentan con “poca frecuencia” en su propia familia. La aparente escasa respuesta en la tabla 8, contrasta con la información recabada en entrevistas familiares y en grupos focales, pero señalan algunas situaciones que sí están existiendo: dificultades de comunicación, escaso tiempo compartido con la familia, dificultades con la pareja...

Fuente: Trabajo de Grupo 2013.
 Fecha: 17- 05- 2014.
 Elaborado por : Leticia Rosales

Este ejemplo dio a entender la importancia de realizar un proceso de investigación que demuestre la realidad basado en las experiencias de la situación familiar de tal manera que se pueda extraer posibles problemas al interior de las familias.

“La mayor parte de las familias de CN tienen hijos menores de 12 años, existiendo grupos familiares con más de 4 niños. En la distribución de los roles al interior de las familias, existe una sobrecarga de trabajo para las mujeres, quienes además de sus responsabilidades en la empresa, desarrollan funciones de cuidado, crianza y educación de los hijos” (Proyecto- Mamá CN).

El estudio del año 2013 demostró que el 42% de las mujeres encuestadas a más de sus labores en la empresa, llegan a realizar trabajos en su hogar de forma casi completa si no completa porque no cuenta con el apoyo de su pareja, ya que por las ideas machistas que poseen todavía, solo “ayudan” porque no son responsables de esas funciones (Diagnóstico, 2013) Esta situación, también disminuye la atención de los niños en sus tareas escolares y por lo tanto conlleva a un bajo rendimiento escolar. Esta es una situación que está movilizandó al departamento de Bienestar Social de la empresa Cervecería Nacional a direccionar su trabajo con una nueva forma de pensar y llevar paulatinamente a la compañía a ser una “empresa familiarmente responsable” (jefe-bienestar, 2013).

Si bien es cierto que la situación económica de ellas por su pertenencia en la empresa ha mejorado, sin embargo, para aquellas que solo dependen de un sueldo las ubica en un proceso que limita las posibilidades de la contratación de un personal idóneo para la atención de sus hijos. De allí que La empresa Cervecería Nacional mediante el proyecto “Mamá CN” en convenio con la Universidad Católica han creído oportuna la intervención de las estudiantes del

último año de la Carrera de Trabajo Social para que apliquen sus conocimientos pre profesionales y se les brinde la oportunidad de afianzar sus conocimientos técnicos y teóricos al servicio de las colaboradoras de la empresa.

5.2. DIAGNÓSTICO DE LA PROBLEMÁTICA A INTERVENIR.

Del análisis que se realizó con la información de las encuestas y fichas socios familiares se elaboraron matrices para la jerarquización de problemas, se identificaron sus causas, los efectos y las manifestaciones. Se pudo apreciar la Comunicación poco asertiva de padre y madre hacia los hijos e hijas. Se percibió la no aceptación de los hijos por la separación de los padres, el debilitamiento en lazos afectivos de pareja y así mismo una percepción de responsabilidades no compartidas en el hogar (Entrevistas, 2013).

Se pudo verificar que Las familias necesitan acompañamiento en orientación familiar para considerar asuntos de vital importancia para sus miembros. En el caso que nos compete que es la dificultad que tiene los padres y madres para comunicarse de mejor manera con sus hijos e hijas, ellos demuestran enfrentar la situación, pero apoyándose en sus ámbitos familiares a los que pertenecen o si no delegando funciones a una persona sin vínculo fraternal cuando para el afincamiento de responsabilidades en sus roles y buenas relaciones de Afecto, Confianza, Dialogo, Sinceridad, Discreción, Comprensión y buena comunicación necesitan estar de cerca con sus hijos en comunicación directa y continua (Quevedo, 2012).

Del estudio del 2012 se pudo verificar que el 49,16% del universo (238 personas) son parte de una familia nuclear, mientras que el 31,09% pertenecen a familias extensas es decir que viven con sus padres y hermanos y otros familiares que podrían ser primos, tíos, abuelos, lo que nos dice que en esas familias deben vivir niños en edad escolar. Para un buen rendimiento educativo

los niños deben ser dirigidos de manera pedagógica y con metodologías que reafirmen los conocimientos adquiridos en sus respectivas instituciones educativas, lo que según los estudios realizados en la mayoría de las familias encuestadas no se está realizando por que los padres no disponen de tiempo.

Estudios realizados por la cepal y unicef demuestran que la jefatura femenina ha ido en aumento en la mayoría de los países, tal es así que para 1994, el 24% estaba encabezado por una mujer, mientras que para el 2002 subió al 28%. Esto pueden ser indicativos de cambios culturales y la convivencia de los hijos e hijas pueden configurar estrategias de mutua colaboración ya sea en términos económicos, en las prestaciones de cuidados y en la realización de labores domésticas (cepal, 2005- 2006).

5.2.1. ANÁLISIS DE FACTORES QUE GENERAN O AGRAVAN EL PROBLEMA.

En la intervención familiar, construir conocimientos desde la realidad, implica investigar profundamente lo que existe alrededor de un fenómeno que puede interferir en la estabilidad del objeto en estudio. Para fundamentar el diseño de investigación se debe palpar la situación real de la familia desde sus vivencias, conociendo sus fortalezas y debilidades, sus formas de interrelacionarse con el medio circundante y los modos de comportamientos de cada uno de sus miembros.

En el caso de Cervecería Nacional por ejemplo, sobre las circunstancias en que se desarrolla el trabajo de las y los colaboradores para su supervivencia, es necesario conocer hasta qué punto es confortante el trabajo que realizan las trabajadoras como para satisfacer las necesidades de la familia. ¿Hasta qué punto las madres colaboradoras se sienten satisfechas con el horario de trabajo?

La familia es el sistema inmediato del individuo y su comportamiento resulta de las interacciones de los miembros tanto al interior como al exterior de ella. Las dificultades de comunicación que tienen los padres y madres en las familias con sus hijos e hijas se deben a las siguientes factores o causas registradas a continuación (Ver anexo, matriz del árbol de problemas, Grafico N°5)

5.2.2. CAUSA DIRECTA 1.- La limitada capacidad de los padres y madres para comunicarse y mantener una buena relación entre ellos. Marines Suárez, en su libro “mediando en sistemas familiares”, explica que la conversación es más humana porque ocurre en el presente e incluye el habla llamado el componente digital de la comunicación, es la relación que mantiene unido a los elementos, a los seres vivos (Suarez, 2002).

En ocasiones la comunicación redunda en un manejo inadecuado del poder cuando se es cabeza del hogar, lo que puede traer otros factores secundarios como:

- ✓ Destrezas limitadas para el autocontrol
- ✓ Limitada capacidad para expresión de afecto por parte de las colaboradoras.
- ✓ Incomprensión de padres y madres a los hijos e hijas
- ✓ Indiferencia con otros miembros de la familia de origen
- ✓ Existencia de tabúes relacionados con la comunicación
- ✓ Relación afectiva distanciada
- ✓ Machismo
- ✓ Disfuncionalidad en la familia

Destrezas limitadas para el autocontrol. Por lo general sucede cuando uno de los miembros de la familia, generalmente el padre, tiene la intención de controlar a su pareja y a sus hijos en todo.

Limitada capacidad para expresión de afecto por parte de las colaboradoras En el transcurso de las décadas, épocas y generaciones, se ha podido reflexionar y analizar que la familia continua siendo “el principal espacio de protección para la humanidad y a pesar de sus cambios y crisis que afecta su estructura, continua siendo un entorno cálido, facilitador del desarrollo personal, de protección de la intimidad, del dialogo y la reflexión conjunta, de apoyo al débil, al enfermo y al convaleciente” (Gimeno, 1999).

Incomprensión de padres y madres a los hijos e hijas. Las dificultades de comunicación que tienen los padres y madres en las familias con sus hijos e hijas limita sobre manera la capacidad de mantener una buena relación entre ellos. Por lo general sucede que es el padre quien tiene la intención de controlar a su esposa ya sus hijos en todo (Entrevistas, 2013).

Indiferencia con otros miembros de la familia de origen. Esto se debe a la distorsión que tienen en sus percepciones sobre las responsabilidades, ya que por un lado quiere cumplir con todo cuanto esté a su alcance con su familia de origen o el trabajo; pero por otro lado puede estar descuidando las responsabilidades de su hogar, su esposa y sus hijos (Entrevista, 2013).

Existencia de tabúes relacionados con la comunicación.

En ese sentido, es importante siempre tener en cuenta que existen dos formas de comunicar: verbal y no verbal. La primera se refiere a la comunicación a través de la palabra, lo que se dice o se escribe. “Lo no verbal corresponde a gestos, actitudes, posturas corporales, tono de voz o miradas” (Carchile, 2003).

Relación afectiva distanciada. Si en una familia sus miembros no son capaces de conducirse a la realidad o a niveles sencillos y directos de expresión; no puede en forma alguna estimular la confianza y el afecto básicos para el crecimiento familiar.

Machismo. La agrupación de Género Literario de Chile especifica que el machismo redundando en un manejo inadecuado del poder, lo que puede traer consecuencias graves como: sometimiento a la pareja, diferencias en las parejas respecto a responsabilidades con la familia de origen de cada uno, baja autoestima, irrespeto a la autoridad paterna por parte de los hijos e hijas, alteraciones del estado de ánimo, manejo inadecuado de los cambios en los ciclos de vida de sus miembros, especialmente en los hijos e hijas jóvenes y otros problemas que devienen del machismo y de una cultura patriarcal.

Disfuncionalidad en la familia. La familia es el sistema inmediato del individuo y su comportamiento resulta de las interacciones de los miembros tanto al interior como al exterior de ella. La comunicación, cuyos factores de riesgo para las familias son motivo de estudio y análisis en este documento, es uno de los elementos más importantes en el contexto familiar, social, e inter sistémico. Pertenece a lo más básico de la experiencia humana. Una comunicación no solo transmite información sino que al mismo tiempo, impone conductas. (Watzlawick, Beavin, & Jackson, 1985)

De igual manera en una empresa que viene a ser como el segundo hogar para los trabajadores en razón del tiempo que se permanece en ella se pueden dar causas que repercutan en las dificultades de la comunicación familiar como por ejemplo ¿Será que las colaboradoras encuentran satisfacción en el cumplimiento del excesivo horario de trabajo y por esa razón no se realiza

ninguna movilización al respecto? ¿Las colaboradoras conocen las consecuencias que conllevan las dificultades de la comunicación al interior del hogar?

5.2.3. CAUSA DIRECTA 2.- Los limitados programas de atención familiar en las instituciones, también repercute en la estabilidad emocional tanto de la familia y sus miembros como en la empresa debido a la dificultad de acceder a ellos para capacitarse. Solamente el personal técnico especialista de cada área, tiene opción a la capacitación con miras a mejorar su rendimiento en el área en el que se desenvuelve en su trabajo (cervecerianacional, 125 años, 2012).

Existen programas de esparcimiento que realiza la empresa en donde los colaboradores pueden compartir con sus seres queridos momentos agradables. Estos eventos generalmente son de días festivos, cumpleaños y onomásticos o agasajos para los mejores vendedores. Sin embargo los colaboradores evitan asistir con la idea de ahorrar más tiempo para su casa (Entrevistas, 2013).

Muchos trabajadores, no asisten porque temen de incumplir con las normas laborales internas en cuanto a evitar el consumo de bebidas alcohólicas y las colaboradoras porque no tienen los recursos disponibles para los gastos que estos eventos demandan de manera personal.

En la Cervecería Nacional existen otras causas que repercuten en el problema familiar de las dificultades de comunicación como por ejemplo:

- ✓ Escaso tiempo para interrelacionarse con los miembros de la familia
- ✓ Dificultad de acceder a los programas de capacitación a las colaboradoras no ejecutivas
- ✓ Horarios restringidos en la empresa

- ✓ Limitado interés por parte de la empresa de intervenir las situaciones familiares
- ✓ Escaso personal de atención en el área social
- ✓ Excesivas horas de trabajo en la empresa.

Escaso tiempo para interrelacionarse con los miembros de la familia En la Cervecería Nacional las jornadas de trabajo son extendidas. La empresa viene a ser como el segundo hogar para los trabajadores en razón del tiempo que se permanece en ella.

Dificultad de acceder a los programas de capacitación a las colaboradoras no ejecutivas. Los limitados programas de atención familiar en las instituciones, también repercute en la estabilidad emocional tanto de la familia y sus miembros como en la empresa debido a la dificultad de acceder a ellos para capacitarse. Muchos colaboradores y colaboradoras no lo pueden hacer para no incumplir con las normas laborales internas también porque no tienen los recursos disponible (Entrevista, 2013).

Horarios restringidos en la empresa. Carl Marx (1818-1883), llevó a su consecuencia lógica esta línea de pensamiento, considerando no sólo que el trabajo es el único origen del valor, sino que la ganancia del capitalista proviene de un trabajo no pagado al obrero; así mismo, construyó la teoría del valor trabajo, en la cual estipulaba que las ganancias de los capitalistas se asentaban en la explotación de los trabajadores, basada en la distinción entre la fuerza del trabajo y el trabajo en sí mismo (Pereira, 2008).

Limitado interés por parte de la empresa de intervenir las situaciones familiares. Los directivos de la empresa actualmente han podido reconocer

que reciente se ha implementado el tema familia en las políticas de la empresa, esto debido a que siempre se ponía en primer lugar la producción, no se presupuestaba para proyectos familiares, había desconocimiento de la existencia de problemas en las familias, los programas sociales que se realizaban no respondían a los objetivos personales de las y los trabajadores y aun se puede ver que no existe planificación en el tema de las dificultades de la comunicación familiar y por ende en la empresa. Desconocen las necesidades intrafamiliares debido al escaso acercamiento a las familias de las colaboradoras (Jefe-Bienestar, 2013).

Escaso personal de atención en el área social. En la empresa se relegan los asuntos familiares de los trabajadores debido al escaso personal de atención en el área social. Actualmente se están realizando actividades recreativas que responden al tema de la niñez, la adolescencia y los adultos mayores desde una mirada capitalista del estado que tienen que ver con este espíritu materialista y globalizante que repercute en la economía de los países en desarrollo y que deben obligadamente pagar con servicios sociales la deuda externa (Jefe-Bienestar, 2013).

Excesivas horas de trabajo en la empresa. La concepción del trabajo para Lourdes Pereira Jardim, que afirma que en su acepción más intrínseca requiere de la acción social y de la interrelación de individuos con otros individuos para poder transformar la naturaleza y crear bienes y servicios que satisfagan sus necesidades, tiene sus fundamentos epistemológicos que se remontan en la historia de la humanidad y que los teóricos lo retoman para hacer un análisis de sus repercusiones en el ser humano y la familia.(Pereira, 2008)

5.2.4. ANÁLISIS DE LOS EFECTOS Y/O CONSECUENCIAS

Siguiendo con la idea de que la sociedad está en constante evolución, en donde cambian los valores y las costumbres, se podría decir que las personas se encuentran rodeadas de un contexto ante el cual se debe tener una actitud crítica que beneficie al propio desarrollo intelectual y personal y al de la comunidad.

Para fundamentar el diseño de investigación se debe palpar la situación real de la familia desde sus vivencias, conociendo sus fortalezas y debilidades, sus formas de interrelacionarse con el medio circundante y los modos de comportamientos de cada uno de sus miembros.

Al interior de las familias entrevistadas, se pudo apreciar como problema mayoritario, el exceso de horas fuera de casa por el cumplimiento del trabajo, La explicación es de que la colaboradora sale a las 7 de la mañana y regresa a las 19h ó 20h de la noche, lo que implica 12 horas fuera de casa por lo que el niño-a se queda al cuidado de una persona ajena a su círculo familiar que es la que le cuida y le brinda las atenciones de alimentos, guía y corrección (Entrevistas, 2013).

Al llegar a casa hay otras actividades pendientes del hogar que la señora debe realizar lo que implica una sobrecarga laboral que obligadamente debe realizarla para cubrir la necesidad de los otros miembros de la familia (esposo y otros hijos). De este tipo de relación madre e hijo, se puede inferir que no hay relación de calidad entre ellos, puesto que al llegar a casa la madre está, cansada, agotada, de pronto hasta mal humorada, lo que puede causar dificultades en su relación (Quevedo, 2012).

Este tipo de relaciones e interrelaciones entre la familia dificulta también el buen rendimiento de las colaboradoras en la empresa donde trabajan ya que el no

haber reparado completamente sus fuerzas físicas mediante el descanso implica que los resultados en el trabajo no sean productivos.

5.2.5. LAS DIMENSIONES.

La empresa por ser de carácter privado y una solvencia muy buena por su producción, tiene recursos para programar algunos temas de interés. En las redes de apoyo del área social existen instituciones que pueden apoyar en la ejecución de los talleres. El Trabajador Social recibe un sueldo que le obliga a devengarlos con trabajo profesional y puede hacer Intervención familiar si el caso lo amerita (Jefe-Bienestar, 2013).

En el ámbito económico.

La existencia de presupuesto para procesos de orientación familiar, deja el camino abierto para procurar que se cumpla este proyecto y que tenga todas las facilidades, para replicarlo con otro grupo (Jefe-Bienestar, 2013).

La empresa tiene una gran cantidad de personas trabajando y van a continuar ingresando. Se puede extender el programa a los sectores comunitarios aledaños de la empresa como aporte en el área social. Se puede mantener el programa por varios años en tanto continúe entrando a la empresa personas que demuestren incompreensión a los miembros de su familia (Jefe-Bienestar, 2013).

Diferenciar como afecta a varones y a mujeres

El trabajador social se desempeña para que las y los colaboradores puedan estar en una situación de seguridad. Él ayuda en la construcción de procesos de toma de decisión. Existen profesionales en terapia familiar que se pueden contratar para procesos de capacitación en comunicación familiar.

5.3. GRUPO META AL QUE SE DIRIGE LA PROPUESTA

En este proyecto se describen los siguientes participantes:

El grupo meta, son las 60 mujeres madres colaboradoras de la Cervecería Nacional que tienen hijos en edad escolar y recibieron la entrevista durante el periodo de estudio en el 2013. Ellas tienen el interés de conocer formas y métodos de realizar una comunicación asertiva con los miembros de la familia para mejorar su calidad de vida. (Ardila, / vol. 35, núm. 002).

Así mismo se considera de importancia integrar a los miembros de las familias al proyecto, las parejas, los hijos y las familias de origen de ellas ya que el tema de comunicación abarca integralmente a la familia y a los miembros más próximos según las redes de apoyo. Ellos generan y transmiten valores, tradiciones y formas culturales a través de su esencial tarea socializadora para cubrir la brecha que dejan sus padres por el trabajo. (Aylwin & Solar, Familia y Sociedad).

Otros actores involucrados que están considerados para la ejecución del proyecto son la empresa propiamente dicha, el departamento de bienestar social y los coordinadores de áreas. Ellos contribuyen en el Mejoramiento “de las relaciones interpersonales en la empresa (clima organizacional) y en la familia (balance de vida personal)” (Cervecería Nacional, 2012).

CAPÍTULO VI: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL.

Para dar una descripción de la propuesta de intervención se pone a consideración los objetivos principales:

6.1. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA O ESTRATEGIAS DEL PROYECTO

Los objetivos estratégicos para este proyecto se identifican en la finalidad, el propósito y los objetivos indirectos que se especifican a continuación:

6.1.1. OBJETIVO A LARGO PLAZO: Se ha optimizado la calidad de vida de las familias de las colaboradoras.

6.1.2. OBJETIVO GENERAL: Se ha promovido una comunicación asertiva entre padres, madres con sus hijos e hijas al interior de las familias participantes, de la Cervecería Nacional.

6.1.3. OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Se han fortalecido las capacidades de comunicación de los padres y madres con sus hijos e hijas.

Con este componente se pretende apoyar a los padres en el manejo de sus relaciones e interacciones con sus hijos, hijas y demás miembros de su familia, para mejorar su comunicación y su funcionalidad familiar. Para ello se han escogido los siguientes objetivos que para el efecto serán las estrategias del proyecto.

6.1.3.1. Los objetivos indirectos del componente 1:

1. Se han fortalecido las destrezas para el autocontrol de los padres y madres.
2. Se ha fortalecido la capacidad para expresar afecto en las colaboradoras.

3. Se ha fortalecido la comprensión de los padres y madres hacia los hijos e hijas.
4. Se ha fortalecido las relaciones con otros miembros de la familia de origen.
5. Ha mejorado la comunicación en la familia.
6. Se ha fortalecido las relaciones afectivas más cercanas en los miembros de la familia.
7. Se ha promovido una cultura de equidad de género en la familia.
8. Se ha promovido la funcionalidad en la familia.

Estos objetivos fueron escogidos en razón de que tanto los padres como las madres requieren de conocimientos que fortalezcan sus capacidades en el autocontrol, afecto, comprensión en las relaciones familiares, que mejore la comunicación tanto en su familia inmediata como de su familia de origen y que promuevan una cultura de equidad para el buen funcionamiento de la familia (Entrevistas, 2013).

6.1.4. OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Se han implementado programas de atención familiar en la institución.

6.1.4.1. Los objetivos indirectos que se deben cumplir para el componente 2, son:

1. Se ha reorganizado en la empresa el tiempo para interrelacionarse con los miembros de la familia.
2. Se ha promovido el acceso a los programas de capacitación para las colaboradoras no ejecutivas.
3. Se ha promovido la flexibilidad de los horarios en la empresa.
4. Se ha promovido el interés por parte de la empresa de intervenir las situaciones familiares.
5. Se ha incrementado el personal de atención en el área social.
6. Se ha promovido el cumplimiento de las horas laborales en la empresa.

6.2. ANÁLISIS DE IMPACTO, FACTIBILIDAD Y SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO.

Para el presente proyecto se considera relevante realizar un análisis de impacto para confirmar la importancia de la ejecución de estas acciones y eventos en procura del bienestar de las colaboradoras sobre todo aquellas que son madres de niños en edad escolar. Este análisis se realizará en tres aspectos: social, equidad de género y ambiental.

6.2.1. ANÁLISIS DE IMPACTO SOCIAL

Considerando estas destacadas características de la familia, el presente proyecto, se direcciona a que las colaboradoras de Cervecería Nacional se puedan interrelacionar de manera más efectiva con los miembros de su familia. La comunicación fluida en la pareja, fortalece la personalidad de los hijos e hijas, da a los padres la capacidad y oportunidad para educarlos y escucharlos, da la facilidad para encontrar acuerdos en la familia. (victoriagasteiz, 2002). Con el proyecto las colaboradoras se sentirán más abiertas al dialogo con sus parejas e hijos/as, se logrará más confianza y estabilidad emocional en las colaboradoras y un buen rendimiento laboral. Las colaboradoras al tener una mejor comunicación con sus familiares fortalecerán su personalidad y estado de ánimo.

La empresa al crear alternativas de motivación en el trabajo, redundaría en un mejor clima laboral y la satisfacción de los empleados se vería incrementada, lo que haría que se trabaje con más dedicación y empeño (Rodriguez, 2002). Esta satisfacción también repercutiría en el seno del hogar ya que el regreso a casa más temprano implica, libertad, descanso, sosiego, lo que permitiría compartirlo con los miembros de su familia. Al ejecutarse el proyecto se fortalecerían las destrezas para el autocontrol en los padres y madres, La colaboradora tendría facilidad para compartir más tiempo en actividades con su pareja y con su

familia lo que permitiría que mejore su relación con ellos. Por otro lado, al incentivar a los colaboradores a asumir sus responsabilidades familiares repercute en la mejora de sus relaciones comunicacionales con su pareja. (Aylwin & Solar, 2002)

6.2.2. ANÁLISIS DE IMPACTO DE EQUIDAD DE GÉNERO

La ejecución de este proyecto permitiría la promoción de una cultura de equidad de género en la empresa ya que las madres colaboradoras que tienen una jefatura en su lugar de trabajo, podrían demostrar que siendo mujeres pueden ejercer tal función y a la vez cumplir de forma excelente sus responsabilidades de casa.

Se prevé que las colaboradoras fortalezcan sus capacidades y aminoren su estrés laboral participando en eventos deportivos como el fútbol, tenis de mesa, etc. Esto mejoraría su salud lo que repercutiría en una mejora de su calidad de vida. Además se promovería la equidad de roles en el hogar.

6.2.3. ANÁLISIS DE IMPACTO AMBIENTAL

La empresa tiene sus propias políticas y ha definido la ejecución de procesos especializados para cumplir con las normas de la defensa del medio ambiente que se encuentran descritas en las leyes y normativas correspondientes. Al realizar este proyecto el departamento de Trabajo Social se basaría en las leyes Nacionales e Internacionales para promover en las sesiones que se realicen con las familias el respeto por la naturaleza y el medio ambiente, por lo cual no tiene impacto ambiental negativo.

6.2.4. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD TÉCNICA.

El departamento de Bienestar Social tiene la disposición de ejecutar capacitaciones para el personal. (Entrevistas, 2013) Los temas que el equipo

técnico trabaja actualmente también tienen que ver con el funcionamiento familiar y la empresa ha dedicado un lugar adecuado para seminarios y talleres. Dispone de amplias canchas deportivas, piscinas y espacios recreativos, donde las familias pueden venir a compartir con sus hijos momentos de esparcimiento y al mismo tiempo orientación familiar.

Se ha promovido el interés de la empresa para intervenir las problemática que estén afectando el bienestar al interior de la familia, de allí que el departamento de Trabajo Social se empeña para que las y los colaboradores puedan estar en una situación de seguridad. Existe la participación y decisión del área de trabajo social y esta es esencial para proporcionar elementos que sirvan para la toma de decisión.

6.2.5. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD ECONÓMICO

Para la ejecución de este proyecto la empresa tiene un presupuesto y ha dispuesto de recursos económicos para procesos de orientación familiar. (jefe-bienestar, 2013)El presupuesto se hace viable en el momento de la aceptación del proyecto. Un trabajador Social que labora en las instituciones privadas y de comercio recibe un sueldo que le obliga a devengarlo con trabajo profesional y puede hacer Intervención familiar. (ministerioderelacioneslaborales, 2014)

6.2.6. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD POLÍTICA

El art. 284 de la constitución de la República del Ecuador en su numeral 6 impulsa el pleno empleo y valora todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales. En el art. 319 el estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos. Estos artículos son base fundamental para la creación aplicación o ejecución de planes programas o proyectos como es el caso que nos ocupa. (Asambleanacional, 2008)

Existe la decisión de las autoridades de la empresa CN para implementar el tema de familia y género. El departamento de Bienestar Social tiene la disposición de ejecutar capacitaciones para el personal, cumplen con las leyes constitucionales, normas, convenios, reglamentos internos, basados en la calidad de vida y el buen vivir y puede solicitar el incremento de su personal. (jefe-bienestar, 2013)

6.2.7. ANÁLISIS DE SOSTENIBILIDAD.

Se identifican tres razones prioritarias por la que es sostenible el proyecto:

1. El Departamento de Trabajo Social tiene como prioridad trabajar con el tema familia para fortalecer una buena comunicación entre ellos y las colaboradoras (Cerveceria Nacional, 2005).

2. Se prevé que al aplicar este proyecto las colaboradoras estén interesadas en trabajar con mayor agrado en la empresa. Por esta razón la empresa ha separado un rubro económico especial para las colaboradoras donde se puede ejecutar programas que beneficien también a las familias.

3. La pareja crece con autodominio respetando sus normas y límites para vivir con calidad. (Aylwin, Nidia; Solar, María, 2002)

6.3. PLAN DE ACCIÓN

El plan de acción es el proceso por el cual se especifica los modelos y la metodología que se aplicará en un proyecto como línea base de la epistemología.

6.3.1. LOS MODELOS DE INTERVENCIÓN

Los modelos que se aplican en esta propuesta son:

Componente 1:

- Modelo socio educativo promocional
- Modelo Terapéutico.

Componente 2:

- Modelo de Gestión por procesos.

6.3.1.1. MODELOS PARA EL COMPONENTE 1 (Molina & Romero, 2001)

➤ Modelo Socio educativo Promocional

El objetivo principal del modelo socio educativo promocional es contribuir a la transformación en las condiciones humanas que demuestran condiciones de exclusión social. En trabajo Social con este modelo se piensa y se ejecuta, mediante tres alianzas de solidaridad en la que los actores so constructores del conocimiento de su realidad.

En este modelo se trabaja con los grupos, Organizaciones de base, Redes sociales ya sean públicas o privadas.

Los métodos que se usarán en el proyecto serán:

- Trabajo en grupo
- Método básico o integrado
- Investigación-acción o investigación participante

Características del método de Investigación acción. Su acción social está orientada a la información y formación de buscar alternativas de solución para estas necesidades, su proceso incluye la concienciación; capacitación; movilización de recursos: individuales, grupales e institucionales con la participación de los sujetos. Su finalidad es la participación en la toma de decisiones, la acción por una mejor calidad de vida por parte de los actores involucrados. (Molina & Romero, 2001)

El marco teórico referencial del modelo Socio educativo está basado en el paradigma del Desarrollismo cepalino, el materialismo histórico, y la fenomenología, también el estructural funcionalismo, y el constructivismo. “El Trabajador social se articula en esta dinámica para propiciar niveles de participación social activa y consecuentes con la magnitud y calidad de lo problematizado, con las potencialidades de los actores y con la posibilidad de movilización de los recursos.” (Molina & Romero, 2001)

- **El Modelo terapéutico:** Se caracteriza por el manejo de las relaciones y de los procesos comunicativos que generan tensiones entre el sujeto individual o colectivo y su ambiente. En trabajo social, sirve de referencia de la práctica individualizada, de pequeño grupo y de grupos familiares. (Molina & Romero, 2001)

Este modelo se fortalece teóricamente de la Psicología Clínica, de la Psicología Social y de la Psicopatología. Los casos pueden ser derivados a equipos interdisciplinarios de ser necesarios ya que el trabajador social se puede encontrar con o enfrentar realidades complejas (Molina & Romero, 2001) Este modelo en trabajo social tiene a su vez algunos modelos: Socialización, Clínico Normativo, Socio conductista, Crisis, Comunicación Interacción. (Molina & Romero, 2001).

Para el proyecto se considera trabajar con los modelos: Modelo de Comunicación Interacción, debido al manejo de las relaciones y de la comunicación entre el sujeto y el ambiente, desde el enfoque sistémico la terapia familiar porque se puede trabajar de forma individual, grupal o familiar y el modelo o método Socio conductista (Molina & Romero, 2001).

El método de Comunicación - Interacción, Se fundamenta en una concepción sistémica de la problemática social, donde las familias demuestran desordenes en la interacción y la comunicación y en las que hay que realizar sesiones familiares con señalamiento. El objetivo es modificar las distorsiones de la comunicación y de las interacciones. Se trabaja con las familias que tienen desordenes en la interacciones y la comunicación. (Suarez, 2002)

Este método lleva a un tratamiento mediante sesiones familiares en la que no se analiza las historias personales de los miembros de la familia, sino como son sus interacciones actualmente. (Molina & Romero, 2001)

6.3.1.2. MODELOS PARA EL COMPONENTE 2

Para el Componente 2 que se enmarca en la gestión administrativa de Trabajo Social es necesario tomar en cuenta algunos modelos que apoyarían la gestión del trabajador social, por ejemplo:

- **Modelo de Gestión por procesos** (Bravo, 2008)

Estos Modelos son Esenciales en la administración de la empresa CN.

El modelo de gestión por procesos es una forma sistémica de identificar, comprender y aumentar el valor agregado de los procesos de la empresa para cumplir con la estrategia del negocio y elevar el nivel de satisfacción de los clientes. Sus principios de Responsabilidad social, Planificación estratégica, Alineamiento de intereses, Agregar valor, Orientación al cliente, Análisis de

Riesgos (Bravo, 2008) permite reconocer que la empresa debe contar con un personal liberado de problemas para que tenga éxito en sus acciones laborales.

La gestión de procesos con base en la visión sistémica apoya el aumento de la productividad y el control de gestión para mejorar en las variables clave, por ejemplo, tiempo, calidad y costo. Aporta conceptos y técnicas, tales como integralidad, compensadores de complejidad, teoría del caos y mejoramiento continuo, destinados a concebir formas novedosas de cómo hacer los procesos. Ayuda a identificar, medir, describir y relacionar los procesos, luego abre un abanico de posibilidades de acción sobre ellos: describir, mejorar, comparar o rediseñar, entre otras. Considera vital la administración del cambio, la responsabilidad social, el análisis de riesgos y un enfoque integrador entre estrategia, personas, procesos, estructura y tecnología. (Bravo, 2008).

6.3.2. ACTIVIDADES

A continuación se detallan las actividades que se realizarán para lograr los objetivos del primer componente, aplicando los modelos de la Terapia Familiar y el método de grupo y caso.

6.3.2.1. ACTIVIDADES DEL COMPONENTE 1: Se han fortalecido las capacidades de comunicación de los padres y madres con sus hijos e hijas.

1. Validación del diagnóstico del proyecto “Comunicación asertiva entre padres y madres hacia sus hijos e hijas” con la participación de la empresa.
2. Se realizarán Reuniones con los 8 directores de las áreas para las respectivas autorizaciones de entrega y ejecución del proyecto.
3. Presentación del diagnóstico del proyecto al directorio y al equipo técnico de Recursos Humanos. Se hará la entrega del resumen a los miembros del directorio.

4. Planificación y organización de los aspectos de la logística y administración del proyecto por área.
5. Se realizará la reunión de trabajo con los directores de área: Ventas, recursos Humanos, Producción, Distribución, para auscultar criterios sobre la situación laboral de las colaboradoras en los horarios de trabajo.
6. Elaboración del cronograma por áreas, identificación de redes de apoyo, selección y contratación de profesionales, convocatorias para las sesiones y entrevistas familiares.
7. Ejecución de sesiones familiares de intervención en comunicación.
8. Las entrevistas a domicilio se realizarán a 60 colaboradoras para conocer la realidad intrafamiliar y sus interrelaciones con su entorno.
9. Se propone además hacer un análisis de la información: Diagnóstico sobre relaciones e interacciones familiares. Conocimiento del sistema familiar y su entorno.
10. Se hará una primera Evaluación y monitoreo.
11. En el proceso de Sistematización de la información se aplicarán matrices y cuadros.
12. Se entregarán un Informe diagnóstico preliminar.
13. Ejecución de sesiones para el fortalecimiento de los límites al interior de las familias. Las sesiones servirán para identificar las actuaciones de las parejas frente a los desacuerdos: reglas y normas familiares. Se realizará una sesión familiar sobre disciplina y autocontrol.
14. Ejecución de talleres para fortalecer sus habilidades sociales con respecto a los temas de: Comunicación asertiva en la familia, encuentros entre padres e hijos según los ciclos de vida. Para esto se elaborará un cronograma de las visitas por familias y preparación de materiales de soporte. Se realizará un taller para cada una de las 60 familias sobre asertividad, expresión y afecto. Además se realizarán talleres para 60 familias sobre saber decir

“no” y hablando entre hombres y mujeres, equidad de género, terapias gestálticas.

15. Evaluación participativa del programa donde también se sistematizará la información recogida en los talleres.

6.3.2.2. ACTIVIDADES DEL COMPONENTE 2:

1. Se han implementado programas de atención familiar en la institución.
2. Reconocimiento de la problemática de las colaboradoras en la dinámica familiar.
3. Se visualiza el problema “Dificultades de la Comunicación...”, según los resultados del diagnóstico para institucionalizar el tema y ejecutar programas y proyectos que beneficien a los familiares de las colaboradoras y a ellas mismas. Construcción de agendas para llegar a acuerdos con la administración de la empresa.
4. Planificación de nuevas acciones de participación para las colaboradoras.
5. Se elaborará una propuesta de innovación por parte de las colaboradoras para conseguir que se reorganice y flexibilice el tiempo de trabajo en la empresa. Se establecerá acuerdos con la administración de la empresa para la consecución de personal que apoye en el área de trabajo social. Se realizará la organización del evento para lanzamiento de la propuesta.
6. Negociación del grupo de mujeres participantes con autoridades de la empresa para crear políticas internas que les favorezca, con enfoque de género.
7. Se ejecutarán reuniones con los directivos de áreas para exponer la propuesta sobre los nuevos horarios de trabajo para colaboradoras con hijos en edad escolar.
8. Declaración de nuevas políticas institucionales con respecto a la flexibilización del tiempo de trabajo para las colaboradoras que tienen hijos en edad escolar u otras dificultades que limiten los derechos humanos al

interior de la familia. Documentación de las decisiones tomadas por los representantes administrativos de la empresa para el análisis de la propuesta.

9. Implementación de la Política institucional respecto a la flexibilización de horarios y minimizar las horas extras. Se elaboran documentación para las áreas de la empresa.
10. Evaluación de las gestiones realizadas. Aplicación de instrumentos de evaluación al grupo de las colaboradoras y a los directivos.
11. Sistematización de la información recogida de las reuniones y Elaboración del informe final del Proyecto.

6.4. DURACIÓN Y CRONOGRAMA

En el cronograma se puede observar el periodo de ejecución de la propuesta, desde el 5 de enero del 2015 hasta el 29 de septiembre del 2015, haciendo un total de 152 días laborables.

Se especifican: las actividades de los dos componentes, el personal que se contratará, el personal que ejecutará las acciones y las fechas por día para cada actividad. (Ver cronograma de Gantt en anexo# 8)

6.5. PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA. Propone ejecutar dos componentes para los cuales se presupuestó de la siguiente manera:

6.5.1. PRESUPUESTO DEL COMPONENTE 1: “Se han fortalecido las capacidades de comunicación de los padres y madres con sus hijos e hijas”. Durará aproximadamente 7 meses. En este componente se planificará y organizarán los aspectos de la logística y administración del proyecto en cuanto a la elaboración de materiales, informes, sistematizaciones y documentos de capacitación. Se direccionará y se realizaran las sesiones y talleres con las trabajadoras y sus familias. El costo es de \$ 22.140,00. (Ver Anexo #9 Matriz de Actividades y Presupuestos).

PRESUPUESTO DEL COMPONENTE 1						
ACTIVIDADES		RECURSOS		VALOR	VALOR	
COMPONENTES	TIEMPO	HUMANOS	MATERIALES		APORTE PROPIO	APORTE SOLICITADO
Componente 1:	152 días			\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Dirección y ejecución del proyecto		Trabajadora Social		\$ 9.000,00	\$ 9.000,00	\$ 0,00
Ejecución de sesiones y talleres		Psicólogo		\$ 5.000,00	\$ 5.000,00	\$ 0,00
Equipo técnico		Asistente de trabajo Social		\$ 5.400,00	\$ 0,00	\$ 5.400,00
Planificación y organización de logística y administración del proyecto.			Materiales Logísticos	\$ 900,00	\$ 0,00	\$ 900,00
Elaboración de materiales y documentos de capacitación para seminarios y talleres			Materiales de Oficina	\$ 1.295,00	\$ 295,00	\$ 0,00
Colaboradoras y familiares en las sesiones y talleres de capacitación.			Refrigerios	\$ 295,00	\$ 295,00	\$ 0,00
			Movilización	\$ 250,00	\$ 250,00	\$ 0,00
TOTAL				\$ 22.140,00	\$ 14.840,00	\$ 6.300,00

Elaborado por: Leticia Rosales Velarde
Fecha: 22 de Febrero del 2014
Fuente: Proyecto "Comunicación Asertiva"

6.5.2. PRESUPUESTO DEL COMPONENTE 2. Este componente se refiere implementar programas de atención familiar específicamente para las colaboradoras que son madres de familia de niños en edad escolar. Durante el proyecto se debe fortalecer la propuesta a solicitarse a la administración de la empresa y se empezará a gestionar en los dos últimos meses del proyecto con el objetivo que se institucionalice mediante políticas de la empresa, una normativa que regule las horas laborales para las madres colaboradoras, que tiene niños en edad escolar. El presupuesto para este componente que se ejecutará en 34 días laborables tendrá un costo de \$ 230,00 dólares americanos.

PRESUPUESTO DEL COMPONENTE 2						
ACTIVIDADES	RECURSOS			VALOR		
COMPONENTES	TIEMPO	HUMANOS	MATERIALES	TOTAL	APORTE PROPIO	APORTE SOLICITADO
Componente 2:	34 días					
Planificación y ejecución del lanzamiento de la propuesta de flexibilización de las horas laborales.				\$ 215,00	\$ 215,00	\$ 0,00
			Materiales de oficina	\$ 15,00	\$ 15,00	\$ 0,00
Total				\$ 230,00	\$ 230,00	\$ 0,00

Elaborado por: Leticia Rosales Velarde
 Fecha: 22 de Febrero del 2014
 Fuente: Proyecto "Comunicación Asertiva"

6.5.3. RESUMEN DE PRESUPUESTO DE LOS DOS COMPONENTES

Los cuadros siguientes especifican los valores de ambos componentes y a continuación la sumatoria de los dos componentes en el que se refleja el costo total del proyecto, \$ 22.370,00 dólares americanos más el 10% de imprevistos y el 4% de la inflación anual, lo que da un total de \$ 24.696,48 ctvos.

RESUMEN DE PRESUPUESTO			
ACTIVIDADES	RECURSOS		
COMPONENTES	APORTE PROPIO	APORTE SOLICITADO	TOTAL
Componente 1: Se han fortalecido las capacidades de Comunicación de los padres y madres con sus hijos e hijas.	\$ 14.840,00	\$ 6.300,00	\$ 22.140,00
Componente 2: Se han implementado programas de atención familiar en la institución	\$ 230,00	\$ 0,00	\$ 230,00
TOTAL	\$ 15.070,00	\$ 6.300,00	\$ 22.370,00
10% de imprevistos	\$ 1.507,00	\$ 630,00	\$ 2.237,00
4% de inflación anual	\$ 60,28	\$ 25,20	\$ 89,48
TOTAL DEL PROYECTO	\$ 16.637,28	\$ 6.955,20	\$ 24.696,48

Elaborado por: Leticia Rosales Velarde
 Fecha: 22 de Febrero del 2014
 Fuente: Proyecto "Comunicación Asertiva"

6.6. MATRIZ DE MARCO LOGICO

MATRIZ DE MARCO LOGICO			
<p>FINALIDAD</p> <p>Se ha optimizado la calidad de vida de las familias de las colaboradoras.</p>	<p>INDICADORES:</p> <p>Se ha optimizado al término del proyecto, la comunicación asertiva en un mínimo de 45 familias de las 60 colaboradoras de las 8 áreas de la Cervecería Nacional.</p>	<p>MEDIOS</p> <p>DE VERIFICACION</p> <p>Comparación de resultados del diagnóstico realizado en el 2012 con los resultados del estudio actual.</p>	<p>SUPUESTOS Y FACTORES EXTERNOS</p> <p>Que los Directivos de la empresa cumplan con los compromisos adquiridos con las colaboradoras.</p>
<p>PROPOSITO</p> <p>Se ha promovido una comunicación asertiva entre padres, madres con sus hijos e hijas al interior de las familias</p>	<p>INDICADORES DEL COMPONENTE I:</p> <p>1.1. Se han fortalecido las capacidades comunicacionales en términos de roles entre hombre y mujer y entre padres e hijos, en 45 familias de las 60 colaboradoras en las 8 aéreas de cervecería nacional.</p>	<p>MEDIOS</p> <p>DE VERIFICACION</p> <p>Al término del primer componente las colaboradoras expresarán satisfacción por los resultados en el</p>	<p>Que las parejas de las colaboradoras expresen de forma positiva sus motivaciones durante las evaluaciones.</p>

	<p>1.2. Se han implementado en el proyecto dos talleres de orientación para mejorar las relaciones familiares durante el año.</p> <p>1.3. Se han fortalecido las relaciones familiares en un 80% de las 60 familias del proyecto " Comunicación asertiva"</p> <p style="text-align: center;">INDICADORES DEL COMPONENTE 2:</p> <p>2.1. Se han implementado dos programas de participación Familiar para fortalecer las interrelaciones entre los miembros de las familias con la empresa y el departamento de Bienestar social.</p>	<p>fortalecimiento de las capacidades comunicacionales en la pareja y con sus hijos e hijas.</p> <p>Asistencia a los talleres de orientación familiar ejecutados por el proyecto durante el año.</p> <p>En las evaluaciones familiares los hijos demostrarán acciones de cumplimiento y responsabilidades en el hogar.</p> <p>Registro de asistencia a los eventos sociales programados por la empresa. Fotografías.</p>	<p>Que la empresa de los recursos para la contratación de los profesionales para los talleres.</p> <p>Los hijos aplican valores y habilidades sociales al interior de la familia.</p> <p>Que los hijos e hijas participen de buen agrado en los programas implementados</p>
--	--	--	---

	<p>2.2. Se han implementado políticas institucionales para flexibilizar los horarios de trabajo para las colaboradoras que son madres de niños en edad escolar y colaboradoras con casos que limiten los derechos humanos al interior de la familia.</p>	<p>Registro documentado de las decisiones tomadas por las autoridades de la empresa referente a las políticas institucionales. Disposiciones de la autoridad competente en la aplicación de las decisiones tomadas.</p>	<p>Que se apliquen los nuevos reglamentos institucionales.</p>
<p>COMPONENTES 1: OBJETIVOS DEL COMPONENTE 1:</p> <p>1.1. Se han fortalecido las destrezas para el autocontrol de los padres y madres.</p>	<p>INDICADORES DE LAS ACTIVIDADES DEL COMPONENTE 1:</p> <p>1.1. Se ha validado el diagnóstico del Proyecto “Propuesta para promover una comunicación asertiva al interior de las familias de las trabajadoras de la Cervecería Nacional de Guayaquil”</p> <p>1.1.1. Se han ejecutado dos Reuniones con 8 directores de las áreas de la empresa para las respectivas autorizaciones de la ejecución del proyecto.</p>	<p>MEDIOS DE VERIFICACION</p> <p>Informe diagnóstico del proyecto Registro de asistencia de los directores. Fotografías de las reuniones realizadas.</p>	<p>SUPUESTOS Y FACTORES EXTERNOS</p> <p>Que los directores de las áreas de la empresa participen activamente en la ejecución del proyecto.</p>

<p>1.2. Se ha fortalecido la capacidad para expresar afecto en las colaboradoras.</p>	<p>1.2. Se ha realizado una presentación del diagnóstico del proyecto “Propuesta para promover una comunicación asertiva al interior de las familias de las trabajadoras de la Cervecería Nacional de Guayaquil” al directorio de la empresa y Recursos Humanos.</p> <p>1.2.1. Se ha entregado un resumen del Proyecto “Propuesta para promover una comunicación asertiva al interior de las familias de las trabajadoras de la Cervecería Nacional de Guayaquil” a los miembros del directorio.</p>	<p>Power Point de la presentación Registro de asistencia. Documento resumen del proyecto.</p>	<p>Que el departamento de recursos humanos realice una presentación del proyecto a nivel nacional.</p>
<p>1.3. Se ha fortalecido la comprensión de los padres y madres hacia los hijos e hijas.</p>	<p>1.3. Se han organizado 4 actividades de logística y administración del proyecto por área: convocatorias, lugares para reuniones, equipos tecnológicos, y consecución de materiales, etc.</p> <p>1.3.1. Se han realizado 2 Reunión de trabajo con los 8 directores de áreas: Ventas, recursos Humanos, producción, distribución, para auscultar criterios sobre la situación laboral de las colaboradoras en los horarios de trabajo.</p> <p>1.3.2. Se ha elaborado un cronograma de entrevistas por áreas para fortalecer la comprensión de los padres y madres hacia los hijos e hijas</p> <p>1.3.3. Se ha Identificado dos instituciones como red de de</p>	<p>Convocatorias para 60 familias. Facturas de movilización Registro de asistencia Cronograma de entrevistas. Contrato a profesionales. Asistencia de las familias a sesiones y entrevistas familiares Documento de</p>	<p>Que los profesionales deseen intervenir gratuitamente. Que las instituciones provean de todo lo necesario para la realización de un año de proyecto. Que la logística del proyecto se cumpla al 100%</p>

<p>1.4. Se ha fortalecido las relaciones con otros miembros de la familia de origen.</p>	<p>apoyo para la Ejecución del proyecto.</p> <p>1.3.4. Se ha contratado un profesional en psicología y terapias familiares para los talleres con las familias.</p> <p>1.3.5. Se ha convocado a 60 familias para realizar sesiones y entrevistas familiares.</p> <p>1.3.6. Se ha elaborado un documento sobre la Sectorización de las viviendas.</p> <p>1.3.7. Se ha informado a 60 familias sobre las sesiones que se realizarán en domicilio.</p> <p>1.4. Se ha implementado 60 sesiones dirigidas a las colaboradoras de la Cervecería Nacional con el tema de comunicación al término del tercer mes del proyecto.</p> <p>1.4.1. Se ha realizado 60 entrevistas a domicilio a 60 familias de las colaboradoras para conocer la realidad intrafamiliar y sus interrelaciones con su entorno.</p> <p>1.4.2. Se ha elaborado un documento de análisis de la información: Diagnóstico sobre relaciones e interacciones familiares. Conocimiento del sistema familiar y su entorno.</p> <p>1.4.3. Se han aplicado documentos de ejecución, evaluación y monitoreo realizada por los coordinadores de las áreas</p>	<p>Sectorización de las viviendas.</p> <p>Registros de asistencia</p> <p>Fotografías.</p> <p>Documento de análisis de Información.</p> <p>Informe diagnóstico de las relaciones e interacciones familiares.</p> <p>60 expedientes de las familias.</p> <p>Un informe diagnostico</p>	<p>Que las sesenta familias participen de la sesiones.</p> <p>Que los coordinadores participen en las fechas determinadas para las evaluaciones.</p>
--	--	--	--

<p>1.5. Ha mejorado la comunicación en la familia.</p>	<p>1.4.4. Se ha elaborado 60 expedientes de los proceso de Sistematización de la información: aplicación de matrices, cuadros.</p> <p>1.4.5. Se ha elaborado un Informe diagnóstico preliminar.</p> <p>1.5. Implementación y ejecución de 40 sesiones de pareja con dificultades en el fortalecimiento de los límites al interior de las familias.</p> <p>1.5.1. Se ha ejecutado 40 Sesiones para identificar las actuaciones de los padres y madres frente a los desacuerdos con los hijos e hijas en la aplicación de las reglas y normas familiares.</p> <p>1.5.2. Se ha ejecutado 40 sesiones familiares con padres, madres, hijos e hijas sobre la disciplina y el autocontrol en los comportamientos e interacciones familiares.</p>	<p>preliminar.</p> <p>Registro de asistencias.</p> <p>Fotografía.</p> <p>Útiles de oficina</p>	<p>Que todos los miembros de las familias estén presentes en las fechas de las sesiones.</p>
<p>1.6. Se ha fortalecido las relaciones afectivas más cercanas en los miembros de la familia.</p>	<p>1.6. Se ha ejecutado 60 talleres para fortalecer las capacidades actitudinales entre los padres y madres con sus hijos e hijas con respecto a los temas de: comunicación asertiva en la familia según los ciclos de vida.</p> <p>1.6.1. Se ha elaborado un cronograma para entrevistas por familias y para la preparación de materiales de soporte.</p> <p>1.6.2. Se ha ejecutado 60 talleres a 60 familias de las</p>	<p>Registro de asistencias.</p> <p>Fotografía.</p> <p>Libros</p> <p>Documentos</p> <p>Útiles de oficina</p>	<p>Las familias reciben todos los talleres dictados en el proyecto</p>

<p>1.7. Se ha promovido una cultura de equidad de género en la familia.</p> <p>1.8. Se ha promovido la funcionalidad en la familia.</p>	<p>colaboradoras de cervecería Nacional sobre asertividad, expresión y afecto hasta el sexto mes del año 2015.</p> <p>1.6.3. Se ha ejecutado un taller para 60 familias sobre saber decir “no” y “Hablando entre hombres y mujeres” para fortalecer el tema de la equidad, hasta el octavo mes del proyecto.</p> <p>1.7. Se ha ejecutado un evento de evaluación participativa sobre el proyecto por parte del área de Recursos Humanos.</p> <p>1.7.1. Se ha realizado la sistematización de la información de los talleres ejecutados con las 60 familias de las colaboradoras.</p> <p>1.8. Se ha sistematizado la información para la entrega de resultados referente a la funcionalidad y calidad de vida de las familias.</p>	<p>Guía de evaluación Sistematización de la información</p> <p>Cuadros y matrices de sistematización</p>	<p>Que asistan todos los participantes a la evaluación participativa</p> <p>Que se termine la sistematización antes del tiempo previsto.</p>
<p>OBJETIVOS DEL COMPONENTE 2:</p> <p>2.1. Se ha reorganizado en la empresa el tiempo para interrelacionarse con los miembros de la familia.</p>	<p>INDICADORES DE LAS ACTIVIDADES DEL COMPONENTE 2:</p> <p>2.1. Se ha promovido en las 8 áreas el reconocimiento de la problemática de las colaboradoras en la dinámica familiar por parte de la administración de la empresa.</p> <p>2.1.1. Se ha Visualizado la problemática “Dificultades de la Comunicación...”, según el resultado de los diagnóstico</p>	<p>MEDIOS DE VERIFICACION</p> <p>Diagnósticos</p>	<p>SUPUESTOS Y FACTORES EXT.</p> <p>Que la empresa se interese por las familias de las colaboradoras.</p>

<p>2.2. Se ha promovido el acceso a los programas de capacitación para las colaboradoras no ejecutivas.</p>	<p>recogidos en los talleres y sesiones con las colaboradoras. 2.1.2. Se ha construido una agenda para llegar a acuerdos con las colaboradoras. 2.2. Se ha realizado una nueva planificación con acciones de participación para las colaboradoras en el tema de flexibilización de las horas laborales 2.2.1. Se ha implementado una propuesta de innovación por parte de las colaboradoras para conseguir que se reorganice y flexibilice el tiempo de trabajo en la empresa y se incremente al personal de Trabajo Social 2.2.2. Se han realizado reuniones para establecer nuevas metas con las colaboradoras para conseguir flexibilizar el tiempo de trabajo. 2.2.3. Se ha logrado la consecución de un Trabajador Social que apoye en el área de Bienestar social. 2.2.4. Se ha implementado un evento para el lanzamiento de la nueva propuesta.</p>	<p>Planes de intervención. Registros de asistencia para el grupo conformado por las madres de familia.</p>	<p>Que haya más personas apoyando la gestión.</p>
<p>2.3. Se ha promovido la flexibilidad de los horarios en la empresa.</p>	<p>2.3. Diez de las 60 colaboradoras participantes han gestionado con las autoridades de la Empresa para crear políticas internas con enfoque de género. 2.3.1. Se ha conformado 1 comisión para hacerle</p>	<p>Un grupo para gestionar ante las autoridades de la empresa.</p>	<p>Que la empresa escuche el pedido del grupo de colaboradoras.</p>

<p>2.4. Se ha promovido el interés por parte de la empresa de intervenir las situaciones familiares.</p>	<p>seguimiento al proceso de gestión ante el directorio de la empresa con relación a la flexibilidad de las horas laborales.</p> <p>2.4. Se han ejecutado 3 Reuniones con los directivos de áreas para exponer la propuesta sobre los nuevos horarios de trabajo para las colaboradoras que tienen hijos en edad escolar u otras dificultades que limiten los derechos humanos al interior de la familia.</p> <p>2.4.1. Se han documentado las decisiones tomadas por los representantes administrativos de la empresa para el análisis de la propuesta.</p>	<p>Registro de asistencia Documentos para reconocer el área</p>	<p>Directivos con ánimo de intervenir en las familias.</p>
<p>2.5. Se ha incrementado el personal de atención en el área social.</p>	<p>2.5. Se ha logrado una declaratoria de política institucional con respecto a la flexibilización del tiempo de trabajo para las colaboradoras que tienen hijos en edad escolar u otras dificultades que limiten los derechos humanos al interior de la familia.</p> <p>2.5.1. Expedición de una carpeta de documentos para cada área de la empresa.</p>	<p>Declaración de las políticas públicas</p>	<p>Se logra especializar a 100 colaboradoras de toda la empresa.</p>
<p>2.6. Se ha promovido el cumplimiento de las horas laborales en la empresa.</p>	<p>2.6. Se ha Implementado la Política institucional respecto a la flexibilización de horarios para las colaboradoras que tienen hijos en edad escolar u otras dificultades que limiten los derechos humanos al interior de la familia.</p>	<p>15 carpetas de información para las áreas y departamentos de la empresa.</p>	<p>Se reconoce las necesidades de las colaboradoras de compartir más tiempo</p>

1.2. Presentación del diagnóstico del proyecto al directorio y Recursos Humanos.	Materiales de oficina	\$ 10,00	Facturas	Que la empresa facilite todo el aparataje logístico	
	Refrigerios	\$ 15,00	Facturas		
1.3. Planificación y organización de los aspectos de la logística y administración del proyecto por área. Ventas, recursos Humanos, producción, distribución, para auscultar criterios sobre la situación laboral de las colaboradoras en los horarios de trabajo.	Materiales de logística	\$ 900,00	Facturas, Recibí conforme.		
	Materiales de oficina	\$ 15,00	Facturas		
	Refrigerios	\$ 100,00	Facturas		
	Movilización	\$ 50,00	Facturas		
	Psicólogo	\$ 5.000,00	Contrato de trabajo		
	Asistente de trabajo social	\$ 5.400,00	Roles de Pago		
1.4. Ejecución de sesiones familiares sobre la comunicación asertiva.	Material de oficina	\$ 30,00	Facturas		Intervenir con otros temas importantes para las familias
	Movilización	\$ 120,00	Facturas		
1.5. Ejecución de sesiones en pareja para el fortalecimiento	Material de oficina	\$ 80,00	Facturas		

de los límites al interior de las familias.	Movilización	\$ 80,00	Facturas	
1.6. Ejecución de talleres para fortalecer sus capacidades actitudinales con respecto a los temas de: comunicación asertiva en la familia, encuentros entre padres e hijos según los ciclos de vida.	Refrigerios	\$ 60,00	Facturas	Que a los talleres asistan padres y madres.
	Material de oficina	\$ 1.120,00	Facturas	
1.7. Evaluación participativa del programa.	Material de oficina	\$ 160,00	Facturas	
Total		\$ 22.140,00		
ACTIVIDADES DEL COMPONENTE 2:	RESUMEN DE PRESUPUESTO		MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS Y FACTORES EXT.
2.1. Reconocimiento de la problemática de las colaboradoras en la dinámica familiar.			Libro de campo	Las autoridades intervienen creando nuevas políticas

2.2. Planificación de nuevas acciones de participación para las colaboradoras.	Refrigerios	\$ 70,00	Facturas	Los jefes de área crean normas que mejoren la calidad de vida de sus empleados.
2.3. Negociación del grupo de mujeres participantes con autoridades de la empresa.	Refrigerios	\$ 45,00	Facturas	
2.4. Declaración de nuevas políticas institucionales con respecto a la flexibilización del tiempo de trabajo para las colaboradoras			Libro de Campo	
2.5. Implementación de la Política institucional respecto a la flexibilización de horarios.	Materiales de oficina	\$ 15,00	Facturas	Aceptan la propuesta sin tomar represalias de parte y parte.
2.6. Evaluación de las gestiones realizadas al grupo de colaboradoras	Refrigerios	\$ 20,00	Facturas	La T. S. involucre a todo el personal para el cierre del proyecto.
2.7. Sistematización y Preparación del informe final.	Refrigerios	\$ 80,00	Facturas	
Total		\$ 230,00		

Fuente: Cronograma de Gantt del proyecto
Elaborado por: Leticia Rosales.
Fecha: 31 de marzo del 2014

6.7. Sistema de gestión

La propuesta estará a cargo de tres profesionales: Una Trabajador/a Social, un psicólogo/a y un/ una Asistente de Trabajo Social.

6.7.1. Descripción de funciones:

6.7.1.1. La trabajadora Social

La Trabajadora Social, llevará a cabo la Gerencia del proyecto.

Sus funciones son:

- Dirigir el proyecto
- Aplicar fichas sociales y realizar los diagnósticos para auscultar las necesidades y problemáticas Familiares.
- Planificación de las actividades del proyecto. Coordinar iniciativas, procesos, programas para la atención y supervisión de casos con el equipo multidisciplinario.
- Sistematización de las iniciativas emprendidas
- Seguimiento y acompañamiento.

6.7.1.2. El psicólogo

Debe ser un/a profesional con experiencia en intervención con familias, y cuyas funciones serán:

- Intervención ante casos de crisis y problemáticas socio-laborales.
- Aplicación de técnicas de investigación-diagnóstica: entrevistas con familias
- Co-Facilitación de talleres en temas sobre comunicación Familiar.
- Terapeuta familiar para aquellas familias que presenten síntoma, y con quienes se realicen sesiones familiares o individuales
- Sistematización de la propuesta.

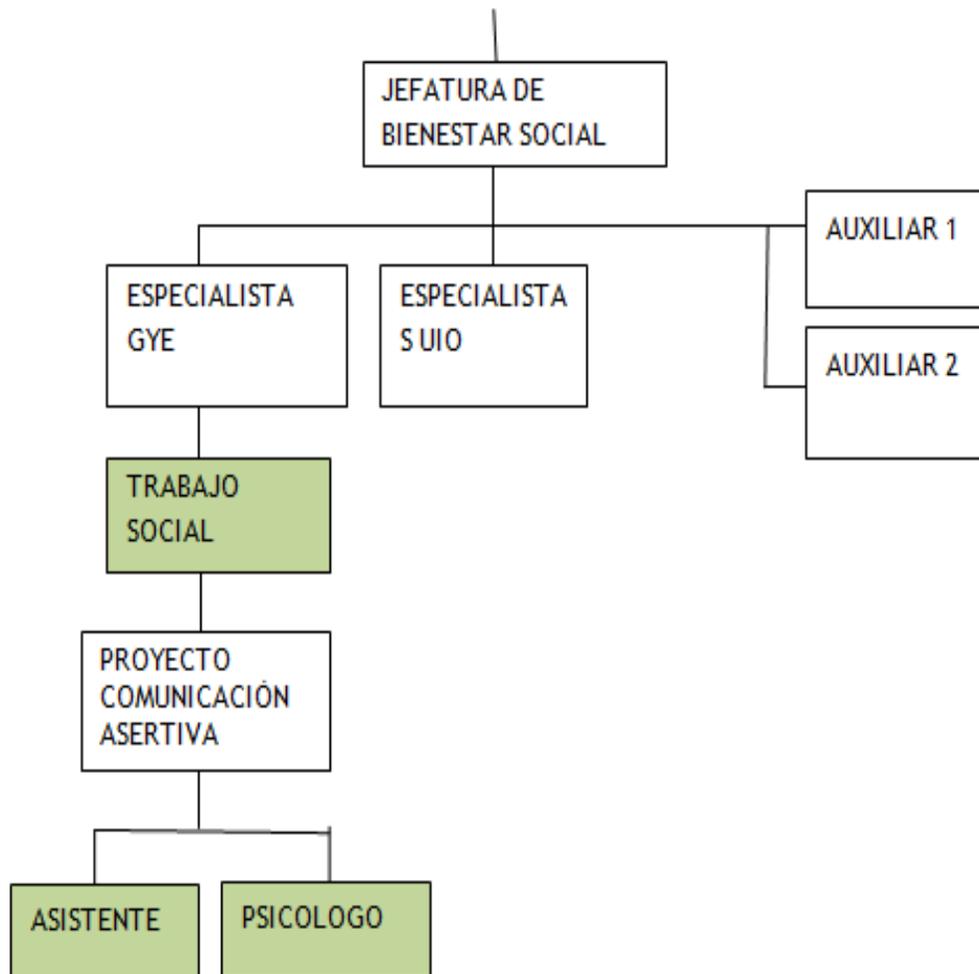
- Desarrollar técnicas de intervención y atención psicológica
- Coordinar iniciativas integrales para la atención de los casos con el equipo multidisciplinario.
- Recolección y elaboración de datos estadísticos y evaluaciones de las sesiones familiares.
- Atención y derivación en casos de estrés de las colaboradoras

6.7.1.3. El asistente Social

- Asistencia de desarrollo social para la trabajadora.
- Participación en la elaboración y ejecución de las actividades Planteadas en el proyecto.

6.7.2. ORGANIGRAMA DE LA PROPUESTA

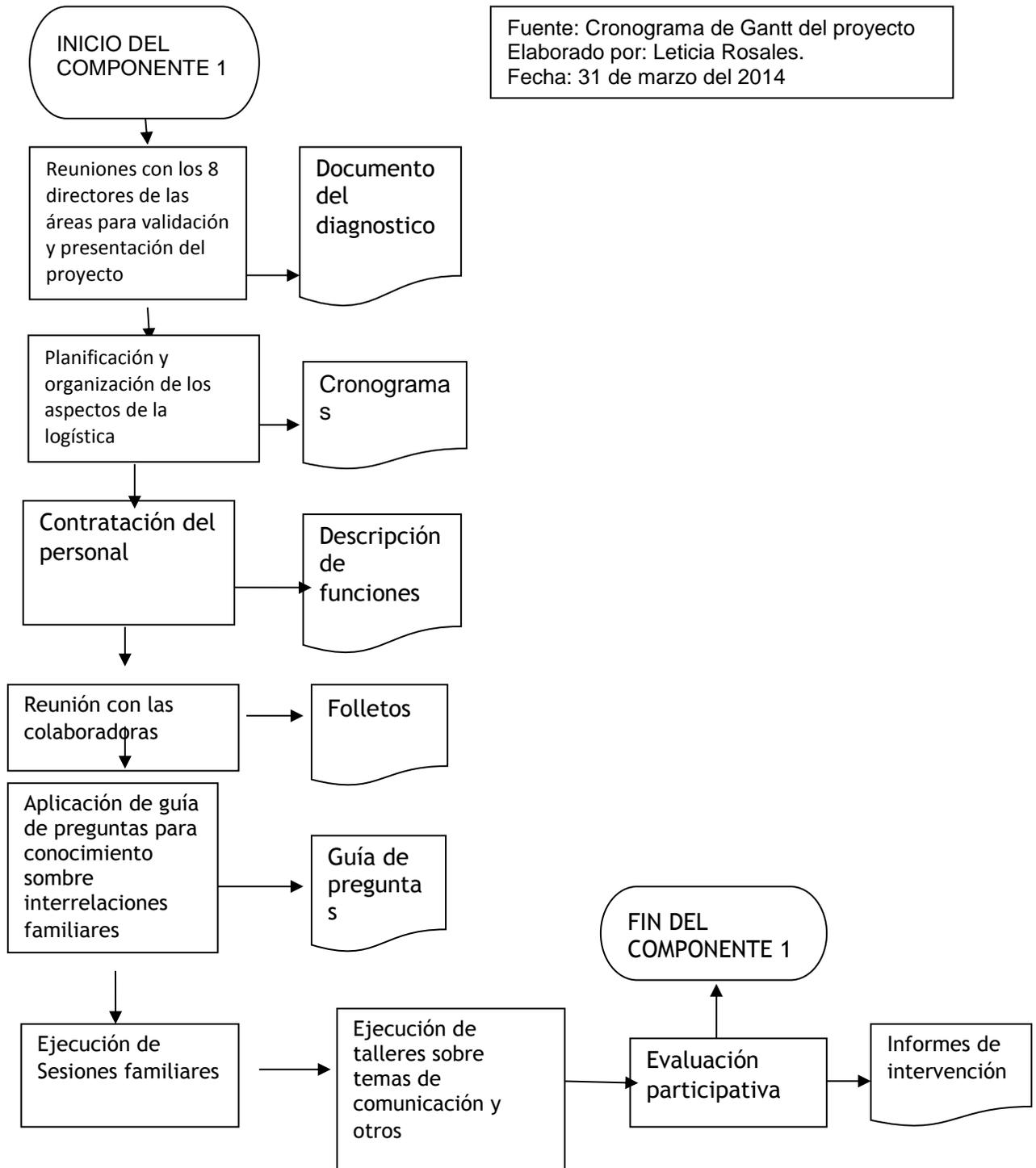
Grafico #1 ORGANIGRAMA DEL PROYECTO



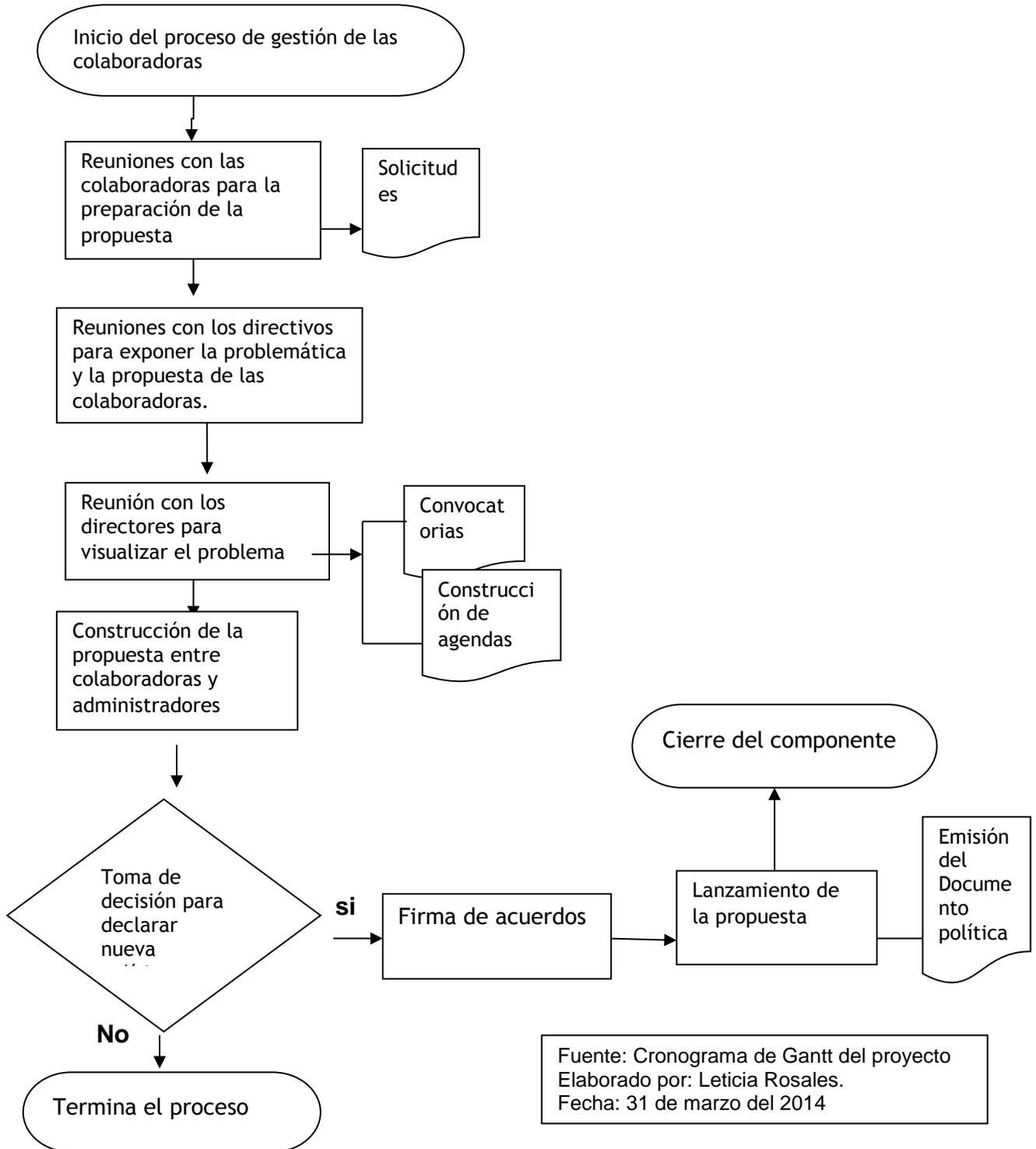
Fuente: elaboración propia
Fecha: 2 de mayo del 2014

6.7.3. FLUJO GRAMAS

6.7.3.1. Proceso del componente 1.



6.7.3.2. Proceso del componente 2



CAPITULO VII: SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.

7.1. Sistema de evaluación y Monitoreo.

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y MONITOREO				
INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	MECANISMO DE MONITOREO	TIEMPO	RESPONSBLE
<p>INDICADOR DE FINALIDAD:</p> <p>Se ha optimizado al término del proyecto, la comunicación asertiva en un mínimo de 45 de las 60 familias de las colaboradoras de las 8 áreas de la Cervecería Nacional.</p>	<p>1.1. Comparación de resultados del diagnóstico realizado en el 2012 con los resultados del estudio actual.</p> <p>1.2. Fichas socioeconómicas</p> <p>1.3. Genograma</p> <p>1.4. Mapa de redes.</p> <p>1.5 Fichas de calidad de vida.</p>	<p>Antes:</p> <p>1.1.1. Reuniones con equipo técnico del Área Social de CN para revisión y análisis de documentos.</p> <p>Durante:</p> <p>Seguimiento a la ejecución del proyecto.</p> <p>Investigación e intervención en las familias.</p> <p>Después</p> <p>El coordinador entrevista a las colaboradoras.</p>	<p>152 días,</p> <p>Desde el lunes 5 de enero del 2015 hasta el 29 de septiembre del 2015</p>	<p>Coordinador de área social</p>
<p>INDICADORES DE PROPÓSITO</p> <p>1. Se han fortalecido las capacidades comunicacionales en términos de roles entre hombre y mujer y entre padres e hijos, en 45 familias de las 60 colaboradoras en las 8 áreas de</p>	<p>MEDIOS DE VERIFICACION</p> <p>1.1. Expresarán satisfacción por los resultados en el</p>	<p>MECANISMOS DE MONITOREO</p> <p>Antes.</p> <p>1.1.1. Reuniones previas con</p>	<p>TIEMPO:</p> <p>62 días</p> <p>14 de Enero del 2015</p>	<p>RESPON SABLES</p> <p>Psicólogo</p>

Cervecería Nacional.	fortalecimiento de las capacidades comunicacionales en la pareja y con sus hijos e hijas.	los Coordinadores de las 8 áreas para verificar resultados sobre el proyecto. 1.1.2. Revisión de los programas implementados. Durante:	hasta el jueves 9 de Abril del 2015	
	<p>1.2. Las colaboradoras demostraran más entrega y voluntad para el trabajo.</p> <p>1.3. Conversarán animadamente en los talleres de evaluación</p> <p>1.4. Asistencia y cumplimiento en las citas convocadas.</p> <p>1.5. Registros de asistencia</p>	<p>1.1.3. Los coordinadores conversaran y escucharan las experiencias de las colaboradoras, usuarias del proyecto.</p> <p>1.1.4. Revisión de los Documentación de las decisiones tomadas por las colaboradoras.</p> <p>Después:</p> <p>1.1.5. Revisión de encuestas de satisfacción a las colaboradoras de la Cervecería.</p> <p>1.1.6. Evaluación de las gestiones realizadas Sistematización de la Información.</p>		

<p>2. Se han implementado dos programas de participación Familiar para fortalecer las interrelaciones entre los miembros de las familias con la empresa y el departamento de Bienestar social.</p>	<p>1.6 Se incrementará al plan de acciones del Bienestar Social dos programas destinados al fortalecimiento de las colaboradoras madres de niños en edad escolar.</p> <p>1.7. Registro de asistencia a los eventos sociales programados por la empresa. Fotografías.</p>			<p>Trabajadora Social</p>
<p>INDICADORES DEL COMPONENTE 1.</p> <p>1.1.1. Se ha implementado en el proyecto dos talleres de orientación para mejorar las relaciones familiares en el tema del autocontrol de la autoridad paterna.</p> <p>1.1.2. Se han fortalecido las relaciones familiares en un 80% de las 60 familias del proyecto " Comunicación asertiva"</p>	<p>Registro de asistencia</p> <p>Fotografías</p>	<p>Antes: Se considera la diferencia de cómo eran los eventos sociales programados por la empresa para las colaboradoras.</p> <p>Durante: Se observará que los hijos demuestren acciones de cumplimiento y responsabilidades en el hogar. Se escuchará las experiencias de las colaboradoras en las entrevistas.</p>	<p>152 días.</p>	<p>Trabajadora Social</p>

<p>1.1.3. Se ha logrado en dos sesiones familiares para el mes de abril, que los padres se comprometan a mejorar su comprensión al ejecutar disciplina con sus hijos e hijas</p> <p>1.1.4. Se evidencia satisfacción por que han mejorado sus relaciones con los otros miembros de la familia de origen después del avance de los talleres</p> <p>1.1.5. El 50% de los hijos adolescentes, demuestran que ha mejorado la comunicación con los miembros de su familia.</p> <p>1.1.6. El 80% de las colaboradoras que asistieron a los seminarios, han mejorado la relación con sus esposos.</p> <p>1.1.7. El Las familias comparten sus experiencias de antes con relación a las actuales en cuanto a la equidad en la</p>	<p>Guía de preguntas para los hijos e hijas.</p> <p>Asistencia a las sesiones.</p> <p>Entrevistas.</p> <p>Asistencia a los talleres.</p> <p>Registros de asistencias.</p> <p>Experiencias en las entrevistas.</p> <p>Registro de asistencia de los padres y los hijos asisten a los talleres.</p> <p>Registros de asistencias.</p> <p>Entrevista de calidad de vida a las colaboradoras para conocer si ha mejorado las relaciones con sus parejas.</p> <p>Videos</p>	<p>Se observara que las colaboradoras asisten a los talleres.</p> <p>Después:</p> <p>Se tomará en cuenta los Registros de asistencias.</p>		
---	---	---	--	--

<p>pareja y con los hijos en las actividades diarias</p> <p>1.1.8. El 90% de las familias que asisten a los talleres responden de manera positiva las evaluaciones con respecto al cumplimiento de las normas en las tareas del hogar.</p>	<p>Registro de asistencia de los asistentes.</p> <p>Facturas y soportes de los movimientos económicos realizadas</p>			
<p>INDICADORES DEL COMPONENTE 2.</p> <p>2.1.1. Implementación de dos programas socio familiares, reorganizado en la empresa para interrelacionar a los miembros de la familia.</p> <p>2.1.2. De 60 colaboradoras, 50 asisten a los programas de capacitación para las colaboradoras no ejecutivas.</p> <p>2.1.3. Se han implementado políticas institucionales para flexibilizar los horarios de trabajo para las colaboradoras que son madres de niños en edad escolar y colaboradoras con casos que limiten los derechos humanos al interior de la familia.</p> <p>2.1. 4. Un grupo de colaboradoras realiza gestiones de procesos para promover el interés por parte de la empresa de intervenir las situaciones familiares.</p>	<p>Documentos</p> <p>Registros de asistencia</p> <p>libro de campo</p> <p>Registros de asistencia</p> <p>Fotografías.</p> <p>Documentos con registros institucionales</p> <p>Hoja de procedimientos</p> <p>Documentos</p> <p>Registros de asistencia</p> <p>libro de campo</p>	<p>Políticas institucionales.</p> <p>Disposiciones de la autoridad competente en la aplicación de las decisiones tomadas.</p> <p>Registro de asistencia</p> <p>Se dispondrá de copias de documentos como base de información para las demás áreas.</p> <p>Gestión de procesos</p> <p>Revisión de contratos de profesionales</p>	<p>desde el 5 de agosto hasta el 29 de septiembre del 2015</p>	<p>Trabajadora Social Y directores de área.</p>

2.1.5. Se contrata a un T. Social y a un Asistente de Trabajo Social	Contratos			
2.1.6. Las colaboradoras cumplen con sus horas de trabajo.	Registros de asistencia	cumplimiento de las horas laborables		
2.1.7. La gestión realizada por las colaboradoras es escuchada y considerada por los administradores de la empresa	Documentos Firmados	Reuniones con el Directorio de la Empresa.		Recursos Humanos
INDICADORES DE LAS ACTIVIDADES DEL COMPONENTE 1	MEDIOS DE VERIFICACIÓN			
1.1. Se ha validado el diagnóstico del Proyecto "Comunicación asertiva entre padres y madres hacia sus hijos e hijas".	Informe diagnóstico del proyecto	Validación del diagnóstico	10 días	Directores de área
1.1.1. Se han ejecutado dos Reuniones con 8 directores de las áreas de la empresa para las respectivas autorizaciones de la ejecución del proyecto.	Registro de asistencia de los directores. Fotografías de las reuniones realizadas.	Reuniones con los directores de las áreas		
1.2. Se ha realizado una presentación del diagnóstico del proyecto "Comunicación Asertiva" al directorio de la empresa y Recursos Humanos.	Power Point de la presentación	Reuniones con el Directorio de la Empresa.	4 días	
1.2.1. Se ha entregado un resumen del Proyecto "Comunicación Asertiva entre padres y madres hacia sus hijos e hijas" a los miembros del directorio.	Registro de asistencia. Documento resumen del proyecto.	Revisión del documento resumen del proyecto		

<p>1.3. Se han organizado 4 actividades de logística y administración del proyecto por área: convocatorias, lugares para reuniones, equipos tecnológicos, y consecución de materiales, etc.</p> <p>1.3.1. Se han realizado 2 Reunión de trabajo con los 8 directores de áreas: Ventas, recursos Humanos, producción, distribución, para auscultar criterios sobre la situación laboral de las colaboradoras en los horarios de trabajo.</p> <p>1.3.2. Se ha elaborado un cronograma de entrevistas por áreas para fortalecer la comprensión de los padres y madres hacia los hijos e hijas</p> <p>1.3.3. Se ha Identificado dos instituciones como red de de apoyo para la Ejecución del proyecto.</p> <p>1.3.4. Se ha contratado un profesional en psicología y terapias familiares para los talleres con las familias.</p> <p>1.3.5. Se ha convocado a 60 familias para realizar sesiones y entrevistas familiares.</p> <p>1.3.6. Se ha elaborado un documento sobre la Sectorización de las viviendas.</p> <p>1.3.7. Se ha informado a 60 familias sobre las sesiones que se realizarán en domicilio.</p> <p>1.4. Se ha implementado 60 sesiones dirigidas a las colaboradoras de la Cervecería Nacional con el tema de comunicación al término del tercer mes del proyecto.</p>	<p>Convocatorias para 60 familias.</p> <p>Facturas de movilización</p> <p>Registro de asistencia</p> <p>Cronograma de entrevistas.</p> <p>Contrato a profesionales.</p> <p>Asistencia de las familias a sesiones y entrevistas familiares</p> <p>Documento de Sectorización de las viviendas.</p>	<p>Antes:</p> <p>Actividades de logística</p> <p>1.1.1. Reuniones con equipo técnico. Cronograma de entrevistas Durante:</p> <p>Se identifica redes de apoyo</p> <p>Contrato de personal</p> <p>Convocatorias para las sesiones a las colaboradoras se hace seguimiento</p> <p>Después :</p> <p>Sistematización de datos.</p>	<p>20 días</p>	
---	---	--	----------------	--

<p>1.4.1. Se ha realizado 60 entrevistas a domicilio a 60 familias de las colaboradoras para conocer la realidad intrafamiliar y sus interrelaciones con su entorno.</p> <p>1.4.2. Se ha elaborado un documento de análisis de la información: Diagnóstico sobre relaciones e interacciones familiares. Conocimiento del sistema familiar y su entorno.</p> <p>1.4.3. Se han aplicado documentos de ejecución, evaluación y monitoreo realizada por los coordinadores de las áreas</p> <p>1.4.4. Se ha elaborado 60 expedientes de los proceso de Sistematización de la información: aplicación de matrices, cuadros.</p> <p>1.4.5. Se ha elaborado un Informe diagnostico preliminar.</p>				
	<p>Registros de asistencia</p> <p>Fotografías.</p> <p>Documento de análisis de Información.</p> <p>Informe diagnóstico de las relaciones e interacciones familiares.</p> <p>60 expedientes de las familias.</p> <p>Un informe diagnostico preliminar.</p>		42 días	

<p>1.5. Implementación y ejecución de 40 sesiones de pareja con dificultades en el fortalecimiento de los límites al interior de las familias.</p> <p>1.5.1. Se han ejecutado 40 Sesiones familiares para identificar las actuaciones de los padres y madres frente a los desacuerdos con los hijos e hijas en la aplicación de las reglas y normas familiares.</p> <p>1.5.2. Se ha ejecutado 40 sesiones familiares con padres, madres, hijos e hijas sobre la disciplina y el autocontrol en los comportamientos e interacciones familiares.</p>	<p>Registro de asistencias. Fotografía. Útiles de oficina</p>		20 días	
<p>1.6. Se ha ejecutado 60 talleres para fortalecer las capacidades actitudinales entre los padres y madres con sus hijos e hijas con respecto a los temas de: comunicación asertiva en la familia según los ciclos de vida.</p> <p>1.6.1. Se ha elaborado un cronograma para entrevistas por familias y para la preparación de materiales de soporte.</p> <p>1.6.2. Se ha ejecutado 60 talleres a 60 familias de las colaboradoras de cervecería Nacional sobre asertividad, expresión y afecto hasta el sexto mes del año 2015.</p> <p>1.6.3. Se ha ejecutado un taller para 60 familias sobre saber decir “no” y “Hablando entre hombres y mujeres” para fortalecer el tema de la equidad, hasta el octavo mes del proyecto.</p>	<p>Registro de asistencias. Fotografía. Libros Documentos Útiles de oficina</p>		55 días	

1.7. Se ha ejecutado un evento de evaluación participativa sobre el proyecto por parte del área de Recursos Humanos. 1.7.1. Se ha realizado la sistematización de la información de los talleres ejecutados con las 60 familias de las colaboradoras.	Guía de evaluación Sistematización de la información		8 días	
1.8. Se ha sistematizado la información para la entrega de resultados referente a la funcionalidad y calidad de vida de las familias.	Cuadros y matrices de sistematización		1 día	
INDICADORES DE LAS ACTIVIDADES DEL COMPONENTE 2:	MEDIOS DE VERIFICACION			
2.1. Se ha promovido en las 8 áreas el reconocimiento de la problemática de las colaboradoras en la dinámica familiar por parte de la administración de la empresa. 2.1.1. Se ha Visualizado la problemática “Dificultades de la Comunicación...”, según el resultado de los diagnóstico recogidos en los talleres y sesiones con las colaboradoras. 2.1.2. Se ha construido una agenda para llegar a acuerdos con las colaboradoras.	Diagnósticos		5 días	
2.2. Se ha realizado una nueva planificación con acciones de participación para las colaboradoras en el tema de flexibilización de las horas laborales 2.2.1. Se ha implementado una propuesta de innovación por parte de las colaboradoras para conseguir que se reorganice y flexibilice el tiempo de trabajo en la empresa y se	Planes de intervención. Registros de asistencia para el grupo conformado por las madres de familia.		7 días	

<p>incremento al personal de Trabajo Social</p> <p>2.2.2. Se han realizado reuniones para establecer nuevas metas con las colaboradoras para conseguir flexibilizar el tiempo de trabajo.</p> <p>2.2.3. Se ha logrado la consecución de un Trabajador Social que apoye en el área de Bienestar social.</p> <p>2.2.4. Se ha implementado un evento para el lanzamiento de la nueva propuesta.</p>				
<p>2.3. Diez de las 60 colaboradoras participantes han gestionado con las autoridades de la empresa para crear políticas internas con enfoque de género.</p> <p>2.3.1. Se ha conformado 1 comisión para hacerle seguimiento al proceso de gestión ante el directorio de la empresa con relación a la flexibilidad de las horas laborales.</p>	<p>Un grupo para gestionar ante las autoridades de la empresa.</p>		<p>3 días</p>	
<p>2.4. Se han ejecutado 3 Reuniones con los directivos de áreas para exponer la propuesta sobre los nuevos horarios de trabajo para las colaboradoras que tienen hijos en edad escolar u otras dificultades que limiten los derechos humanos al interior de la familia.</p> <p>2.4.1. Se han documentado las decisiones tomadas por los representantes administrativos de la empresa para el análisis de la propuesta.</p>	<p>Registro de asistencia Documentos para reconocer el área</p>		<p>5 días</p>	
<p>2.5. Se ha logrado una declaratoria de política institucional con respecto a la flexibilización del tiempo de trabajo para las</p>	<p>Declaración de las políticas públicas</p>		<p>3 días</p>	

<p>colaboradoras que tienen hijos en edad escolar u otras dificultades que limiten los derechos humanos al interior de la familia.</p> <p>2.5.1. Expedición de una carpeta de documentos para cada área de la empresa.</p>				
<p>2.6. Se ha Implementado la Política institucional respecto a la flexibilización de horarios para las colaboradoras que tienen hijos en edad escolar u otras dificultades que limiten los derechos humanos al interior de la familia.</p> <p>2.6.1. Se ha entregado 15 carpetas de información para las áreas y departamentos de la empresa.</p>	<p>15 carpetas de información para las áreas y departamentos de la empresa.</p>		<p>1 día</p>	
<p>2.7. Se ha evaluado las actividades del proyecto según las gestiones realizadas.</p> <p>2.7.1. Se ha aplicado instrumentos de evaluación a las colaboradoras y a los directivos.</p> <p>2.7.2. Existencia de una sistematización general de la información recogida de las reuniones y Preparación del informe final.</p> <p>2.7.3. Se ha elaboración un informe final del Proyecto</p> <p>2.7.4. Se ha realizado el cierre de Proyecto.</p>	<p>Instrumentos de evaluación</p> <p>Informe Final</p> <p>15 carpetas de información para las áreas y departamentos de la empresa.</p>		<p>5 días.</p>	<p>Recursos Humanos</p>

Fuente: Cronograma de Gantt.
 Elaborado por: Leticia Rosales.
 Fecha: 31 de Marzo del 2014

7.2. CONCLUSIONES

El generar una propuesta de intervención para mujeres madres colaboradoras de una de las empresas más grandes del Ecuador, permite analizar que, en todo nivel, estatus social o condición económica, se vive y se siente una realidad singular, diferentes a las demás porque cada espacio social o de trabajo es un sistema diferente con elementos que pueden coincidir en sus estructuras y regulaciones, pero que en el ser humano el trato debe ser diferente.

Toda empresa delimita sus normativas y regulaciones dependiendo de los lineamientos que el estado promulga. De la misma manera al elaborar el proyecto, este se encuadra en lo que las leyes declaran a favor de los derechos humanos.

Las colaboradoras al realizar sus labores están respondiendo como ciudadanas a engrandecer el país buscando el bienestar tanto para ellas como para su familia, pero también para la empresa y el país.

Las familias merecen nuevas opciones para mejorar su calidad de vida y estas se pueden obtener mediante la concienciación y la responsabilidad entre seres humanos.

Concluyo que los miembros de las familias encontrarán el bienestar común si aprenden a comunicarse con respeto y empatía entre padres y madres con sus hijos e hijas y los miembros de su familia de origen.

7.3. RECOMENDACIONES

Que se ejecute el proyecto, porque las madres tienen derecho al trabajo y a fortalecerse personalmente con educación y solvencia económica.

Que se ejecute el proyecto, porque los niños y niñas, hijas de las colaboradoras tienen derecho a ser cuidados y protegidos por sus madres y padres.

Que las autoridades administrativas de la empresa reconozcan que más importante que el bienestar económico es el bienestar físico, el bienestar emocional y el bienestar psicológico y espiritual.

Que la familia reconozca que una comunicación asertiva produce mayor felicidad entre sus miembros.

Que las colaboradoras se motiven a buscar soluciones que den una mejor calidad de vida a su familia.

BIBLIOGRAFÍA:

- Codigo de trabajo (2008).
- (2013). *Diagnóstico de situación socio-familiar de los colaboradores de la CN*. Guayaquil: Cervecería Nacional -Departamento de Bienestar Social.
- Ardila, R. (/ vol. 35, núm. 002). Calidad de Vida: Una definición Integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología - Fundación Universitaria Konrad Lorenz-Bogota, Colombia.*, pp.161 - 164.
- Asamblea. (30 de abril de 2008). *Mandato 8*. Recuperado el 19 de 09 de 2013, de Asamblea Constituyente.
- Aylwin, N., & Solar, M. (s.f.). Familia y Sociedad. En N. Aylwin, & M. Solar, *Trabajo Social Familiar* (págs. 19 - 105). Chile: Universidad Católica de Chile.
- Aylwin, N., & Solar, O. (2002). Diferentes perspectivas para analizar las familias. En N. Aylwin, & O. Solar, *Trabajo social familiar* (pág. 106). Chile: Universidad Católica de Chile.
- Aylwin, Nidia; Solar, María. (2002). Trabajo Social Familiar. En N. Aylwin, & M. Solar, *Trabajo Social Familiar* (pág. Primera Edición). Chile: Universidad Católica de Chile.
- Beyebach, M., & Rodriguez, A. (s.f.). Crisis Evolutivas. En *El ciclo evolutivo Familiar*.
- Bravo, J. (2008). Gestión de procesos. *Gestión de procesos*. Santiago, Chile: Editorial Evolución S.A.
- Briones, G. (2002). *Epistemología de las ciencias sociales*. Bogota Colombia: Instituto Colombiano para el fomento de la educación superior ICFES.
- camison, C., Cruz, S., & Gonzalez, T. (2007). La gestión de la Calidad por procesos. En C. Camisón, *Gestión de la Calidad: Conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. (págs. Cap.. 13, pag. 841- 889). Madrid: Pearson Educación.
- Carchile. (9 de mayo de 2003). *fundacion de la Familia*. Recuperado el 23 de 09 de 2013, de carchile.
- Casas, G. (1985). La comunicación: Hablar y Escuchar. En C. f. Gerardo, *La terapia Familiar y el enfoque de Virginia Satir*. www.ts.ucr.ac.cr.
- Casilimas, C. A. (2002). *Investigacion Cualitativa*. Bogota - Colombia: Instituto Colombiano para el fomento de la educación Superior- ICFES.
- cepal. (2005- 2006). *Estudios economicos de America Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Revista de la CEPAL.
- Cerveceria Nacional. (2005). *Compromisos*. Guayaquil: [cerveceria nacional.com](http://cerveceria.nacional.com).
- Cerveceria Nacional. (2012). Reporte Anual. *Haciendo la Diferencia*, 7 - 74.
- [cervecerianacional](http://cervecerianacional.com). (2012). 125 años. *Haciendo la Diferencia*, 7.
- Constitucion. (2008).
- Diagnóstico. (2013). *Diagnostico*. Guayaquil: Trabajo Social.
- Echeverría, M. L., & Habitt, R. M. (1987). Modelos de ricardo Hill. En M. L. Echeverría, & R. M. Habitt, *Modelos de Intervención que utiilizan los*

- trabajadores sociales en instituciones de bienestar Social en Costa Rica* (págs. 37-38 ; 103 - 118). Costa Rica.
- Eguía, I., & Guerrero, F. (s.f.). *Gestión de Programas Aeronauticos* . Recuperado el 01 de noviembre de 2013, de Dpto. Organización Industrial y Gestión de Empresas.
- Entrevista. (22 de Junio de 2013). Secreto familiar. (L. Rosales, Entrevistador)
- Entrevistas. (28 de Julio de 2013). Mamá CN. (L. Rosales, Entrevistador)
- Espinal, I., Gimeno, A., & González, F. (1999). En I. Espinal, A. Gimeno, & F. González, *El Enfoque Sistemico En Los Estudios Sobre La Familia* (pág. 4). Barcelona.
- Espinal, I., Gimeno, A., & Gonzalez, F. (s.f.). Definición de Familia y conceptos basicos segun la TGS. En I. Espinal, A. Gimeno, & F. Gonzalez, *El enfoque sistemico en los estudios sobre la familia* (pág. pag. 3). Valencia -España: Departamento de la Psicología Evolutiva y de la Educación.
- Estrada, J. (2005). Ecuador Breweries Company. En J. Estrada, *Haciendo Historia*. (pág. 83). Guayaquil: Cia. de Cervezas Nacionales C.A.
- Fairlie, A., & Frisancho, D. (1998). Teoria de las interacciones familiares. *IPSI - Revista de Invstigación en Psicología*, Vol.1, nº2 pp. 41 .74.
- Fantova, F. (2008). estrategias, agentes y politicas de cooperación al desarrollo. En F. Fantova, *Gestión de las organizaciones no gubernamentales* (págs. 14 -15). España: Universidad del país Vasco.
- Gimeno, A. (1999). *La familia: El desafio de la diversidad*. Barcelona: Ariel.
- Herrero, M., & Vived, E. (2008). Calidad De Vida En Personas Con Discapacidad En La Provincia De Huesca: Memoria De Investigación. En E. V. María Luisa Herrero, *Calidad De Vida En Personas Con Discapacidad En La Provincia De Huesca: Memoria De Investigación*. Departamento de Psicología y Sociología Universidad de Zaragoza.
- Instituto de la Mujer Oaxaqueña. (2008). *Protocolo para la Atención en Trabajo Social de los casos de Violencia de Genero contra las mujeres*. Oaxaca- Mexico: Colección Instituto de la Mujer Oaxaqueña Ediciones: Serie Buenas Prácticas.
- jefe-bienestar. (2013). Guayaquil: Cerveceria Nacional.
- jefe-bienestar. (2013). Guayaquil: Cerveceria Nacional.
- Jefe-Bienestar. (2013). Guayaquil: CN.
- López, J. (13 de Julio del 2013). *Misión y funciones del jefe y especialista de Bienestar Social*,. Guayaquil.
- Loza, A., & Cervones, M. (2012). *Sistema de Gestion de Calidad*. Guayaquil.
- Martínez, & Rios. (2006). Los conceptos de conocimiento, epistemología y paradigm, como base diferencial en la orientación metodologica del trabajo de grado. *Facso Uchile*, 120-124.
- ministerioderelacioneslaborales. (2014). *relacioneslaborales*. Recuperado el 21 de 04 de 2014, de relacioneslaborales.gob.ec/salarios-minimos-sectoriales-2014.

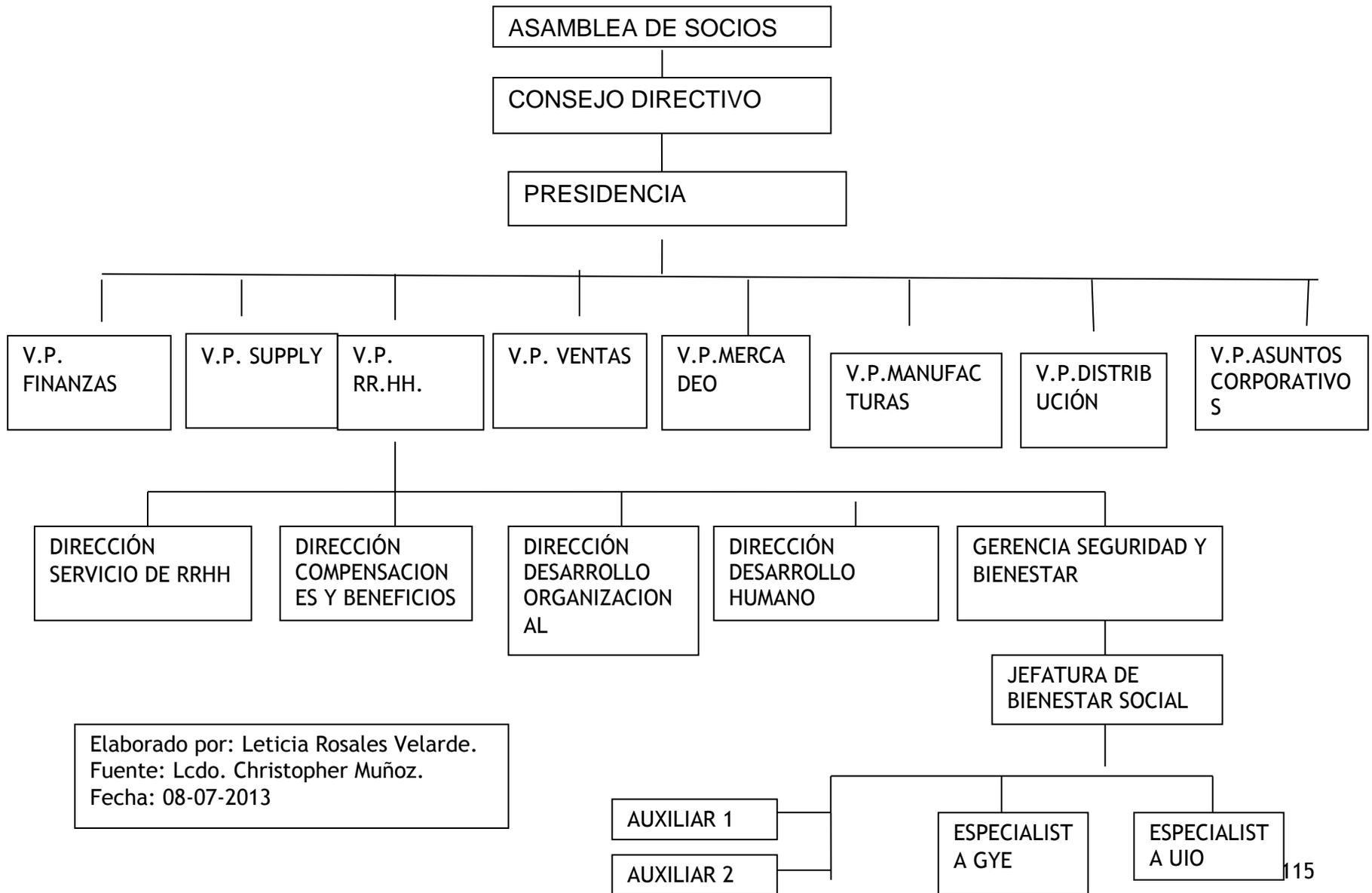
- Modigliani, F. (25 de noviembre de 2010). Teoría del Ciclo vital.
- Molina, M. L., & Romero, M. C. (2001). Las finalidades y métodos de intervención. En M. L. Molina, & M. C. Romero, *Modelos de intervención Asistencial Socioeducativo y Terapéutico en Trabajo Social* (pág. 55). San José de Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Molina, M., & Romero, C. (2001). *Modelos de Intervención asistencial, socioeducativo y terapéutico en trabajo social*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Morin, E. (1977). Del objeto al sistema: de la interacción a la organización. En E. Morin, *El Método I* (pág. 126). México: Multiversidad Mundo Real.
- Morin, E. (2004). *Patente n° N° 20 Gazeta Antropológica, texto 20-02*. París.
- Olga, S. S. (s.f.). En S. S. Olga, *Construcción social, la perspectiva de las fuerzas y el empoderamiento y sus implicancias para la intervención en trabajo social con personas y familias*. Chile: Pontificia Universidad Católica.
- Paul Watzlawick, J. H., & Jackson, D. (1985). *Teoría de la comunicación Humana Interacciones, Patologías y Paradoja*. Barcelona: Editorial Herder .
- Pereira, L. (2008). Teoría Social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Gaceta Laboral*, Versión 14 - n° 1.
- Quevedo. (2012). Guayaquil: Carrera de Trabajo Social.
- Quevedo. (2013). Guayaquil: Carrera de Trabajo Social.
- Quevedo. (2013). Guayaquil: Cervecería Nacional -Departamento de Bienestar Social.
- Quintero, Á. M. (1994). Trabajo Social y procesos familiares. En Á. M. Quintero. Argentina: Lumen Humanitas.
- Rizo, M. (Abril 2011). Pensamiento sistémico y comunicación. *Razon y Palabra*, n° 75.
- Romeu, V. C. (2012). Comunicación entre padres e hijos . *Vida de familia*, 50.
- Rosales. (2013). Guayaquil: UCSG - Catedra IDIS III.
- Rosales. (2013). Guayaquil: Trabajo Social y Desarrollo humano- UCSG.
- senplades. (2013). Obtenido de <http://plan.senplades.gob.ec/objetivos-nacionales-de-desarrollo-humano>
- Suarez, M. (2002). Conversación. En M. Suarez, *Mediando en sistemas familiares* (pág. Cap.3). Buenos Aires - Argentina: Paidós.
- ucema. (s.f.). *Revisión y procesos del desempeño*. Argentina: Universidad del CEMA.
- ucsg. (15 de junio de 2013).
- undlp. (2006). *Teoría de sistemas y de las organizaciones entendidas como sistemas*. Facultad de Ciencias Económicas.
- victoriagasteiz. (2002). Guía para los padres y madres con hijos e hijas adolescentes. *Mediación familiar en conflicto intergeneracional*. Victoria Gasteiz, España: Programa de mediación Familiar.
- Watzlawick, P., Beavin, J. H., & Jackson, y. D. (1985). Consideraciones. En P. Watzlawick, J. H. Beavin, & y. D. Jackson, *Teoría de la Comunicación Humana. Interacciones Patológicas y Paradojas* (pág. 23). Barcelona: Herder S.A.

ANEXOS

Anexos.....	114
Anexo # 1	
Organigrama de la institución Cervecería Nacional.....	115
Anexo # 2	
Matriz de análisis de alternativas de objetivos.....	116
Anexo# 3	
Árbol del problema.....	119
Anexo # 4	
Mapa de actores/as.....	120
Anexo #5	
Matriz de análisis de involucradas/os.....	121
Anexo # 6	
Árbol de objetivos.....	125
Anexo # 7	
Diagrama de estrategias.....	126
Anexo # 8	
Cronograma de Gantt.....	127
Anexo # 9	
Matriz de actividades con presupuesto.....	128
Anexo # 10	
Matriz de análisis de alternativas.....	136

ANEXO # 1

ORGANIGRAMA DE LA INSTITUCIÓN CERVECERÍA NACIONAL



Anexo # 2

MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS DE OBJETIVOS

MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS DE OBJETIVOS								
PROPOSITO: SE HA PROMOVIDO UNA COMUNICACIÓN ASERTIVA ENTRE PADRES, MADRES, CON SUS HIJOS E HIJAS								
OBJETIVOS	IMPACTOS			FACTIBILIDAD			SOSTENIBILIDAD	TOTAL
	SOCIAL	EQUIDAD	AMBIENTAL	TÉCNICA	ECONÓMICA	POLÍTICA		
Se ha reorganizado el tiempo para interrelacionarse con los miembros de la familia	4	4	3	4	4	4	4	27
Se ha promovido el cumplimiento de las horas laborales en la empresa.	4	4	1	4	4	4	4	25
Se ha fortalecido las relaciones laborales entre las colaboradoras y los administradores de la empresa.	4	3	3	4	3	4	4	25

Se han fortalecido las destrezas para el autocontrol en los padres y madres	4	4	1	4	4	3	4	24
Se ha fortalecido la capacidad para expresar afecto en las colaboradoras.	3	3	4	3	4	4	3	24
Se ha fortalecido la comprensión de los padres y madres a los hijos e hijas	4	3	4	3	4	3	3	24
Se ha promovido la flexibilidad de los horarios de trabajo en la empresa.	4	3	2	4	4	4	3	24
Se ha fortalecido las relaciones con otros miembros de la familia de origen	4	4	1	4	4	3	4	24
Ha mejorado la comunicación en la familia.	4	4	2	3	4	3	4	24
Se ha fortalecido las relaciones afectivas más cercanas en los miembros de la familia.	4	4	1	4	4	3	4	24

Se ha promovido una cultura de equidad de género en la familia.	4	4	1	4	4	3	4	24
Se ha promovido la funcionalidad en la familia.	4	4	1	4	4	3	4	24
Se ha promovido el acceso a los programas de capacitación a las colaboradoras no ejecutivas	4	4	1	4	4	3	4	24
Se ha incrementado el personal de atención en el area social	4	4	1	4	3	4	4	24

FUENTES:(actrav.itcilo.org);(Ernesto Cohen; Rodrigo Martínez);(Salud, 2011);(Russomando, 2013); (Cabrera, 2013);(Hidalgo, 2013);(Carlos Larrea; Ana Larrea; Denisse Rodríguez, 2013);(OIT, 2009);(Morales, 2013);(Aylwin & Solar, 2002);(OPS, 2006);(Donoso & Saldias, 1998);(utpl, 2013); (ozonolife, 2013);(geosalud, 2013); (Purto, 2011);(Cano, 2013); (Martín, 2013);(Chan, 2012); (OMS, 2012); (vidassanas, 2012);(UCR, 2012);(Municipiovictoriagasteiz, 2002)

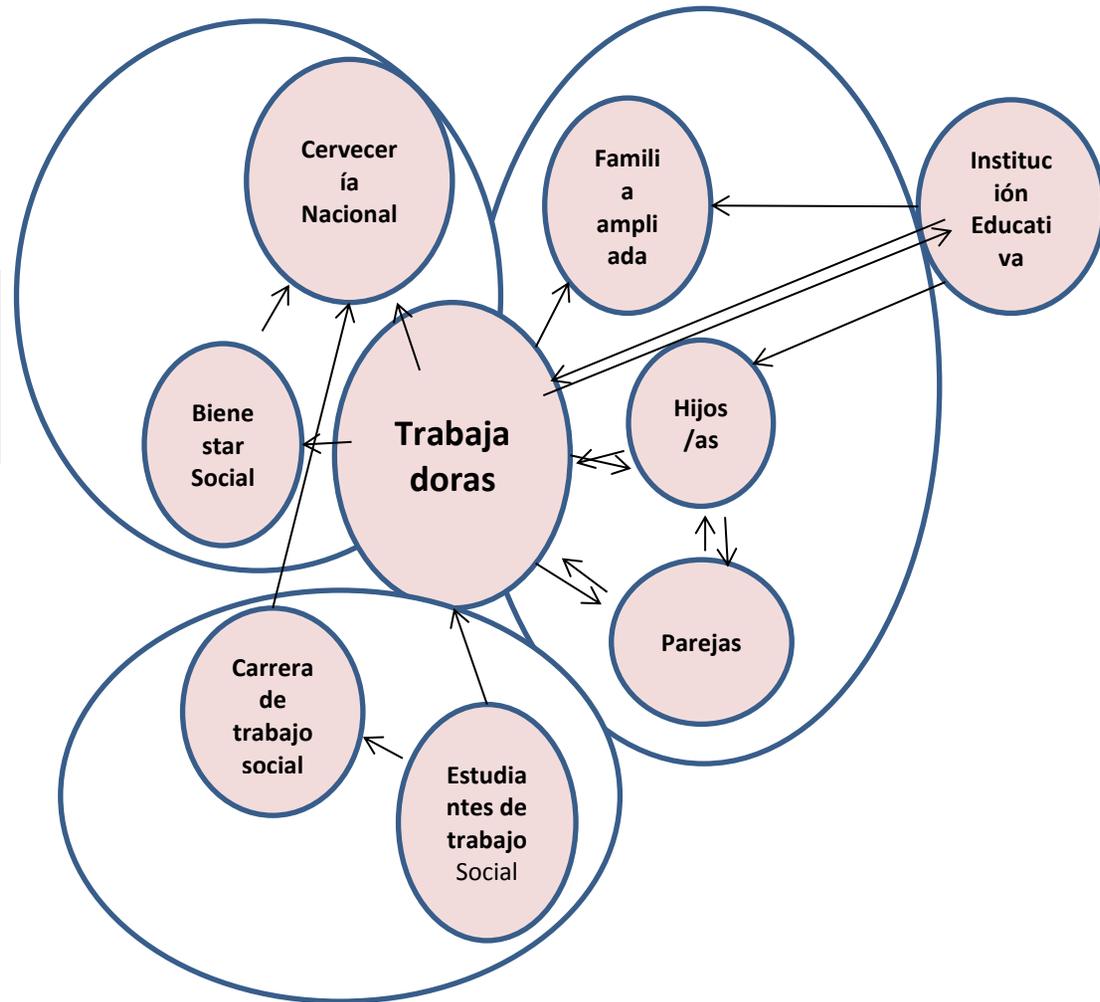
ELABORADO POR: Leticia Rosales Velarde

Fecha: 9 de enero del 2014

Anexo # 4

MAPA DE ACTORES/AS

FUENTE: Matriz de Involucrados, LR. 2013
FECHA: 16 de Sept. 2013
ELABORADO POR: Leticia Rosales.



ANEXO #5

MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADAS/OS

PROBLEMA: DIFICULTADES DE COMUNICACIÓN ENTRE PADRES / MADRES COLABORADORES DE CERVECERIA NACIONAL Y SUS HIJOS E HIJAS.

ELABORADO POR: Leticia Rosales Velarde

FECHA: 28 de agosto del 2013

ACTORES INVOLUCRADOS	INTERESES SOBRE LA PROBLEMATICA	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS, MANDATOS Y CAPACIDADES	INTERESES SOBRE EL PROYECTO	COOPERACION y CONFLICTOS POTENCIALES
Participantes del proyecto	Conocer formas y métodos de realizar una comunicación asertiva con los miembros de la familia para mejorar su calidad de vida. (Ardila, / vol. 35, núm. 002)	Dificultades de comunicación con sus hijos y parejas por jornadas laborales prolongadas y las exigencias laborales. Incumplimiento del rol paterno o materno del colaborador/a debido al	R: Económicos, para pagos de personal de servicio. M: Cumplimiento de normas de la empresa. C: Código de ética de la Empresa CN (Quevedo, 2013).	Que se dé buenas alternativas para mejorar la situación.	C: Las colaboradoras cooperarían para que el proyecto se realice en su tiempo programado y puedan solucionar el problema señalado. CP: Que algunas colaboradoras

		trabajo. (Quevedo, 2013)			desistan de intervenir en el proyecto.
Familia Ampliada	Generar y transmitir valores, tradiciones y formas culturales a través de su esencial tarea socializadora para cubrir la brecha que dejan sus padres por el trabajo. (Aylwin & Solar, Familia y Sociedad)	Dificultad para promover en los miembros de la familia la comunicación asertiva Desgaste físico y emocional en los miembros de la familia. (Quevedo, 2013)	R: estructura de la vivienda. M: Reglas y normas familiares que mejoren la comunicación. C: Apoyo de parte de los miembros de la familia.	Que el proyecto y sus parámetros se cumplan para que se solucionen los problemas familiares	C: Colaborarían con las hijas que laboran en CN. Para cubrir las necesidades de los niños. CP: Los niños obedecen más a sus abuelos que a sus padres.
Hijos	Que los padres trabajen menos tiempo y les brinden más atención a sus necesidades.	Niños dedicados a los juegos de video sin interés por el cumplimiento de sus obligaciones escolares. Enojo. Stress.	R: sus pertenencias M: Normas familiares C: Inteligencia y buena salud.	Tener tiempo de calidad con sus padres y madres.	Los niños intervendrían en las sesiones familiares. Que se enfermen para las fechas programadas.
Parejas	Que la familia recupere su bienestar familiar teniendo más tiempo para sus hijos.	Escasez de tiempo para compartir con la familia. Llegan cansados. Revisan tareas en horas de descanso. (Quevedo, 2013)	R: Tiempo de descanso M: Normas familiares C: Conocimientos de contenidos	Que se extienda por todo el año.	C: Facilidad para reunirse los fines de semana. CP: Que no quieran intervenir en el proyecto.

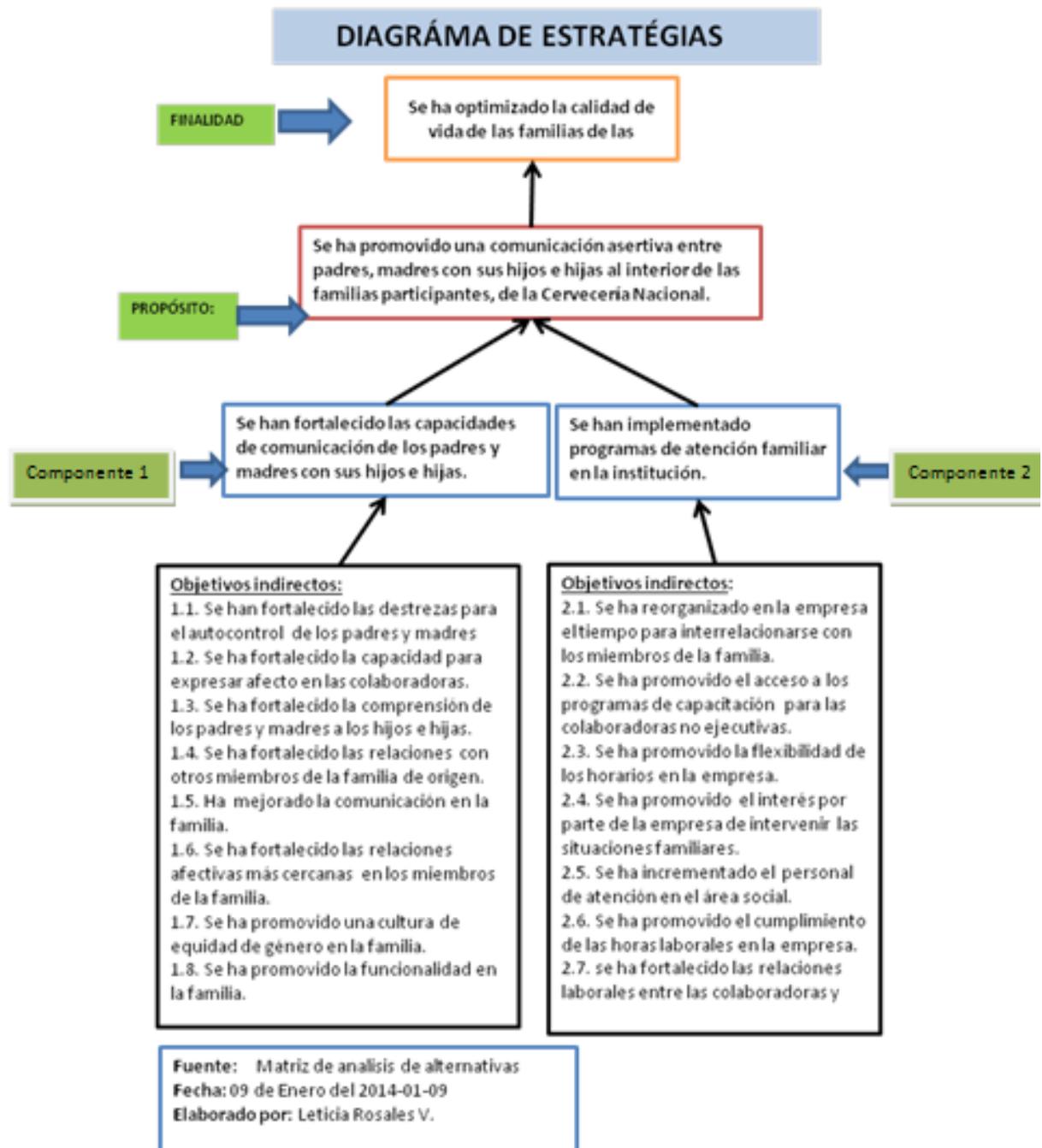
Institución CN	Contribuir en el Mejoramiento “de las relaciones interpersonales en la empresa (clima organizacional) y en la familia (balance de vida personal)” (Cervecería Nacional, 2012).	La mayoría de colaboradores/as percibe a la CN como su fuente de ingresos económicos, más no como una institución a la que se pertenecen.	R: Económicos para el proyecto Mamá CN M: Cumplimiento del proyecto piloto Mamá CN. como uno de los objetivos específicos de la institución. C: convenio con la UCSG para apoyo técnico con los estudiantes del séptimo ciclo. (Quevedo, 2012)	Se debe cumplir en un máximo de cuatro meses como proyecto piloto e intervenir directamente con las colaboradoras para la solución del problema	Institución CN cooperando como ejecutor del proyecto
Departamento de bienestar social.	Lograr el bienestar integral de las colaboradoras (Rosales, 2013)	Pueden incidir en su productividad en la empresa	R: Financiamiento para la ejecución del proyecto; M: cumplimiento de sus funciones de Promover atención y acompañamiento a las colaboradoras y a sus familias; C: personal técnico y voluntariado	Que se fortalezca el proyecto para reproducirlo en el 2014.	Cooperar para que el proyecto piloto se ejecute y se intervenga a las 30 madres escogidas de forma voluntaria.
Carrera de trabajo social de la universidad	Contribuir en la generación de dinámicas de inclusión y apertura de oportunidades de Desarrollo para y desde los sujetos sociales. (Quevedo, 2012)	Inexistencia de procesos de acompañamiento familiar que responda a las realidades particulares de las participantes	R: Convenio de apoyo mutuo. M: Malla curricular C: Docentes en Intervención profesional para tutorías estudiantiles	Convalidar el estudio del funcionamiento de las familias de las/os colaboradoras de la CN, a fin de identificar situaciones que podrían afectar el	Cooperar en la intervención teórica práctica de las estudiantes y la Cervecería.

católica Santiago de Guayaqui I				bienestar familiar y el balance entre la vida personal y laboral del equipo de trabajo de la institución". (Quevedo, 2013)	
Estudiant es de la universid ad católica	Articular los conocimientos teórico-conceptuales, metodológicos y éticos para abordar las realidades familiares y las situaciones sociales complejas que de ellas se derivan.	Que las colaboradoras no cuentan con un espacio apropiado para su atención en fortalecimiento de su calidad de vida y la de su familia	R: apoyo Técnico tutorial: M: Programa de estudio del nivel superior de la cátedra de Trabajo Social; C: Conocimientos teóricos y prácticas de la Intervención Profesional.	Intervenir en las familias de las colaboradoras para levantamiento de información e intervención para mejorar su calidad de vida y bienestar familiar.	Cooperar con el departamento de bienestar Social de la Cervecería Nacional.
INSTITU CIÓN EDUCATI VA.	Propender al mejoramiento de las situaciones familiares desde la guía didáctica a su estudiantado.	Familias con relación poco asertiva	R: Sueldos del magisterio; M: Ley Orgánica de Educación Intercultural. C: Profesorado	El cumplimiento de sus objetivos.	Cooperar desde los lineamientos de la educación secundaria por el bienestar de sus educandos.

Fuente: Guía de investigación de la Institución Cervecería Nacional.
Elaborado por: Leticia Rosales.
Fecha: 15 de Septiembre del 2013

ANEXO # 7

DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS



1.2. Presentación del diagnóstico del proyecto al directorio y Recursos Humanos.	2 días	12/01/15	13/01/15	T.S.	Refrigerios	\$ 1,00 x 15 personas	\$ 15,00	\$ 15,00	
1.2.1. Entrega de resumen a los miembros del directorio.									
1.3. Planificación y organización de los aspectos de la logística y administración del proyecto por área.	20 días	14/01/15	10/02/15	T.S.	Materiales de logística	\$100,00 X 9 Meses	\$ 900,00		\$ 900,00
1.3.1. Reunión de trabajo con los directores de áreas: Ventas, recursos Humanos, producción, distribución, para auscultar criterios sobre la situación laboral de las colaboradoras en los horarios de trabajo.	2 días	14/01/15	15/01/15	T.S.	Materiales de oficina	\$ 0,50 x 10 personas.	\$ 5,00	\$ 5,00	
1.3.2. Elaboración del Cronograma por áreas.					Refrigerios	\$1,00 x 10 personas.	\$ 100,00	\$ 100,00	
1.3.3. Identificación de redes institucionales de apoyo.	4 días	19/01/15	22/01/15	T.S.	Movilización	\$ 5,00 x 4 días	\$ 20,00	\$ 20,00	
1.3.4. Selección y Contratación de un profesional en psicología y una asistente de Trabajo Social.	5 días	23/01/15	29/01/15	Psicólogo		\$ 1000,00 x 5m.x 1 personas.	\$ 5.000,00	\$ 5.000,00	
				Asistente de trabajo social		\$600,00 x 9 m x 1 personas.	\$ 5.400,00		\$ 5.400,00

1.5. Ejecución de sesiones en pareja para el fortalecimiento de los límites al interior de las familias.	20 días	10/04/15	07/05/15	T. S. y psicólogo	Material de oficina	\$2,00 x 40 Familias	\$ 80,00	\$ 80,00	
1.5.1. Una Sesiones para identificar las actuaciones frente a los desacuerdos: reglas y normas familiares.					Movilización	\$2,00 x 40 Familias	\$ 80,00	\$ 80,00	
1.5.2. Una sesión familiar sobre disciplina y autocontrol.									
1.6. Ejecución de talleres para fortalecer sus capacidades actitudinales con respecto a los temas de: comunicación asertiva en la familia, encuentros entre padres e hijos según los ciclos de vida.	55 días	08/05/15	23/07/15	T. S. y psicólogo	Refrigerios	\$ 3,00 X 20 días	\$ 60,00	\$ 60,00	
1.6.1. Elaboración de cronograma de las visitas por familias y preparación de materiales de soporte.					Material de oficina	\$2,00 x 60 Familias	\$ 120,00	\$ 120,00	
1.6.2. Realización de diez talleres para 60 familias sobre asertividad, expresión y afecto.					Material de oficina	\$50,00 x 10 días	\$500,00	\$500,00	
1.6.3. Realización de diez talleres para 60 familias sobre saber decir "no" y hablando entre hombres y mujeres.					Material de oficina	\$50,00 x 10 días	\$500.00	\$500,00	

reorganice y flexibilice el tiempo de trabajo en la empresa.										
2.2.2. Establecimiento de metas para conseguir flexibilizar el tiempo de trabajo.										
2.2.3. Gestión para la consecución de personal que apoye en el área de trabajo social.										
2.2.4. Organización del evento para lanzamiento de la propuesta.	1 día	20/08/15	20/08/15	T.S. y asistente de T.S.	Refrigerios	\$ 0,50 X 100 Personas	\$ 50,00	\$ 50,00		
2.3. Negociación del grupo de mujeres participantes con autoridades de la empresa para crear políticas internas que les favorezca, con enfoque de género.	3 días	21/08/15	25/08/15	T.S. Colaboradoras Y Coordinadores	Refrigerios	\$ 3,00 x 10 personas	\$ 30,00	\$ 30,00		
2.3.1. Ejecución de reuniones con los directivos de áreas para exponer la propuesta sobre los nuevos horarios de trabajo para colaboradoras con hijos en edad escolar.	3 días	21/08/15	25/08/15	T.S. Colaboradoras, Coordinadores y Directores de área	Refrigerios	\$ 1,00 X 15 Personas.	\$ 15,00	\$ 15,00		
2.4. Declaración de nuevas políticas institucionales con respecto a la flexibilización del tiempo de trabajo para las colaboradoras que tienen hijos en	5 días	02/09/15	08/09/15	Coordinadores, Directores de área y Recursos						

edad escolar u otras dificultades que limiten los derechos humanos al interior de la familia.				Humanos.					
2.4.1.Documentación de las decisiones tomadas por los representantes administrativos de la empresa para el análisis de la propuesta									
2.5. Implementación de la Política institucional respecto a la flexibilización de horarios.	3 días	09/09/15	11/09/15	Directores y representantes administrativos					
2.5.1. Documentación para las áreas de la empresa.	3 días	09/09/15	11/09/15	T.S. Asistente de T.S y Recursos H.	Materiales de oficina	\$1,00 x 15 oficinas	\$ 15,00	\$ 15,00	
2.6. Evaluación de las gestiones realizadas al grupo de colaboradoras y a los directivos.	1 día	14/09/15	14/09/15	Recursos Humanos	Refrigerios	\$2,00 x 10 personas.	\$ 20,00	\$ 20,00	
2.6.1. Aplicación de instrumentos de evaluación al grupo de las colaboradoras y a los directivos.									
2.7. Sistematización de la información recogida de las reuniones y Preparación del informe final.	5 días	15/09/15	21/09/15	Coordinadores, Directores de área y Recursos					

				Humanos.					
2.7.1. Elaboración del informe Final del Proyecto									
2.7.2. Cierre de Proyecto.	1 día	21/09/15	21/09/15	T.S. Asistente de T.S y Recursos H.	Refrigerios	\$ 1,00 x 80 personas	\$ 80,00	\$ 80,00	
Total							\$ 230,00	\$ 230,00	
TOTAL DE TOTALES							\$ 22. 370,00	\$ 15.070,00	

Fuente: Cronograma de Gantt del proyecto
 Elaborado por: Leticia Rosales.
 Fecha: 31 de marzo del 2014

ANEXO # 10

MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS DE OBJETIVOS								
PROPOSITO: SE HA PROMOVIDO UNA COMUNICACIÓN ASERTIVA ENTRE PADRES, MADRES, CON SUS HIJOS E HIJAS								
OBJETIVOS	IMPACTOS			FACTIBILIDAD			SOSTENIBILIDAD	TOTAL
	SOCIAL	EQUIDAD DE GÉNERO	AMBIENTAL	TÉCNICA	ECONÓMICA	POLÍTICA		
Se han fortalecido las relaciones de equidad entre la pareja.	<p>A. La colaboradora tiene facilidad para compartir más tiempo en actividades con su pareja y con su familia. 3</p> <p>B. La colaboradora mejora la relación con su pareja, sus hijos e hijas. 4</p> <p>C. Permite más tiempo para el descanso de la mamá y mejora el estado de su ánimo. 4</p> <p>D. Comparte con sus</p>	<p>E. Las colaboradoras que tienen una jefatura en su lugar de trabajo, aplican medidas en función de género 4</p> <p>F. Las colaboradoras que tienen jefaturas en la empresa demuestran</p>	<p>G. no tiene impacto ambiental. 1</p>	<p>H. Existen profesionales en terapia familiar que se pueden contratar para procesos de capacitación en comunicación familiar. 4</p>	<p>I. Existencia de presupuesto para procesos de orientación familiar. 3</p>	<p>J. Existe la decisión de las autoridades para implementar el tema de familia y género. 2</p>	<p>K. prioridad trabajar con el tema familia. 4</p>	35

	compañeros de trabajo sus experiencias positivas. 3	habilidades especiales para tratar con equidad a su personal. 3						
Se han fortalecido las destrezas para el autoco ntrol en los padres y madres	L. la colaboradora reflejará una personalidad carismática en su trabajo. 3 LL. La colaboradora demuestra más empatía con sus compañeros. 4 M. La colaboradora ejerce autodominio en su trato social. 4	N. La colaboradora que tiene una jefatura en la empresa respeta a sus compañeras/os de trabajo en su diversidad 4 Ñ. La colaboradora evita los abusos o malos		Q. En las capacitaciones al personal de la empresa se realizan dramatizaciones o exposiciones de casos de padres que tienen buena comunicación con sus hijos.	R. Hay recursos para programas sociales y de educación 3	S. El departamento de Bienestar Social tiene la disposición de ejecutar capacitaciones para el personal 3	T. ingreso de personal a la empresa. 3 U. Se puede extender el programa a los sectores comunitarios aledaños de la empresa como aporte	44

hábitos.**4**
O. La colaboradora reconoce los derechos humanos de los otros **4**
P. La colaboradora realiza cambios en su personalidad para encontrar la igualdad de oportunidades entre los miembros de la familia y también los aplica en su trabajo. **3**

4.

en el área social.**4**

<p>Se ha reorganizado el tiempo para interrelacionar se con los miembros de la familia</p>	<p>V. La empresa implementa programas que permiten a los hijos e hijas visitar a sus padres en su lugar de trabajo. 3</p> <p>W. La acción de la empresa al implementar programas que reorganicen el tiempo laboral, alimenta un lazo afectivo de los empleados con la empresa 4.</p> <p>X. El mensaje sobre los cambios producidos al interior de la familia son socializados por los niños y niñas ya que lo mencionan por algún</p>	<p>Y. Niñas y Niños tienen la misma oportunidad de conocer las diferentes formas de trabajo que les permitiría proyectarse a su futuro.4</p> <p>Z. Niños y niñas tienen oportunidad de conocer el espacio de trabajo y la seguridad que les brindan a sus padres. 3</p>	<p>AA. Se puede reducir oficinas si algunos trabajos se realizan desde los hogares.3</p> <p>AB. Se reduce la compra y uso de aparatos electrónicos, artefactos.3</p>	<p>AC. Los niños y niñas conocen la empresa que para muchos de ellos es motivo de inquietud. 4</p> <p>AD. Se ponen en exposición de los miembros de la familia los trabajos de los padres para que los hijos y familiares valoren sus esfuerzos.4</p>	<p>AE. Se reemplaza los juguetes tradicionales por una celebración en la empresa con las familias.3</p> <p>AF. Se realizan actividades de bajo costo y muy motivadoras para fomentar la relación intrafamiliar. 4</p>	<p>AG. Art. 284 de la constitución # 6"Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales".4</p> <p>AH. Se aplican nuevas modalidades en los horarios de trabajo.3</p>	<p>AI. La empresa toma renombre por su innovación. 4</p> <p>AJ. Existen más personas interesadas en trabajar en la empresa por sus modalidades en los horarios. 4</p>	<p>53</p>
---	--	---	--	---	---	--	---	------------------

	tiempo después en sus ámbitos educativos entre sus compañeros y sus familiares.3							
Se ha promovido la distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre la pareja.	<p>AK. A las familias de la empresa se las identifica como familias organizadas que disponen de tiempo para asistir a los eventos sociales y culturales programados por la empresa. 3</p> <p>AL. La familia que distribuye equitativamente sus responsabilidades tiene facilidad para compartir momentos de ocio y espaciamiento con sus</p>	<p>AM. Hombres y mujeres trabajan con la seguridad de que sus familiares dependientes están cuidados en la jornada laboral 4.</p> <p>AN. Al incentivar a los hombres a asumir sus responsabilidades familiares repercute en la mejora de sus</p>	G. 1	<p>AO. Trabajo Social coordina acciones con el personal que labora en la empresa para hacer talleres demostrativos sobre actividades domésticas tendientes a fortalecer las relaciones familiares entre sus</p>	<p>AP. El departamento de Trabajo Social puede organizar talleres con la participación de Organizaciones de Mujeres.2</p>	<p>AQ. Se aplica medidas para facilitar la conciliación entre las actividades de trabajo y las actividades de la familia. 2</p> <p>AR. La empresa cumple con la ley sobre la licencia</p>	<p>AT. La empresa cumple con lo estipulado en la Constitución y capacita a sus colaboradores. 3</p>	38

<p>hijos en los programas deportivos y de escolaridad.4</p> <p>ALL. Las colaboradoras que organizan su trabajo y comparten con su pareja los quehaceres del hogar están más dispuesta al trabajo productivo.4</p>	<p>relaciones comunicacionales con su pareja. 3AÑ.</p> <p>Se reconoce el rol de los hombres en el cuidado de hijos e hijas; madres y padres adultos mayores.4</p>	<p>colaboradores 2</p>		<p>parental remunerada 4</p> <p>AS. la empresa aplica lo que dice el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares 2</p>		
--	---	-------------------------------	--	---	--	--

<p>Se ha fortalecido el autoestima en la pareja</p>	<p>AU. La pareja crece con autodominio respetando sus normas y limites para vivir con calidad. 3</p> <p>AV. Las colaboradoras y sus familias tiene buena comunicación para mejorar su autoestima. 2</p> <p>AW. La pareja evita el uso de las redes sociales informáticas que hacen daño al autoestima de la familia. 2</p>	<p>AX. Erradican las contradicciones en la comunicación de pareja. 2</p> <p>AY. Se fomenta en los padres el interés por formar a sus hijos varones sin ideas machistas. 2</p>	<p>G. 1</p>	<p>AZ. La empresa realiza terapias breves que permitan comunicación y promueva el autoestima entre los colaboradores y sus parejas. 3</p> <p>AAA. Talleres de desarrollo personal para conocer el nivel de autoestima de las colaboradoras. 3</p>	<p>AAB. En las redes de apoyo del área social existen instituciones que pueden apoyar en la ejecución de los talleres. 3</p> <p>AAC. El Trabajador Social recibe un sueldo que le obliga a devengarlos con trabajo profesional y puede hacer Intervención familiar si el caso lo amerita. 3</p>	<p>AAD. Conocen los derechos y obligaciones ciudadanas que fortalecen su autoestima familiar. 3</p> <p>AAE. Está basado en la legislación Ecuatoriana. 3</p>	<p>K . 4</p>	<p>34</p>
--	--	---	--------------------	--	---	--	---------------------	------------------

<p>Se ha fortalecido el respeto a la autoridad paterna y la materna</p>	<p>AAF. Se mantiene la autoridad de los padres respetando la dignidad y los derechos de los niños.3</p> <p>AAG. Existe democracia en la funcionalidad de la familia3</p> <p>AAH. Genera mayor espacio de comunicación para evitar el abuso de poder. 3</p> <p>AAI. El respeto a la autoridad paterna y materna evita las dificultades de comunicación entre padres e hijos.3</p>	<p>AAJ. Existe el respeto en las líneas de autoridad impuestas por los padres sin que estos soslayan la dignidad de las mujeres del hogar.3</p> <p>AAK. Las mujeres expresan sus sentimientos y emociones sin ser irrespetada por los otros.3</p>	<p>G. 1</p>	<p>AAL. Se aplica evaluación Familiar para saber si la familia a superado sus problemas de comunicación.3</p>	<p>AAB. 3</p>	<p>AA LL. Existen normas familiares propuestas por la misma familia y por la sociedad.3</p>	<p>K.4</p>	<p>32</p>
--	--	---	--------------------	---	----------------------	---	-------------------	------------------

<p>Se ha fortalecido la capacidad para expresar afecto por parte de las colaboradoras.</p>	<p>AAM. El hogar de las colaboradoras es el mejor espacio para expresar amor y afecto a sus hijos y a su pareja.3</p> <p>AAN. Las colaboradoras hacen uso de sus capacidades y habilidades para expresar afecto a sus hijos y a la pareja.3</p> <p>AA Ñ. Las colaboradoras proporcionan afecto a las personas que trabajan con ellas en sus oficinas. 3</p>	<p>AA O. Al expresar afecto, la colaboradora fortalece el desarrollo y la solidaridad entre los miembros de la familia.3</p>	<p>AAP. Mejora el ambiente ext. e int. de la familia al expresar sentimientos de afecto con la vecindad. 3</p> <p>AA.Q clima laboral más agradable y llevadero.4</p> <p>AA. R menos personas enfermándose en la empresa y en la familia. 4</p>	<p>AA S. Lluvia de ideas en talleres para saber si se conoce que es el afecto y como se lo puede aplicar en los modos de vida. 3</p>	<p>AAB. 3</p>	<p>AA. T Se aplica el Código de ética de la empresa para forjar un clima institucional excelente.4</p>	<p>T. 3</p>	<p>33</p>
<p>Se han incrementado</p>	<p>AA U. Al ejecutarse más interacciones en las familias se</p>	<p>AA X. Las colaboradoras aprovechan los</p>	<p>G. 1</p>	<p>AA Z. Demostración de videos de</p>	<p>R.3</p>	<p>AA LL. 3</p>	<p>K. 4</p>	<p>30</p>

<p>las interacciones de los miembros de la familia</p>	<p>fortalece la comunicación entre sus miembros.3 AA V. Determinan los procesos de cambio en la personalidad de los hijos/as.3 AA W. Los padres aprovechan las interacciones para diferenciarse de las demás familias. 3</p>	<p>momentos libres para relacionarse y conversar con sus compañeros de trabajo 3 AA Y. simetría o complementariedad en las relaciones de los miembros de la familia, en los pares, grupos afines. 3</p>		<p>casos especiales para motivar a las interacciones con énfasis en la comunicación. 4</p>				
<p>Se ha fortalecido la comprensión</p>	<p>AAAA. La comprensión cognitiva es el primer paso para que la familia aumente el conocimiento y</p>	<p>AAAC. El conocimiento de las etapas del ciclo de la vida facilitan la</p>	<p>AAAD. La comprensión de los padres y madres hacia los hijos</p>	<p>AAAE. Sesiones familiares para evaluación</p>	<p>R.3</p>	<p>AAA F. Se trata de hacer conscientes a las</p>	<p>AAAG. Se mantiene el programa si continúa entrando a</p>	<p>25</p>

<p>de los padres y madres a los hijos e hijas</p>	<p>control de sus problemas.4 AAAB. Permite a la familia ordenar su situación, identificar dificultades y establecer responsabilidades. 3</p>	<p>comprensión de los miembros de la familia.3</p>	<p>e hijas permite que haya un ambiente agradable al interior de la familia.3</p>	<p>individual o grupal.3</p>		<p>personas de los deberes y derechos que les corresponde n.3</p>	<p>la personas que demuestren incomprensión a los miembros de su familia.3</p>	
<p>Se ha promovido la flexibilidad de los horarios de trabajo en la empresa.</p>	<p>AAAH. Alternativas que motivan a los empleados a trabajar con más dedicación y empeño. 3 AAAI. Flexibilidad en horarios libera de las horas de trabajo rígidas. 2 AAAJ. Mejora el clima laboral dentro.3 AAAK. Satisfacción y motivación del</p>	<p>AAAL. Las colaboradoras tienen más facilidad para cumplir con sus roles de madre en el hogar. 3 AAA.LL madres y padres tendrán tiempo para las tareas de los hijos.3</p>	<p>AAAM. tendrán tiempo para hacer limpieza en los lugares cercanos a su vivienda y en las avenidas en el contexto comunitario.2</p>	<p>AAAN. Contratos al personal por obra cierta, por tarea y a destajo. 4</p>	<p>AAAN. Pago de los salarios como estipula la ley salarial. 4</p>	<p>AAAO. Cumplimiento de las reglas y políticas organizacionales.3 AAAP. Cumplimiento del código laboral por parte de la empresa.3</p>	<p>AAAQ. El personal produce con mayor agrado a la empresa.3</p>	<p>37</p>

	empleado incrementada. 4							
Se ha recuperado el estado físico y mental de las colaboradoras.	<p>AAA.R las colaboradoras encuentran tiempo para realizar ejercicios matutinos.2</p> <p>AAAS. Las colaboradoras al realizar actividades de deporte o recreación desarrollan una vida dinámica y positiva.3</p> <p>AAAT. Una persona saludable, con energía física y con mente positiva definitivamente es una persona ganadora.3</p>	<p>AAAU. Las mujeres también pueden jugar o realizar deportes de hombres como el futbol y el box.2</p> <p>AAA V. En la empresa la mayoría de las actividad deportiva son solamente para hombres 2</p>	<p>AAAW. El exceso de alcohol, tabaco y drogas (excepto los fármacos recetados por un médico) suele perjudicar seriamente la salud.3</p>	<p>AAA X. Técnicas de relajación y pruebas periódicas que miden la fuerza, resistencia, agilidad, coordinación y flexibilidad. 4</p> <p>AAAY. Exámenes médicos para evaluar el estado físico y mental de las colaboradoras y colaboradores</p>	<p>AAAZ. Hay recursos para programas deportivos en la empresa. 3</p>	<p>AAAAA. El estado físico y la buena salud permiten un rendimiento duradero en el desempeño de las labores de los colaborador es/as.4</p>	AAAQ. 3	32

				.3				
Se ha disminuido el estrés laboral en las colaboradoras.	<p>AAAAB. Las colaboradoras afrontan situaciones estresantes en el ámbito laboral con reacciones positivas. 4</p> <p>AAAAC. Toda persona hace constantes esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar adecuadamente las situaciones que se le presentan 3</p> <p>AAAAD. El deterioro de las relaciones interpersonales, absentismo y disminución de la</p>	<p>AAAAE. Las situaciones que desborda la capacidad de control del sujeto y que producen consecuencias negativas (destres) se dan más en los hombres que en las mujeres.2</p>	<p>AAAAF. En el medio ambiente, existen fenómenos con una menor intensidad pero mayor duración, como el ruido, hacinamiento, polución, que repercuten en el estado de bienestar de las personas. 3</p>	<p>AAAAG. La interpretación y la evaluación son técnicas mediante las que, a partir de la observación de las circunstancias o el contexto que rodean a una situación, se busca o intenta explicar la importancia o el significado de esa</p>	R.3	AAAA H. Aplicación del Código de seguridad laboral 4.	K. 4	30

	productividad, produce estrés laboral. 3			situación. 4				
Se ha promovido el establecimiento de acuerdos respectos a responsabilidades con la familia de	AAAAI. El resolver los asuntos de la Familia de origen hace que se consiga alivio emocional, claridad, perspectiva y la libertad de transformar las formas no saludables de vivir y lidiar con problemas. 3 AAAAJ. La familia realiza aspectos específicos del desarrollo de la personalidad de sus miembros,	AAAAL. La pérdida de buena salud puede significar que una persona que antes era un recurso para la familia, deje de poder contribuir y, en su lugar, empiece a necesitar asistencia. El costo de esa atención de	AAAAM. La empresa crea entornos físicos y sociales para los padres de los colaboradores que promuevan la salud y la participación de ellos con sus hijos y nietos. 3	AAAAN. Talleres, reuniones sociales y conferencias alusivas a la fecha. 3	R.3	AAAÑ. Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948. Art. 16.3 " La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y	T. 3	29

<p>origen de cada uno.</p>	<p>especialmente en la educación y socialización de los miembros más jóvenes. 3</p> <p>AAAAK. Desde lo social, la conducta reproductiva es considerada como reproducción de la población. 2</p>	<p>salud puede empobrecer a toda la familia.3</p> <p>AAAALL. Esa carga se distribuye de forma desigual. Las personas que viven en las zonas más pobres, están en una situación de mayor riesgo. 3</p>				<p>tiene derecho a la protección de la Sociedad y del estado".3</p>		
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Se ha promovido cambios democráticos en los padres y las madres</p>	<p>AAAA O. Los padres y madres tienen una actitud más democrática y motivadora hacia los hijos e hijas.3</p> <p>AAAAP. Los padres y las madres son prescindibles en las acciones escolares de sus hijos.3</p>	<p>AAAAQ. Los varones de la casa tienen más responsabilidades en el hogar3.</p>	<p>AAAAR. Los hogares de las colaboradoras son más acogedores y ordenados 2</p>	<p>AAAAS. La empresa realiza talleres de motivación 4</p>	<p>R.3</p>	<p>AA LL. Existen normas familiares propuestas por la misma familia y por la sociedad.3</p>	<p>K. 4</p>	<p>25</p>
<p>Se ha fortalecido el autoestima en los hijos e hijas</p>	<p>AAAAT. los hijos e hijas se sienten valorados por el cumplimiento de sus responsabilidades.2</p> <p>AAA AU. Los hijos e hijas demuestran más seguridad y confianza en sus interacciones familiares 2</p> <p>AAA AV. Hijas e hijos</p>	<p>AAA AW. Las mujeres logran el desarrollo de su identidad con mayor libertad. 2</p>	<p>AAA AX. Mas niños utilizan el tiempo en actividades sociables y recreativas en el hogar 2</p>	<p>AAA AS. La empresa realiza talleres de motivación 4</p> <p>AAA 3.</p>	<p>AAA Y. Se puede realizar convenio con instituciones educativas que pueden compartir capacitación sobre temas de autoestima y sobre el código</p>	<p>AAA Z. Se aplica el Código de los Niños Niñas y adolescentes 3</p>	<p>K. 4</p>	<p>27</p>

	autónomos responsables de sus actos. 2				de la Niñez. 3 R.3			
Se ha fortalecido el desarrollo del apego de las cuidadoras con los niños	AAAAAA. Padres y madres van a sus trabajos dejando a sus hijos e hijas bajo la responsabilidad de personas confiables. Hijos al cuidado de personas de confianza Hijos en edad escolar con la guía de cuidadores amorosos y responsables.	AAAAAAB. Cuidadoras haciendo respetar la dignidad de las niñas. Cuidadoras motivando con calidez la responsabilidad en los niños.	AAAAAAC. Cuidadoras y niños procurando mantener la limpieza y el buen ambiente en el hogar. Cuidadoras, niñas y niños motivados por el buen uso del reciclaje.	AAAAS. La empresa realiza talleres de motivación 4 AAA 3.	AAAA Y. Se puede realizar convenio con instituciones educativas que pueden compartir capacitación sobre temas de autoestima y sobre el código de la Niñez. 3 R.3	AAAAZ. Se aplica el Código de los Niños Niñas y adolescentes 3	K. 4	
Se ha fortalecido las relaciones con	AAAAAAD. Las familias de las colaboradoras están más fortalecidas en sus relaciones.	AAAAAAE. Existe más confianza y estabilidad emocional en	G. no tiene impacto ambiental. 1	AAAAS. La empresa realiza talleres de motivación 4	AAAAAAF. Se pueden realizar convenios con instituciones que den	AA LL. Existen normas familiares propuestas	K. El Departament o de Trabajo Social tiene como	

otros miembros de la familia de origen	<p>Las colaboradoras se sienten más abiertas al dialogo con sus parejas e hijos/as.</p> <p>Las colaboradoras comparten más tiempo con los miembros de la familia de origen.</p>	<p>las colaboradoras.</p>		AAA 3.	<p>servicios de orientación familiar.</p> <p>R. 3</p>	<p>por la misma familia y por la sociedad.3</p>	<p>prioridad trabajar con el tema familia.4</p>	
Ha mejorado la comunicación en la familia.	<p>AAAAAAG. La comunicación fluida en la pareja fortalece la personalidad de los hijos e hijas.</p> <p>La comunicación da a los padres la capacidad y oportunidad para educar a los hijos e hijas.</p> <p>El escuchar a los otros es fundamental para encontrar acuerdos en</p>	<p>AAAAAAAH. Los consejos de las madres prevalecen en todos los ámbitos y estratos sociales</p>	<p>AAAAAAI. Se utilizan menos aparatos de comunicación.</p> <p>Ahorro de energía.</p> <p>Ahorros económicos.</p>	<p>AAAE. Sesiones familiares para evaluación individual o grupal.3</p>	<p>AAAA Y. Se puede realizar convenio con instituciones educativas que pueden compartir capacitación sobre temas de autoestima y sobre el código de la Niñez. 3</p> <p>R.3</p>	<p>AA LL. Existen normas familiares propuestas por la misma familia y por la sociedad.3</p>	<p>K. El Departamento de Trabajo Social tiene como prioridad trabajar con el tema familia.4</p>	

	la familia.							
Se ha promovido el cumplimiento de las responsabilidades en el hogar	AAAAAAJ. Los niños, niñas y adolescentes adoptan actitudes y aptitudes responsables frente a las tareas del hogar. Niños, niñas y adolescentes aprenden a ser responsables en el orden de sus pertenencias. Niños, niñas y adolescentes crecen proponiéndose metas para el futuro.	AAAAAAAK. Niños crecen con mentalidad ordenada y responsable.	AAAAAAL. Hijos e hijas crecen con hábitos de orden e higiene.	AAAE. Sesiones familiares para evaluación individual o grupal.3	AAAA Y. Se puede realizar convenio con instituciones educativas que pueden compartir capacitación sobre temas de autoestima y sobre el código de la Niñez. 3 R.3	AA LL. Existen normas familiares propuestas por la misma familia y por la sociedad.3	K. El Departamento de Trabajo Social tiene como prioridad trabajar con el tema familia.4	

FUENTES:(actrav.itcilo.org);(Ernesto Cohen; Rodrigo Martínez);(Salud, 2011);(Russomando, 2013); (Cabrera, 2013);(Hidalgo, 2013);(Carlos Larrea; Ana Larrea; Denisse Rodríguez, 2013);(OIT, 2009);(Morales, 2013);(Aylwin & Solar, 2002);(OPS, 2006);(Donoso & Saldias, 1998);(utpl, 2013); (ozonolife, 2013);(geosalud, 2013); (Puerto, 2011);(Cano, 2013); (Martín, 2013);(Chan, 2012); (OMS, 2012); (vidassanas, 2012);(UCR, 2012);(Municipiovictoriagasteiz, 2002)

ELABORADO POR: Leticia Rosales Velarde

FECHA: 9 de enero del 2014