



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

TEMA:

**Proyecto para la reestructuración del sistema de Recursos Humanos
de Artefacta: "Creación de la Unidad de Trabajo Social"**

Previa la obtención del Título

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

ELABORADO POR:

MA. ISABEL ABRIL SÁNCHEZ

MAYRA L. ALCÍVAR CHÁVEZ

Guayaquil, marzo del 2012.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por las Srtas: Ma. Isabel Abril Sánchez y Mayra L. Alcívar Chávez, como requerimiento parcial para la obtención del título de LICENCIADAS EN TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO.

Guayaquil, marzo del 2012

DIRECTORA

REVISADO POR

RESPONSABLE ACADÉMICO



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

MA. ISABEL ABRIL SÁNCHEZ

MAYRA L. ALCÍVAR CHÁVEZ

DECLARAMOS QUE:

El proyecto de grado: Proyecto para la reestructuración del sistema de Recursos Humanos de Artefacta: "Creación de la Unidad de Trabajo Social", ha sido desarrollado con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía.

Consecuentemente este trabajo es de nuestra autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de grado en mención.

Guayaquil, marzo del 2012.

LAS AUTORAS

MA. ISABEL ABRIL SÁNCHEZ

MAYRA L. ALCÍVAR CHÁVEZ



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

AUTORIZACIÓN

Nosotras, MA. ISABEL ABRIL SÁNCHEZ
MAYRA L. ALCÍVAR CHÁVHEZ

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación, en la biblioteca de la institución del proyecto titulado: Proyecto para la reestructuración del sistema de Recursos Humanos de Artefacta: "Creación de la Unidad de Trabajo Social", cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y autoría.

Guayaquil, marzo del 2012.

LAS AUTORAS

MA. ISABEL ABRIL SÁNCHEZ

MAYRA L. ALCÍVAR CHÁVHEZ

ÍNDICE

Resumen del proyecto	Pág.4
Capítulo 1.- Organización promotora del proyecto	Pág.5-9
1.1 Datos informativos	Pág.5
1.2 Historia organizacional y contexto	Pág.5-6
1.3 Estructura organizacional	Pág.6-7
1.4 Filosofía institucional	Pág.7-8
1.5 Unidad de selección y capacitación: Unidad de Trabajo Social	Pág.8-9
Capítulo 2.- Antecedentes del proyecto	Pág.10
Capítulo 3.- Marco teórico, epistemológico y conceptual del proyecto	Pág.11-15
Capítulo 4.- Marco Normativo y estratégico del proyecto	Pág.16-17
4.1 Marco Normativo	Pág.16-17
4.2 Marco Estratégico	Pág.17-18
Capítulo 5.- Justificación del proyecto	Pág.19-31
5.1 Definiciones del problema	Pág.19-20
5.2 Descriptores y/o manifestaciones	Pág.20
5.3 Análisis de factores que generan o agravan el problema	Pág.20-30
5.4 Análisis de los efectos y/o consecuencias	Pág.30-31
Capítulo 6.- Grupo meta al que se dirige el proyecto	Pág.32-37
6.1 Caracterización usuari@s directos/as	Pág.32-35
6.2 Caracterización usuari@s indirectos/as	Pág.35-37
6.3 Caracterización otr@s actor@s participantes	Pág.37
Capítulo 7.- Estrategias del proyecto	Pág.38-40
Capítulo 8.- Análisis de impacto y factibilidad	Pág.41-43
8.1 Impacto social	Pág.41
8.2 Impacto de género	Pág.42
8.3 Impacto ambiental	Pág.42-43
8.4 Factibilidad del cumplimiento de los objetivos del proyecto	Pag.43

Capítulo 9.- Plan de acción y cronograma	Pág.44-58
9.1 Marco Metodológico	Pág.44-45
9.2 Desarrollo del plan de acción por componentes	Pág. 45-58
Capítulo 10.- Presupuesto y financiamiento del proyecto	Pág.59
Capítulo 11 Análisis de sostenibilidad de la propuesta	Pág.60
Capítulo 12 Sistema de gestión, monitoreo y evaluación del proyecto	Pág.61-71
12.1 Organigrama referencial del proyecto	Pág.61-65
12.2 Sistema de monitoreo y evaluación	Pág.66-69
12.3 Flujogramas	Pág.70-71
Capítulo 13.- Marco lógico	Pág.72-77
Bibliografía	Pág.78-81
Anexos	Pág.82-112
Anexo 1.- Organigrama de Artefacta	Pág.83
Anexo 2.- Organigrama Recursos Humanos	Pág.84
Anexo 3.- Matriz de jerarquización del problema	Pág.85
Anexo 4.- Árbol del problema	Pág.86
Anexo 5.- Mapa de actores-as	Pág.87
Anexo 6.- Matriz de análisis de involucrad@s	Pág.88-90
Anexo 7.- Árbol de objetivos	Pág.91
Anexo 8.- Matriz de análisis de alternativas	Pág.92-98
Anexo 9.- Diagrama de estrategias	Pág.99
Anexo 10.- Presupuesto del proyecto	Pág.100-105
Anexo 10.- Presupuesto del proyecto	Pág.106-112

RESUMEN DEL PROYECTO

“Proyecto para la reestructuración del Sistema de Recursos Humanos de Artefacta: Creación de la Unidad de Trabajo Social”.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Finalidad: Se ha elevado la Calidad de los y las Trabajadores/as de Artefacta.

Propósito: Se ha institucionalizado la Unidad de Trabajo Social y todos sus programas y actividades

Componentes: 1.- Se ha disminuido la presencia de crisis bio-psico-filio-laborales; 2.- “Se han fortalecido las capacidades institucionales para asegurar el bienestar de los y las trabajadores/as.; y 3.- Se ha diseñado la estructura general y específica de la Unidad de trabajo Social.

Las actividades planteadas para el logro de los Objetivos Específicos del Proyecto, han sido trabajadas siguiendo el orden de los pasos del método básico de intervención profesional: diagnóstico, planificación, ejecución, evaluación y planificación. A continuación se detallan varias de ellas: Diagnóstico sobre las Realidades Socio-económicas de l@s emplead@s; Ejecución de los talleres de Micro-emprendimiento; Diagnóstico sobre estrés laboral. Diagnostico; Revisión de políticas de Recursos Humanos; “Rediseño en las políticas de RRHH”; Elaboración del Plan Estratégico; Estructuración de la Unidad de Trabajo Social; Diseño del perfil del cargo y puesto de trabajo; Elaboración del manual de políticas y procesos del área; Co-implementación de los programas de la Unidad de Trabajo Social.

DURACIÓN DEL PROYECTO

El proyecto tiene una duración de 440 días.

COSTO TOTAL

APORTES		SUBTOTAL	10% Imprevistos	5.29 % Inflación	TOTAL
Propio	Solicitado				
\$244.781,50	\$41.037,50	\$285.819,00	\$28.581,90	\$15.119,83	\$329.520,73

1 Capítulo.- Organización promotora del proyecto

1.1. Datos informativos

Nombre o razón social: Artefacta

Ubicación geográfica:

País: Ecuador

Provincia: Guayas

Cantón: Guayaquil

Dirección: Guayaquil Av. Jaime Roldós Aguilera y Juan Tanca Marengo
Parque Colón Edificio 4 Planta Baja

Teléfono:

046044340

Página web: www.artefacta.com.ec

Representante Legal: Ing. Raúl Chehade

Sector al que pertenece:

Laboral (Artefacta, Historia de Artefacta)

1.2. Historia organizacional/ Contexto

1989 - 1998

Empresa subsidiaria del Grupo Carsa de Perú que logró liderazgo en el mercado con ventas de USD 75 Millones en 1997 y una participación del 25% en el mercado ecuatoriano.

1999 - 2000

Durante la crisis económica del país los principales acreedores comerciales liderados por Expocarga, Mabe e Indurama realizan una importante capitalización de sus acreencias.

2001 - 2004

La empresa pasa de 8 Millones en ventas en 2000 a 42.6 Millones en 2004 y genera recursos para crecer sostenidamente en el mercado.

2005 – 2007

La empresa pasó de un nivel de ventas de 53 a 70 millones de dólares, experimentando un crecimiento del 31%. En el año 2006 se registraron los mayores volúmenes de venta de los últimos 5 años.

En la actualidad la empresa cuenta con más de 90 puntos de ventas y manteniéndose entre los líderes del mercado de electrodomésticos. (Artefacta, Historia de Artefacta)

1.3. Estructura organizacional

La empresa cuenta con un organigrama general en donde se pueden observar los diferentes departamentos que componen la empresa como:

- Departamento de Auditoría
- Departamento de Recursos Humanos
- Departamento de logística
- Departamento de ventas
- Departamento de marketing
- Departamento de cobranzas
- Departamento de crédito
- Departamento de negociaciones
- Departamento de contabilidad

La empresa cuenta con 101 unidades de negocios ubicadas en algunas ciudades del Ecuador, en cada de unidad de negocio hay un jefe encargado del desarrollo de la misma.

La comunicación entre individuos de igual estatus es horizontal, entre superiores y subordinados es vertical: ascendente y descendente.

El estilo de liderazgo que funciona en la empresa es autocrático; es aquel que toma decisiones, informa a l@s emplead@s de lo que deben hacer y los supervisa de cerca.

Artefacta cuenta con el reglamento interno que es entregado a los emplead@s que ingresan por primera vez, y el reglamento de seguridad y salud ocupacional.

La unidad de Trabajo Social está dirigida por la jefatura de selección y capacitación. (Derteano, 2011)

1.4. Filosofía Institucional

Misión

“Comercializar, a través del financiamiento, bienes y servicios para atender las necesidades del mercado ecuatoriano, buscando superar las expectativas de nuestros clientes, asegurando la liquidez y rentabilidad del negocio con políticas de crédito competitivas, involucrando y desarrollando a nuestros colaboradores y proveedores, y actuando con responsabilidad social”.

Visión

“Líderes en la comercialización con rentabilidad, de bienes y servicios para el segmento socioeconómico medio y bajo de la población del Ecuador”.
(Artefacta, Misión/ Visión)

Valores Institucionales

- ✓ Integra y transparente.
- ✓ Confiables.
- ✓ Seguros.
- ✓ Emprendedores.
- ✓ Honestos y francos.
- ✓ Agresiva pero accesible.
- ✓ Sin excusas.
- ✓ Sin complacencias.
- ✓ Autocrítica y autoexigente.
- ✓ Ágil pero eficiente.
- ✓ Con velocidad de respuesta.

- ✓ De cambios rápidos (proactivos y organizados).
- ✓ Sin paradigmas.
- ✓ Innovadora pero simple.
- ✓ Administramos sin fronteras, desapareciendo barreras.
- ✓ Trabajamos en equipo.
- ✓ Procuramos la mejora continua. (Artefacta)

1.5. Unidad de Selección y Capacitación: Área de Trabajo Social

Jerárquicamente el área de Trabajo Social depende de la unidad de selección y capacitación, misma que pertenece al sistema de Recursos Humanos, específicamente la unidad de selección y capacitación realiza las siguientes tareas:

- ✓ Reclutamiento de personal
- ✓ Selección
- ✓ Contratación
- ✓ Capacitación

A inicios del segundo semestre del año 2011 la gerencia de Artefacta decide contratar una Trabajadora Social, debido a que la empresa fue inspeccionada por autoridades del ministerio de relaciones laborales e hizo un llamado de atención por no cumplir el artículo 42 del código de trabajo (Obligaciones del empleador) numeral 24 "La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente", el gerente decidió que ésta área sea supervisada por la Jefa de selección y capacitación Psi. Industrial Jenny Melo quien realizaba actividades relacionadas con el área de Trabajo Social.

El área de Trabajo Social se inició el 01 de agosto del 2011 con la contratación de una estudiante del último semestre de Trabajo Social, en ese tiempo el área no contaba con un espacio físico. Después de un mes se contrata a otra estudiante del octavo ciclo de Trabajo Social. En ese tiempo las Trabajadoras Sociales cumplían con sus funciones con mucha dificultad ya que solo tenían asignada un solo computador para las dos personas.

A finales del mes de noviembre asignan un espacio físico al área de Trabajo Social y los diferentes implementos que necesita una oficina.

Las Trabajadoras Sociales intervienen en problemas familiares, personales, laborales y salud utilizando el modelo asistencial, socio-educativo y terapéutico desde los métodos de caso y grupo, se utilizan varios instrumentos como entrevistas en domicilio, registro de ficha social, mapa de redes, ecomapa e informes sociales. Los métodos que son más frecuentes son: método de caso y de grupo.

De acuerdo a la percepción que tienen los usuarios sobre la apertura del área de Trabajo Social comentan que están felices porque saben que ahora tienen alguien que los escuche y ayude.

Las funciones dadas desde la empresa para el área de Trabajo Social se basan en el modelo de previsión social. A continuación se mencionan algunas de las funciones desde los modelos de intervención de Trabajo Social:

- ✓ Proveer implementos que identifiquen al emplead@ con la empresa como: uniformes, credenciales, etc.
- ✓ Investigar las problemáticas que tienen los usuarios para intervenir de forma integral.
- ✓ Generar alternativas de solución para los problemas que presentan los usuarios
- ✓ Formar redes de apoyo para una mejor gestión del departamento
- ✓ Aplicación de métodos de animación socio cultural

Para la ejecución de las actividades programadas en el área se necesita la autorización del Gerente de Recursos Humanos, sin su aprobación no se puede ejecutar las actividades, debido a que la empresa se maneja por jerarquías.

Se plantea el proyecto para la creación de la Unidad de Trabajo Social desde una visión sistémica involucrando a los diferentes actor@s del proyecto.

Las formas de comunicación con otras instancias de la organización son a través de vía telefónica, comunicación directa y uso de emails. Hay varios tipos de comunicación: verbal y directa, vía telefónica y vía email. (Derteano, 2011)

2. Capítulo .- Antecedentes del Proyecto

El presente proyecto, forma parte de la formación profesional de los y las estudiantes de la Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano, y constituye un requisito fundamental para la titulación e incorporación de dichos estudiantes a la vida profesional.

Este proyecto cuenta con los aportes epistemológicos y metodológicos de las materias de Intervención Profesional, Modelos de Gestión Organizacional y Proyectos IDIS.

Como antecedentes institucionales, tenemos que desde el año 1983 (fecha de creación), hasta el primer semestre del año 2010, ARTEFATA (institución promotora del proyecto) no había incluido en sus sistemas, un área o unidad destinada a promover y generar bienestar de los actores empresariales. Con la creación de "Serviantares", empresa destinada a la gestión de cobranzas, durante el segundo semestre del 2010, aparece el Área de Trabajo Social, como requisito para su constitución.

La idea de creación de este proyecto nace del interés de las estudiantes, que insertas en el área de Trabajo Social de Artefacta, han palpado la ausencia de una estructura organizativa y lineamientos necesarios para fundamentar intervención; así como también el débil reconocimiento institucional a los ámbitos de intervención y la débil injerencia en la política interna en cuanto a toma de decisiones. Por ello se cree necesaria la independización e institucionalización de Trabajo Social como un subsistema del Departamento de RRHH.

Para la construcción del proyecto, se trabajó con la metodología de marco lógico, lo que llevo a realizar una ardua investigación sobre el tema de estudio, volviéndolo significativo y enriquecedor.

La utilidad de nuestro trabajo radica en promover el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los actores empresariales, lo que apunta a evitar sanciones por irresponsabilidades empresariales con sus trabajadores, elevar la el bienestar social/laboral y productividad de la compañía.

3. Capítulo.- Marco Teórico, Epistemológico Y Conceptual Del Proyecto

Enfoque sistémico

Se utilizará el enfoque sistémico para la realización del proyecto ya que este se ajusta a las interacciones que se dan entre los actores (Trabajador Social, institución y usuario).

La Teoría General de Sistemas (TGS) tiene su origen en los mismos orígenes de la filosofía y la ciencia. La palabra Sistema proviene de la palabra *systema*, que a su vez procede de *synistanai* (reunir) y de *synistêmi* (mantenerse juntos).

Específicamente se le atribuyen a George Wilhem Friedrich Hegel (1770 – 1831) el planteamiento de las siguientes ideas:

- El todo es más que la suma de las partes
- El todo determina la naturaleza de las partes
- Las partes no pueden comprenderse si se consideran en forma aislada del todo
- Las partes están dinámicamente interrelacionadas o son interdependientes

Durante el siglo XX de manera particular la TGS no está ligada solamente a la Filosofía, aparecen otras disciplinas que se apoyan en ella o le dan elementos para complementar sus planteamientos, a continuación se hace una lista de algunas de esas disciplinas y de las personas relacionadas con el proceso:

- Psicología de la Gestalt (Christian von Ehrenfels)
- Teoría de las Comunicaciones (Claude Elwood Shannon)
- Cibernética (Norbert Wiener)
- Sociología (Talcott Parsons)
- Fisiología (Walter Brandford Cannon)
- Bioquímica (Lawrence J. Henderson) (Arabany Ramírez, 2002)

“La base del pensamiento sistémico consiste en reconocer la existencia de una serie de conceptos genéricos aplicables y aplicados en diversos estudios (Rosnay, 1975).

El enfoque sistémico es holístico y tiene una mirada amplia en donde trabaja la relación causa-efecto desde una mirada circular.

“Todo sistema tiene cuatro propiedades fundamentales que lo caracterizan: los componentes, la estructura, las funciones y la integración.

- Los componentes son todos los elementos que constituyen el sistema.
- La estructura comprende las relaciones que se establecen entre los elementos del sistema. Está basada en un algoritmo de selección, es decir, en un ordenamiento lógico de los elementos.
- Las funciones son las acciones que puede desempeñar el sistema, tanto de subordinación vertical, como de coordinación horizontal.
- La integración corresponde a los mecanismos que aseguran la estabilidad del sistema y se apoyan en la cibernética y la dirección. Esto se confirma mediante los controles evaluativos que permiten la retroalimentación.

El proyecto se basará en la teoría sistémica ya que esta teoría abarca todos los aspectos, permitiendo tener una mirada holística e integradora.

Enfoque humanista

Otro enfoque a tomar en consideración es el humanista que se ocupa de desarrollar el potencial humano.

El desarrollo humano es un proceso de descubrimiento, de crecimiento, de humanización, de conquista de la libertad; representa el esfuerzo de los hombres y las mujeres por conquistarse a sí mismos a través de la iluminación de la inteligencia y el fortalecimiento de la voluntad.

Expresa un perfil de hombre que representa convicciones y creencias funcionales a un ideal de sociedad, y que integra la conducta colectiva, el comportamiento humano social y de valores deseables. Se han identificado seis dimensiones claves para que, a través de su desarrollo y sano equilibrio, cada persona logre una vida más plena, completa y feliz. (Teoría del desarrollo humano)

Estas dimensiones son: bienestar físico, familia y pareja, desarrollo profesional, aspectos culturales y de educación, desarrollo social, bienestar emocional y trascendencia. (Teoría del desarrollo humano)

Este representa un compromiso para llegar a seres humanos, un acentuar la totalidad y unicidad del individuo, una preocupación por mejorar la condición humana, así como por entender al individuo (Carpintero, Mayor y Zalbidea, 1990).

Algunos de los postulados básicos de la psicología humanista son: (La psicología humanística)

- Es más que la suma de sus partes
- Lleva a cabo su existencia en un contexto humano
- Tiene capacidad de elección
- Es intencional en sus propósitos, sus experiencias valorativas, su creatividad y la comprensión de significados.

Además de dichos postulados los partidarios de esta teoría comparten cuatro características fundamentales: (Bouret Andrade, Álvarez Rivera, & García Rodríguez)

1. Muestran un particular afán por centrarse en la persona, su experiencia interior, el significado que la persona da a sus experiencias.
2. Enfatizan las características distintivas y específicamente humanas como son la creatividad, autorrealización, decisión, etc.
3. Mantienen el criterio de significación intrínseca a la hora de seleccionar los problemas a investigar, en contra de un valor inspirado únicamente en el valor de la objetividad.
4. Se comprometen con la dignidad humana y se interesan por el desarrollo pleno del potencial inherente a cada persona, para ellos la persona es central tal y como esta se descubre y en relación con otras personas y con otros grupos sociales.

El profesional de Trabajo Social se preocupa por l@s trabajador@s, es parte de su esencia, es por esta razón que este proyecto se basa en la teoría del desarrollo humano.

Otro elemento que fundamenta la creación de este proyecto es la Responsabilidad Social empresarial, la cual es inherente a la empresa, recientemente se ha convertido en una nueva forma de gestión y de hacer negocios, en la cual la empresa se ocupa de que sus operaciones sean sustentables en lo económico, lo social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona y buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras. Es una visión de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad. (Cajiga)

Se mencionan algunos componentes que componen la Responsabilidad Empresarial: (Calvo)

Protección ambiental: se centra en encontrar soluciones sostenibles para el uso de recursos naturales con el objetivo de reducir el impacto ambiental de la compañía.

Derechos de los trabajadores: se refiere a la libertad de asociación y al reconocimiento real del derecho de la negociación del contrato colectivo; la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio; la abolición y eliminación del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación.

Derechos humanos: considera que las prácticas empresariales pueden afectar profundamente los derechos y la dignidad de los empleados y las comunidades.

Participación comunitaria: se refiere a una amplia gama de acciones tomadas por las empresas para maximizar el impacto de la donación de dinero, tiempo, productos, servicios, influencia, conocimiento de gestión y otros recursos sobre las comunidades en las que operan.

CERES, es una red de organizaciones que promueven el concepto y las prácticas de responsabilidad social en el Ecuador, sus miembros provienen de distintos sectores del país Empresas privadas, Fundaciones Empresariales, ONGs, que representan diversos estilos y trabajan en conjunto por resolver los problemas de desarrollo de la sociedad ecuatoriana de una forma democrática, sustentable y solidaria.

Ellos entienden la Responsabilidad Social Empresarial como: "Una nueva forma de hacer negocios, en la que la empresa ingresa a un nuevo mercado de

competitividad basado en la ética de la gestión de sus operaciones, reconociendo los intereses de distintos públicos con los que se relaciona, accionistas, empleados, comunidad, proveedores, clientes; buscando la sostenibilidad del medio ambiente, la suya propia y las generaciones futuras. (Ceres)

Para entender la dinámica de la empresa Artefacta es necesario entender teorías que hablen sobre el clima organizacional: (Sandoval, 2004)

Likert en su teoría de clima organizacional menciona que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción.

Likert señala que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales influyen en la percepción individual del clima: variables causales, variables intermedias y variables finales.

Las variables causales, son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las variables independientes se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables.

Las variables intermedias, reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.

Las variables finales, denominadas también dependientes son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas.

Se habla de la Responsabilidad Social Empresarial como parte del marco teórico ya que es un elemento que está incorporado en uno de los componentes del proyecto y que tiene estrecha relación con la profesión del Trabajo Social, así como el clima organizacional debe ser estudiado, ya que está especificado como uno de los aristas principales en que se buscará la ejecución del proyecto.

4. Capítulo.- Marco Normativo Y Estratégico Del Proyecto

4.1 Marco Normativo

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo primero da la siguiente definición: "El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico" en donde está regido por leyes, códigos, planes, etc.

El presente proyecto se enmarcará en la Constitución de la República del Ecuador (2008), Código de trabajo, Plan Nacional para el Buen Vivir, Decreto 8, la Declaración universal de los derechos humanos y la Organización Internacional de Trabajo.

En la Constitución de la República del Ecuador se hace referencia a los siguientes artículos:

En donde el trabajo es un derecho (Art.33, Declaración Universal de los derechos humanos Art.23,No. 1) que se sustenta en varios principios: A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración (Art.326, No.4, Declaración Universal de los derechos humanos Art. 23, No. 2), ésta deberá ser justa, con un salario que al menos cubra las necesidades básicas de la persona trabajadora y su familia (Art. 328, Declaración Universal de los derechos humanos Art. 23, No. 3), la persona tiene derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado para la garantía de su salud (Art.326, No. 5), si se llegare a presentar conflictos en las relaciones laborales se adoptará el diálogo social para la resolución de los mismos (Art. 326, No. 10), además se le otorgará al empleado el acceso a la seguridad social (Art. 34) a través de un seguro universal que cubrirá enfermedades, maternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, etc (Art. 369).

La constitución ampara a las mujeres garantizando igualdad en el acceso a empleos, a la remuneración equitativa y a protegerlas de acoso sexual o actos de violencia (Art. 331), también se dará estabilidad laboral a pesar de estar en un periodo de gestación y lactancia e incluso por licencia de paternidad (Art. 332).

Otro de los instrumentos fundamentales para el desarrollo del proyecto es el Código de Trabajo que es un documento jurídico que regula las relaciones entre los empleadores y trabajadores en el cual se menciona las obligaciones del empleador en beneficio de los trabajadores (Art.42) como: Establecer

comedores (No.4), escuelas elementales para los hijos de los empleados (No.5), almacenes donde puedan adquirir artículos de primera necesidad (No.6), proporcionar oportunamente útiles, instrumentos para el desarrollo del trabajo (No.8), mantener el buen trato al empleado(No.13), contratar un trabajador social(No.24).

Así como los empleadores tienen obligaciones los empleados también están sujetos a deberes (Art. 45) como:

La jornada máxima de trabajo será de 8 horas diarias y 40 horas semanales (Art. 47), los empleados tendrán derecho a días de descanso entre semana o fines de semana (Art.50) y gozarán de vacaciones anualmente por quince días (Art. 69).

En el año 2007 la Asamblea Constituyente crea el "Decreto 8" debido a que se estaba vulnerando los derechos de los trabajadores por la presencia de tercializadoras en donde se contrataba por horas a los empleados y no se les concedía un pago justo por sus servicios y no se les brindaba estabilidad laboral.

4.2 Marco estratégico

El Plan de Desarrollo para el Buen Vivir es el instrumento que aporta en el marco estratégico ya que en él se sujetan las políticas, programas y proyectos para el sector público y privado en el cual se hablan de doce objetivos de los cuales haré mención al objetivo seis que garantiza el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas en donde se mencionan políticas y lineamientos para generar fuentes de trabajo, cumplimiento de los derechos laborales, pago de remuneraciones justas, impulsar actividades económicas, promover condiciones de trabajo estable, seguro, no discriminatorio. Y especifica metas que serán alcanzadas hasta el año 2013.

En el marco normativo internacional la "OIT (Organización Internacional del trabajo) es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo que tiene varios objetivos como promover oportunidades para que las mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, cumplir las normas y derechos del trabajo, fortalecer el diálogo social" (Somavia, 2011).

La OIT, es un organismo tripartito porque en ella participan tres partes involucradas en la problemática laboral: (Trabajo)

- los gobiernos;
- las empleadoras y los empleadores;
- las trabajadoras y los trabajadores.

Las principales instancias de la OIT son:

1. **La Conferencia Internacional del Trabajo**, es el organismo máximo de la OIT, encargado de establecer las normas internacionales mínimas del trabajo y definir las políticas generales de la Organización. Se reúne anualmente.
2. **El Consejo de Administración**, es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces por año en Ginebra. Esta encabezado por el Director o Directora General. Adopta decisiones acerca de la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto que, a continuación, presenta a la Conferencia para su adopción.
3. **La Oficina Internacional del Trabajo**, con sede en Ginebra constituye el secretariado permanente de la Organización Internacional del Trabajo y funciona asimismo como sede operativa, centro de investigación y casa editora.

Es importante sustentar las bases del proyecto con las normativas a nivel internacional y nacional, tomando en consideración los elementos que ayudan a comprender el problema planteado. Estas normas le dan un importante valor al proyecto, generando credibilidad y el evidente profesionalismo de las personas que realizaron el proyecto ante las autoridades de la empresa.

Se han mencionado en este capítulo las leyes que respaldan la esencia del proyecto, desde una visión holística.

5. Capítulo.- Justificación del Proyecto

A partir de los problemas identificados en la lista de jerarquización del problema (ver anexo # 3), se seleccionó a la **“Fragmentación y Desarticulación de las iniciativas empresariales de atención integral a las crisis psicosociales de los y las Trabajadoras de Artefacta”**, como el problema a intervenir con el proyecto.

5.1. Definiciones del Problema: Fragmentación y Desarticulación de las iniciativas empresariales.

“La fragmentación tiene una fuerte carga polisémica y la actual comprensión del fenómeno puede interpretarse desde los cambios globales producidos desde hace unas décadas y que le imprimen rasgos propios”. Cuando pensamos en fragmentación, enseguida viene a nuestra mente el siguiente concepto “división en partes o fragmentos”.

Autores como (VIDAL ROJAS, 1997), afirma que es un proceso territorial que se construye a través de tres subprocesos: fragmentación social, fragmentación física y fragmentación simbólica y en cualquiera de los casos supone la independencia de las partes (fragmentos) en relación al todo sistema. La noción de fragmentación pone el acento sobre la complejidad de las dinámicas socio-espaciales ligadas a la metropolización (estallido, separación, secesión), resultante de la agravación de las desigualdades sociales, el ascenso de la pobreza y la brutal pauperización de las clases medias.

La fragmentación está igualmente asociada al proceso de creación de territorios, en los que se despliegan las nuevas políticas sociales destinadas a las poblaciones pobres (Schapira, 2001).

Tomando los conceptos anteriores podemos definir que, desde la administración los recursos empresariales la fragmentación puede ser entendida como una división estratégica para pro-activizar las actividades de cada dependencia y cumplir con los objetivos inherentes a ellas.

La desarticulación en cambio, hace énfasis en la separación de piezas articuladas. Terry (1982), dice que la administración hace que los esfuerzos humanos sean más productivos... “La administración lleva el orden a los

esfuerzos, convierte la información desarticulada en relaciones significativas, estas relaciones operan para solucionar problemas y alcanzar objetivos".

La fragmentación sumada la desarticulación, constituyen un problema a la hora de sincronizar los procesos empresariales y las personas. El holismo en la administración de las iniciativas empresariales, es la idea de que todas las propiedades de un sistema no pueden ser determinadas o explicadas por las partes que los componen por sí solas; Aristóteles menciona que "El todo es mayor que la suma de sus partes".

5.2. Descriptores y/o Manifestaciones:

El problema de la desarticulación y fragmentación de las iniciativas empresariales frente a la atención de las Crisis Psicosociales de los y las trabajadores/as de Artefacta, se vivencia de la siguiente forma:

- ✓ El 65 % de los y las Trabajadores/as de Artefacta entrevistad@s, perciben las iniciativas empresariales están segregadas (Trabajo Social, 2012), esto se puede notar a la hora de iniciar o finalizar los procesos administrativos y de atención a sus necesidades.
- ✓ Aproximadamente el 30% de los entrevistados perciben como débil e ineficaz al sistema de comunicación interna (Trabajo Social, 2012), lo que genera las escasas de reportes y/o difusión acerca de la situación problemática de los emplead@s, algo que se puede evidenciar con mayor facilidad en los meses de abril, octubre, noviembre y diciembre (Nómina Artefacta 2012).
- ✓ El 60% de los y las Trabajadores/as entrevistados, perciben que los intereses empresariales están volcados al logro de Objetivos y que desvalorizan sus situaciones personales y laborales ((Trabajo Socia) lo que provoca reiterada aparición de crisis (El impacto de las crisis sobre los trabajadores, 2010).
- ✓ Los accidentes de trabajo se presentan en un porcentaje mínimo aproximadamente uno o dos accidentes por mes, generalmente los accidentes lo tienen los inspectores cobradores.

5.3. Análisis de factores que generan o agravan el problema

La teoría sistémica y el enfoque que Desarrollo humano usados para entender el problema desde diferentes dimensiones y sistemas; revisando las causas desde lo general a lo específico; reconociendo las índoles: individuales, sociales,

económicas, políticas; nos permitieron enriquecer el análisis de las causas más importantes, que se detallan a continuación (Ver anexo# 4, Árbol del Problema):

Causa directa 1.- Existencia de problemáticas "bio-psico-socio-familiares" en l@s emplead@s de Artefacta SA.

En muchas ocasiones las problemáticas bio-pisco-socio-familiares, se ven traducidas o se manifiestan mediante la presencia de las crisis de los sujetos y sus entornos. Las raíces semánticas de la palabra crisis, provienen del término chino "welji" significan peligro y oportunidad (Wilheim, 1967). Las crisis tienen comienzos identificables, la experiencia de crisis se ha comprendido como algo precipitado o desbordado por algún suceso específico.

La crisis "alude a la invalidación de las costumbres" y de "los medios habituales" de la vida y constituye el "estado normal de la sociedad" (Buman, 2001). Es el estado habitual de la sociedad, una situación de constante desequilibrio.

Naomi Golan en su teoría, sostiene hay ciertos "incidentes peligrosos" que desencadenan las crisis; ella los clasifica como: previstos (la adolescencia, el matrimonio, un cambio de domicilio, etc) o imprevistos (la muerte, el divorcio, el desempleo o desastres ambientales como un incendio).

Para Caplan (2009) "crisis" es perturbación de una situación estable, que se caracteriza porque sobreviene de forma repentina e inesperada, provocada por una situación estresante o un acontecimiento precipitante; este nos plantea una tipos de crisis que se pueden darse son los siguientes:

- Crisis por desmembración (muerte de un miembro de la familia, hospitalización, separación, divorcio, abandono).
- Crisis por accesión (embarazo no deseado, vuelta del padre/madre, abuelos, adopción).
- Crisis por desmoralización (falta de apoyo, infidelidad, alcoholismo, delincuencia).
- Crisis por desmoralización y accesión o desmembración (ilegitimidad, huidas, divorcio, encarcelamiento, suicidio)
- Crisis por cambios de status (empobrecimiento, paro, enriquecimiento, migraciones).
- Crisis por motivos situacionales (accidentes, catástrofes, violaciones, nacimiento de un hijo minusválido).

- Crisis de desarrollo del individuo (crisis vocacionales, de valores, adolescencia, vejez).

Al igual que el conflicto, la crisis es parte de la experiencia vital de las personas. Golan, manifiesta que existen "estado vulnerables" en la vida de toda persona, grupo u organización, que benefician la aparición una o varias crisis durante su desarrollo.

Los datos recuperados de la plataforma interna de Artefacta, muestran que durante el segundo semestre del año 2011, el 31% del total de la nómina realizó varias gestiones para acceder a los diferentes tipos de préstamos que brinda la empresa... "Una vez cumplido el año de labores, los trabajadores de Artefacta y Serviantares respectivamente, pueden solicitar préstamos empresariales con descuento a rol. Los préstamos que realice el trabajador no pueden ser mayores al 30% de la remuneración percibida (ARTEFACTA, 2007).

En el cuadro 1, encontramos que 142 trabajadores/as accedieron a préstamos con descuento vía rol, posicionándose como el tipo de préstamo más solicitado, seguido por el préstamo nómina... "los trabajadores que tengan 1 año de estabilidad laboral y 30 años de edad o 3 años de estabilidad laboral sin límite de edad, pueden acceder al préstamo nómina del Banco de Guayaquil".

CUADRO 1.- PRÉSTAMOS REALIZADOS POR LOS Y LAS EMPLEADAS DE ARTEFACTA DE JULIO A DICIEMBRE DEL 2011

TIPO	MES						TOTAL
	JULIO	AGOS TO	SEPTIEM BRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEM BRE	
PRÉSTAMO NÓMINA	15	13	12	11	18	43	112
PRÉSTAMO DESCUENTO ROL	25	12	20	22	23	40	142
ADELANTO DE SUELDO	13	20	5	8	7	35	88
ADELANTO DE DÉCIMO TERCER SUELDO	0	5	5	3	6	7	26
ADELANTO DE UTILIDADES	0	0	0	0	1	3	4
31% de la Nómina							372

Fuente: Jefatura de Nómina, recuperado de intranet, el 5 de febrero del 2012.

Fecha: 9 de febrero del 2012

Elaboración: Abril & Alcívar

Si tomamos como antecedente los párrafos anteriores, podemos deducir que una de las formas más comunes que tiene la sociedad guayasense para satisfacer sus necesidades más inmediatas o básicas, son los préstamos.

En el gráfico 1, se han detallado las necesidades que movilizan a este grupo de personas a realizar préstamos; resultando que el mayor número se efectuó para cubrir las cuentas generadas por concepto de salud. La presencia de enfermedades respiratorias, gastrointestinales, malestar general (Dispensario Médico., 2012) en el o la Trabajador/a de la empresa o los miembros de su grupo familiar (microsistema), se ha convertido en una de las principales causales de ausencias laborales.

Los sujetos desde el enfoque de Desarrollo Humano, son vistos como seres integrales. Esta integralidad supone las dimensiones "bio-psico-socio-espiritual"; La salud al igual que la alimentación, que en este estudio resultó ser el valor más bajo con un 12%, son criterios articulados a las dimensiones bio-psico-sociológicas.



La salud es el estado de completo bienestar físico, mental y social; y no solamente la ausencia de enfermedad (OMS). Bonfrembrenner, en su teoría manifiesta la existencia de cuatro sistemas; el Microsistema "familia", es el primer espacio de pertenencia de un individuo. Cuando al interior de la familia surgen factores inesperados como las enfermedades, toda su dinámica sufre cambios. Si un / una trabajador/a o alguien de su familia se ve afectado por una crisis, el resto del supra sistema termina relacionado con la misma.

La presencia de las crisis al interior del sistema familiar, se convierte el ambiente propicio para el estallido de los síntomas del estrés. Cuando una parte se estresa, la unidad entera puede derrumbarse. En este punto se puede palpar, como una enfermedad trasciende en el bienestar el individuo y su entorno, deteriorando la salud física y mental.

De la población total de Artefacta 1.230 trabajadores, se tomo como muestra de estudio 1.050 personas de las áreas de Ventas, Call Center, Crédito y Cobranzas. La Unidad de Trabajo Social (2012), realizó una entrevista a los Jefes/as de cada área, para conocer el número de episodios de crisis que ell@s han podido observar en el personal bajo su cargo, producto de los elementos laborales, durante el transcurso de los últimos 3 meses. En el cuadro 2, se evidencia que el promedio de aparición de síntomas es del 30%, siendo "Ventas" el área más afectada.

CUADRO 2.- PROMEDIOS DEPARTAMENTALES DE SÍNTOMAS DE CRISIS SEGÚN PERSEPCIONES DE LAS JEFATURAS

NO. TRABAJADORES/AS	DPTOS.	SÍNTOMAS DE CRISIS				PROMEDIO
		IRRITABILIDAD	AGOTAMIENTO	ANSIEDAD	CONFUSIÓN	
40	CALL CENTER	30%	50%	20%	3%	26%
815	VENTAS	25%	70%	70%	10%	44%
45	CRÉDITO	25%	25%	50%	0%	25%
150	COBRANZAS	15%	80%	10%	0%	26%
1050						30%

Fuente: Entrevista a Jefes/as de Ventas, Call Center, Crédito y Cobranzas, el 7 de febrero del 2012.

Fecha: 9 de febrero del 2012

Elaboración: Abril & Alcívar

La encuesta del bufete británico de abogados (Speechly Bircham, 2009), resume el impacto de la crisis sobre los y las trabajadores/as. Más de 350 profesionales de recursos humanos hablaron de las razones por cesar a un trabajador, las que nos dan por cesar incluyen las siguientes:

- 36%, ausencias del trabajo.
- 42%, problemas disciplinarios.
- 46%, el mal rendimiento en el trabajo.

Si desde la dimensión social la institución no se contribuye al mejoramiento de las condiciones vida y específicamente a las de "Salud Integral", los episodios de estrés se replicarán en el sistema de trabajo, causando entre uno de los principales problemas el "Estrés laboral", factor que incide en la productividad individual como la empresarial, en la alteración de los procesos laborales y la sobrecarga laboral.

Los factores indirectos de las existentes problemáticas "bio-psico-socio-familiares", son entre los principales:

- ✓ Alteración en los procesos laborales.
- ✓ Baja autoestima.

- ✓ Reproducción de situaciones de violencia.
- ✓ Presencia de enfermedades.
- ✓ Estrés laboral.
- ✓ Conflictos de pareja.
- ✓ Condiciones remunerativas poco satisfactorias.

Causa directa 2.- Débil capacidad institucional para asegurar el bienestar de los y las trabajadoras/as.

Tras la aprobación de la Carta Magna de la República del Ecuador en el año 2008 hasta la actualidad, se han venido gestando una serie de cambios estatales, cuyo fin es articular los poderes del estado y sus políticas e iniciativas con el Modelo de Desarrollo basado en el Buen Vivir.

El *sumak kawsay* implica mejorar la calidad de vida de la población, desarrollar sus capacidades y potencialidades; contar con un sistema económico que promueva la igualdad a través de la re-distribución social y territorial de los beneficios del desarrollo; impulsar la participación efectiva de la ciudadanía en todos los ámbitos de interés público, establecer una convivencia armónica con la naturaleza; garantizar la soberanía nacional, promover la integración latinoamericana; y proteger y promover la diversidad cultural (Art. 276).

Buen Vivir, es una apuesta de cambio para reivindicar y garantizar el cumplimiento de derechos y elevan la calidad de vida, que en muchas ocasiones se ha visto afectada por el modelo económico capitalista.

Las empresas ecuatorianas presente en el siglo XXI, tienen que articularse con el criterio de buen Vivir fomentando el equilibrio entre la vida personal y la laboral de cada uno de sus trabajadores/as, repercutiendo positivamente tanto en la eficacia empresarial como en el bienestar del trabajador.

Con el surgimiento de desarrollo psicosocial propuesto por Erikson (1963), tras la consideración que "la personalidad es algo que se desarrollo en el ciclo completo de la vida". El desarrollo psicosocial sigue una trayectoria de 8 etapas, en las cuales existe un potencial de crisis; es entonces, donde aparece alas crisis del ciclo vital o psicosociales.

Una crisis puede ocurrir cuando el desempeño de las actividades relacionadas con una etapa del desarrollo se perturba o dificulta. En la **adultez temprana** (18 a 35 años) los y las mujeres, tienden a preocuparse por temas de relacionados con la intimidad: la maternidad/paternidad, **ocupación** y/o carrera; convirtiéndose en un periodo de asentamiento y consolidación de las raíces y del avance particular de las profesión.

La **adultez media** es el momento donde se re-elabora asuntos previos al desarrollo y se confrontan por completo a nuevos problemas y desafíos. Los y las mujeres en esta etapa viven las nuevas motivaciones de la parter/maternidad: adaptación a la vida con hijos adolescentes y/o adultos. En la etapa de **madurez** (50 a 60 años), las personas se exponen al incremento de las expectativas de vida, jubilación y sus nuevas libertades de padres/madres. Neugarten, describe a esta etapa como la de mayor interioridad, lo que supone una acomodación de si mismo y a las restricciones del medio externo.

El grupo humano que forma parte de Artefacta en su gran mayoría pertenece a las tres etapas antes mencionadas; la aparición o reiteración de las crisis de las personas en el sistema laboral y demás microsistemas, dependen tanto de los recursos internos (individuo) como de los del entorno.

Pero no todas las empresas sienten una verdadera preocupación por el bienestar del trabajador. En el gráfico 2, podemos observar que el 65% de los y



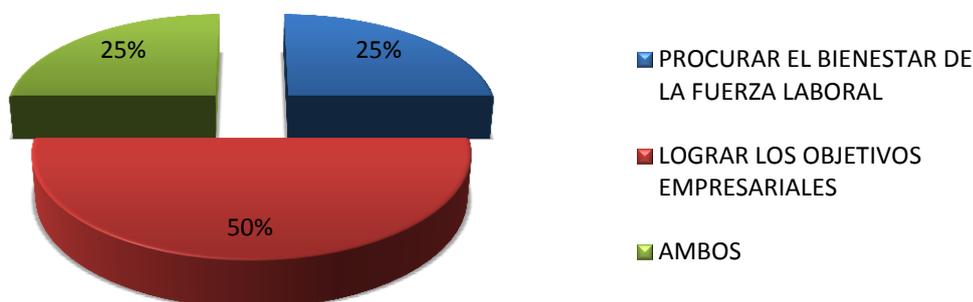
las Trabajadores/as de Artefacta, sienten que su situación personal al interior de la empresa es desvalorada o no es tomada en cuenta, a pesar que es el lugar donde pasan gran parte de su tiempo.

Si analizamos el nivel de afinidad o identificación que sienten los

empleados, seguramente las cifras cuantificables sean pocas; históricamente la lógica del mercado capitalista, donde la fuerza laboral es usada como motor productor, ha significado la reproducción de episodios contraproducentes al bienestar.

En el gráfico 3, encontramos que solo el 25% de l@s emplead@s entrevistad@s, perciben que la empresa procura mantener y fomentar el bienestar de la fuerza laboral. Es sumamente importante, repensar en el tipo de imagen empresarial ante el cliente interno y externo.

GRÁFICO 3.- PERCEPCIÓN DE LOS Y LAS TRABAJADORAS/ES ACERCA DE LOS INTERESES EMPRESARIALES.



Fuente: Trabajo Social, encuesta 20 Trabajadores/as, febrero del 2012.

Fecha: 9 de febrero del 2012

Elaboración: Abril & Alcívar.

El bienestar económico de una empresa, depende el bienestar de "bio-psico-socio-familiar" de sus trabajadores/as y viceversa. Si las organizaciones cuentan con malas condiciones de trabajo y salarios bajos, además presentan los mayores índices de accidentes y enfermedades profesionales y a esto se le suma la necesidad de l@s trabajadores y trabajadoras, que por falta de dinero y mucha necesidad familiar, acceden a realizar trabajos en condiciones inseguras y precarias a pesar de saber sobre los riesgos que atentan contra la salud, sus derechos y deberes; tendremos como resultado el colapso del sistema laboral.

Esta débil capacidad institucional para asegurar el bienestar de los y las trabajadoras/as, es generada por varias causas indirectas como son:

- ✓ Las prácticas institucionales afectan el desarrollo socio-económico de los y las emplead@s.
- ✓ Bajo nivel de involucramiento institucional con la problemática de los trabajadores/as.
- ✓ Desvinculación empresarial con la normativa de salud y seguridad laboral.
- ✓ Insuficiente asignación de recursos a las unidades que manejan las iniciativas de bienestar laboral.
- ✓ Escaso número de profesionales en el campo de la salud mental física.
- ✓ Escasa vinculación con redes de apoyo.
- ✓ Liderazgo permisivo centrado en los compromisos empresariales.
- ✓ Enfoque inadecuado de la Responsabilidad Social empresarial.

Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo, que produce esta baja identificación empresarial en sus trabajadores, representa algún tipo de

trastorno psiquiátrico (estrés, depresión, angustia, entre otros). “Un estudio de casos que tomó una muestra de 15 empresas, que representaban a 8.245 trabajadores, concluye que el 73% de ellas reconocía haber detectado casos de estrés laboral. Sólo en el 27% se habían desarrollado programas preventivos, aun cuando el 80% consideraba que los programas contribuirían a mejorar la productividad” (Facultad de Medicina de la Universidad de Chile.).

La empresa debe orientar sus acciones a la prevención de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales y apuntar hacia el mejoramiento los aspectos físicos del medio laboral, con medidas de higiene y seguridad industrial; la organización del trabajo, las líneas y la forma de ejercicio de la autoridad, el grado de participación de los emplead@s; y el establecimiento de políticas y programas de salud mental y física, que engloben al Trabajador, Familia y comunidad.

Causa directa 3.- Inexistente estructura de la Unidad de Trabajo Social.

El Trabajo Social, es entendido entonces como la profesión que promueve el cambio y/o la transformación social; que acompaña a la persona en la búsqueda de las alternativas de solución para la resolución de problemas sociales, promoviendo a su vez, el empoderamiento del rol de sujeto activo en sociedad, afianzando las relaciones humanas y fortaleciendo la participación ciudadana, desde un enfoque de derechos.

El o la Trabajador/a Social, es un/a profesional que actúa sobre la cuestión social que se halla inmersa en las complejas interacciones del sujeto con sus entornos vitales inmediatos; y es ahí donde facilita procesos dirigidos a fomentar el bienestar mediante la prevención y atención de necesidades sociales de las personas, familias, grupos y el ambiente en el que viven.

Las prioridades de la práctica de los y las profesionales, variarán de un país a otro, y con el tiempo, en dependencia de las circunstancias culturales, históricas y socioeconómicas.

En el Ecuador, gran parte de las intervenciones de Trabajo Social, se desarrollan dentro del espacio laboral privado. En la praxis, él o la profesional, se enfrenta problemáticas sociales como las: desigualdades, exclusiones, inequidades e injusticias presentes en el sistema, además de responder a las crisis y emergencias personales de cada uno de sus usuarios. El Trabajo Social

Laboral, intenta responder también a las exigencias empresariales. Es la Institución quien marca la cancha (marco normativo y estratégico) de la actuación profesional.

A continuación me permitiré citar a Jiménez (1980) quien nos brinda una base metodológica de intervención del Trabajo Social, en la empresa privada:

- ✓ Identificar los conflictos y buscar estrategias para abordarlos.
- ✓ Preparar y reunir información para confeccionar el diagnóstico social.
- ✓ Confeccionar planes y programas de gestión social.
- ✓ Trabajar en equipos con todas las personas del área de recurso humano de la empresa.
- ✓ Visualizar al trabajador como una totalidad compleja, en la que los sentimientos y percepciones tienen gran importancia.
- ✓ Respetar las expectativas y sentimientos del grupo y sus formas de concebir soluciones.
- ✓ Concebir el desarrollo personal y organizacional como un todo integrado, como dos caras de una misma medalla.
- ✓ Evaluar mediante indicadores la gestión social de la empresa.

En la actualidad Trabajo Social al interior de la organización consta como un área, lo cual limita la actuación de l@s profesionales responsables de dichas funciones. La empresa interesada en cumplir su objetivo productivo, debe preocuparse de la mantención y desarrollo de su recurso humano; por lo cual debe pensar en el bienestar de las personas, donde la labor del Trabajo Social no ha estado ajena.

Trabajo Social, alimentándose del diagnóstico organizacional el cual aporta conocimiento teórico y fundado de la realidad organizacional, planea sus intervenciones que apuntan a mejorar el bienestar o elevar la calidad de vida de los y las trabajadoras/es.

“El Trabajo Social aporta a la optimización de los recursos existentes en nuestra sociedad y al interior de la organización para que sean utilizados de forma expedita por el trabajador. Chiavenato (1984) las políticas del área de recursos humanos deben tener las siguientes características: estabilidad, consistencia, flexibilidad, generalidad y claridad” (Masa & Paladines, 2010).

Los factores indirectos de esta inexistente estructuración de la Unidad, son:

- ✓ Inexistencia de un diagnóstico social para conocer las necesidades de los y las empleados
- ✓ Incipiente reconocimiento de la profesión por parte de los empleados.

- ✓ Insuficientes número de profesionales titulados en Trabajo Social.
- ✓ Débil articulación de los planes y planes y políticas empresariales con el PNVB y garantías constitucionales.

Educar a la Comunidad empresarial (autoridades y empleados), asegurará no solo que se respeten sus derechos, sino que promoverá que sean ejercidos. Todos tenemos la responsabilidad y el debemos de hacerlo. Tanto las instituciones, trabajadores/as y comunidad, debemos tener en cuenta que no una solo una "persona" a la que se está violentando, sino un "derecho"; si no se frena la vulneración de los derechos, cada vez más sujetos serán afectados por la misma causa.

Los efectos psicosociales en los y las empleados privados, producto de la baja identificación empresarial con el concepto de buen vivir, no solo produce baja identificación empresarial, sino que representan algún tipo de trastorno psiquiátrico (estrés, depresión, angustia, entre otros).

5.4. Análisis de los Efectos y/o Consecuencias

El problema de la presencia de las crisis psicosociales de los y las Trabajadoras de Artefacta frente a la débil articulación y fragmentación de las iniciativas empresariales para la atención integral, está generando otros problemas que se han identificado, entre los que podemos mencionar:

- ✓ Vulneración de los derechos del trabajador.
- ✓ Accidentes de trabajo y/o condiciones sub-estándares.
- ✓ Afectación a la salud emocional de l@s colaboradores.
- ✓ Ruptura de las relaciones familiares.
- ✓ Disminución del bienestar psico-social.
- ✓ Disminución de la productividad.
- ✓ Deterioro de la calidad de vida del trabajador/a.
- ✓ Clima laboral inadecuado.

Como es evidente la fragmentación y desarticulación de las iniciativas empresariales es grave, ya que afecta al individuo, sus dimensiones y sistemas, ya que se produce dificultad para brindar apoyo y servicios a sus miembros cuando más lo necesitan.

Durante el proceso de la práctica pre profesional, hemos podido constatar que en las distintas Áreas o sistemas laborales muchos de los y las Trabajadores/as, (jóvenes, adultos y adultos mayores), son víctimas de vulneraciones de derecho donde las más frecuentes son: el maltrato psicológico (insultos, gritos, etc.), negligencia (desinterés empresarial en brindar espacios adecuados para el

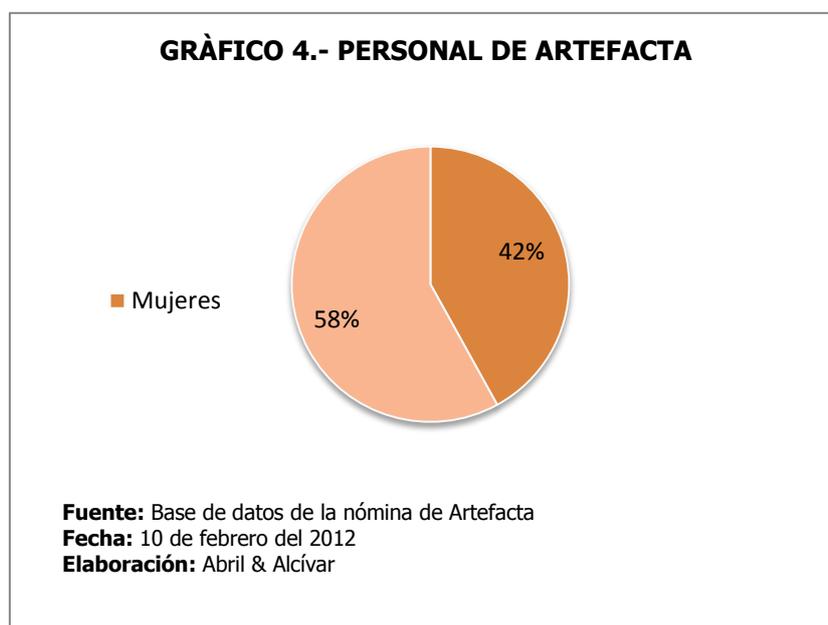
trabajo), el abuso poder (obligando al trabajador a cumplir funciones no establecidas en el perfil del cargo), Discriminación étnica y social (empleo términos y lenguaje despectivo al referirse a un emplead@), Multas y sanciones no establecidas en el Reglamento interno y Código de Trabajo; Hostigamiento laboral; Hostigamiento sexual a la mujer; Injurias calumniosas o falso testimonio hacía l@s trabajadores/as; y Salarios y remuneraciones injustas.

Si el problema no se subsana o se generan programas de bienestar laboral /social, con los años se agravará, situación por la cual se vuelve urgente intervenirlo. Por ello, se presenta este proyecto, para ser desarrollado desde Artefacta SA.

6. Capítulo.- Grupo Meta al que se dirige el Proyecto

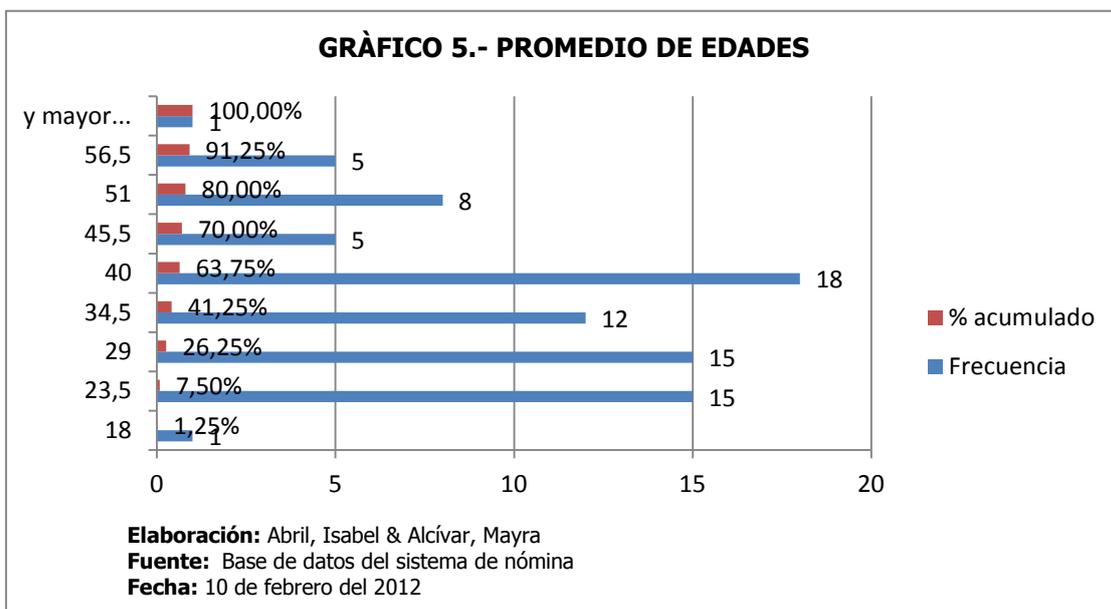
6.1.- Caracterización usuari@s Direct@s

El presente proyecto se enfocará en los 1,250 emplead@s (Ver Anexo # 5 Mapa de actor@s) de los cuales el 42 % son mujeres y el 58% son hombres, entre las áreas de ventas, financiero, recursos humanos, marketing, crédito, sistemas, etcétera distribuidos en las diferentes provincias del Ecuador.

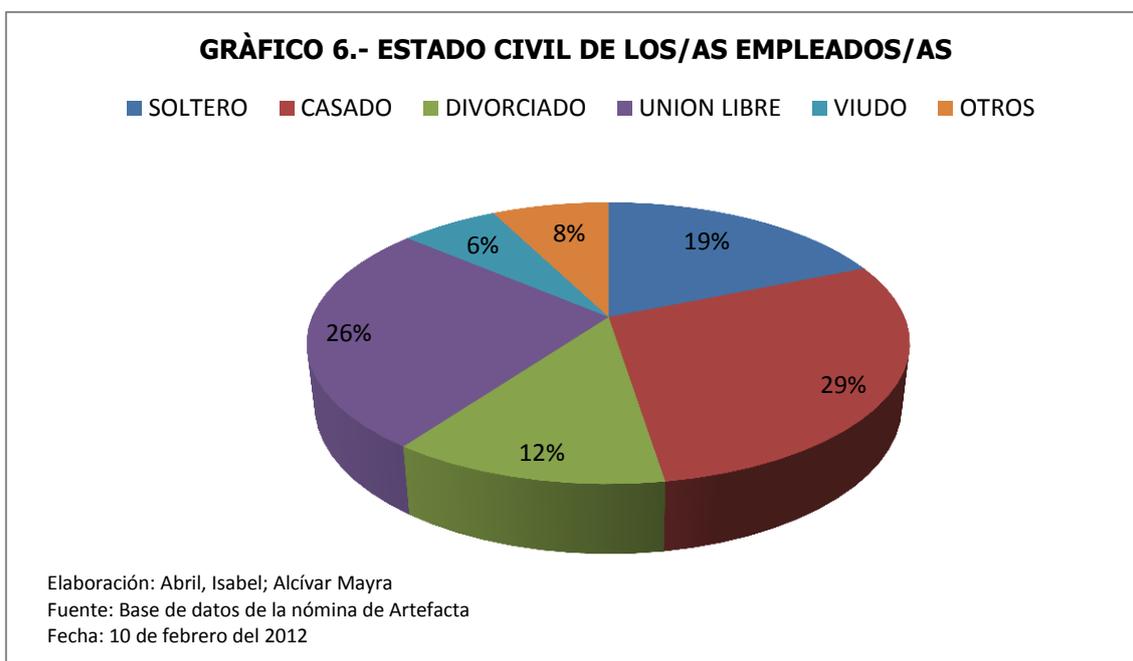


Para conocer las edades de l@s emplead@s se elaboró una matriz con datos estadísticos, el rango de edades que tienen mayor porcentaje son de (35-40 años) con un 63.75% y de allí el rango de (29-35 años) tiene un 41.25 %.

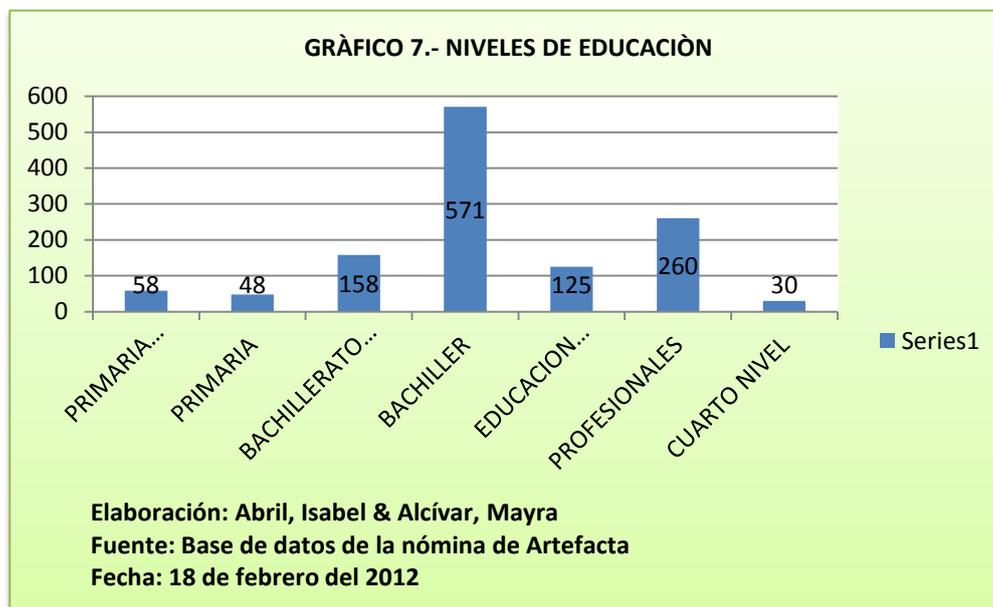
Si analizamos estos rangos de edades desde los estadios planteados por Erick Erickson la mayoría del personal está en la etapa de la adultez joven, media y tardía. (Gautier, 2002)



Entre los datos más relevantes se puede concluir que el 29% de l@s emplead@s de Artefacta son casad@s, el 26% están en unión libre y el 19% son solter@s.



Aproximadamente el 45% de l@s emplead@s son bachilleres, esto equivale a casi la mitad del universo.



Artefacta cuenta con dos departamentos médicos, uno está ubicado en la ciudad de Guayaquil y el otro en Quito.

Entre las enfermedades frecuentes están:

- ✓ Enfermedades gastrointestinales
- ✓ Enfermedades respiratorias
- ✓ Enfermedades virales

Aproximadamente hay 36 emplead@s discapacitados, generalmente los ubican en un cargo que se denomina conserje de seguridad, ellos tienen que estar en las puertas principales de los almacenes vigilando que ninguna persona se lleve algún electrodoméstico.

Los intereses que tienen sobre la problemática l@s emplead@s (Ver anexo #6 Matriz de análisis de involucrad@s) es que los programas ayuden a bajar las tensiones y que a su vez permitan desarrollar las habilidades de su pareja y de ell@s, también que los programas ayuden a satisfacer varias de sus necesidades y que disminuyan los problemas de pareja.

Los emplead@s quisieran que el proyecto no represente mayor número de horas de trabajo, desean tener tiempo para compartir con su familia a través de actividades familiares.

Habría cooperación por parte de l@s emplead@s ya que les interesa compartir tiempo con la familia, pero podría haber desmotivación si el proyecto ocupa jornadas extra-laborales.

6.2. Caracterización usuari@s indirect@s

Los usuarios indirectos son:

6.2.1. La pareja de l@s trabajador@s

Los principales intereses de dichas parejas son:

- ✓ Que sus esposos/as compartan más tiempo con sus hij@s
- ✓ Que se ejecuten programas con las familias
- ✓ Espos@s piden tiempo para que compartan con los hij@s

Para la ejecución de este proyecto habría cooperación, ya que las parejas muestran estar interesadas en el bienestar de l@s emplead@s.

6.2.2. La familia del trabajador/ra (Madre, padre, hijo/a)

Aproximadamente 1060 familiares de los emplead@s serán beneficiados indirectamente con el proyecto que se está proponiendo.

Entre los tipos de familias que tiene el personal de Artefacta están: (Barajas J.)

- ✓ Familia nuclear
- ✓ Familia extensa
- ✓ Familia monoparental
- ✓ Familia de la madre soltera

La familia nuclear: Es la unidad base de toda sociedad, la familia básica, que se compone de esposo (padre), esposa (madre) e hijos. Estos últimos pueden ser la descendencia biológica de la pareja o miembros adoptados por la familia. Entre los miembros deben darse unas relaciones regulares.

La familia extensa: Se compone de más de una unidad nuclear siempre y cuando coexistan bajo un mismo techo, se extiende más allá de dos generaciones y está basada en los vínculos de sangre de una gran cantidad de personas, incluyendo a los padres, niñ@s, abuel@s, tíos, tías, sobrin@s, prim@s y demás; por ejemplo, la familia de triple generación incluye a los padres, a sus hij@s casad@s o solteros, a los hij@s políticos y a los niet@s.

La familia monoparental: Es aquella familia que se constituye por uno de los padres y sus hij@s. Esta puede tener diversos orígenes, ya sea porque los padres se han separado y l@s hij@s quedan al cuidado de uno de los padres, por lo general la madre, excepcionalmente, se encuentran casos en donde es el hombre el que cumple con esta función; por último da origen a una familia monoparental el fallecimiento de uno de los cónyuges.

La familia de madre soltera: Familia en la que la madre desde un inicio asume sola la crianza de sus hijos/as. Generalmente, es la mujer quien la mayoría de las veces asume este rol, pues el hombre se distancia y no reconoce su paternidad por diversos motivos. En este tipo de familia se debe tener presente que hay distinciones pues no es lo mismo ser madre soltera adolescente, joven o adulta. (Barajas)

Los niveles de educación varían de acuerdo a los cargos que ocupan el personal por ejemplo los conserjes de limpieza y seguridad en su mayoría tienen la primaria incompleta y otros tienen el bachillerato incompleto.

Los principales intereses de los familiares son:

- ✓ Que sus hij@s compartan más tiempo con sus familiares
- ✓ Que su hij@ cuente con el apoyo institucional ante las situaciones de vida
- ✓ Que los programas estén dirigidos a mejorar la salud trabajador/ra
- ✓ Que el programa ayude a mejorar sus ingresos
- ✓ Que sus padres no estén tan estresados
- ✓ Que ayuden a fomentar la integración familiar
- ✓ Asistir a eventos sociales con l@s emplead@s
- ✓ Padres asistan a actividades escolares de los hij@s

Habría cooperación por parte de estos usuari@s ya que ellos manifiestan la necesidad de compartir con el/la emplead@.

6.2.3. Jefes directos y autoridades

El número de jefes directos y autoridades que se beneficiarán del proyecto es aproximadamente 147 personas.

Los principales intereses de los jefes directos y autoridades son:

- ✓ Que sirva para mejorar la productividad empresarial
- ✓ Fomentar la identidad empresarial

- ✓ Cumplir con las obligaciones que dicta el IESS y reglamenta el código de trabajo.
- ✓ Disminuir el ausentismo laboral
- ✓ Cumplir con los objetivos de ventas en las unidades de negocios
- ✓ Que promueva el respeto a las jerarquías
- ✓ No represente gastos excesivos
- ✓ Que la posibilidad de aplicación de estos programas sea al 100%.
- ✓ Disminuir el porcentaje de personas que estén con problemas de salud
- ✓ Mejorar la calidad de vida de los emplead@s

Se disminuiría el apoyo institucional si los programas se los ejecuta en horarios laborales.

6.3. Caracterización otr@s actor@s participantes

En el proyecto se observan otr@s actor@s como:

6.3.1. Departamento médico

Este departamento está compuesto por un médico general y una enfermera.

Los intereses sobre el proyecto son:

- ✓ Trabajar en conjunto con la Trabajadora Social para mejorar la salud de l@s emplead@s

Habría cooperación porque la salud no la entienden como algo físico sino como el estado de bienestar completo de l@s emplead@s.

6.3.2. Selección

Este departamento está conformado por la jefa de selección y capacitación y por dos Trabajadoras Sociales.

Los intereses sobre el proyecto son:

- ✓ Cumplir con el artículo 42 numeral 24 del Código de trabajo.
- ✓ Consolidar los vínculos entre el emplead@ y la familia sin afectar las interacciones con l@s familiares.

Habría apoyo por parte del área de selección y capacitación ya que uno de sus objetivos es mejorar la calidad de vida de l@s emplead@s

7. Capítulo.- Estrategias del Proyecto

Los objetivos que se van a seguir en el presente proyecto son los siguientes:

Finalidad: Se ha elevado la calidad de vida de los y las Trabajadores/as.

Propósito: Se ha institucionalizado la Unidad de Trabajo Social y todos sus programas y actividades

Estos objetivos estratégicos, se articulan con el actual Modelo de Desarrollo basado en el Buen Vivir, en cuya concepción encontramos que la lógica actual del Ecuador gira en torno al cumplimiento de derechos universales y la potenciación de las capacidades humanas (SENPLADES).

Las entidades privadas y públicas, deben respetar y garantizar la efectividad del Trabajo como un derecho de Todas y Todos; promover y generar condiciones de igualdad e inclusión a las oportunidades laborales; y establecer condiciones necesarias para el desarrollo del trabajo (Declaración de los Derechos Humanos, Art 17, 23 y 33). En concordancia la OIT en sus objetivos, plantea que se deben promover oportunidades para que las mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, cumplir las normas y derechos del trabajo, fortalecer el diálogo social” (Somavia, 2011).

Básicamente estas estrategias han sido pensadas a partir del Objetivo 6, del Plan Nacional del Buen Vivir, dice “Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas”, con el fin de dar cumplimiento de los derechos laborales, pago de remuneraciones justas, impulsar actividades económicas que promuevan según lo descrito en la política 6.6. “condiciones y entornos de trabajo seguro, saludable, incluyente, no discriminatorio y ambientalmente amigable.

De la misma manera, el Código de Trabajo Ecuatoriano (Art.42) establecen la obligatoriedad de que las empresas privadas cuenten con: comedores (No.4), escuelas elementales para los hijos de los empleados (No.5), almacenes donde puedan adquirir artículos de primera necesidad (No.6), proporcionar oportunamente útiles, instrumentos para el desarrollo del trabajo (No.8), mantener el buen trato al empleado (No.13), contratar Trabajadores Sociales (No.24), e inscribir al trabajador en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores (No. 31); esto como uno de las

estrategias más básicas para mantener e bienestar del trabajador/a. (Ver 4 Capítulo 4)

Articular los las iniciativas empresariales a la normativa nacional e internacional y sus planes estratégicos, ayudará a lograr por lo menos una de la Metas del PNBV 6.7.1. Incrementar en un 25% la productividad laboral en el sector empresarial.

Los Componentes a ejecutarse son:

Componente 1.- Se ha disminuido las crisis bio-psico-social-familiar de l@s emplead@s de Artefacta.

Objetivos Específicos:

- 1.1. Se ha promovido la planificación de las actividades inherentes a cada área de trabajo.
- 1.2. Se ha implementado técnicas para el manejo del estrés.
- 1.3. Se ha fortalecido el interés del trabajador/a en asuntos vinculados con la empresa.
- 1.4. Se ha incrementado el bienestar físico y mental en los y las empleados/as.
- 1.5. Se ha distribuido las tareas de forma equitativa.
- 1.6. Se han aperturado oportunidades laborales

Componente 2.- “Se han fortalecido las capacidades institucionales para asegurar el bienestar de los y las trabajadores/as”.

Objetivos Específicos:

- 2.1. Se ha modificado las prácticas y políticas institucionales de compensaciones y acceso a la equidad de condiciones.
- 2.2. Se ha logrado que las autoridades institucionales asuman su compromiso frente a las problemáticas de los y las trabajadores/as.
- 2.3. Se ha construido un nuevo concepto de RSE Se ha logrado potenciar la participación de los y las empleados y autoridades en RSE.
- 2.4. Se ha verificado el incremento de recursos a las áreas que manejan la temática.
- 2.5. Se ha verificado el cumplimiento/ concordancia de la política interna con la normativa del País.

Componente 3.- Se ha institucionalizado la Unidad de Trabajo Social y todos sus programas y actividades.

Objetivos Específicos:

- 3.1. Se ha implementado varios enfoques y modelos actuales de trabajo social.
- 3.2. Se ha definido el perfil del puesto y cargo de Trabajo Social.
- 3.3. Se ha promovido el reconocimiento de Trabajo Social como profesión.
- 3.4. Se ha difundido la existencia del Área de Trabajo Social en Artefacta S.A.
- 3.5. Se ha determinado el campo de acción del Trabajo Social en Artefacta.
- 3.6. Se ha logrado articular la política empresarial y los programas empresariales con el PNV-2010

8. Capítulo.- Análisis de impacto y factibilidad

En este capítulo presentamos el análisis de las variables de impacto y factibilidad descritas en la Matriz de análisis de alternativas del proyecto en gestión (ver anexo # 8, Matriz de análisis de alternativas), cuyo propósito es institucionalizar la Unidad de Trabajo Social dentro de Artefacta. Estas variables están relacionadas con el grupo meta y pretenden afectar positivamente varias de las dimensiones del ser.

8.1. Impacto Social

Los objetivos seleccionados para el desarrollo del proyecto, tienen un alto impacto social, puesto que se espera que los y las trabajadores/as: accedan a propuestas institucionales que potencien el buen vivir; cuenten con un espacio confortable donde puedan presentar sus demandas y/o trabajar con los problemas o crisis que afectan su desarrollo; mejoren su bienestar bio-psico-social; e incrementen su presupuesto familiar; factores necesarios para elevar su calidad de vida y la de su familia.

Además se espera que los y las trabajadores/as, se sientan más identificados con la institución, hagan efectivos sus derechos y obligaciones y cumplan sus labores/actividades con eficacia y eficiencia.

El aporte empresarial hacia la comunidad, se podrá palpar con la ejecución de programas de RSE. Simultáneamente la empresa también contará con recursos necesarios para mantener las acciones emprendidas con el proyecto, ya que se espera lograr la institucionalización de la Unidad de Trabajo Social, junto con sus los modelos y metodologías de Intervención profesional; lo que permitirá garantizar la continuidad, fluidez y asertividad en la atención integral de las problemáticas del grupo meta.

La Artefacta se verá beneficiada con el proyecto, ya que al mantener y fomentar de los y las trabajadores/as de la empresa se aumentará la productividad en cada una de las dependencias empresariales, evitará sanciones y multas por incumplimiento y/o negligencia frente a su recurso humano y fortalecerá su imagen e identidad tanto con el cliente interno como con el externo.

8.2. Impacto de Género

Se considera que este proyecto, según los objetivos seleccionados, procurará también un impacto de equidad.

En cuanto a equidad de género en el ámbito laboral se espera incrementar la Participación activa de las mujeres y contribuir con inserción de la mujer en cargos/puestos con mayor injerencia política; y los programas de Salud Ocupacional responderán a las necesidades de salud de las mujeres y personal con discapacidad.

En cuanto a equidad de condiciones laborales, se habrán promovido espacios de formación sobre inequidades entre hombres y mujeres a fin de sensibilizar a los trabajadores y autoridades; se promueve el cumplimiento de actividades laborales de forma equitativa; se espera que las mujeres y hombres reciban una remuneración acorde a sus competencias y trabajo realizado; y que se prioricen los derechos del personal con discapacidad. Además, con la creación de la Unidad de trabajo Social, las mujeres trabajadoras podrán acceder a un espacio para hablar de sus problemas.

Mediante la ejecución de los talleres de micro emprendimiento, se pretende también que las familiares mujeres de los y las trabajadores/as involucradas en el proceso, construyan y mantengan una fuente de ingresos, que les brinde estabilidad económica y que eleve la autonomía y participar activa en sociedad.

Además, se espera que l@s trabajadores/as con discapacidad y el personal con escasos recursos económicos, hayan sido uno de los grupos beneficiados con las propuestas del proyecto.

8.3. Impacto Ambiental

En lo referido a la dimensión ambiental, el proyecto tiene bajo impacto, ya que la mayoría de objetivos seleccionados no inciden en el ámbito ambiental - ecológico de manera directa ya que se enfocan netamente a la cuestión social de los y las Trabajadores/as y el bienestar institucional.

Sin embargo se han planteado dos estrategias que al ejecutarse causarían impacto positivo en el ambiente, estas son: involucrar a la familia y el/la trabajador/a en programas de desarrollo forestal y comunitario; y evitar usar elementos que como materia prima usen recursos no renovables. Estas

acciones apuntan a crear conciencia ecológica, lo que provocará una relación armónica entre el ser humano y la naturaleza.

8.4. Factibilidad del cumplimiento de los objetivos del Proyecto

Los objetivos seleccionados para el proyecto son factibles de realizarse, por que la institución cuenta con profesionales capacitados para el logro de los mismos y se cuenta con metodologías para alcanzar el desarrollo total.

Si bien el costo del proyecto es elevado, el valor que se solicita para ejecutarlo es del 14.36% en relación al valor total. (Ver Capítulo 10.- Presupuesto).

Además se cuenta con el apoyo de autoridades y usuarios de la institución para lograr los objetivos planteados

9. Capítulo.- Plan de Acción y Cronograma

El presente proyecto propone una serie de acciones en base a los objetivos y estrategias planteadas. Para ello, se han determinado unos Modelos de Intervención en Trabajo Social como son el modelo socio-educativo y terapéutico, desde los cuales se han desarrollado procesos de actividades a ejecutar durante el proyecto.

9.2. Marco metodológico: Modelo Socio-Educativo

Este modelo se maneja a través de construcción de redes, alianzas de solidaridad en la que los participantes son actores constructores del conocimiento de su realidad.

La dinámica del modelo socioeducativo es la siguiente:

1. Necesidades sociales problematizadas
2. Actores en la construcción del conocimiento de su realidad y de las estrategias de acción
3. Construcción de redes, alianzas, movimientos, estructuras
4. Alternativas de solución

El Trabajador Social se articula en dicha dinámica con el fin de propiciar niveles de participación social activa. (Molina, 2001)

Este modelo será ejecutado a través del método básico de Ander-Egg que habla de una acción concienciadora que contribuye a las transformaciones estructurales. El autor define al método como el camino que se sigue para alcanzar un cierto fin.

El método básico plantea cuatro etapas: (Molina M. L., 2001)

- ✓ Diagnóstico
- ✓ Programación
- ✓ Ejecución
- ✓ Evaluación

El proceso del método básico se lo desarrollará de siguiente manera:

- a) Inserción – inmersión, es importante realizar una observación participante, convivir con las personas que están viviendo el problema para tener una mirada realista de las realidades de l@s actor@s.
- b) Inserción crítica, permite reconocer las causas y efectos de los problemas en donde requiere un marco teórico.
- c) Diagnóstico, es el procedimiento por el cual se intenta establecer la naturaleza, la magnitud y jerarquización de las necesidades y problemas de la realidad social.

Planificación y acción social, consiste en el proceso de elección y selección de cursos alternativos de acción, se trata de hacer una planificación con la participación de los actor@s. (Molina, 2001)

9.3. Desarrollo del Plan de Acción por componente

Componente 1.- Se ha disminuido la presencia de crisis bio-psico-social-familiar en los emplead@s de Artefacta.

Para lograr el **objetivo específico 1.6 “Se han aperturado oportunidades laborales”** se plantea el siguiente proceso:

1. Selección y conformación del equipo multidisciplinario que estará conformado por:
 - ✓ 1 persona del departamento de Recursos Humanos
 - ✓ 1 psicólogo clínico
 - ✓ 2 Trabajadoras Sociales
 - ✓ 1 Médico

La empresa cuenta con las Trabajadoras Sociales, el médico y el personal de recursos humanos.

2. Diagnóstico de las realidades socio-económicas familiares de los trabajadores/as, el mismo que se llevará a cabo a través de la recolección de documentación específica en Trabajo Social como:
 - ✓ Historia social
 - ✓ Ficha social
 - ✓ Informe social
 - ✓ Genograma familiar
 - ✓ Mapa de redes
 - ✓ Ecomapa de actores (Leandra, 2000)

- ✓ Otras herramientas de investigación (encuestas, grupos focales, entrevistas, etc)

3. Análisis cuali-cuantitativo del diagnóstico social

Se realizará el análisis del diagnóstico de los empleados/as desde un enfoque sistémico: "La teoría general de los sistemas se caracteriza por su perspectiva holística e integradora, en donde lo importante son las relaciones y los conjuntos que a partir de ellas emergen". (Enfoque sistémico)

El enfoque sistémico nos muestra una mirada integradora y global de las situaciones por esta razón se propone hacer un análisis cualitativo a través de entrevistas y grupos focales así como cuantitativos, recopilando datos a través de encuestas y otras técnicas de investigación.

4. Mostrar la situación Socio-Económica y opciones de desarrollo

Las Trabajadoras Sociales presentarán alternativas de solución para el problema detectado desde una mirada social y económica, social se refiere al entorno en donde se desarrollará el proyecto (redes de apoyo, comunicación, sostenibilidad, etc) y económico mostrará los rubros que se necesitarán como inversión del proyecto.

5. Estrategia para el desarrollo económico

5.1 Diseño del programa de micro-emprendimiento (Del Rosario, 2006)

Diseño de tres módulos del Taller Micro-emprendimiento (industrial), cada módulo tendrá un tiempo de duración de 16 horas.

Módulo 1: Autodiagnóstico

- ✓ ¿Qué es Ser Emprendedor?
- ✓ Información
- ✓ El diagnóstico FODA.
- ✓ Guía de Fuente de Ideas.
- ✓ Diferencia entre Idea y Oportunidad de negocio.
- ✓ Objetivos y estrategias.

Módulo 2: Conociendo el mercado

- ✓ ¿Para qué sirve investigar mi mercado?
- ✓ Mercado: Competencia.
- ✓ Proveedores.
- ✓ Clientes.

- ✓ Las 4 P: Promoción, Producto, Precio, Plaza.
- ✓ Calidad y Eficiencia.

Módulo 3: Costos

- ✓ ¿Qué es y para qué sirve conocer los costos de mi emprendimiento?
- ✓ Tipo de costos.
- ✓ Precio de Venta.
- ✓ Plan de Producción y Venta.
- ✓ Utilidad o resultado económico.
- ✓ Inversión y reinversión. (industrial)

El micro-emprendimiento son unidades de producción a muy pequeña escala que no llegan a la categoría de microempresa, son de micro escala, mayormente de origen familiar en promedio de tres (3) trabajadores por unidad de producción. En su mayoría, es un alternativa a la obtención de un empleo (o auto empleo) en el que no existen más parámetros para esa colocación que las habilidades poseídas en un momento determinado por el individuo, independientemente de su sexo, edad y otro tipo de criterio. Lo que prevalece son las capacidades individuales para realizar una actividad productiva mediante el aprovechamiento sustentable de los recursos locales para convertirlos en elementos terminados económicamente rentables.

Por lo general los micro-emprendimientos, ofrecen opciones distintas al mercado tradicional con productos orgánicos, ecológicos, comercio detallista sin Registro de Comercio, servicios alternativos, entre otros; pueden permitir una articulación entre los productores originarios y los mercados intermedios.

La gestión empresarial, en términos de formalidad, infraestructura operativa y capacidad productiva es muy baja; los productos se elaboran mediante la realización de tecnologías autóctonas, elementales, con deficiencias, bajos niveles de productividad y sin una concepción de la calidad;

Los sistemas de comercialización y mercadeo son prácticamente inexistentes; Tienen poco acceso a la información económica/financiera y obviamente a las políticas regulares de crédito; es una actividad predominantemente informal. (Del Rosario Cardozo, 2006)

Algunas de las características según Rodríguez (2004) son:

Las condiciones en las cuales se realiza la producción forma parte de la realidad hogareña del emprendedor. La vivienda, además de ser el hogar de la familia, se convierte en el ambiente laboral, donde no existe noción de jornada de trabajo y la actividad operativa es una dinámica más que se ajusta a la vida doméstica.

A este nivel, el aprendizaje se obtiene de persona a persona; de esta forma se logra la experticia para la elaboración de los productos. Dado que se realiza dentro del hogar, la transmisión del conocimiento es de generación a generación. (Del Rosario Cardozo, 2006)

El microemprendimiento es una forma de tener un negocio propio, conformado por máximo tres personas, es por esta razón que se plantea talleres de microemprendimiento para mejorar la calidad de vida de l@s emplead@s de Artefacta y sus familias.

6. Ejecución de los talleres de Micro-emprendimiento

La fase de ejecución de los tres talleres dirigidos a l@s emplead@s y/o algunos de sus familiares interesados en participar en los talleres de microemprendimiento, se refiere a la puesta en marcha de las acciones estipuladas o previstas en nuestra planificación. Esto supone algunos recursos necesarios para la ejecución de los talleres como son:

- ✓ Humanos
- ✓ Financieros
- ✓ Materiales
- ✓ Tecnológicos (Ver Capítulo 10)

Los recursos económicos se los obtendrá de un presupuesto anual asignado por la empresa para impulsar al mejoramiento de la calidad de vida de l@s emplead@s. Para realizar los trámites legales se pedirá el apoyo al departamento legal que está conformado por tres abogados y su asistente.

6. Evaluación y seguimiento de las microempresas implementadas

El seguimiento consiste en el análisis y recopilación sistemáticos de información a medida que avanza un proyecto. Su objetivo es mejorar la eficacia y efectividad de un proyecto y organización. Se basa en metas establecidas y actividades planificadas durante las distintas fases del trabajo de planificación.

El seguimiento en el proyecto se enfocará en coordinar con los diferentes participantes un tiempo y espacio para conocer cómo va evolucionando el proceso del microemprendimiento, y evaluar los resultados del proceso.

7. Sistematización de la propuesta

La sistematización es aquella explicación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explica la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí y por qué lo han hecho de ese modo. (Anguiano Molina, López Terríquez, Plascencia Vázquez, Jiménez, Perea Aceves, & Calvo Vargas, 2009)

La sistematización permite retroalimentar nuestra intervención como Trabajador@s Sociales para realizar las transformaciones adecuadas.

Para el cumplimiento de los **objetivos específicos**:

- ✓ Se ha promovido la planificación de las actividades inherentes a cada área de trabajo
- ✓ Se ha promovido el cumplimiento eficaz de los objetivos laborales
- ✓ Se ha implementado técnicas para el manejo del estrés
- ✓ Se ha incrementado el bienestar físico y mental en l@s emplead@s
- ✓ Se ha distribuido las tareas en forma equitativa

Se plantea el siguiente proceso:

1. Diagnóstico sobre estrés laboral: Unidades y/o departamentos de Artefacta, con mayor vulnerabilidad a los agentes estresores.

Para realizar el diagnóstico, es necesario entender algunos conceptos como por ejemplo "Qué es el estrés" y "que son los agentes estresores".

El término estrés tiene varios significados según el ámbito; por ejemplo en la física y en la arquitectura se refiere a la fuerza aplicada sobre un objeto que puede deformarlo o romperlo (Cano, 2002). Melgosa (1999 citado en Campos, 2006) señala que estrés es un término adaptado al castellano que proviene de la voz inglesa 'stress', palabra aparecida inicialmente como 'distress' proveniente del antiguo término francés 'desstresse'. Cano (2002) señala que en la psicología, estrés usualmente se refiere a ciertos acontecimientos que ocurren cuando nos encontramos en situaciones que implican fuertes demandas para el individuo, las cuales pueden agotar todos los recursos de afrontamiento. (Vásquez Mejía, 2007)

La Organización Mundial de la Salud (1.994), define el estrés como el "conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción". Si

aplicamos el concepto al ámbito de trabajo de los individuos podríamos ajustar la definición de estrés como "el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo".

Los llamados agentes estresores son todas las situaciones que ocurren a nuestro alrededor y que nos producen estrés, siendo estas situaciones provocadas por personas, grupos o conjuntos de grupos.

Al respecto, Santos (2004) llama estresores a todos los factores que originan estrés y es enfático en que el nivel de activación del individuo se estima como el nivel inicial de una condición de estrés.

Según Peiró (1992), los estresores se pueden identificar en las siguientes categorías:

- ✓ Estresores del ambiente físico: Ruido, vibración, iluminación, etc.
 - ✓ Demandas estresantes del trabajo: Turnos, sobrecarga, exposición a riesgos.
 - ✓ Contenidos del trabajo: Oportunidad de control, uso, habilidades, variedad de tareas, feedback, identidad de tarea, complejidad del trabajo.
 - ✓ Estrés por desempeño de roles: Conflicto, ambigüedad y sobrecarga.
 - ✓ Relaciones interpersonales y grupales: Superiores, compañeros, subordinados, clientes.
 - ✓ Desarrollo de carrera: Inseguridad en el trabajo, transiciones, estresores en diferentes estadios.
 - ✓ Nuevas tecnologías: Aspectos ergonómicos, demandas, adaptación a cambios, implantación.
 - ✓ Estructura organizacional.
 - ✓ Clima organizacional.
 - ✓ Estrés por la relación trabajo y otros ámbitos de la vida (familia, etc.): Parejas en las que los dos trabajan. (Vásquez Mejía, 2007)
2. Diseño del protocolo de atención integral ante casos de estrés laboral; desarrollado por el equipo multidisciplinario.
 3. Diseño del protocolo de detección de casos de estrés laboral; desarrollado por el equipo multidisciplinario.

El diseño de los protocolos se lo realizará con el equipo multidisciplinario que está conformado por:

- ✓ Trabajad@s Sociales
- ✓ Médico de la empresa

- ✓ Psicóloga Industrial
- ✓ Jefe de compensaciones
- ✓ Especialista en el tema

Se crearán instrumentos que incluyan todos los ámbitos para la detección y atención de los casos, luego se realizarán pruebas piloto del instrumento.

4. Proceso Socio-educativo:

- 4.1. Diseño y ejecución de cuatro (4) talleres de formación "Promotores en detección y manejo de casos de estrés laboral" dirigido a 104 Líderes de Unidades de Negocios. (Román García, Gelpi, Cano, & Catalina, 2009)

Módulo 1.- Identificando los síntomas del estrés diario.

Módulo 2.- Identificando los factores que predisponen al trabajador/a a las enfermedades y ausencias laborales.

Módulo 3.- Los recursos para manejar el estrés laboral.

Módulo 4.- Protocolo de Detección de casos de estrés laboral

- 4.2. Certificación de Promotores: Evaluación de las habilidades adquiridas durante el desarrollo del proceso.
- 4.3. Derivación: LUN ´s derivan los casos de estrés laboral tipificados en el protocolo como graves, al equipo multidisciplinario.
- 4.4. Seguimiento y acompañamiento a los LUN ´s.

Se plantea la formación de promotores como estrategia para la detección de casos de estrés, en donde se promueve la participación de los emplead@s como elemento fundamental para los logros de los objetivos.

La información de los talleres es tomada de un estudio sobre estrés de la Sociedad española elaborada por el Dr. Antonio Cano Vindel. (Cano Vindel, 2007) y del documento "El síndrome del burn out: un proceso de estrés laboral crónico", en donde se habla sobre las teorías que exponen el problema, perspectivas, desencadenantes y potenciadores. (Savio, 2008)

Se ampliará el desarrollo de los talleres con los siguientes subtemas:

- ✓ Referentes teóricos
- ✓ Teorías de la satisfacción laboral

- ✓ Fenómenos del estrés
- ✓ Etapas del estrés
- ✓ Reacciones
- ✓ Grados de estrés
- ✓ Factores, etc. (Impacto del estrés laboral en la institución financiera Favi de la universidad tecnológica de Pereira, 2007)

Luego de la ejecución del componente 1 se continúa con el componente 2.

Componente 2.- Se han fortalecido las capacidades institucionales para asegurar el bienestar de trabajadores/as.

1. Diagnóstico Participativo: Revisión de políticas de Recursos Humanos, referentes a: Reclutamiento, Selección y Contratación; Capacitación e Inducción; Salarios y Sueldos; Desarrollo; Servicios; Seguro Social y Responsabilidad Social.

- 1.1. Diseño de la guía de autoevaluación.

La guía de autoevaluación es un instrumento que contiene varias preguntas con variables específicas para determinar cómo ha llevado el proceso del departamento de Recursos Humanos.

- 1.2. Aplicación de la guía de autoevaluación al departamento de RRHH (Gautier, 2002)

Como primer paso se plantea el diseño de un diagnóstico participativo del personal de recursos humanos y una persona representante de cada departamento, el diagnóstico no lo hace una sola persona, es una construcción colectiva. Es casi imposible que una sola persona conozca toda la realidad que vive una empresa, por su complejidad, ya que todos percibimos de diferentes maneras, aunque compartan marcos teóricos- referenciales.

Un diagnóstico implica un proceso de análisis, un diálogo previo donde aparecen aspectos positivos, logros obtenidos y situaciones problemáticas con cuestiones a resolver.

La participación se entiende como el proceso, como una postura ideológica basada en la democracia. La participación implica una tarea de develamiento de la realidad que lleva a un mutuo esclarecimiento y a una toma de conciencia conjunta.

El diagnóstico participativo cobra sentido dentro de la planificación estratégica, la cual tiende al desarrollo integral de la calidad de vida de los emplead@s de Artefacta, a partir de la construcción democrática y ciudadana.

Este permite pensar en líneas de acción que van abriendo un camino para revertir las realidades negativas y fortalecer las realidades positivas. Cuando se diagnostica no solo se ven problemas y potencialidades, sino, que a la vez se llega a un sentido, un "lugar" al cual el colectivo quiere llegar, una situación deseada, a partir y desde los saberes y la participación de cada uno de los sujetos que interactúan en el análisis, la toma de decisiones y la puesta en marcha de la propuesta para transformar la realidad.

Las técnicas que se van a utilizar para la autoevaluación son:

Grupos de trabajo.- Permite organizar personas de una empresa o institución con intereses y/o condiciones comunes, para desarrollar un tema específico "Las políticas de RRHH".

Análisis FODA del departamento de RRHH.- El FODA (Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) permite realizar un diagnóstico para facilitar la toma de decisiones en función de la situación real de una empresa.

- 1.3. Análisis y confrontación de los resultados del diagnóstico aplicado, con los resultados del diagnóstico "Socio-económico" del Componente 1, Obj. Esp. 1,6.

La confrontación de los resultados se lo realizará a través de la técnica de la triangulación; Es una técnica en donde se usan 3 o más perspectivas o diferentes observadores, o varias fuentes de datos, los cuales pueden ser cualitativos/cuantitativos distintos.

De los métodos de investigación la triangulación es una técnica que permite validar los resultados obtenidos durante el trabajo de campo. Su fundamento radica en que cuando una hipótesis sobrevive a la confrontación de distintas metodologías tiene un alto grado de validez que si proviniera de una sola de ellas. (Avila García, 2010)

Una de las prioridades de la triangulación como estrategia de investigación es aumentar la validez de los resultados y mitigar los problemas de sesgo (Blaikie, 1996).

Desde esta perspectiva puede considerarse que una primera manifestación de la misma son las escalas de medida como referencias más validas y fiables que los indicadores simples.

1.4. Presentación de los resultados del diagnóstico ante el personal de RRHH por el consultor/ra externo

2. Desarrollo de la Propuesta: "Rediseño en las políticas de RRHH".

2.1. Rediseño de las políticas existentes

2.2. Articulación de políticas institucionales con las del Plan Nacional del Buen Vivir y Responsabilidad Social.

Se plantea el rediseño de las políticas de Recursos Humanos articuladas al Plan Nacional del Buen vivir y responsabilidad social.

El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores. (Constituyente, 2008)

El proyecto se articula con algunos de los objetivos del Plan Nacional del Buen vivir, como son: Mejorar la calidad de vida de la población. "La población es el conglomerado humano política y jurídicamente organizado que integra el Estado como uno de sus elementos constitutivos." (Herrera), dentro de la población se encuentran los trabajadores y también se articula el objetivo 6 que dice: "Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas", el trabajo se es garantizado como forma de supervivencia en la variedad de formas.

Otro elemento que se incorpora es la Responsabilidad Social Empresarial:

"Responsabilidad Social Empresarial es la forma de gestión definida por la relación ética y transparente de la empresa con todos los públicos con los cuales se relaciona, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sustentable de la sociedad, preservando recursos ambientales y culturales para las futuras generaciones, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales". (empresaria)

2.3. Análisis de sostenibilidad de la propuesta: "Rediseño de las políticas de RRHH"

2.3.1. Diseño del sistema de evaluación y monitoreo sobre el cumplimiento de las políticas.

2.4. Aprobación de la Propuesta en Tres (3) reuniones con los representantes de la Jefatura de RRHH, Gerencia de Artefacta y Directorio General.

3. Planeación Estratégica de las políticas:

3.1. Definición de los objetivos y líneas estratégicas básicas

3.2. Redacción del Plan estratégico

3.3. Definición de tareas de control y mapa de seguimiento.

3.4. Difusión de la estrategia empresarial a tod@s l@s trabajadoras/es de Artefacta.

La planeación estratégica es el proceso gerencial de desarrollar y mantener una dirección estratégica que pueda alinear las metas y recursos de la organización con sus oportunidades cambiantes de mercadeo (Kotler, 1990).

La planeación estratégica es engañosamente sencilla: analiza la situación actual y la que se espera para el futuro, determina la dirección de la empresa y desarrolla medios para lograr la misión. En realidad, este es un proceso muy complejo que requiere de un enfoque sistemático para identificar y analizar factores externos a la organización y confrontarlos con las capacidades de la empresa (Koontz y Weihrich, 1994).

Proceso simplificado de la planificación estratégica

- 1) Situación de base
- 2) Análisis de la situación presente
Diagnóstico
- 3) Análisis de la situación futura
Pronósticos
- 4) Formulación estratégica a largo plazo con un enfoque de Responsabilidad Social
Empresarial

Lineamientos

- 5) Planes operativos anuales divisionales
Evaluación y control

Finalmente se realiza la **ejecución del Componente 3.**

“Se ha implementado la estructura general y específica de la Unidad de Trabajo Social”.

1. Revisión del Análisis del diagnóstico Socio-económico (Componente 1, Obj. Esp. 1,6.) y la Planeación Estratégica del Dpto. de RRHH.
 - 1.1. Determinación de los ámbitos de acción de Trabajo Social.
2. Estructuración de la Unidad de Trabajo Social: Generalidades y especificidades:

El Trabajo Social ha tenido una intervención histórica, en donde su labor global se sustenta en objetivos profesionales que se traducen en la provisión de una mayor calidad de vida para las personas en nuestra sociedad. Es así como la labor del Trabajador Social se ha enmarcado tradicionalmente bajo el Departamento, Unidad o Servicio de Bienestar o el área de Recursos Humanos desde la cual se pueda actuar para toda la organización, acceder rápidamente a niveles gerenciales, tener libertad para actuar en acciones de su exclusiva competencia, y finalmente integrarse a una política general de mantenimiento y desarrollo, que tenga una visión integral del trabajador. (Fortes; 1983:52).

El Trabajo Social al estar inserto en estos subsistemas se enfoca en la satisfacción de las necesidades de los trabajadores de manera individual, colectiva y familiar, para lo cual se enfrenta a los riesgos contemplados y no contemplados en los regímenes provisionales y, en general, en las políticas sociales del país en el área laboral y de seguridad social. En relación con lo anterior, el Trabajo Social aporta a la optimización de los recursos existentes en nuestra sociedad y al interior de la organización para que sean utilizados de forma expedita por el trabajador.

Por esto, Chiavenato (1984): “Las políticas del área de recursos humanos deben tener las siguientes características: estabilidad, consistencia, flexibilidad, generalidad y claridad”. La función del Trabajo Social tiene un carácter contingencial condicionado tanto por las necesidades de l@s trabajador@s, los lineamientos de trabajo del área de recurso humano

asociadas a las decisiones gerenciales, como por el ambiente en el cual se encuentra inserta la empresa en cuanto a los aspectos normativos, tecnológicos, económicos.

Además, cualquier tipo de intervención del Trabajo Social se realiza sobre la base de una metodología que permite según Jiménez (1980:22) "Identificar los conflictos y buscar estrategias para abordarlos, preparar y reunir información para confeccionar el diagnóstico social, confeccionar planes y programas de gestión social, trabajar en equipo con todas las personas del área de recurso humano de la empresa, visualizar al trabajador/a como una totalidad compleja, en la que los sentimientos y percepciones tienen gran importancia, respetar las expectativas y sentimientos del grupo y sus formas de concebir soluciones y evaluar mediante indicadores la gestión social de la empresa.

Por otro lado, " el bienestar se caracteriza por la entrega de servicios y/o beneficios, los cuales constituyen medios indispensables de complemento y apoyo, proporcionados, gestionados y financiados por la empresa, para estimular y mantener la fuerza de trabajo en un nivel satisfactorio de moral y productividad. " (Fortes; 1983:17).

"Se pueden distinguir dos tipos de beneficios. Uno de ellos son los beneficios de tipo obligatorio que por ley las empresas deben entregar a sus funcionarios como es salud, previsión, asignación familiar y accidentes del trabajo y enfermedades. Los beneficios voluntarios son aquellos que los trabajadores reciben adicionalmente a su remuneración como las capacitaciones, programas de recreación, programa de vivienda, entre otros" (Fortes; 1983:18).

La provisión, administración y gestión de los beneficios legales y voluntarios puede estar a cargo del Trabajador Social, de hecho, en numerosas empresas es así. Por otra parte Chiavennatto (2002) señala que los beneficios voluntarios pueden ser: Actividades o Planes Asistenciales: tienen por finalidad proveer al trabajador y a su familia de cierta seguridad, en caso de imprevistos o de emergencias, muchas veces fuera de su control o voluntad. Actividades o Planes Recreativos: se refiere a los servicios y/o beneficios que tienen por objetivo, ante todo, crear condiciones de diversión, de reposo, de higiene mental o descanso constructivo para el trabajador/a y sus familias. . Actividades o Planes Supletorios: busca ofrecer conveniencias, facilidades y utilidades a los trabajadores para mejorar su calidad de vida. (Reyes & Paladines, 2010)

Es importante definir los enfoques que va a manejar el Trabajador/a Social, entre los más usados están el enfoque Sistémico y el de Desarrollo Humano y se intervendrá desde el modelo asistencial, socio-educativo y terapéutico. (Ver Capítulo 3)

- 2.1. Justificación, Definición y denominación, fines, estructura y competencias; enfoques teóricos y metodologías.
 - 2.2. Diseño del perfil del cargo y puesto de trabajo.
 - 2.3. Elaboración del manual de políticas y procesos del área.
3. Diseño de los Programas de la Unidad de Trabajo Social:
- 3.1. Dos (2) reuniones con el Staff de RRHH, para lograr su inserción y vinculación en el diseño de los programas de la Unidad.
 - 3.2. Co-construcción de los programas bajo la Gobernabilidad de Trabajo Social, por parte del resto de Subsistemas de RRHH.
 - 3.2.1. Compromiso de los Subsistemas para el efectivo desarrollo de los programas de Trabajo Social, desde su rol y/o gobernabilidad.
 - 3.3. Co-implementación de los programas de la Unidad de Trabajo Social.
4. Aprobación del numeral 2 y 3 por el Gerente de RRHH y Gerencia General.
- 5. Evaluación y sistematización de la propuesta**

(Ver anexo #11, Cronograma del Proyecto)

10. Capítulo.- Presupuesto y financiamiento del proyecto.

El costo presupuestado para el cumplimiento de los objetivos del proyecto, se ha cuantificado en \$ 285.819,00 dólares americanos. En el desglose observamos que la empresa cuenta \$244.781,50 dólares, lo que corresponde al 85.64% de los recursos usarse en el proyecto; mientras que el valor solicitado asciende a \$41.037,50 dólares o 14.36% del valor.

A los costos del párrafo anterior se le suma el 10% de imprevistos y el 5.29% de inflación de nuestro país en referencia al mes de enero del presente año. La proyección total de la inversión suma \$ 329.520,73 dólares americanos.

Es la institución quien financiará los \$84.739,23 dólares faltantes para la ejecución del proyecto. A continuación se detalla el resumen del presupuesto del proyecto:

COMPONENTES	APORTES		TOTAL
	Propio	Solicitado	
1- "Se ha disminuido la presencia de crisis "bio-psico-filio-laboral"	\$209.474,00	\$32.050,00	\$241.524,00
2.- "Se han fortalecido las capacidades institucionales para asegurar el bienestar de los y las trabajadores/as".	\$25.170,00	\$8.900,00	\$34.070,00
3.- "Se ha implementado la estructura general y específica de la Unidad de T.S.	\$10.137,50	\$87,50	\$10.225,00
TOTALES	\$244.781,50	\$41.037,50	\$285.819,00

FUENTE: Diagrama de estrategias, Cronograma y Presupuesto General del Proyecto

FECHA: 20 de febrero del 2012.

ELABORACION: Abril & Alcívar.

Sub-total	\$ 285.819,00
10% Imprevistos	\$ 28.581,90
5,29% Inflación	\$ 15.119,83
TOTAL	\$ 329.520,73

(Ver anexo # 10, Presupuesto del Proyecto)

11. Capítulo.- Análisis de Sostenibilidad de la propuesta

Artefacta en comparación con las empresas comercializadoras de su tipo, tiene un excelente nivel competitivo, lo que garantiza la solvencia del negocio durante todo el año.

Son las Autoridades institucionales (Directorio, gerencias y jefaturas), quienes plantean estrategias para mantener rentabilidad; estas estrategias incluyen la no detención de los procesos empresariales. Si los programas se desarrollan solo dentro de la jornada laboral, habría menos apoyo institucional, si tienen a generar bienestar y elevar la productividad, se garantiza la sostenibilidad institucional de la propuesta (Anexo # 8 Matriz de análisis de alternativas).

La Unidad de Selección tiene entre una de sus funciones actuales que los emplead@s tengan una mejor calidad de vida por ello se cree que es posible mantener la sostenibilidad de los objetivos del proyecto.

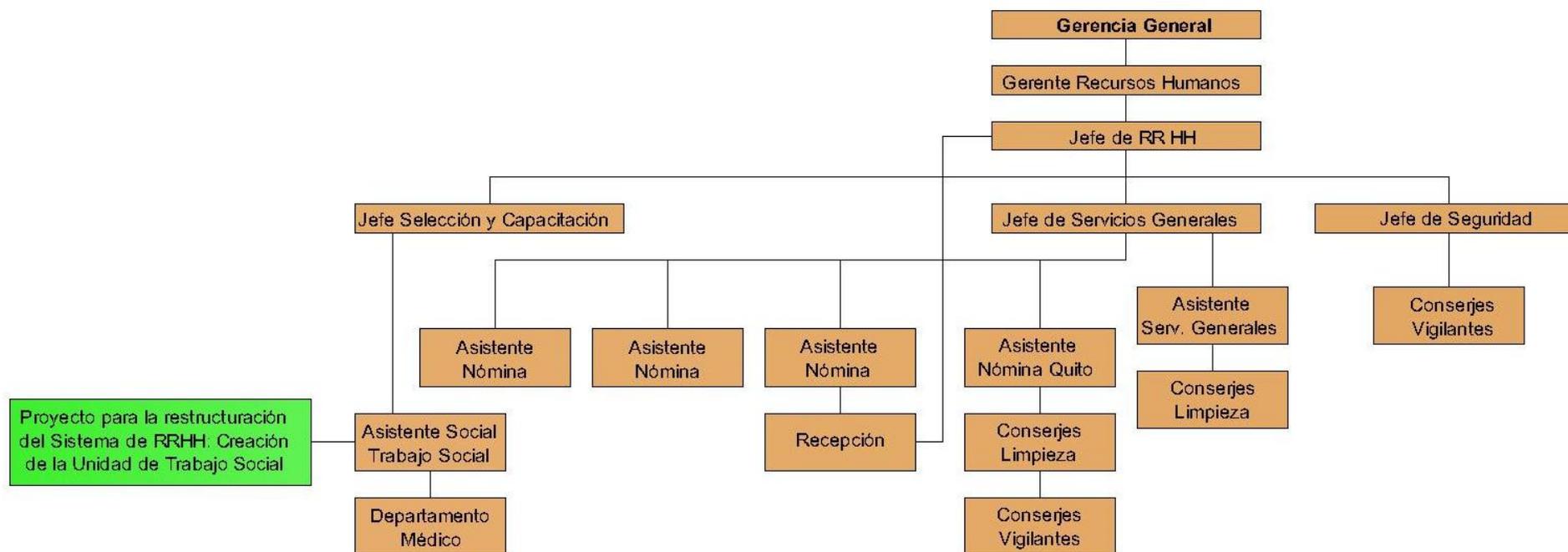
Los intereses del grupo al que se dirige el proyecto, entre los que podemos mencionar: contar con programas que disminuyan las tensiones laborales; compartir más tiempo con sus familiares; que su familia, pareja o hijos/as sean involucrados en los programas institucionales; contar con actividades de ocio y recreación extracurriculares; y elevar su calidad de vida, permite la sostenibilidad de los objetivos.

Los programas y/o iniciativas que se propongan desde la Unidad de Trabajo Social, son sostenibles si constan dentro del perfil del cargo de Trabajo Social; si los profesionales de esta área difunden, evalúan y retroalimentan su accionar con el Personal de Artefacta y si se estandarizan las herramientas de Trabajo Social.

12. Capítulo.- Sistema de gestión, monitoreo y evaluación del Proyecto.

12.1 ORGANIGRAMA REFERENCIAL DEL PROYECTO

El proyecto está ubicado en la Unidad de selección y capacitación en el área de Trabajo Social, el cual jerárquicamente depende del Departamento de Recursos Humanos.



Elaboración: Abril & Alcívar
 Fuente: Estructuración del Departamento de Recursos Humanos
 Fecha: 18 de Febrero de 2012

Equipo técnico

El equipo técnico que efectuará el proyecto social está conformado por: Tres Trabajadoras/es Sociales, un médico laboral, un economista, un psicólogo, coordinador/ra, líder de unidad de negocio, abogado, jefe de selección, jefe de seguridad, jefe de compensaciones, gerente de Recursos Humanos, encuestadores, Coordinador/a, Facilitadores/as.

Detalle las funciones de cada uno de ell@s:

Trabajadoras/es Sociales

- ✓ Dirigir el proyecto
- ✓ De carácter técnico metodológico: Detección, estudio, valoración y diagnóstico de las necesidades y problemas sociales.
- ✓ Prevención de situaciones de riesgo social
- ✓ Planificación de programas y proyectos de promoción, prevención y asistencia de desarrollo social para los/as trabajadores/as.
- ✓ Intervención ante casos de crisis y problemáticas socio-laborales.
- ✓ Coordinar el desarrollo de mecanismos y redes de apoyo interinstitucional para la atención de los casos.
- ✓ Participación en la elaboración y ejecución de las actividades planteadas en el proyecto
- ✓ Coordinar iniciativas, procesos, programas para la atención y supervisión de casos con el equipo multidisciplinario.
- ✓ Sistematización de las iniciativas emprendidas
- ✓ Seguimiento y acompañamiento a los/as trabajadores/as

Médico laboral

- ✓ De carácter médico: Prestación de auxilios, atención y diagnóstico médico.
- ✓ De carácter fisiológico: Prevenir, identificar y evaluar los riesgos de la empresa
- ✓ De carácter de asesor: Coordinación e información con las áreas de la empresa destinadas a fomentar y mantener el bienestar de los/as empleados/as.

- ✓ De carácter educativo: Formación de promotores, socorristas o brigadistas de salud. Empezar iniciativas en todos los niveles de salud, principalmente en prevención.
- ✓ De carácter administrativo: Recolección y elaboración de estadísticas acerca de las patologías atendidas.

Economista

- ✓ Planificar y dirigir la organización contable del proyecto
- ✓ Supervisar los balances de gastos realizados en la ejecución del proyecto
- ✓ Emisión de informes técnicos contables en relación a los balances del proyecto
- ✓ Asesoramiento al equipo multidisciplinario para la elaboración y desarrollo de las iniciativas
- ✓ Intervención en todas las cuestiones de naturaleza financiera o contable referente al proyecto

Psicólogo

- ✓ Detectar e intervenir casos que presenten patologías psicológicas
- ✓ Desarrollar técnicas de intervención y atención psicológica
- ✓ Coordinar iniciativas integrales para la atención de los casos con el equipo multidisciplinario
- ✓ De carácter administrativo: Recolección y elaboración de estadísticas acerca de las patologías atendidas.

Líder de unidad de negocio

- ✓ Derivación de los casos detectados de estrés
- ✓ Aplicación del protocolo de atención frente a casos de estrés

Abogado

- ✓ Asesoría técnica-legal ante las actividades del componente 2 planteadas en el proyecto
- ✓ Participar en diligencias judiciales para respaldar los intereses de la empresa

Jefe de selección

- ✓ Participar en el rediseño de las políticas del departamento de RRHH
- ✓ Cooperar en la co-construcción de los programas e iniciativas de la Unidad de Trabajo Social

Jefe de seguridad

- ✓ Participar en el rediseño de las políticas del departamento de RRHH
- ✓ Cooperar en la co-construcción de los programas e iniciativas de la Unidad de Trabajo Social

Gerente de Recursos Humanos

- ✓ Dirigir la planeación estratégica del departamento de RRHH
- ✓ Participar en el rediseño de las políticas del departamento de RRHH
- ✓ Cooperar en la co-construcción de los programas e iniciativas de la Unidad de Trabajo Social

Consultor externo

- ✓ Asesorar a la empresa sobre las cuestiones inherentes a su rama
- ✓ Realizar los diagnósticos requeridos por la empresa
- ✓ Crear el sistema para monitoreo de la política de RRHH
- ✓ Trabajar en coordinación con el equipo multidisciplinario y el Staff de RRHH.

Coordinador/a

- ✓ Dirigir y diseñar la puesta en marcha de las actividades planteadas en el proyecto
- ✓ Coordinar, programar y ejecutar las actividades con el/la consultor/a

- ✓ Elaborar el cronograma de trabajo y determinar la asignación de tareas a los expertos o consultores
- ✓ Supervisar el cumplimiento de las actividades del proyecto.

Facilitadores

- ✓ Facilitar los procesos planteados en el proyecto
- ✓ Emitir informes de los procesos desarrollados
- ✓ Trabajar en coordinación con el equipo multidisciplinario y coordinador/a del proyecto

Encuestadores y pasantes

- ✓ Recolección de información necesaria para los diagnósticos planteados en el proyecto
- ✓ Tabulación de la información recolectada

12.2 SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

El sistema de evaluación aplicado en nuestro proyecto está sostenido en base a Indicadores, Medios de verificación, tiempo y responsables, como detallamos en la siguiente tabla:

INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	MECANISMO PARA SEGUIMIENTO	TIEMPO	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO
<p>Finalidad Después de 1 año de ejecutado el proyecto, se ha disminuido en un 60% las crisis bio-psico-filio-laboral, de los y las trabajadores/as de Artefacta, mediante la articulación institucional con el concepto del BV y la creación de la Unidad de Trabajo Social,</p>	<p>1.- Registros de casos atendidos. 2- Evaluaciones periódicas sobre el nivel de satisfacción con las Políticas de RRHH. 3.- Informes semestrales de la Unidad de Trabajo Social, Psi. Clínico y Dispensario Médico.</p>	<p>1.- Reunión con el equipo multidisciplinario para retroalimentar las realidades de cada uno de los casos atendidos. 2.- Debate entre los emplead@s y el departamento de RRHH 3.- Reunión con el Trabajador Social, Psi. Clínico y el médico.</p>	8 meses	Trabajadoras Sociales
<p>Propósito 1.- El 80% de las Políticas del Dpto. de RRHH, están articuladas al concepto del Buen Vivir y calidad de vida, fomentando el acceso a la equidad de condiciones.</p>	<p>1.- Documento con Políticas de RRHH. 2.- Programas de la Unidad de TS; Codificación de las Políticas de la Unidad de T.S.</p>	<p>1.- Reuniones mensuales entre el personal de RRHH 2.- Evaluación a través de encuestas sobre las</p>	1 año	Gerente de RRHH

<p>2- El diseño de los programas y políticas de la Unidad de Trabajo Social, responden a las necesidades de los actores en un 100%.</p> <p>3. Se ha logrado situar a la Unidad de Trabajo Social, como un Subsistema del Dpto. de RRHH.</p>	<p>3.- Organigrama oficial de RRHH.</p>	<p>políticas y programas de Trabajo Social</p> <p>3.- Planeación anual incluye la participación de los profesionales de Trabajo Social</p>		
<p>Componente 1.</p> <p>1.- Se ha conformado durante la 1era semana de iniciado el proyecto, el equipo multidisciplinario necesario para lograr el propósito del mismo.</p> <p>2.- Al término del 2do mes del proyecto, se cuenta con el diagnóstico sobre las Realidades Socio-económicas de los y las emplead@s y sus familias, ejecutado con una muestra de 400 personas.</p> <p>3.-Se ha logrado firmar 1 acuerdo de apoyo económico con la Gerencia General, que beneficiará a 10 trabajadores/as con los mejores puntajes al termino del programa de Micro emprendimiento.</p> <p>4.-Se ha contado con 100 participantes entre familiares y/o trabajadores/as, en ejecución de los 4 talleres del programa de micro emprendimiento de Artefacta.</p>	<p>1.- Firma del Acta de conformación del Equipo Multidisciplinario, por cada profesional; Contrato firmado por el/la Psi. Clínico.</p> <p>2.- Documento: Diagnóstico de las Realidades Socio-Económico.</p> <p>3.-Acuerdo de apoyo económico firmado por la Gerencia General.</p> <p>4.- Registro de inscripciones; registro de asistencia de los LUN's a las secciones de trabajo; fotos; evaluaciones de los participantes; informe final sobre el desarrollo de los talleres.</p> <p>5.- Contrato firmado por el/la Consultora; Documento: Diagnóstico sobre Estrés Laboral.</p> <p>6.- Documento: Protocolos de</p>	<p>1.- Reunión con el equipo multidisciplinario.</p> <p>2.- Revisión de diagnóstico</p> <p>3.- Revisión del acuerdo para el apoyo económico</p> <p>4.- Acompañamiento en todo el proceso.</p> <p>5.- Revisión de informes de cada caso sobre estrés laboral</p> <p>6.- Revisión de protocolos</p> <p>7.- Acompañamiento en todo el proceso</p> <p>8.- Revisión de</p>	<p>1 año y medio</p>	<p>Coordinador/a del Proyecto</p>

<p>5.- Al término de la 15ava semana del proyecto, se cuenta con el diagnóstico sobre estrés laboral, realizado con una muestra del 30% de emplead@s de Artefacta.</p> <p>6.- Se cuenta con los Protocolos de Atención Integral y Detección ante casos de estrés laboral, hasta la semana No. 21 del proyecto..</p> <p>7.- Hasta diciembre del 2012, con el desarrollo de 4 módulos sobre detección y manejo de estrés laboral. de se ha formado al 50% de LUN como Promotores.</p> <p>8.- Se ha ejecutado 4 talleres sobre planificación laboral con los Asesores Comerciales de las 25 UN más productivas del País, hasta la semana No. 29 del proyecto.</p>	<p>Atención y detección de casos de estrés laboral.</p> <p>7.- Cronograma de trabajo; Registro de asistencia; Fotos; evaluación de los participantes; certificación de promotores.</p> <p>8.- Cronograma de trabajo; Registro de asistencia; Fotos; evaluación de los participantes.</p>	<p>informes sobre las evaluaciones, registros de asistencias, etc.</p>		
<p>Componente 2</p> <p>1.- Al termino del 4to mes del proyecto, se cuenta con el diagnóstico acerca de las políticas de RRHH.</p> <p>2.- Al término del mes 6to del proyecto se cuenta con la Reingeniería de las políticas de RRHH.</p> <p>3.- Se ha logrado implementar las nuevas políticas de RRHH, hasta el 7mo mes del</p>	<p>1.- Contrato firmado por el/la consultor/a; Documento del Diagnóstico.</p> <p>2.-Documento: Codificación de las políticas del Dpto. de RRHH.</p> <p>3.- Registro de las reuniones del Staff con el objetivo de implementar nuevas políticas; Autorización de la políticas por Gerencia de RRHH y</p>	<p>1.- Revisión de diagnóstico</p> <p>2.-Reuniones con el Staff de Recursos humanos</p> <p>3.- Evaluaciones de las políticas de RRHH aplicadas</p> <p>4.- Revisión de reportes</p>	<p>10 meses</p>	<p>Gerente de RRHH Abogado</p>

<p>proyecto. 4.-Se cuenta con un Sistema de evaluación y monitoreo para el cumplimiento de las políticas de RRHH, hasta 8vo mes del proyecto. 5.- Se cuenta con el Plan Estratégico del Dpto. de RRHH, hasta el 10mo mes del proyecto.</p>	<p>General; Correos electrónicos; registros de asistencia a los espacios de socialización de las políticas. 4.- Instrumentos para la evaluación y monitoreo de las políticas. 5.- Registros de asistencia a las reuniones de Staff; Documento de Planeación Estratégica; Documento de Planeación Estratégica; Matriz POA.</p>	<p>sobre el cumplimiento de las políticas 5.- Revisión documental del plan estratégico</p>		
<p>Componente 3 1.-Al término del Proyecto, se cuenta con Estructuración de la Unidad de Trabajo Social, 2.- Al término del mes no. 13 se cuenta con el perfil del cargo y puesto de trabajo de la Unidad. 3.- Se cuenta con el Manual de políticas y procesos de la Unidad de Trabajo Social al terminar el mes no. 14 del proyecto. 4.- Se cuenta con los programas de la Unidad de Trabajo Social al término del proyecto.</p>	<p>1- Documento Estructuración General y Específica de la Unidad de Trabajo Social. 2.- Documento del Perfil del cargo y puesto de trabajo., 3.- Documento: Manual de Política y Procesos de la Unidad. 4.- Documento: Programas de la Unidad.</p>	<p>1.- Valoración del área de RRHH 2.- Revisión documental 3.- Hojas de registro de manuales entregados al personal de Artefacta 4.- Evaluación de resultados de los programas de Trabajo Social</p>	<p>1 año</p>	<p>Gerente de RRHH Jefa de selección y capacitación</p>

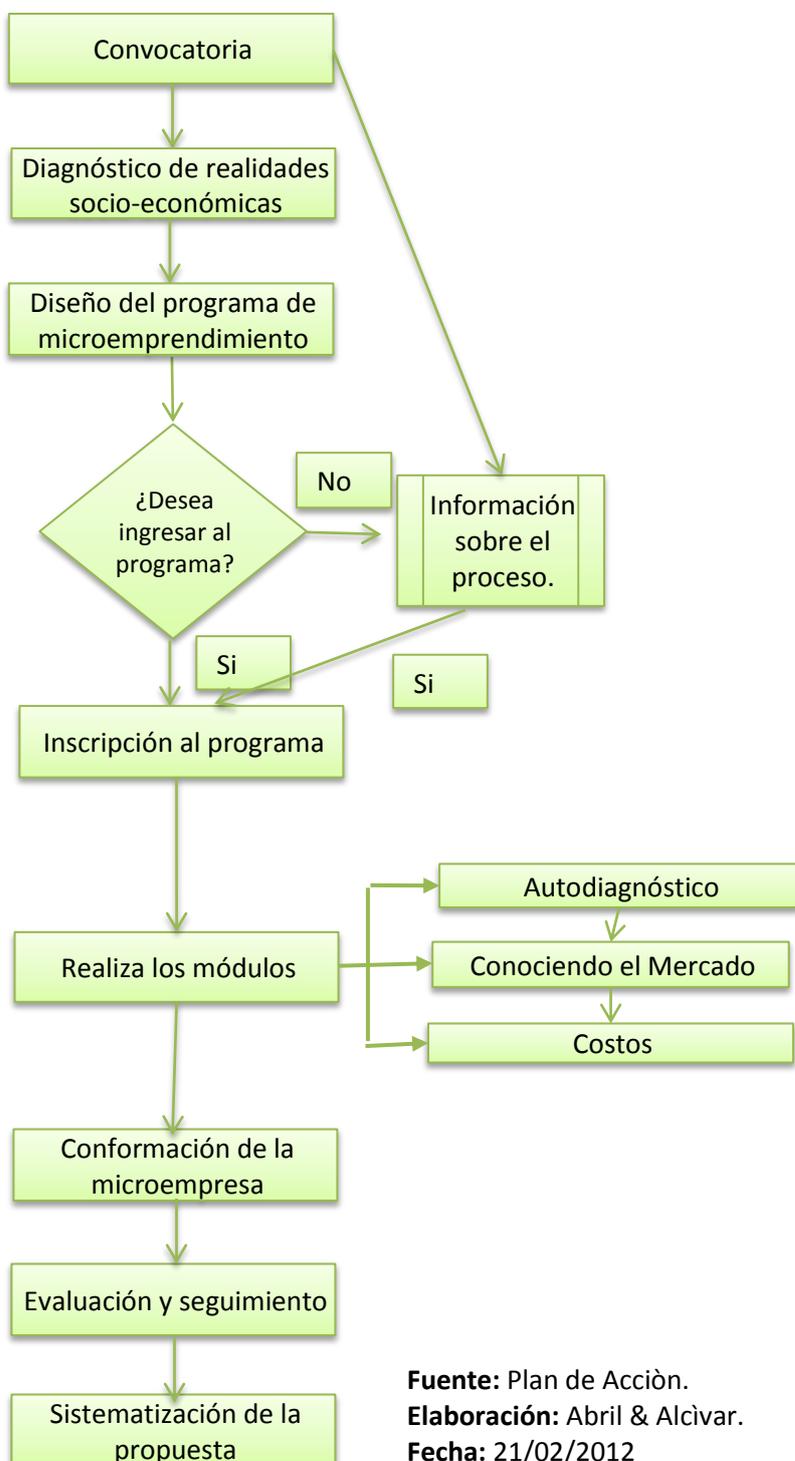
Fuente: Matriz de Marco Lógico

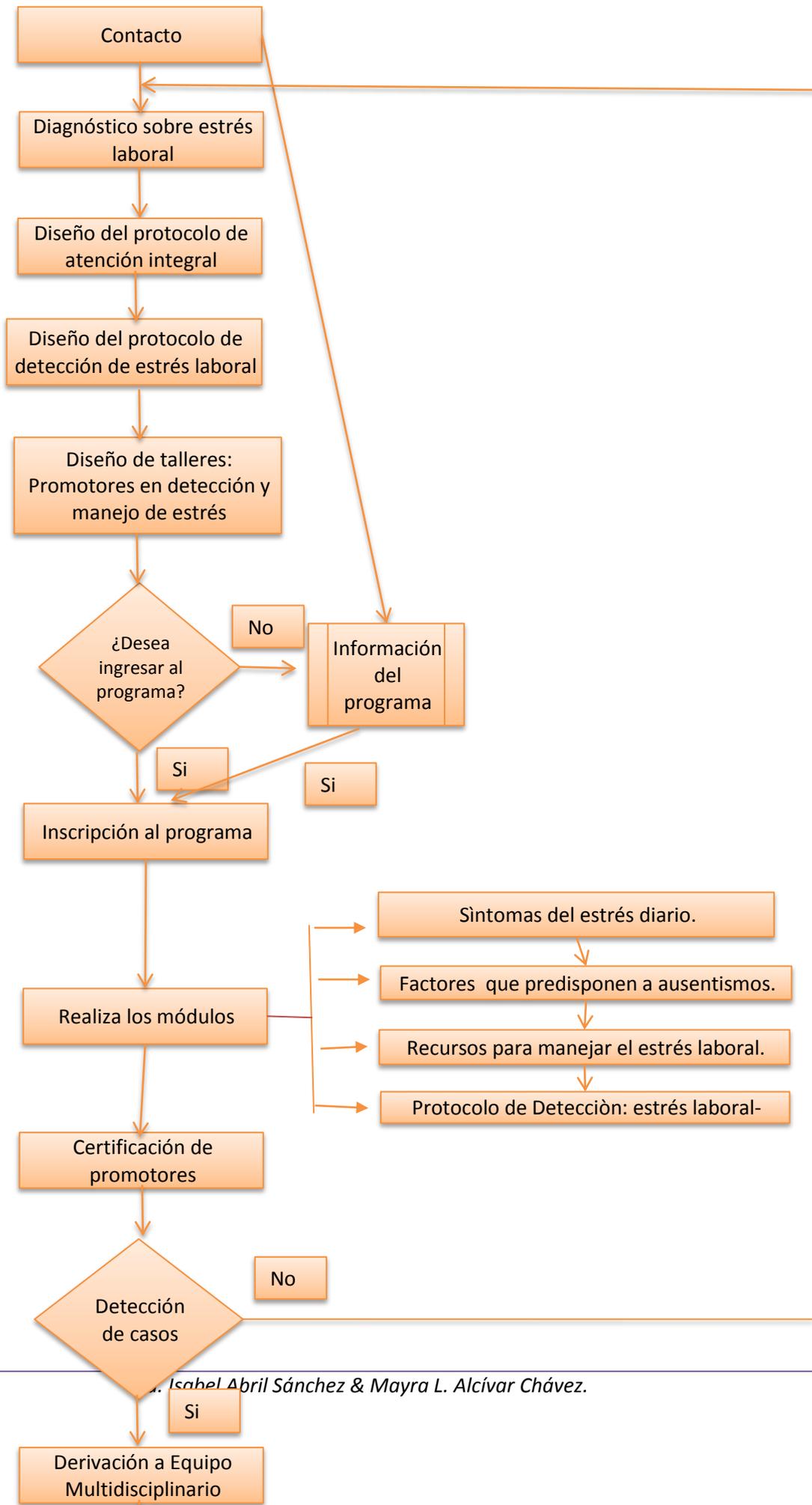
Elaboración: Abril & Alcívar

Fecha: 21 de febrero del 2012

12.3 Flujogramas

Componente 1. Disminución de crisis bio-psico-socio-familiares-laborales





13. Capítulo.- Marco Lógico

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>Finalidad Se ha mejorado la calidad de vida de los/as trabajadores/as de Artefacta S.A.</p>	<p>Después de 1 año de ejecutado el proyecto, el 60% de los y las emplead@s de Artefacta, han logrado identificar un modelo de gestión empresarial basado en Calidad Total y Responsabilidad Social, que apunta a fomentar el bienestar integral y la identidad institucional.</p>	<p>1.- Entrevistas a los y las empleados, de todos los niveles jerárquicos. 2- Evaluaciones periódicas sobre el nivel de satisfacción con las Políticas de RRHH. 3.-Informes de gestión y atención semestrales de la Unidad de Trabajo Social, Psi. Clínico y Dispensario Médico.</p>	<p>Instituciones de apoyo brindan supervisión de casos y Terapias a los Profesionales del Equipo Multidisciplinario.</p>
<p>Propósito Se ha institucionalizado la Unidad de Trabajo Social de Artefacta S.A.y todos sus programas y actividades</p>	<p>1.- El 70% de las Políticas del Dpto. de RRHH, están articuladas al concepto del Buen Vivir y calidad de vida, fomentando el acceso a la equidad de condiciones. 2- El 70% de los programas y políticas de la Unidad de Trabajo Social, se han diseñado en términos de las necesidades de l@s actores/as involucrad@s. 3. Se ha logrado situar a la Unidad de Trabajo Social, como un Subsistema del Dpto. de RRHH.</p>	<p>1.- Aumento de las Políticas de RRHH. 2.- Programas de la Unidad de TS; Codificación de las Políticas de la Unidad de T.S. 3.- Organigrama oficial de RRHH.</p>	<p>Apoyo Institucional para la creación de la Unidad de Trabajo Social.</p>

<p>Componente 1 Se ha disminuido la presencia de crisis bio-psico-filio-laboral.</p> <p>Objetivos del componente 1 1.1. Se ha promovido la planificación de las actividades inherentes a cada área de trabajo. 1.2. Se ha implementado técnicas para el manejo del estrés 1.3. Se ha fortalecido el interés del trabajador/a en asuntos vinculados con la empresa. 1.4. Se ha incrementado el bienestar físico y mental en los y las empleados/as 1.5. Se ha distribuido las tareas de forma equitativa 3.6. Se han aperturado oportunidades laborales</p>	<p>1.- Al término del 2do mes del proyecto, se cuenta con el diagnóstico sobre las Realidades Socio-económicas de los y las emplead@s y sus familias, ejecutado con una muestra de 400 personas.</p> <p>2.-Se ha logrado firmar 1 acuerdo de apoyo económico con la Gerencia General, que beneficiará a 10 trabajadores/as con los mejores puntajes al termino del programa de Micro emprendimiento.</p> <p>3.-Se ha contado con 100 participantes entre familiares y/o trabajadores/as, en ejecución de los 6 talleres del programa de micro emprendimiento de Artefacta.</p> <p>4.- Al término de la 15ava semana del proyecto, se cuenta con el diagnóstico sobre estrés laboral, realizado con una muestra del 30% de emplead@s de Artefacta.</p> <p>5.- Se cuenta con los Protocolos de Atención Integral y Detección ante casos de estrés laboral, hasta la semana No. 21 del proyecto..</p> <p>6.- Al término del 5to mes se han desarrollado de 4 módulos sobre detección y manejo de estrés laboral, formando al 50% de LUN como Promotores.</p> <p>7.- Se ha ejecutado 4 talleres sobre planificación laboral con los Asesores Comerciales de las 25 UN más productivas del País, al término del 7mo mes del proyecto.</p>	<p>1.- Firma del Acta de conformación del Equipo Multidisciplinario, por cada profesional; Contrato firmado por el/la Psi. Clínico.</p> <p>2.- Documento: Diagnóstico de las Realidades Socio-Económico de l@s trabajadores/as.</p> <p>3.-Acuerdo de apoyo económico firmado por la Gerencia General.</p> <p>4.- Registro de inscripciones a talleres; registro de asistencia de los LUN's a las secciones de trabajo; fotos; evaluaciones de los participantes; informe final sobre el desarrollo de los talleres.</p> <p>5.- Contrato firmado por el/la Consultora; Documento: Diagnóstico sobre Estrés Laboral.</p> <p>6.- Documento: Protocolos de Atención y detección de casos de estrés laboral.</p> <p>7.- Cronograma de trabajo; Registro de asistencia; Fotos; evaluación de los participantes; certificación de promotores.</p> <p>8.- Cronograma de trabajo; Registro de asistencia; Fotos; evaluación de los participantes.</p>	<p>Participación de los miembros de la familia Nuclear del o la Trabajador/a.</p>
--	--	--	---

<p>Componente 2 "Se han fortalecido las capacidades institucionales para asegurar el bienestar de los y las trabajadores/as..</p> <p>Objetivos del componente 2</p> <p>2.1. Se ha modificado las prácticas y políticas institucionales de compensaciones y acceso a la equidad de condiciones.</p> <p>2.2. Se ha logrado que las autoridades institucionales asuman su compromiso frente a las problemáticas de los y las trabajadores/as</p> <p>2.3. Se ha construido un nuevo concepto de RSE Se ha logrado potenciar la participación de los y las empleados y autoridades en RSE</p> <p>2.4. Se ha verificado el incremento de recursos a las áreas que manejan la temática</p> <p>2.5. Se ha verificado el cumplimiento/ concordancia de la política interna con la normativa del País.</p>	<p>1.- Al término del 4to mes del proyecto, se cuenta con el diagnóstico acerca de las políticas de RRHH.</p> <p>2.- Al término del mes 6to del proyecto se cuenta con la rediseño de las políticas de RRHH.</p> <p>3.- Se ha logrado implementar las nuevas políticas de RRHH, hasta el 7mo mes del proyecto.</p> <p>4.-Se cuenta con un Sistema de evaluación y monitoreo para el cumplimiento de las políticas de RRHH, hasta 8vo mes del proyecto.</p> <p>5.- Se cuenta con el Plan Estratégico del Dpto. de RRHH, hasta el 10mo mes del proyecto.</p>	<p>1.- Documento del Diagnóstico acerca de las Políticas de RRHH.</p> <p>2.-Documento: Codificación de las políticas del Dpto. de RRHH.</p> <p>3.- Registro de las reuniones del Staff con el objetivo de implementar nuevas políticas; Autorización de la políticas por Gerencia de RRHH y General; registros de asistencia a los espacios de socialización de las políticas.</p> <p>4.- Documentos con los Instrumentos para la evaluación y monitoreo de las políticas.</p> <p>5.- Registros de asistencia a las reuniones de Staff; Documento de Planeación Estratégica; Matriz POA.</p>	<p>Participación del trabajador/a en los procesos empresariales.</p>
--	--	--	--

<p>Componente 3 Se ha implementado la estructura General y Especifica de la Unidad de Trabajo Social.</p> <p>Objetivos del componente 3 3.1. Se ha implementado varios enfoques y modelos actuales de trabajo social 3.2. Se ha definido el perfil del puesto y cargo de Trabajo Social. 3.3. Se ha promovido el reconocimiento de Trabajo Social como profesión. 3.4. Se ha difundido la existencia del Área de Trabajo Social en Artefacta S.A. 3.5. Se ha determinado el campo de acción del Trabajo Social en Artefacta. 3.6. Se ha logrado articular la política empresarial y los programas empresariales con el PNV-2010</p>	<p>1.-Al término del Proyecto, se cuenta con Estructuración de la Unidad de Trabajo Social, 2.- Al término del 13avo mes, se cuenta con el perfil del cargo y puesto de trabajo de la Unidad. 3.- Se cuenta con el Manual de políticas y procesos de la Unidad de Trabajo Social al terminar el 14avo mes del proyecto. 4.- Se cuenta con los programas de la Unidad de Trabajo Social al término del proyecto.</p>	<p>1- Documento Estructuración General y Especifica de la Unidad de Trabajo Social. 2.- Documento del Perfil del cargo y puesto de trabajo. 3.- Documento: Manual de Política y Procesos de la Unidad. 4.- Documento: Programas de la Unidad de Trabajo Social.</p>	
<p>Actividades del Componente 1 Objetivos Específicos (1.6) A) Selección y conformación del equipo multidisciplinario. B) Diagnóstico Situacional: "Realidades Socio-económicas". C) Estrategia sobre factor del trabajo: Diseño del Programa de Micro-emprendimiento D) Propuesta Socio-educativa: Diseño de los Seis (6) Módulos de los talleres de Micro-emprendimiento. E) Ejecución de los talleres de Micro-emprendimiento. F) Evaluación y seguimiento de las microempresas</p>	<p style="text-align: center;">PRESUPUESTO</p> <p>Médico Laboral \$8.000,00 Trabajadora Social \$6.600,00 Economista \$4.800,00 Psicólogo \$4.400,00 LUN ´s \$160.000,00 Consultor Externo \$8.000,00 Coordinador/a \$1.100,00 Facilitadores \$4.600,00</p>	<p>1.- Informes. 2.- Roles de Pago. 3.- Contratos de Trabajo. 4.- Facturas.</p>	<p>Participación del trabajador/a en los procesos empresariales.</p>

<p>implementadas. G) Sistematización de la propuesta psico-educativa. Objetivos Específicos (1.1, 1.2, 1.3, 1.4 y 1.5) H) Diagnóstico sobre estrés laboral. I) Diseño del Protocolo de Atención Integral ante casos de estrés laboral. J) Diseño del Protocolo de Detección de casos de estrés laboral. K) Proceso Socio-educativo: Diseño de cuatro (4) talleres "Promotores en detección y manejo de estrés laboral". L) Ejecución de la Propuesta. M) Certificación de Promotores. N) Derivación. Ñ) Seguimiento y acompañamiento a los LUN ´s. O) Proceso Socio-Educativo: Diseño de cuatro (4) talleres sobre Planificación laboral. P) Ejecución y Evaluación de las habilidades adquiridas en el Proceso. Q) Aplicación de las herramientas aprendidas en el proceso. R) Seguimiento formal e informal al personal de ventas.</p>	<table border="1"> <tbody> <tr><td>Movilización</td><td>\$2.250,00</td></tr> <tr><td>Alimentación</td><td>\$10.780,00</td></tr> <tr><td>Uso de oficinas</td><td>\$11.200,00</td></tr> <tr><td>Material de oficina</td><td>\$1.600,00</td></tr> <tr><td>2 computadoras</td><td>\$2.600,00</td></tr> <tr><td>Infocus</td><td>\$1.000,00</td></tr> <tr><td>Uso del SUM</td><td>\$2.100,00</td></tr> <tr><td>Refrigerios</td><td>\$4.250,00</td></tr> <tr><td>Material didáctico</td><td>\$1.750,00</td></tr> <tr><td>Folletería</td><td>\$100,00</td></tr> <tr><td>Uso de internet</td><td>\$144,00</td></tr> <tr><td>Viáticos</td><td>\$6.000,00</td></tr> <tr><td>Impresión</td><td>\$250,00</td></tr> <tr><td>SUB-TOTAL</td><td>\$241.524,00</td></tr> </tbody> </table>	Movilización	\$2.250,00	Alimentación	\$10.780,00	Uso de oficinas	\$11.200,00	Material de oficina	\$1.600,00	2 computadoras	\$2.600,00	Infocus	\$1.000,00	Uso del SUM	\$2.100,00	Refrigerios	\$4.250,00	Material didáctico	\$1.750,00	Folletería	\$100,00	Uso de internet	\$144,00	Viáticos	\$6.000,00	Impresión	\$250,00	SUB-TOTAL	\$241.524,00	<p>5.- Notas de Pedidos. 6.- Recibí Conforme. 7.- Balance Semestral de gastos. 8.- Libro diario.</p>	<p>Participación de los miembros de la familia Nuclear de él o la Trabajador/a en los talleres.</p>
Movilización	\$2.250,00																														
Alimentación	\$10.780,00																														
Uso de oficinas	\$11.200,00																														
Material de oficina	\$1.600,00																														
2 computadoras	\$2.600,00																														
Infocus	\$1.000,00																														
Uso del SUM	\$2.100,00																														
Refrigerios	\$4.250,00																														
Material didáctico	\$1.750,00																														
Folletería	\$100,00																														
Uso de internet	\$144,00																														
Viáticos	\$6.000,00																														
Impresión	\$250,00																														
SUB-TOTAL	\$241.524,00																														
<p>Actividades del Componente 2 Objetivos Específicos (2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 y 2.6) A) Diagnostico Participativo: Revisión de políticas de Recursos Humanos. B) Diseño de la guía de autoevaluación. C) Diseño y selección de instrumentos y técnicas para la autoevaluación. D) Aplicación de la guía de autoevaluación E) Análisis y confrontación: diagnóstico aplicado con</p>	<p style="text-align: center;">PRESUPUESTO</p> <table border="1"> <tbody> <tr><td>Consultor Externo</td><td>\$8.000,00</td></tr> <tr><td>Abogado</td><td>\$300,00</td></tr> <tr><td>Trabajadora Social</td><td>\$990,00</td></tr> <tr><td>Jefe de Selección</td><td>\$1.440,00</td></tr> <tr><td>Jefe de Seguridad</td><td>\$1.620,00</td></tr> <tr><td>Jefe de Compensaciones</td><td>\$2.160,00</td></tr> </tbody> </table>	Consultor Externo	\$8.000,00	Abogado	\$300,00	Trabajadora Social	\$990,00	Jefe de Selección	\$1.440,00	Jefe de Seguridad	\$1.620,00	Jefe de Compensaciones	\$2.160,00	<p>1.- Informes. 2.- Roles de Pago. 3.- Contratos de Trabajo. 4.- Facturas. 5.- Notas de Pedidos. 6.- Recibí Conforme.</p>	<p>Participación del trabajador/a en los procesos empresariales</p>																
Consultor Externo	\$8.000,00																														
Abogado	\$300,00																														
Trabajadora Social	\$990,00																														
Jefe de Selección	\$1.440,00																														
Jefe de Seguridad	\$1.620,00																														
Jefe de Compensaciones	\$2.160,00																														

<p>el diagnóstico "Socio-económico". F) Presentación de los resultados del diagnostico ante el personal de RRHH. G) Desarrollo de la Propuesta: "Rediseño en las políticas de RRHH". H) Reingeniería de las políticas existentes I) Implementación de políticas. J) Análisis de sostenibilidad de la propuesta. K) Diseño del sistema de evaluación y monitoreo de las políticas. L) Aprobación de la Propuesta en Tres (3) reuniones. M) Elaboración del Plan Estratégico N) Difusión de la estrategia empresarial a tod@s l@s trabajadoras/es de Artefacta.</p>	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Gerente de RRHH</td> <td>\$3.960,00</td> </tr> <tr> <td>5 encuestadores</td> <td>\$8.400,00</td> </tr> <tr> <td>5 Digitadores</td> <td>\$4.200,00</td> </tr> <tr> <td>Impresión</td> <td>\$700,00</td> </tr> <tr> <td>Almuerzos</td> <td>\$2.100,00</td> </tr> <tr> <td>Folletería</td> <td>\$200,00</td> </tr> <tr> <td>SUB-TOTAL</td> <td>\$34.070,00</td> </tr> </tbody> </table>	Gerente de RRHH	\$3.960,00	5 encuestadores	\$8.400,00	5 Digitadores	\$4.200,00	Impresión	\$700,00	Almuerzos	\$2.100,00	Folletería	\$200,00	SUB-TOTAL	\$34.070,00	<p>7.- Balance Semestral de gastos. 8.- Libro diario.</p>											
Gerente de RRHH	\$3.960,00																										
5 encuestadores	\$8.400,00																										
5 Digitadores	\$4.200,00																										
Impresión	\$700,00																										
Almuerzos	\$2.100,00																										
Folletería	\$200,00																										
SUB-TOTAL	\$34.070,00																										
<p>Actividades del Componente 3 Objetivos Específicos (3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 y 3.6) A) Revisión del Análisis: diagnóstico Socio-económico y Planeación Estratégica de RRHH. B) Estructuración de la Unidad de Trabajo Social C) Diseño del perfil del cargo y puesto de trabajo. D) Elaboración del manual de políticas y procesos del área. E) Diseño de los Programas de la Unidad de Trabajo Social. F) Dos (2) reuniones con el Staff de RRHH, vinculación en el diseño de los programas. G) Co-construcción de los programas de Trabajo Social, Subsistemas de RRHH. H) Co-implementación de los programas de la Unidad de Trabajo Social. I) Aprobación del numeral 2 y 3 por el Gerente de RRHH y Gerencia General.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">PRESUPUESTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2 Trabajadoras Sociales</td> <td>\$4.400,00</td> </tr> <tr> <td>Jefe de Selección</td> <td>\$40,00</td> </tr> <tr> <td>Jefe de Seguridad</td> <td>\$45,00</td> </tr> <tr> <td>Jefe de Compensaciones</td> <td>\$60,00</td> </tr> <tr> <td>Gerente de RRHH</td> <td>\$110,00</td> </tr> <tr> <td>3 Asistentes RRHH</td> <td>\$82,50</td> </tr> <tr> <td>2 computadoras</td> <td>\$2.600,00</td> </tr> <tr> <td>Uso de Oficina</td> <td>\$2.800,00</td> </tr> <tr> <td>Material didáctico</td> <td>\$37,50</td> </tr> <tr> <td>Impresión</td> <td>\$50,00</td> </tr> <tr> <td>SUB-TOTAL</td> <td>\$ 10.225,00</td> </tr> </tbody> </table>	PRESUPUESTO		2 Trabajadoras Sociales	\$4.400,00	Jefe de Selección	\$40,00	Jefe de Seguridad	\$45,00	Jefe de Compensaciones	\$60,00	Gerente de RRHH	\$110,00	3 Asistentes RRHH	\$82,50	2 computadoras	\$2.600,00	Uso de Oficina	\$2.800,00	Material didáctico	\$37,50	Impresión	\$50,00	SUB-TOTAL	\$ 10.225,00	<p>1.- Informes. 2.- Roles de Pago. 3.- Contratos de Trabajo. 4.- Facturas. 5.- Notas de Pedidos. 6.- Recibí Conforme. 7.- Balance Semestral de gastos. 8.- Libro diario.</p>	
PRESUPUESTO																											
2 Trabajadoras Sociales	\$4.400,00																										
Jefe de Selección	\$40,00																										
Jefe de Seguridad	\$45,00																										
Jefe de Compensaciones	\$60,00																										
Gerente de RRHH	\$110,00																										
3 Asistentes RRHH	\$82,50																										
2 computadoras	\$2.600,00																										
Uso de Oficina	\$2.800,00																										
Material didáctico	\$37,50																										
Impresión	\$50,00																										
SUB-TOTAL	\$ 10.225,00																										

Bibliografía

Artefacta. (s.f.). *Historia de Artefacta*. Recuperado el 06 de Agosto de 2011, de <http://www.artefacta.com.ec/artefacta/>

Artefacta. (s.f.). *Misión/ Visión*. Recuperado el 7 de Agosto de 2011, de <http://www.artefacta.com.ec/artefacta/mision-vision/>

Artefacta. (s.f.). *Valores*. Recuperado el 07 de Agosto de 2011, de <http://www.artefacta.com.ec/artefacta/valores/>

Bouret Andrade, P. A., Álvarez Rivera, M., & García Rodríguez, M. M. (s.f.). *Teorías y Técnicas del Humanismo*. Recuperado el Junio de 2011, de <http://www.psicologia-online.com/articulos/2009/09/TeoriasTecnicasHumanismo.shtml>

Historia del enfoque sistémico. (s.f.). Recuperado el Junio de 2011, de http://www.gsi.dit.upm.es/~fsaez/intl/libro_complejidad/6-historia-del-enfoque-sistemico.pdf

Rosell Puig, W., & Martha Más García, M. (s.f.). *El enfoque sistémico*. Recuperado el Junio de 2011, de http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol17_2_03/ems02203.htm

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

Ministerio de relaciones laborales. (2010). Obtenido de <http://www.mintrab.gov.ec/>

Ministerio de relaciones laborales. (2010). Obtenido de http://www.mintrab.gov.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=195&Itemid=154

Organización Internacional del Trabajo. (1998). Obtenido de [http://www.ilo.org/declaration/the declaration/textdeclaration/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/the%20declaration/textdeclaration/lang--es/index.htm)

(2010). *Código de trabajo*.

(2009). *Plan Nacional para el buen vivir*.

(1998). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <http://ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>

(2011). *Declaración Universal de los derechos humanos*. Obtenido de <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Anguiano Molina, A. M., López Terríquez, S., Plascencia Vázquez, C., Jiménez, S., Perea Aceves, M. B., & Calvo Vargas, A. (2009). Reflexionar sobre la sistematización; una preocupación del profesional de Trabajo Social . *Margen* .

Arabany Ramírez, L. (2002). *Teoría de sistemas*. Recuperado el 18 de febrero de 2012, de http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4060001/Material_extra/Teor%C3%ADa%20de%20Sistemas.pdf

ARTEFACTA. (Julio de 2007). Política RRHH.RS.PRÉSTAMOS_EMPRESARIALES 004. Gye, Ecuador.

Artefacta. (s.f.). *Valores*. Recuperado el 07 de Agosto de 2011, de <http://www.artefacta.com.ec/artefacta/valores/>

Avila García, B. (08 de Octubre de 2010). *La triangulación, una técnica de investigación*. Recuperado el 18 de Febrero de 2012, de <http://triangulacion-tecnicodeinvest.blogspot.com/>

Barajas, J. A. (s.f.). *Tipos de familia*. Recuperado el 18 de Febrero de 2012, de <http://es.scribd.com/doc/5398126/TIPOS-DE-FAMILIA>

Buman, Z. (2001). *En Busca de la Política*.

Cajiga, J. (s.f.). *El concepto de responsabilidad social empresarial*. Recuperado el 03 de Marzo de 2012, de http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf

Calvo, C. (s.f.). *LAS DIFERENTES TEORIAS QUE SUSTENTAN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA: ESTADO DE SITUACIÓN Y PROSPECTIVA*. Recuperado el 03 de Marzo de 2012, de http://www.cyta.com.ar/biblioteca/bddoc/bdlibros/334_calvo.pdf

Cano Vindel, D. A. (2007). *Estrés laboral*. Recuperado el 08 de Febrero de 2012, de http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm

Ceres. (s.f.). *Responsabilidad Social Empresarial en el Ecuador*. Recuperado el 03 de Marzo de 2012, de [http://www.ecuability.com/documentos/rse/Presentacion%20Ramiro%20Alvear%20\(CERES\).pdf](http://www.ecuability.com/documentos/rse/Presentacion%20Ramiro%20Alvear%20(CERES).pdf)

(2008). Constitución de la república del Ecuador.

(2007). *Plan Nacional del buen vivir*. Recuperado el 18 de Febrero de 2012, de http://www.turismo.gob.ec/documentos/plan_nacional_del_buen_vivir.pdf

Del Rosario Cardozo, E. (15 de Noviembre de 2006). *La conceptualización de microempresa, microemprendimientos y unidad productiva de pequeña escala*. Recuperado el 18 de Febrero de 2012, de http://copernico.uneg.edu.ve/numeros/c06/c06_art03.pdf

Derteano, J. (02 de Diciembre de 2011). (M. Alcívar, Entrevistador)

Dispensario Médico. (06 de enero de 2012). Reporte detallado de la condición de salud de los Traajadores de Artefacta y Serviantares. Guayaquil, Guayas, Ecuador.

empresaria, I. a. (s.f.). *Responsabilidad Social para pequeñas y medianas empresas*.

Recuperado el 18 de Febrero de 2012, de

http://www.deres.org.uy/home/descargas/guias/Paso_a_paso_para_PyMES_IARSE.pdf

Enfoque sistémico. (s.f.). Recuperado el 29 de enero de 2012, de

<http://www.cgh.org.co/temas/descargas/elenfoquesistemico.pdf>

Facultad de Medicina de la Universidad de Chile. (s.f.). *Calidad de Vida en el Trabajo:*

Reflexiones en Torno a la Inseguridad y el Malestar Social. Obtenido de

http://www.dt.gob.cl/1601/articles-61006_temalab_18.pdf

Galindez, S. (s.f.). *¿Qué es un diagnóstico participativo?* Recuperado el 18 de Febrero de 2012,

de <http://www.slideshare.net/Shegalindez/qu-es-un-diagnostico-participativo-8741594>

Gautier, R. (2002). *Teorías de la personalidad Erik Erikson*. Recuperado el 18 de Febrero de

2012, de <http://www.psicologia-online.com/ebooks/personalidad/erikson.htm>

Herrera, W. (s.f.). *La población*. Recuperado el 03 de Marzo de 2012, de

http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/derecho/19/12_La%20poblacion.pdf

Impacto del estrés laboral en la institución financiera Favi de la universidad tecnológica de

Pereira. (2007). Recuperado el 08 de Febrero de 2012, de

<http://recursosbiblioteca.utp.edu.co/tesisdigitales/texto/15872G216ie.pdf>

industrial, I. n. (s.f.). *Taller de gestión de microemprendimientos*. Recuperado el 18 de Febrero de 2012, de

http://www.inti.gov.ar/capacitacion/produccion/pampa_microemprendimiento_ATP.htm

Kairos. (Enero de 2007). *Diagnóstico del nivel actual del estrés y sus efectos en la salud*.

Recuperado el 08 de Febrero de 2012, de

<http://www.grupokairos.com.mx/documentos/estres.pdf>

La psicología humanística. (s.f.). Recuperado el 20 de febrero de 2012, de

<http://www.uned.es/ca-merida/Documentos/JANI/PSICOLOGIA%20HUMANISTA.pdf>

Leandra, P. R. (2000). *Cuadernos de Trabajo Social*.

Masa, B. R., & Paladines, I. (2010). EL TRABAJO SOCIAL EN EL AMBITO LABORAL. Loja, Ecuador : Universidad Tecnica de Loja, Carrera de Trabajo Social.

Molina, M. L. (2001). *Modelos de intervención asistencial, socioeducativo y terapeutico en Trabajo Social*. Editorial de la Universidad de Costa Rica .

Molina, M. P. (s.f.). Universidad de Granada, Facultad Biblioteconomía y Documentación.

Licenciada en Filosofía y Letras. Universidad de Granada, 1979. Doctora en Filosofía y Letras.

Universidad de Granada, 1984.

OMS, O. M. (s.f.). Recuperado el 10 de Febrero de 2012

Proyecto de microemprendimiento. (s.f.). Recuperado el 18 de Febrero de 2012, de http://www.lapampa.edu.ar/colegionacional/oferta/pdfs/proy_mic.PDF

Reyes, B., & Paladines, I. (2010). *El Trabajo Social en el ámbito laboral.* Recuperado el 18 de Febrero de 2012, de <http://www.unl.edu.ec/juridica/wp-content/uploads/2010/03/M%C3%B3dulo-42.pdf>

Román García, J., Gelpi, J., Cano, A., & Catalina, C. (Abril de 2009). *Cómo combatir el estrés laboral.* Recuperado el 18 de Febrero de 2012, de http://www.ibermutuamur.es/IMG/pdf/MANUAL_COMO_COMBATIR_EL_ESTRES_LABORAL_-_web.pdf

Sandoval, M. d. (2004). *CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.* Recuperado el 03 de Marzo de 2012, de http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_ensayo_dimensiones.pdf

Savio, S. A. (01 de Abril de 2008). *EL SÍNDROME DEL BURN OUT : UN PROCESO DE ESTRÉS.* Recuperado el 08 de Febrero de 2012, de http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/3/590/hologramatica08_v1pp121_138.pdf

Schapira, M.–F. P. (2001). Fragmentación espacial y social: conceptos y realidades . 19.

Speechly Bircham. (2009). Obtenido de <http://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/el-impacto-de-la-crisis-sobre-los-trabajadores>

Teoría de las crisis. En *Intervención en Crisis: Manual* (págs. 15 - 65).

Teoría del desarrollo humano. (s.f.). Recuperado el 18 de Febrero de 2012, de <http://uaim.files.wordpress.com/2010/01/antologia-desarrollo-humano.pdf>

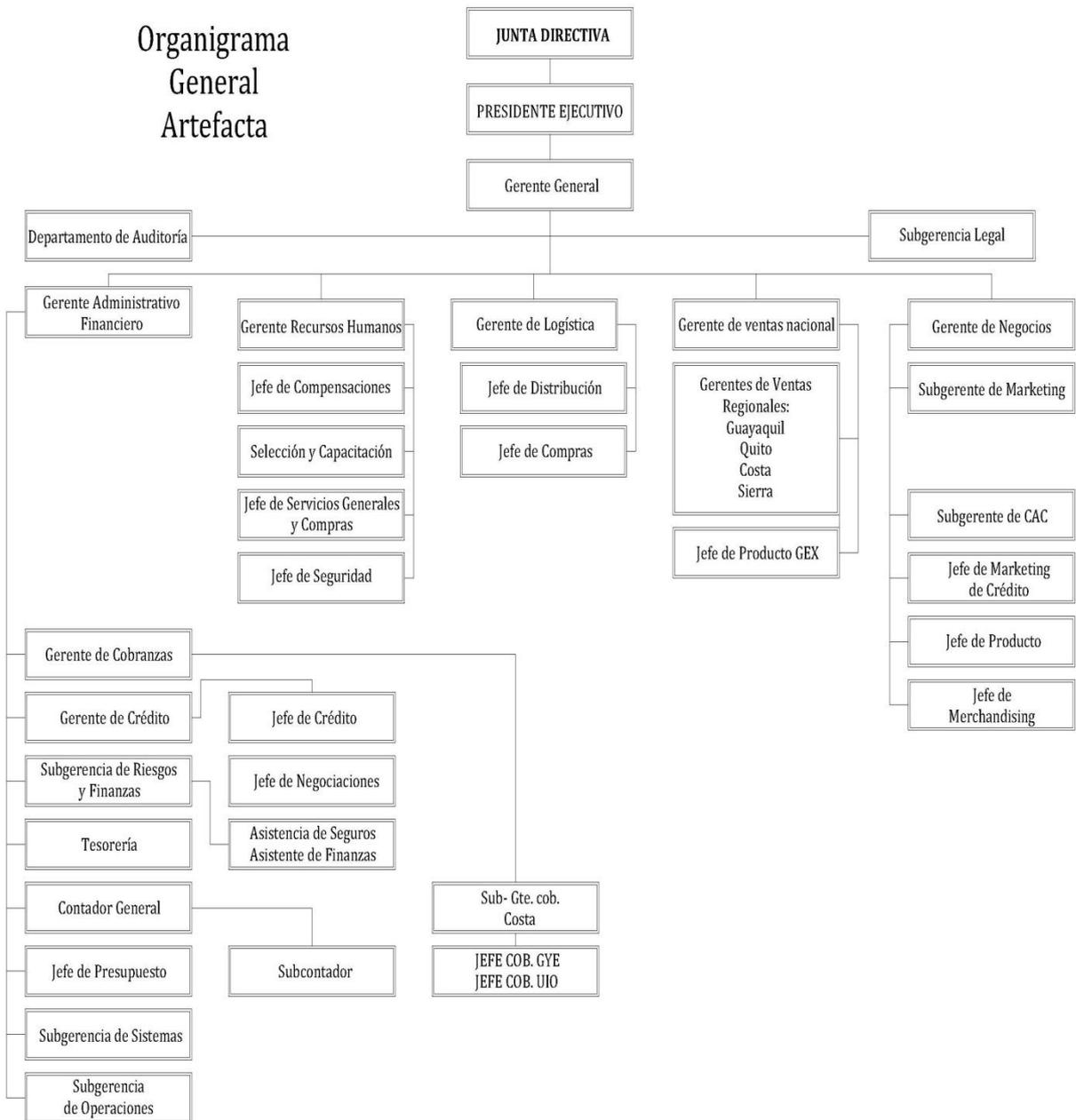
Trabajo, O. I. (s.f.). *La OIT y los convenios fundamentales.* Recuperado el 03 de Marzo de 2012, de http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/modulos/convenios_genero%5Bmodulo_1%5D.pdf

Vásquez Mejía, D. B. (31 de Marzo de 2007). *Estrés Laboral.* Recuperado el 08 de Febrero de 2012, de http://www.utchvirtual.net/recursos_didacticos/documentos/salud/estres-laboral.pdf

VIDAL ROJAS, R. (marzo de 1997). "Metrópolis en recomposición: Elementos para una teoría de de la fragmentación urbana. En *6to Encuentro de Geógrafos de América latina* . Buenos Aires, Argentina .

ANEXOS

ANEXOS #1



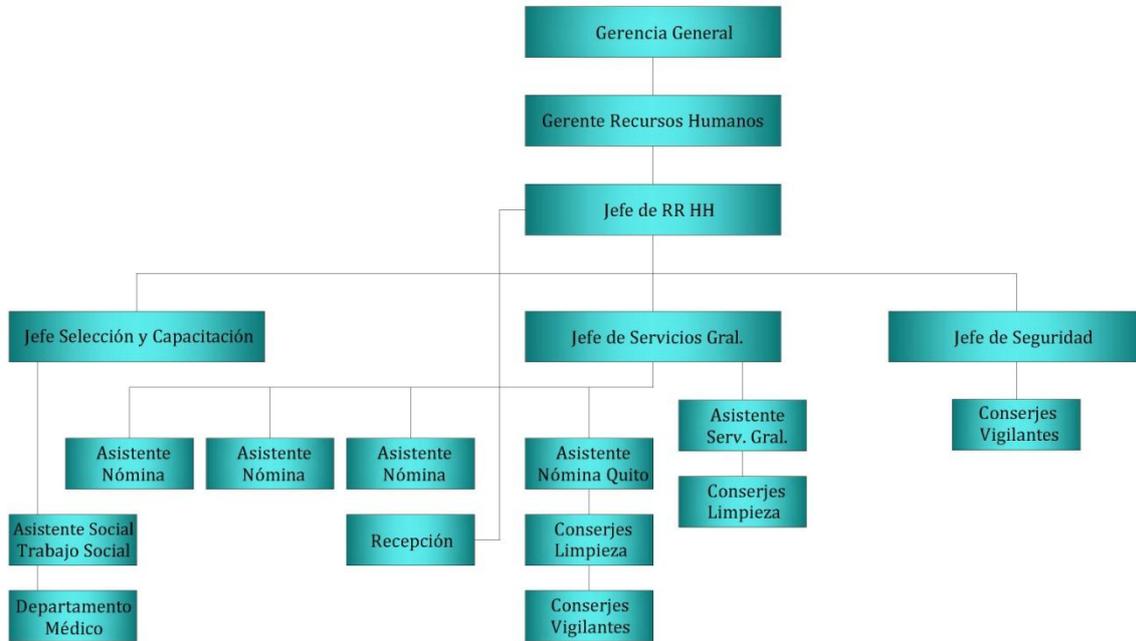
Elaboración: Alcívar & Abril.

Fuente: Plataforma de RRHH, Intranet.

Fecha: 18 de febrero del 2012

Anexo # 2

Organigrama del departamento de Recursos Humanos



Elaboración: Alcívar & Abril.

Fuente: Archivos de Nómina, Artefacta.

Fecha: 10 de enero del 2012

ANEXO # 3

Matriz de Jerarquización de Problemas

#	LISTADO DE PROBLEMAS	Magnitud	Gravedad	Gobernabilidad institucional	Competencia de T.S.	TOTAL
1	Agresión verbal a varios de los empleados de institución por parte de ciertos Jefes o Autoridades.	2	4	4	2	12
2	Consumo de sustancia psicotrópicas atentan la salud de los trabajadores de Artefacta.	2	4	4	3	13
3	Sobrecarga laboral a los y las empleadas del área de Ventas.	2	3	4	1	10
4	Ausentismo laboral.	3	4	4	2	13
5	Débil identificación de los y las empleadas con la institución.	3	4	4	2	13
6	Insatisfacción de los trabajadores frente a las políticas empresariales.	3	3	4	2	12
7	Alto índice de enfermedades respiratorias y gastrointestinales.	3	4	4	2	13
8	Estrés laboral.	3	4	4	2	13
9	Des involucramiento empresarial con la normativa de prevención de riesgos de trabajo.	4	4	4	2	14
10	Riesgo de caos laboral ante la inexistencia de un Plan de intervención frente a Catástrofes Naturales.	4	4	4	2	14
11	Escasos recursos económicos en algunos de los y las trabajador@s de Artefacta.	2	4	3	2	11
12	Fragmentación y desarticulación de las iniciativas empresariales de atención integral a las crisis psicosociales de l@s trabajador@s de Artefacta.	3	4	4	4	15
13	Violencia intrafamiliar y problemas de pareja en algun@s de l@s trabajadores de la Empresa.	2	4	4	2	12
14	Discriminación étnica, económica y social hacia algun@s de los trabajadores de Artefacta.	2	3	4	3	12
15	Desunión familiar	3	3	3	2	11
16	Exacerbado ejerció del poder por parte de algunos Jefes y-o autoridades.	2	4	4	2	12
17	Dificultades de adaptación de ciertos trabajadores a las exigencias de la vida laboral.	2	3	4	2	11
18	Débil identificación de las jerarquías por parte de los y las emplead@s.	2	2	3	1	8
19	Hostigamiento laboral.	2	3	4	2	11
20	Escaso número de profesionales de Trabajo Social.	2	3	4	2	11
21	Organigrama empresarial no responde a la dinámica interna.	3	3	4	1	11

Elaboración: Abril & Alcívar.

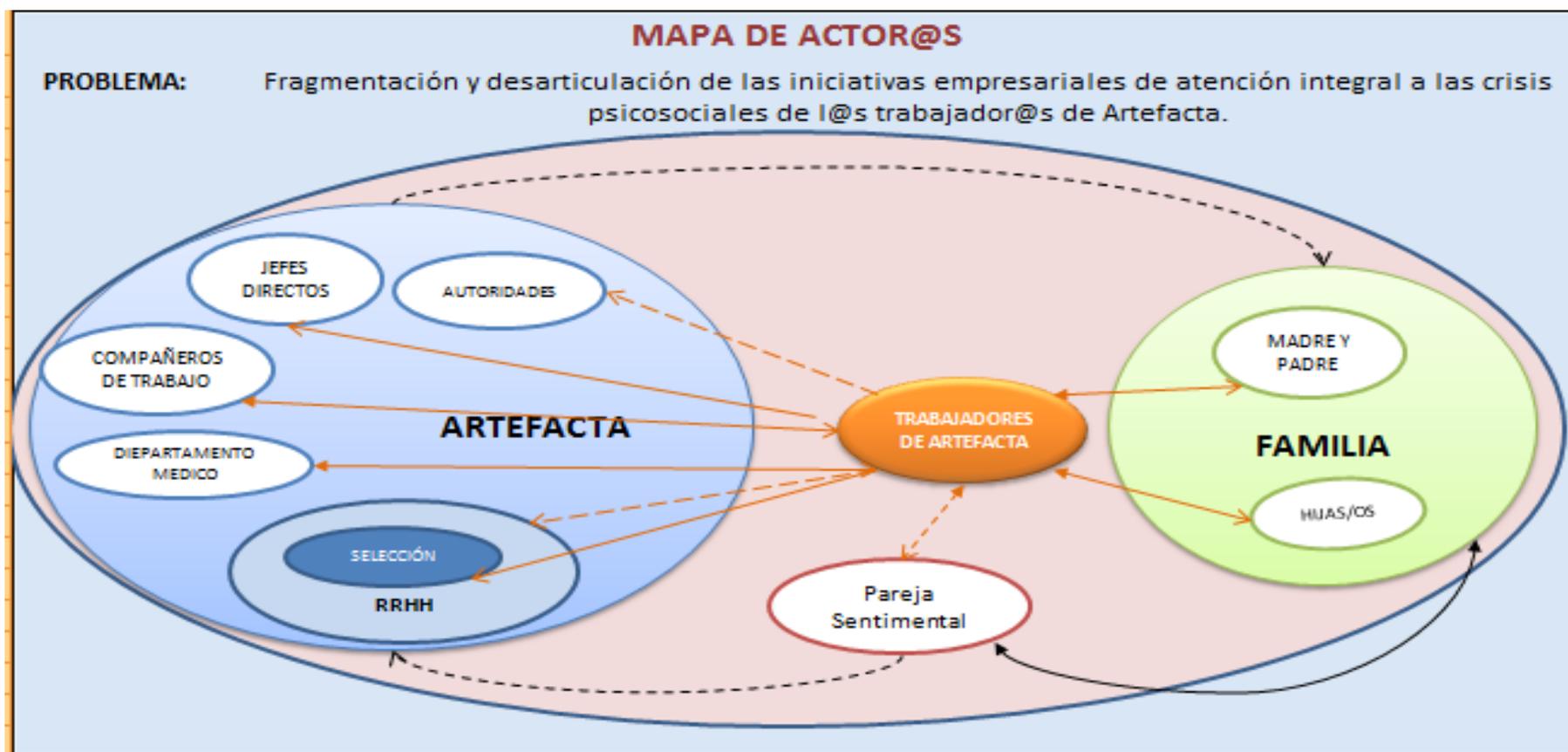
Fuente: Sondeo con 10 emplead@s de Artefacta, noviembre del 2011; Entrevista con 2 Jefes, noviembre 2011; Grupo 1, Mayra Alcívar, Observación participante de agosto a noviembre del 2011.

Fecha: 18 de noviembre del 2011

ANEXO # 4

ARBOL DEL PROBLEMA

ANEXO # 5



FUENTE: Organigrama de la Artefacta; Bronfenner, Apuntes Teoría Eco-sistémica; Isabel Abril & Mayra Alcivar, Observación participante Septiembre a Noviembre del 2011.

FECHA: 15 de Noviembre del 2011.

ELABORACION: Abril & Alcivar.

ANEXO # 6

MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRAD@S

Problema: Escaso Acceso de l@s trabajadores/as a programas institucionales que promuevan el bienestar y desarrollo integral.

Actores-as Involucrad@s (grupos)	Intereses sobre la Problemática	Problemas Percibidos	Recursos y Mandatos & Capacidades	Intereses sobre el Proyecto	Cooperación & Conflictos Potenciales	
TRABAJADORES/AS DE ARTEFACTA	Hombres	<p>Que los programas ayuden a bajar las tensiones laborales</p> <p>Que estos programas permitan el desarrollo de habilidades, ellos o esposas.</p> <p>Que su familia, pareja o hijos/as sean involucrados en los programas.</p>	<p>1. Presencia de estrés laboral.</p> <p>2.- Desempleo de las cónyuges.</p> <p>3.- Cónyuge recibe mal trato en los lugares de trabajo.</p> <p>4.- No existe un área adecuada para trabajar las problemáticas de los y las trabajadores.</p>	<p>Valoran el poder compartir con su familiar.</p> <p>Ser parte de actividades de ocio y recreación extracurriculares.</p> <p>Que las responsabilidades empresariales, se asuman como un derecho del trabajador.</p>	<p>Que no represente mayor número de horas de trabajo.</p> <p>Que conste el plan de trabajo de RRHH y de los Jefes y Gerentes.</p> <p>Que toda la comunidad empresarial este enterada del proceso.</p> <p>Tener tiempo para compartir con la familia.</p> <p>Desean compartir actividades familiares</p>	<p>Si las propuesta se desarrolla solo fuera de la jornada de trabajo, había menos participación del trabajador/a</p> <p>Habría cooperación para realizar el proyecto porque casi todos los emplead@s piden tiempo para compartir con sus familias.</p>
	Mujeres	<p>Contar con un Área donde poder hablar de sus problemas</p> <p>Que estos programas ayuden a satisfacer varias de sus necesidades.</p> <p>Que ayuden a disminuir los problemas de pareja.</p>	<p>5.- Desconocimiento de las necesidades de los y las Trabajadores.</p> <p>6.- Existencia de conflictos de pareja.</p> <p>7.- evidencia de signos de violencia.</p>			
TRABAJADORAS Y LAS	Hombres	<p>Que sirvan para mejorar los tiempos de trabajo.</p> <p>Que sus esposas/as</p>	<p>8. Extensas jornadas de trabajo.</p> <p>9.- Hijos pasan solos o en compañía de un</p>	<p>Fomentar la participación del trabajador en los procesos empresariales extra laborales.</p>	<p>Espos@s piden tiempo para que compartan con los hij@s</p>	<p>Habría cooperación porque l@s espos@s de l@s trabajadores</p>

	Mujeres	<p>compartan más tiempo con sus hijos/as</p> <p>Que se ejecuten programas con la familia.</p>	<p>cuidador durante largas horas del día.</p> <p>10.- Inexistentes programas que incentiven el desarrollo de las familias de los y las trabajadores.</p>	<p>Son resilientes</p>		<p>manifiestan la están interesados en su bienestar.</p>
FAMILIA DEL TRABAJADOR	MADRE	<p>Que sus hijos compartan más tiempo con sus hijos y pareja y sus padres.</p> <p>Que su hij@ cuente con el apoyo institucional ante las situaciones de vida.</p>	<p>11.- Escaso tiempo para la interacción laboral.</p> <p>12.- Escaso apoyo institucional frente a las problemáticas de los trabajadores.</p>	<p>Demuestran interés por los asuntos de los y las Trabajadores.</p> <p>Familiares entienden la situación, son pacientes y empáticos.</p> <p>Valoran el poder compartir con su familiar.</p>	<p>Tener tiempo para compartir en familia</p> <p>Asistir a eventos sociales con el emplead@</p> <p>Asistan a actividades escolares de los hijos</p>	<p>Habría cooperación porque l@s familias de l@s trabajadores manifiestan la necesidad de compartir con el emplead@.</p>
	PADRE	<p>Que ayuden a mejorar sus ingresos económicos.</p>	<p>13.- Presencia de enfermedades.</p>			
	HIJO	<p>Que estén dirigidos a mejorar la salud del trabajador.</p>	<p>14.- Problemas con el presupuesto familiar.</p>			
	HIJA	<p>Que sus padres no estén tan estresados</p> <p>Que ayuden a fomentar la integración familiar.</p>	<p>15.-Presencia de estrés laboral.</p> <p>16.- Débil interacción familiar.</p>			
ARTEFACTA	AUTPRIADES	<p>Que sirvan para mejorar la productividad empresarial.</p> <p>Fomentar la identidad empresarial.</p> <p>Cumplir con las obligaciones</p>	<p>17.- Las políticas de la Institución están orientadas a lograr los objetivos, más no a las personas.</p> <p>18.- Evidencia el cumplimiento de la ley como un</p>	<p>Apoyo económico Institucional.</p> <p>Auditorías del IESS e Inspectoría de Trabajo a las Instalaciones.</p> <p>Grupo Humano especializado en</p>	<p>No represente gastos excesivos o muy altos.</p> <p>Que la posibilidad de de aplicación de estos</p>	<p>Si los programas se desarrollan solo dentro de la jornada laboral, habría menos apoyo</p>

SELECCIÓN	DPTO. MÉDICO	que dicta el IESS y Reglamenta el código de Trabajo. Disminuir el ausentismo laboral. Cumplir con los Objetivos de Ventas en las UN. Que promuevan el respeto a las jerarquías. Trabajar en conjunto con la Trabajadora Social para mejorar la salud del emplead@.	requisito, no como derechos del personal que labora en la empresa. 19.- Altos índices de ausentismo laboral multicausales. 20.- Orientado a lograr los objetivos, mas no a las personas. 21.- Evidencia escaso reconocimiento del LUN como autoridad. 22.- Presencia de estrés laboral y en los emplead@s. 23.- Presencia de enfermedades respiratorias y gastrointestinales en l@s emplead@s. 24- No se asume la normativa de de trabajo como un derecho de los trabajadores. 25.- Dos estudiantes de Trabajo Social para atender las problemáticas de 1200 emplead@s	Ciencias Sociales o afines. Médico Laboral y personal paramédico/enfermería Deben velar por el cuidado integral de los emplead@s Se preocupan en cierta manera por los empleados brindándoles beneficios como buen almuerzo, cafetería gratuita, etc. Dpto. Médico hace seguimiento de los casos atendidos. Cuentan con un espacio físico adecuado para la debida atención de los emplead@s. Las Estudiantes de Trabajo Social tienen la preparación académica para ejercer el cargo Las Contratadas para Trabajo Social están comprometida con su rol	programas sea del 100%. Disminuir el porcentaje de personas que estén con problemas de salud como presión arterial, y estrés laboral. Mejorar la calidad de vida de los emplead@s y sus familias	institucional. Habría cooperación porque la salud no la entienden como algo físico sino como el estado de bienestar completo de todas las áreas según la OMS. La Unidad de Selección tiene entre una de sus funciones actuales que los emplead@s tengan una mejor calidad de vida.
	JEFES DIRECTOS					
	DPTO. MÉDICO					

FUENTE: Entrevista con 3 Asesoras Comerciales, 1 Conserje y 2 LUN, noviembre del 2011; Abril & Alcívar, Observación participante 09 - 12 / 2011.

FECHA: 15 de diciembre del 2011.

ELABORACIÓN: Abril & Alcívar.

ANEXO # 7 ARBOL DE OBJETIVOS

ANEXO #8

MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS

N O.	Objetivos (del Árbol de Objetivos)	IMPACTO			FACTIBILIDAD			Sostenibilidad	Total
		Social	en Equidad (de género)	Ambiental	Técnica	Económica	Política		
1	Se ha modificado las prácticas y políticas institucionales de compensaciones y acceso a la equidad de condiciones.	A. Se ha incrementado el presupuesto familiar.3 B. Se ha mejorado la calidad de vida de l@s emplead@s. 4	C. Mujeres y hombres poseen una escala de sueldos según sus competencias. 3 D. Se ha insertado a la mujer al espacio laboral, en cargos de mayor injerencia política. 4 E. Se ha promovido espacios de formación sobre inequidades entre hombres y mujeres a fin de sensibilizar a los trabajadores de la compañía 3	F. No tiene impacto ambiental.1	G. La institución cuenta con profesionales capacitados para el logro de este objetivo. 4 H. La institución cuenta con metodologías para alcanzar el desarrollo total del objetivo. 3	I. Tiene bajo costo. 3	J. Se cuenta con el apoyo de autoridades y usuarios de la institución para lograr el objetivo 3	k. Las Autoridades institucionales han logrado mantener la sostenibilidad de este objetivo 3	33
2	Se han creado y adecuado espacios para la atención personalizada del trabajador.	L. Los y las emplead@s cuentan con un espacio confortable para presentar la demanda o problema. 4	M. Los hombres y mujeres acceden a este espacio. 4	F. 1	G. 4 H. 4	I. 2	J. 4	K. 4	27
3	Se han logrado articular los programas institucionales.	N. Los y las trabajador@s cumplen su trabajo con eficacia y eficiencia. 2	Ñ. no tiene impacto de género. 1	F. 1	G.2 H.2	I.3	J. 2	K. 2	16

4	Se ha construido un nuevo concepto de RSE	B. 4	O. Se ha beneficiado a Trabajador@s con discapacidad y personal con limitados recursos económicos.	F. 1	G. 4 H. 4	I. 4	J. 4	K. 3	28
5	Se ha creado alianzas estratégicas con empresas relacionadas al campo social.	P. L@s emplead@s de Artefacta pueden acceder a los servicios de instituciones amigas.2 Q. La atención que recibe el personal de Artefacta es de calidad y efectiva.2	R. Los convenios existentes disminuyen el nivel de acoso, negligencia, violencia, maltrato, hostigamiento hacia la mujer.3	F. 1	G.2 H.2	I.3	J. 2	K. 2	24
6	Se ha identificado a la población sobre la cual Artefacta tiene mayor impacto	S. L@s emplead@s y sus familias han sido parte del estudio para identificar la población. 3	Ñ. 1	F. 1	G.2 H.2	I.2	J. 2	K. 3	15
7	Se ha realizado un diagnóstico social sobre las necesidades de la población beneficiaria de RSE	S. 3	U. Se ha logrado identificar las necesidades de las mujeres en Artefacta y personal con discapacidad de Artefacta. 2	F. 1	G.2 H.2	I.3	J. 2	K. 2	18
8	Se ha logrado potenciar la participación de los y las empleados y autoridades en RSE	V. Identificación institucional de Los empleados con Artefacta 4	W. Se ha logrado incrementar la Participación activa de las mujeres en el espacio laboral. 4	X. Se evita usar como materia prima recursos no renovables o materia desechable 3	G. 4 H. 4	I. 4	J. 4	K. 3	30
9	Se ha verificado el incremento de recursos a las áreas que manejan la temática de RSE.	Y. Se han ejecutado programas de RSE. 4	O. 3	X. 4	G. 4 H. 4	I. 4	J. 4	K. 3	30

10	Se ha logrado que las autoridades asuman un compromiso frente a las problemáticas de los y las trabajadores/as	A. 3B. 2V.2	U. 2AA. Se priorizan los derechos del personal con discapacidad. 2	F. 1	G.1H.2	I.2	J. 1	K. 2	20
11	Se ha propuesto la contratación de más profesionales del campo de la salud	AB. Se mejora el bienestar bio-psicosocial de l@s emplead@s 2	AC. Los programas de Salud Ocupacional responden al las necesidades de salud de las mujeres y personal con discapacidad. 3	F. 1	G.2 H.2	I.3	J. 2	K. 2	16
12	Se ha concienciado a las autoridades sobre la necesidad de la aplicación del enfoque sistémico	AB. 2 B. 1	F. 1	F. 1	G.2 H.3	I.2	J. 2	K. 3	17
13	Se ha implementado el sistema de seguridad y salud ocupacional	AB. 3 B. 4	AA. 3	F. 1	G.1 H.2	I.3	J. 1	K. 2	20
14	Se ha promovido un liderazgo de tipo Participativo.	Z. 3 AB. 2 AC. Relaciones y comunicación efectiva entre compañer@s de trabajo en e espacio laboral. 3	W. 2	F. 1	G.2 H.2	I.3	J. 2	K. 2	24
15	Se ha instaurado el sistema de aplicación y control de la normativa institucional	AE. L@s trabajad@res cumplen con sus derechos y obligaciones institucionales 3 AF. L@s trabajad@res conocen y aplican la normativa institucional 3	A.A. 2	F. 1	G.2 H.2	I.3	J. 2	K. 2	20

1 6	Se ha constatado el cumplimiento de la normativa institucional interna	AF. 3 Z. 3	W. 2 AA. 2	F. 1	G.2 H.2	I.3	J. 2	K. 2	22
1 7	Se ha verificado el cumplimiento/ concordancia de la política interna con la normativa del país	AB. 4	AA. 4	F. 1	G. 4 H. 4	I. 4	J. 4	K. 3	28
1 8	Se ha implementado varios enfoques y modelos actuales de Trabajo Social	AG. Se han institucionalizado los modelos de intervención y metodologías para la Intervención del o la Trabajador/a Social. 4	AD. 4	F. 1	G. 4 H. 4	I. 4	J. 4	AH. Si consta dentro del perfil del cargo de Trabajo Social. 4	29
1 9	Se ha definido el Modelo de Gestión de la unidad de Trabajo Social	AG. 4	Ñ. 1	F. 1	G. 4 H. 4	I. 4	J.3	AM. Se estandarizan las herramientas de Trabajo Social 3	26
2 0	Se ha logrado identificar las problemáticas comunes de l@s emplead@s	AJ. Los emplead@s acceden a propuestas que potencien el buen vivir. 2	U. 2 W. 2 AA. 3	F. 1	G.2 H.2	I.3	J. 2	AH. 3	21
2 1	Se ha incrementado el número de profesionales en Trabajo Social.	AI. 2 AB. 3	Ñ. 1	F. 1	G.2 H.2	I.3	J. 2	K. 2	18
2 2	Se ha definido el perfil del puesto y cargo de Trabajo Social.	AK. Se ha logrado conformar la Unidad de Trabajo Social en Artefacta. 4	AL. Las propuestas aseguran la inclusión y equidad de género y social 4	F. 1	G. 4 H. 4	I. 4	J. 4	K. 4	28
2 3	Se ha implementado el uso de modelos de intervención y metodologías del quehacer profesional.	AK. 4	Ñ. 1	F. 1	G.2 H.2	I.3	J. 2	AM. 3 AH. 3	20

24	Se ha promovido el reconocimiento de Trabajo Social como profesión.	AN. Los y las Trabajadores Sociales cuentan con el apoyo y aprobación por parte de las autoridades en las gestiones emprendidas. 4	Ñ. 4	F. 1	G. 4 H. 4	I. 4	J. 4	BB. Si los profesionales en Trabajo Social difunden, evalúan y retroalimentan su accionar con el Personal de Artefacta. 4	29
25	Se ha logrado fortalecer el posicionamiento del profesional de Trabajo Social dentro de la empresa	AN. 3	Ñ. 1	F. 1	G.2H.2	I.3	J. 2	BB. 4	18
26	Se ha difundido la existencia del Área de Trabajo Social en Artefacta S.A.	AN. 4 L. 4	Ñ. 1	F. 1	G. 4 H. 4	I. 4	J. 4	BB. 4	30
27	Se ha delimitado los ámbitos de actuación profesional donde interviene el Trabajo Social Laboral.	AK. 4	AL. 4	F. 1	G. 4 H. 4	I. 4	J. 4	AH. 4	29
28	Se ha logrado articular la política empresarial y los programas empresariales con el PNV-2010	AJ. 4 AN. 4 B. 4	AL. 4	F. 1	G. 4 H. 4	I. 2	J. 4	K. 4	35
29	Se ha promovido la planificación de las actividades inherentes a cada área de trabajo.	AÑ. Mejora el desarrollo del trabajador 4 N. 4	AO. Promueve el cumplimiento de actividades de forma equitativa 4	F. 1	G. 4 H. 4	I. 4	J. 4	K. 4	33
30	Se ha promovido nuevas formas de comunicación familiar	AP. Mejora la relaciones familiares. 3	AQ. se han promovido espacios de expresión (opiniones y emociones) de las mujeres al interior de la familia.3	F.1	G.2 H.2	I. 2	J. 2	AW. El Trabajador y su grupo familiar ha logrado mantener la sostenibilidad	18

								de este objetivo. 3	
3 1	Se ha disminuido el % de Ausentismo laboral	B. 3 AB2	AC. 2 AA. 3	F. 1	G.2 H.2	I.3	J.2	K. 2 AW. 2	23
3 2	Se ha disminuido la presencia de enfermedades	B. 2 AB3	AC. 3 AA..2	F. 1	G.3 H.2	I. 2	J. 1	K. 1 AW. 2	23
3 3	Se ha disminuido el % de personas violentadas.	AB. 3	AT. Se observa la disminución de los síntomas de violencia contra la mujer. 2	AU. Se ha involucrado a la familia y el/la trabajador/a en programas de desarrollo forestal y comunitario. 2	G. 2 H.2	I. 3	J. 2	AW. 3	19
3 4	Se ha fortalecido el autoestima y el auto concepto en la persona	AB. 3	AV. las Trabajadoras se reconocen como sujetos de derechos y obligaciones. 2	F. 1	G. 1 H. 2	I. 1	J. 2	AW. 2	16
3 5	Se ha implementado técnicas para el manejo del estrés	BD. Artefacta cuenta con el Manual de atención Integral ante casos de estrés. 4 AB. 3 B. 3	AC. 3	AU. 2	G. 4 H. 4	I. 4	J. 4	K. 4	31
3 6	Se ha promovido el cumplimiento eficaz de los objetivos laborales.	N. 4 AE. 4	W. 4	F. 1	G. 4 H. 4	I. 4	J. 4	K. 4	31
3 7	Se han creado espacios para la intervención / mediación de conflictos entre parejas.	AB. 3 B. 2	AT. 2 E. 2	F. 1	G. 3 H.2	I. 2	J. 1	AW. 2	20

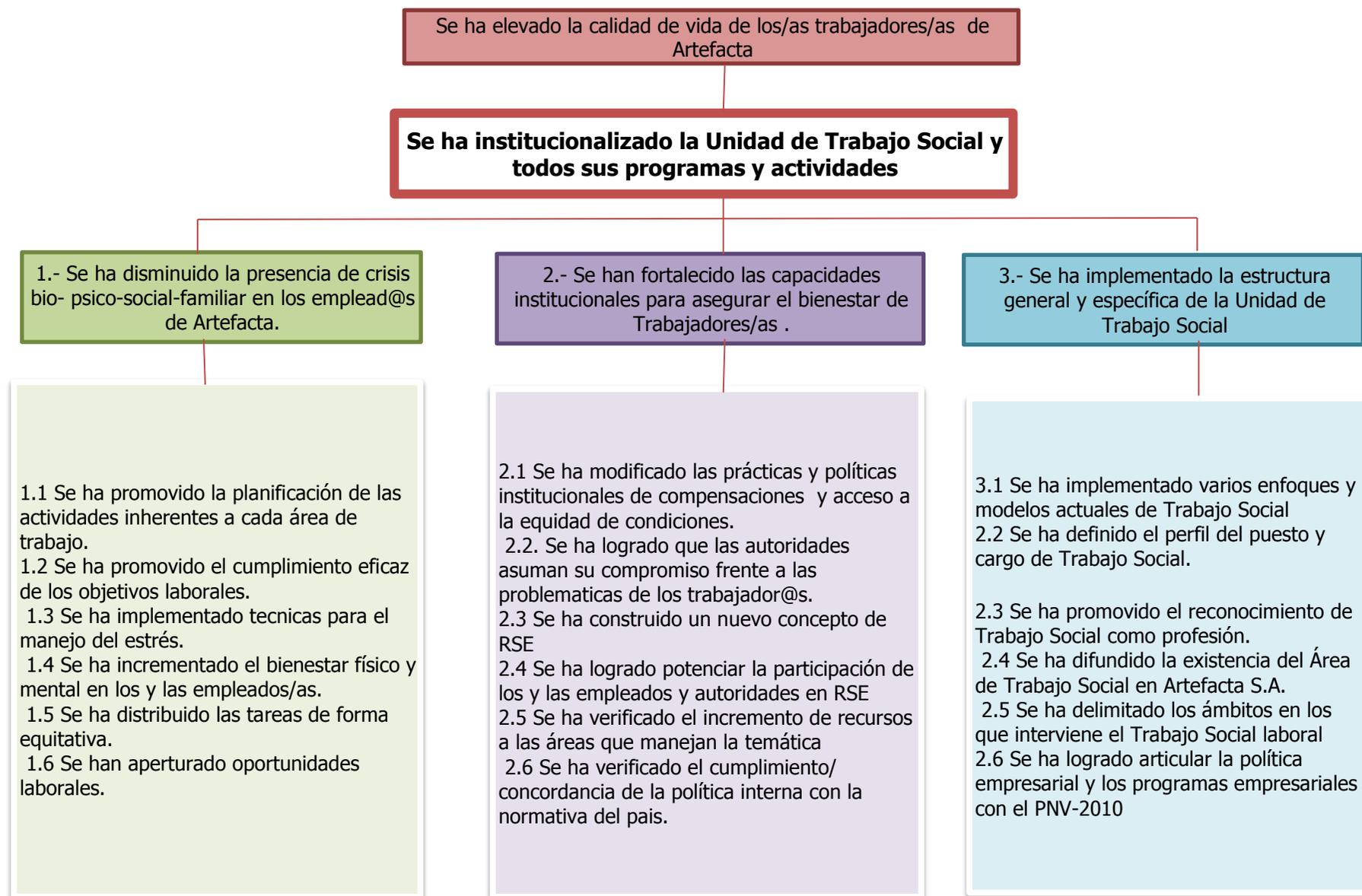
38	Se ha incrementado el bienestar físico y mental en los y las empleados/as	AB. 4. B. 4	AO. 3 AC. 3 AA. 3	F. 1	G. 4 H. 4	I. 4	J. 4	K. 2 AW. 3	39
39	Se han promovido espacios para fomentar la interacción familiar	AP. 2	AQ. 3	AU. 1	G. 1 H.2	I. 3	J. 2	AW. 2	16
40	Se ha logrado insertar al empleado al campo laboral en función de sus competencias	N. 3	D. 3 AV. 2	F. 1	G. 2 H.3	I. 2	J. 3	K. 3	21
41	Se han distribuido las tareas de forma equitativa	AE. 4 N. 3	AC. 3 D. 4	F. 1	G. 4 H. 4	I. 4	J. 4	K. 4	35
42	Se han aperturado oportunidades laborales	A. 4 B. 3	AC. 3 D. 4	F. 1	G. 4 H. 4	I. 4	J. 4	K. 4	35

FUENTE: Árbol de Objetivos.

FECHA: 18 de enero del 2012

ELABORACION: Abril & Alcívar.

ANEXO # 9
DIAGRAMA DE ESTRATÉGIAS



Ma. Isabel Abril Sánchez & Mavra L. Alcívar Chávez.

ANEXO # 10

PRESUPUESTO DEL PROYECTO

PRESUPUESTO DEL COMPONENTE 1.- "Se ha disminuido la presencia de crisis bio-psico-filio-laboral en los emplead@s de Artefacta"

	ACTIVIDADES	RECURSOS				Total	APORTES	
		Tiempo	Humanos	Materiales	Económicos		Propio	Solicitado
Componente 3 Objetivo específico 1.6	Selección y conformación del equipo multidisciplinario.	3 d	Médico Laboral		\$1000 X 16M X 0.5	\$8.000,00	\$8.000,00	\$0,00
			Trabajadoras Social		\$550 X 16M X 0.5	\$4.400,00	\$4.400,00	\$0,00
			Economista		\$1000 X 16M X 0.3	\$4.800,00	\$4.800,00	\$0,00
			Psicólogo		\$550 X 16M X 0.5	\$4.400,00	\$0,00	\$4.400,00
	Diagnóstico Situacional: "Realidades Socio-económicas".	55 d	Consultor Externo		\$8.000,00	\$8.000,00	\$0,00	\$8.000,00
				Movilización	\$150 X 15M	\$2.250,00	\$2.250,00	\$0,00
				Alimentación	\$1.75 X 440D X 14 P	\$10.780,00	\$10.780,00	\$0,00
				Uso de oficinas	\$350 X 16M X 2oF	\$11.200,00	\$11.200,00	\$0,00
				Material de oficina	\$100 X 16M	\$1.600,00	\$0,00	\$1.600,00
	Estrategia sobre factor del trabajo: Diseño del Programa de Micro-emprendimiento	50 d	Coordinador/a		\$550 X 2M X 0.5	\$550,00	\$0,00	\$550,00
	Propuesta Socio-educativa: Diseño de los Tres (3) Módulos del taller de Micro-emprendimiento.	18 d		2 Computadoras	\$1,300 X 2U	\$2.600,00	\$2.600,00	\$0,00
	Ejecución del taller de Micro-emprendimiento.	30 d	3 Facilitadores		\$300 X 6 Modls	\$1.800,00	\$0,00	\$1.800,00
				Infocus	\$1000 X 16M	\$1.000,00	\$1.000,00	\$0,00
			Uso del SUM	\$700 x 2Mes	\$1.400,00	\$1.400,00	\$0,00	
			Refrigerios	\$1.75 X 100 Per X 10D	\$1750,00	\$0,00	\$1750,00	
			Material didáctico	\$2,50 X 100 Per	\$250,00	\$0,00	\$250,00	
			Folletería	\$100,00	\$100,00	\$0,00	\$100,00	
Evaluación y seguimiento de las microempresas implementadas.	I	Coordinador/a						

Componente 3 Objetivos Específicos (1.1, 1.2, 1.3, 1.4 y 1.5)	Sistematización de la propuesta psico-educativa.	29 d	Coordinador/a					
	Diagnóstico sobre estrés laboral.	45 d	Equipo Multid, Consultor Ext					
				Uso de Internet	\$30 X 16M X 0.3	\$144,00	\$144,00	\$0,00
	Diseño del Protocolo de Atención Integral ante casos de estrés laboral.	45 d	Equipo Multidisciplin.					
	Diseño del Protocolo de Detección de casos de estrés laboral.	45 d	Equipo Multidisciplin.					
	Proceso Socio-educativo: Diseño de cuatro (4) talleres "Promotores en detección y manejo de estrés laboral".	35 d	Equipo Multidisciplin.					
	Ejecución de la Propuesta.	30 d	Equipo Multidisciplin.					
			Facilitadores		\$300 X 4Modls	\$1.200,00	\$0,00	\$1.200,00
				Refrigerios	\$2,50 x 100 LUN X 10d	\$2.500,00	\$0,00	\$2.500,00
				Viáticos(40 per)	\$15X 40Per X 10d	\$6.000,00	\$0,00	\$6.000,00
			Material didáctico	\$2,50 X 100 Per	\$250,00	\$0,00	\$250,00	
	Certificación de Promotores.	2 d		Impresión.	\$2,50 X 100Per	\$250,00	\$0,00	\$250,00
	Derivación.	I	LUN ´S		\$1000 X 100L X 16M X 0.05	\$80.000,00	\$80.000,00	\$0,00
	Seguimiento y acompañamiento a los LUN ´s.	DP	1 Trabajadora Social		\$550 X 16M X 0.25	\$2.200,00	\$2.200,00	\$0,00
	Proceso Socio-Educativo: Diseño de cuatro (4) talleres sobre Planificación laboral.	9 d	Coordinador/a		\$550 X 2M X 0.5	\$550,00	\$0,00	\$550,00
	Ejecución y Evaluación de las habilidades adquiridas en el Proceso.	40 d	Facilitadores		\$400 X 4Modls	\$1.600,00	\$0,00	\$1.600,00
			Uso del SUM	\$700 x 1Mes	\$700,00	\$700,00	\$0,00	
			Infocus					
			Material didáctico	\$2,50 X 500Per	\$1.250,00	\$0,00	\$1.250,00	
Aplicación de las herramientas apreñadas en el proceso.	I	LUN ´S		\$1000 X 100L X 16M X 0.05	\$80.000,00	\$80.000,00	\$0,00	
Seguimiento formal e informal al personal de ventas.	DP	Trabajadora Social						
TOTAL TIEMPO:					SUB-TOTAL COSTOS:	\$241.524,00	\$209.474,00	\$32.050,00

PRESUPUESTO DEL COMPONENTE 2.- "Se han fortalecido las capacidades institucionales para asegurar el bienestar de los y las trabajadores/as".

	ACTIVIDADES	RECURSOS				Total	APORTES		
		Tiempo	Humanos	Materiales	Económicos		Propio	Solicitado	
Componente 2	Diagnostico Participativo: Revisión de políticas de Recursos Humanos.	66 d	Cosultor/a		\$8.000,00	\$8.000,00	\$0,00	\$8.000,00	
			Abogado		\$1000 X 3M X 0.1	\$300,00	\$300,00	\$0,00	
			Trabajadoras Sociales		\$550 X 9M X 0.2	\$990,00	\$990,00	\$0,00	
			Jefe de Selección		\$800 X 9M X 0.2	\$1.440,00	\$1.440,00	\$0,00	
			Jefe de Seguridad		\$900 X 9M X 0.2	\$1.620,00	\$1.620,00	\$0,00	
			Jefe de Compensaciones		\$1200 X 9M X 0.2	\$2.160,00	\$2.160,00	\$0,00	
			Gerente de RRHH		\$2200 X 9M X 0.2	\$3.960,00	\$3.960,00	\$0,00	
				Uso de Internet					
				Infocus					
		2 Computadora							
	Diseño de la guía de autoevaluación.	18 d	Consultor-a						
	Diseño y selección de instrumentos y técnicas para la autoevaluación.	6 d	Consultor-a						
	Aplicación de la guía de autoevaluación	50 d	5 Encuestadores: pasantes		\$280 X 6Meses	\$8.400,00	\$8.400,00	\$0,00	
			5 Digitadores: pasantes		\$280 X 3Meses	\$4.200,00	\$4.200,00	\$0,00	
			Impresión.		\$200,00	\$0,00	\$200,00		
			Almuerzos	\$1.75 X 10Per x120dias	\$2.100,00	\$2.100,00	\$0,00		
Análisis y confrontación: diagnóstico aplicado con el diagnóstico "Socio-económico".	10 d	Consultor-a							
Presentación de los resultados del diagnostico ante el personal de RRHH.	6 d								
Desarrollo de la Propuesta: "Rediseño en las políticas de RRHH".	66 d	Consultor-a							
Rediseño de las políticas existentes	40 d	Consultor-a y Staff de RRHH							
Implementación de políticas.	40 d	Staff de RRHH							
Análisis de sostenibilidad de la propuesta.	15 d	Consultor-a							

Diseño del sistema de evaluación y monitoreo de las políticas.	10 d	Consultor-a					
Aprobación de la Propuesta en Tres (3) reuniones.	7 d	Gerente de RRHH					
Planeación Estratégica:	55 d	Staff de RRHH					
Difusión de la estrategia empresarial a tod@s l@s trabajadoras/es de Artefacta.	10 d	Staff de RRHH					
			Impresión.	\$10 X 50 separatas	\$500,00	\$0,00	\$500,00
			Uso de Internet				
		Folletería		\$200,00	\$200,00	\$0,00	\$200,00
TOTAL TIEMPO:			SUB-TOTAL COSTOS:		\$34.070,00	\$25.170,00	\$8.900,00

PRESUPUESTO DEL COMPONENTE 3.- "Se ha implementado la estructura general y específica de la Unidad de T.S."

ACTIVIDADES	RECURSOS				Total	APORTES	
	Tiempo	Humanos	Materiales	Económicos		Propio	Solicitud
Revisión del Análisis: diagnóstico Socio-económico y Planeación Estratégica de RRHH.	10 d	2 Trabajadoras Sociales		\$550 X 8M X 2TS X 0.5	\$4.400,00	\$4.400,00	\$0,00
Estructuración de la Unidad de Trabajo Social	80 d		2 Computadoras	\$1,300 X 2U	\$2.600,00	\$2.600,00	\$0,00
			Materiales de oficina				
			Uso Oficina	\$350 X 8M	\$2.800,00	\$2.800,00	
			Uso de Internet				
Diseño del perfil del cargo y puesto de trabajo.	20d						
Elaboración del manual de políticas y procesos del área.	35 d						
Diseño de los Programas de la Unidad de Trabajo Social:	29 d						
Dos (2) reuniones con el Staff de RRHH, vinculación en el diseño de los programas.	2 d		Material didáctico	\$2.50 X 15Per	\$37,50	\$0,00	\$37,50
Co-construcción de los programas de Trabajo Social, Subsistemas de RRHH.	10 d		Jefe de Selección	\$800 X 1M X 0.05	\$40,00	\$40,00	\$0,00
			Jefe de Seguridad	\$900 X 1M X 0.05	\$45,00	\$45,00	\$0,00
			Jefe de Compensaciones	\$1200 X 1M X 0.05	\$60,00	\$60,00	\$0,00
			Gerente de RRHH	\$2200 X 1M X 0.05	\$110,00	\$110,00	\$0,00
			3 Asistentes RRHH	\$550 x 3pr X 0.05	\$82,50	\$82,50	\$0,00
Co-implementación de los programas de la	29 d	Staff de RRHH					

Unidad de Trabajo Social.							
Aprobación del numeral 2 y 3 por el Gerente de RRHH y Gerencia General.	4 d		Impresión.	\$50,00	\$50,00	\$0,00	\$50,00
			Infocus				
TOTAL TIEMPO:	440 d		SUB-TOTAL COSTOS:	\$10.225,00	\$10.137,50	\$87,50	

Costo total del proyecto:

APORTES		TOTAL
Propio	Solicitado	
\$244.781,50	\$41.037,50	\$285.819,00