

Diplomado En Desarrollo Humano Y Familia

Factores Socio Afectivos De Equilibrio Entre El Trabajo Y La Familias Del Barrio San
Diego En La Ciudad De Bogotá

Sofia Lorena Arias Pelaez Cod 53120894

Kendra Yalile Salas Gomez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela De Ciencias Sociales, Artes y Humanidades

Programa De Psicología

Bogotá, D.C.

2017

Tabla de contenido

Introducción	1
Resumen	2
Nombre de la propuesta	3
Antecedentes	3
Descripción de la propuesta	4
Diagnóstico Social Participativo	5
Descripción del problema a resolver mediante el diseño de la propuesta de acompañamiento	7
Marco Teórico	9
Descripción de las posibles alternativas de solución	14
Descripción de la mejor alternativa de solución	15
Justificación	16
Localización	17
Beneficiarios de la propuesta	18
Objetivo General	19
Objetivos Específicos	19
Factibilidad	24
Administrativa	24
Técnica	24
Económica	24

Social y de género	25
Anexo	¡Error! Marcador no definido.
Bibliografía	44

Tabla de tablas

Tabla 1 <i>Matriz de planificación adicionando los supuestos</i>	20
Tabla 2 <i>Cuadro resumen de actividades, resultados e indicadores</i>	26
Tabla 3 <i>Cronograma de actividades</i>	29
Tabla 4 <i>Responsable de la propuesta</i>	33

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1 <i>Responsable de la propuesta</i>	32
--	----

Tabla de anexos

Anexo 1

35

Introducción

Este es un proyecto de investigación, apoyado teóricamente por los diferentes contenidos de las unidades temáticas dentro del Diplomado Desarrollo Humano y Familia que pretende lograr un acercamiento con la comunidad, y través de la participación activa, por medio de diferentes estrategias y herramientas de investigación.

La aplicación de la Psicología Social a la solución de problemas comunitarios ha coincidido con el acercamiento de la universidad a la sociedad en general, y para este trabajo en particular permitirá analizar el impacto de la vida familiar vs las relaciones laborales.

Resumen

Es importante identificar que hoy en día las familias han disminuido en la cantidad de hijos a tener e incluso no tenerlos y para de esto sucede por la influencia del tiempo vs trabajo ya que las horas que se consumen laboralmente son altas lo cual limita un equilibrio trabajo – familia.

A través de este diplomado se han desarrollado habilidades y estrategias encaminadas a planear y ejecutar una propuesta de acompañamiento para la comunidad seleccionada.

Esta investigación se centra en un paradigma cualitativo con énfasis en lo documental se identificaron las investigaciones relacionadas con el tema de la familia y dinámica familiar.

Palabras clave: Trabajo, familia, rol laboral-rol familiar, equilibrio, calidad de vida

Nombre de la propuesta

Factores socio afectivos de equilibrio entre el trabajo y la familia del Barrio San Diego en la ciudad de Bogotá

Antecedentes

En el momento del desarrollo de esta actividad la comunidad no refiere antecedentes de haber desarrollado actividades relacionadas con la problemática encontrada o en los planes de alguna organización.

Al revisar políticas asociadas el aporte del psicólogo desde el área de gestión humana se centra en el acompañamiento a los procesos de salud en el trabajo desde las acciones de promoción y prevención articuladas a la normatividad colombiana, la psicología de la salud ocupacional y la participación en la evaluación de los riesgos psicosociales.

Las leyes y decretos que regulan en Colombia la salud en el trabajo tienen por finalidad lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores; prevenir cada daño causado a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en suma de adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad.¹

El Decreto número 0614 de marzo 14 de 1984, determina las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país, este decreto aborda la finalidad del programa de salud ocupacional el cual es propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora; prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo y la protección de la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y

¹ http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000100008

otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.²

Descripción de la propuesta

En la comunidad de trabajadores seleccionados no existen espacios o actividades para integración familiar, por lo cual a lo no existir influye en la calidad de vida de todo el núcleo familiar

Por lo cual la generación de espacios para la integración familiar en trabajadores se hace parte vinculante dentro del desarrollo de esta actividad con el fin de identificar su incidencia en las relaciones laborales

La ubicación es en la ciudad de Bogotá en donde el tiempo que se gasta en desplazamiento a los lugares de trabajo y de ellos a los hogares sumado a esto que no existen de forma clara espacios, ni planes por parte de la Compañía para fortalecer vínculos afectivos para el mejoramiento de la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios.

Uno de los principales objetivos de la propuesta es la motivación que la familia hace en cada ser humano esos lazos socio afectivos que generan estabilidad y equilibrio en el ser humano, sin embargo la sociedad actual e incluso desde la industrialización tener una tendencia en el producir y el hacer que no en el preocuparse en los espacio de integración familiar.

Es por ello que el desafío en esta propuesta es primero identificar esos factores socio afectivos que interviene de manera personal y familiar pero identificando el balance y beneficios que esto genera.

² http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000100008

La comunidad foco fue en una Empresa de prestación de servicio o contratistas en donde se evidencian preocupaciones como la pérdida de interacción familiar y desconocimiento de canales de comunicación para elevar dudas y necesidades a la Empresa antes mencionada frente a actividades en pro de la calidad de vida.

Es por ello que luego de realizar entrevistas personales y grupales se identifica que esta propuesta en el cómo debe ser motivadora brindando herramientas sobre manejo del tiempo para desembocar en espacios de familiares

Uno de los beneficios inmersamente descrito es que el sustento familiar no solo debe ser económico si no la calidad de vida, el como y el tiempo en que se desarrollan las actividades puede permitir amar lo que se hace en un tiempo justo.

Esto hace que el ser humano reconozca sus habilidades, trabaje en debilidades y no genere conflictos internos, laborales y/ familiares, adicionando que combatir o disminuir el estrés.

Es importante mencionar que en el desarrollo de cada actividad uno de los factores limitante que predominó fue la falta de tiempo que manifestaban en la convocatoria

Una de las alianzas estratégicas podría ser a través del Sena quien promueve competencias laborales en aras de revisar competencias de cada miembro de la comunidad y luego a través de los psicólogos incluyendo quien está en formación para generar dinámicas y capacitaciones en relación al fortalecimiento de integración familiar a través del equilibrio familiar y desarrollo de actividades en tiempos del trabajo óptimos

Diagnóstico Social Participativo

Para la recolección de los datos de la investigación, se utilizaron métodos la observación directa y una encuesta para determinar cómo es la comunicación al interior de las familias de la comunidad.

Se realiza acercamiento con diferentes familias en medio de una reunión a través de lluvia de ideas y se aplicó instrumento (encuesta) con el líder de cada familia que permita reconocer su composición y aspectos sociales, culturales y económicos que influyen en cada una.

La primera interacción fue con uno de los líderes con quien se realizó un acercamiento identificando una comunidad mixta de madres y padres de familia cabeza de hogar con edades promedio de 23 a 45 años de estrato socio económico entre 3 y 4, importante indicar que esta parte del proceso se identificó como elemento predominante ante la falta de tiempo.

La comunidad seleccionada está en un rango de estudios entre técnico y universitario, con habilidades y procesos de ascenso en algunos casos, los miembros de cada familia cuentan con servicios básicos y extras como internet, al igual que no reporta celebraciones adicionales o diferentes a las tradicionales como cumpleaños, navidades o días de la madre o el padre.

En general esta comunidad es de un perfil con características urbanas, teniendo en cuenta como punto referente el sector centro de la ciudad con temas de vías congestionadas, transporte colectivo y privado pero con gasto de largas horas de desplazamiento que también influyen en el compartir familiar y disfrutes de labores personales y de trabajo.

Aquí también se debe mencionar que una de las etapas de revisión con la comunidad donde se identificaron el punto de partida a trabajar fue el desarrollo del árbol de problemas donde la ausencia de espacios familiares y como comunidad para trabajar en el equilibrio fue el común denominador expresado por cada miembro.

Recientemente, se ha investigado desde el punto de vista de la psicología positiva la interface trabajo-familia, en el entendido de que ambos dominios se pueden reforzar y enriquecer entre sí (Greenhaus & Parasuraman, 1999). Alejado del tradicional enfoque focalizado en las consecuencias negativas y de conflicto, se enfatiza la búsqueda del equilibrio y el efecto de facilitación entre el trabajo y la familia (Grzywacz & Marks, 2000)³

³ *Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida (PDF Download Available)*. Available from: https://www.researchgate.net/publication/250374288_Factores_laborales_de_equilibrio_entre_trabajo_y_familia_Medios_para_mejorar_la_calidad_de_vida [accessed Aug 16, 2017].

Es aquí donde se hace fuerte la intervención de parte del área de la psicología teniendo en cuenta los efectos directos, el bienestar y la calidad de vida en general, como si se hablara, de un estado positivo, el cual, posibilita y proporciona el uso de los recursos (Salanova, 2008).

Dentro de los objetivos principales que se identificó en ese momento fue la integración familiar y el crecimiento personal, lo cual está señalado como de gran importancia por Leal y colaboradores 2004 (citado por Navarro, Llenares & Montañana, 2010) un trabajador se siente satisfecho con su quehacer, cuando por causa o con ocasión de su trabajo, percibe bienestar y felicidad.⁴

Descripción del problema a resolver mediante el diseño de la propuesta de acompañamiento

¿Cómo se pueden generar espacios para compartir las familias de los trabajadores y equilibrar la calidad de vida en la comunidad seleccionada?

Actualmente los roles asumidos por hombres y mujeres en la sociedad han generado conflictos trabajo-familia se presenta como un riesgo psicosocial que incide dentro de la salud labor, tanto que el hombre y la mujer asumen roles que van más allá de ser padre y madre, buscando así una mayor proyección profesional y obtener mejores condiciones de calidad de vida

Dentro de los factores de riesgos psicosociales a nivel intralaboral se encuentran el medio ambiente físico, dentro del cual se observan variables como el ruido, las temperaturas extremas (ya sean altas o bajas), iluminación, ventilación, agentes biológicos, materiales químicos, entre otros, que causan efectos tanto a nivel físico como psicológico, ya que pueden producir

⁴ <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/63526324-2014.pdf?sequence=2>

alteraciones en la atención, la concentración, la capacidad de respuesta del sujeto, daños al sistema nervioso central, la motivación y fatiga física y mental.⁵

Los riesgos psicosociales se encuentran ligados a los factores extralaborales, que implican la comprensión de la influencia que poseen tanto factores macrosociales (como microsociales) que afectan al trabajador y su actuar dentro de contextos laborales. Dentro de los aspectos macrosociales se incluye la comprensión de elementos como: El ámbito cultural que rodea al trabajador, la situación socioeconómica y laboral del país, los problemas sociales de la localidad (como la inseguridad), la violencia, la familia y la educación. A nivel macrosocial, se aprecia que los servicios de salud y saneamiento básico, así como los estilos de vida, la alimentación, el tiempo utilizado en el desplazamiento desde la vivienda hasta el lugar de trabajo, y las actividades extra-laborales y del tiempo libre, son fundamentales para concebir al trabajador como un ser total, cuyos aspectos determinantes de su bienestar, no pueden tomarse aislados unos de otros (Sierra et al., 2009, p.489).⁶

Se identifican padres y madres trabajadores en la misma compañía de una Empresa de servicios públicos ubicada en el centro de la ciudad de Bogotá el tipo de plan de bienestar que tienen en la organización y el plan de comunicación estratégica que presentan en su cotidianidad con sus trabajadores y su entorno familiar y así aportar herramientas para dinamizar los espacios y relaciones para el equilibrio laboral.

Es por ello que se plantea brindar de herramientas a través de la capacitación para manejo de tiempo y espacios saludables en la familia.

⁵ file:///C:/Users/co53120894/Downloads/Dialnet-ElConflictoTrabajofamilia-4897687.pdf

⁶ file:///C:/Users/co53120894/Downloads/Dialnet-ElConflictoTrabajofamilia-4897687.pdf

Marco Teórico

La familia, según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es el elemento natural, universal y fundamental de la sociedad, y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado; dentro de un núcleo familiar las relaciones humanas generan las mayores alegrías que se comparten a través del diálogo, el respeto, el amor, la tolerancia, solidaridad.

Dentro de los instrumentos aplicados e interacción con la comunidad se ha podido visualizar in situ una de las preocupaciones es la ausencia de espacios para compartir con la familia por parte de la organización o Empresa donde laboran, siendo esto un factor que afecta las relaciones del ser humano en sus diferentes escenarios de contacto y comunicación familiar.

Para el desarrollo de este trabajo es importante resaltar uno de los apartes realizados por Elvira Forero Exdirectora del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) quien hace referencia a la importancia de estrategias dirigidas desde el más alto nivel de una organización ya que es un valioso aporte para los colaboradores, así se tendrá excelentes resultados en el vínculo que se genera con sus principales aliados y la consolidación de una alianza que se fortalecerá con las nuevas capacidades con las que cuenta el trabajador para afrontar las situaciones cotidianas con su familia y la motivación con su quehacer diario y la organización en la cual labora.⁷

El propósito de una intervención psicosocial bajo el modelo de cambio social es buscar el origen socio ambiental de los problemas (Buelga 2009) más que por los efectos de estos en las personas.

En su esencia el cambio social implica un proceso de desideologización entorno a las concepciones fatalistas, a los pensamientos de resignación, de falsas justificaciones que limitan los intereses de las comunidades y de las personas. Este modelo plantea algunas variables en su

⁷ (<http://www.portafolio.co> agosto 31 de 2014)

base teórica, una base material constituida por los modos de producción económica y el sistema imperante que predomina en un momento socio-histórico.

La intervención social-comunitaria tendría un marco teórico referencial en la denominada «investigación-acción» (Lewin, 1946). Teniendo entre sus características el ser una actividad desarrollada por grupos o comunidades con el propósito de cambiar sus circunstancias con una idea, en principio, ampliamente compartida por los miembros del grupo de valores humanos.

Comprender la dinámica familiar desde el estudio teórico de sus características: comunicación, afecto, autoridad y roles, porque de esta forma se contribuirá a mejorar las relaciones entre los diferentes miembros del núcleo familiar. Para ello, se aborda una revisión bibliográfica que permite identificar estudios relacionados con el concepto de familia, dinámica familiar y la responsabilidad de las organizaciones dentro de los aportes que de responsabilidad socialmente familiar pueden tener.

La familia es un sistema social viviente, fuente tanto de gran tensión como de recursos de apoyo. “La familia es el principal y más poderoso sistema emocional al cual pertenecen los seres humanos y constituye el mayor recurso potencial, así como la mayor fuente de estrés” (Fogarty, correspondencia persona, 1997) los lazos emocionales entre los miembros de las familias se encuentran entre los más iniciales y poderosos lazos experimentados, conectando entre sí a los miembros de la familia a lo largo de sus vidas y aún después de su muerte, trascendiendo el tiempo, la distancia y los conflictos. Esta conexión emocional es una característica básica de la familia

En este orden de ideas se hace referencia a lo señalado por Clarck (2000) es durante la década del setenta cuando en las investigaciones se asume el impacto del trabajo (conductual y emocionalmente) sobre la familia y viceversa. Actualmente, se ha reconocido que una de las condiciones subjetivas de la calidad de vida de los trabajadores radica en la congruencia de la

interacción de los ámbitos familiar y laboral, reconociéndose que ambos se influyen recíprocamente (Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas, 2002).

La investigación realizada respecto de políticas organizacionales para fomentar el equilibrio entre trabajo y familia, muestran, en general, una relación positiva tanto en la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, como un mejor desempeño en las empresas que las implementan (Clark, 2000; Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman, 2001; Anderson, Coffey & Byerly, 2002). Medidas como la flexibilidad de horarios, servicios de asistencia en labores domésticas, permisos laborales y, en general, beneficios organizacionales, han mostrado un incremento en los niveles de bienestar y satisfacción en los trabajadores (Hall, 1990; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Frye & Breugh, 2004; Lapierre & Allen, 2006).

El bienestar, y más concretamente, la satisfacción, son conceptos que aportan una visión global de la calidad de vida de las personas. Se ha entendido que ésta puede ser medida de una manera global o en relación a dominios específicos, entre los cuales se considera que la familia y el trabajo ocupan un lugar importante para explicar la satisfacción global y el bienestar global del individuo (Edwards & Rothbard, 2000).

Se reconoce que las políticas flexibles con la familia y los estilos de supervisión consistentes con el equilibrio trabajo-familia tienen una alta incidencia en la satisfacción, tanto como en la disminución de los conflictos ocasionados por ambos roles (Frye & Breugh, 2004). La presencia de políticas trabajo-familia han sido asociadas con altos niveles de desempeño organizacional, incrementos en la productividad y un mejoramiento en la moral laboral (Perry-Smith & Blum, 2000). Las políticas que propenden a la generación de una cultura familiar amigable han sido investigadas en cuanto a su incidencia a nivel de empresa.

Litchfield, Swanberg y Sigworth (2004) sostienen que las organizaciones que implementan estos programas presentan mayor lealtad y grado de identificación con la empresa, disminución de los índices de ausentismo, menor estrés y un incremento en la productividad, entre otros

resultados. La percepción de ambientes de trabajo favorables incrementan el uso de beneficios (Allen, 2001)

De acuerdo a uno de los trabajos desarrollados por estudiantes de la Universidad de Manizales de la Facultad de ciencias Sociales y humanas 2014-2015 se encuentra un nuevo componente que forma parte importante en la calidad de vida laboral y que se refiere al equilibrio que debe existir entre la familia y el trabajo, dado que el ser humano es social por naturaleza y tiene necesidades tanto de pertenecer y formar un grupo familiar como también de pertenecer a un grupo social-laboral; dado que el bienestar sentido en ambos aspectos es recíproco; lo cual ha sido interpretado por las organizaciones y han determinado dentro de sus planes estratégicos buscar implementar políticas organizacionales que fomenten el equilibrio entre trabajo y familia, conciliando las responsabilidades laborales y familiares para obtener un mejor desempeño; para Hall (1990); Greenhaus y Parasuraman (1999) medidas como la flexibilidad de horarios, permisos laborales y beneficios organizacionales han mostrado un incremento en los niveles de bienestar y satisfacción de los trabajadores.

Algunos ejemplos podrían ser, en el Grupo Bolívar, Davivienda, con su oficina de orientación de personal, que tiene una publicación en donde periódicamente brinda mensajes y consejos relacionados con temas como la adolescencia, la conformación de la familia, los riesgos en las viviendas, las adicciones, entre otros.

Otro caso es el Programa de Consejería Psicológica, el cual consiste en un acompañamiento con psicólogos, donde los colaboradores asisten y cuentan sus situaciones. El psicólogo hace un diagnóstico y si se requiere tratamiento se define un programa al trabajador. También incluye charlas con las familias de los empleados sobre cómo estructurar una empresa, ventas, emprendimiento y acompañamiento en procesos de duelo con sesiones de terapia.

El Grupo Manuelita, por ejemplo, ha desarrollado y mantiene en la actualidad, en alianza con el ICBF, programas de atención a la familia específicamente para los hijos de menos de cinco años

de los trabajadores como corteros de la caña de azúcar o trabajadores de palma de aceite, en el Valle del Cauca y el Meta, respectivamente.⁸

Estas investigaciones denotan la importancia de fortalecer relaciones entre las Empresas, los trabajadores y a sus familias, con servicios psicosociales que generen vivencias en positivas para su vida y la organización.

⁸ (<http://www.portafolio.co> agosto 31 de 2014 - 10:51 p.m.)

Descripción de las posibles alternativas de solución

- ✓ No. 1 Desarrollar conversatorios el escuchar y visualizar necesidades, esto dinamiza procesos grupales, para este punto importante llevar tarjetas que señales palabras como familia, machismo, cultura tradiciones, falta de apoyo, equilibrio familiar para que el foro participe a través de uno o varios participante y de orden a estas palabras donde se pueden identificar focos d atención primaria y de allí partir con el tema a abordar.

- ✓ No. 2 Generar espacios y ambientes de bienestar donde se fundamente el equilibrio laboral mediante estrategias de manejo del tiempo para distribuirlo de forma adecuada y poder tener más tiempo con sus familias, el entorno psicosocial impacta positivamente en el que hacer laboral.

- ✓
No. 3 Brindar de herramientas a través de la capacitación para manejo de tiempo y espacios saludables en la familia y su entorno para que la labor en su trabajo sea eficaz y dinámica. El conocer cómo se utiliza el tiempo, establecer objetivos estableciendo prioridades permite que la persona revise que está haciendo en cada momento y como esto contribuye a su bienestar personal y familiar.

En cada una de estas propuestas se puede identificar que son viables y de bajo costo, sin embargo al plantearlas en la comunidad aunque se presenta entusiasmo el tiempo sigue siendo un enemigo.

La atención psicosocial fortalecer las relaciones intrafamiliares, permitiendo a sus miembros el auto-reconocimiento,

Descripción de la mejor alternativa de solución

La alternativa más adecuada para Generar espacios y ambientes de bienestar, es el brindar de herramientas a través de la capacitación para manejo de tiempo y espacios saludables en la familia y su entorno para que la labor en su trabajo sea eficaz y dinámica.

La propuesta de acompañamiento, contrasta con las posibilidades de ejecución con alianzas de las áreas de psicología y formación que se encuentran presentes en la Empresa, al igual de poder revisar una alianza o convenio con el Sena

Esta es una intervención psicosocial acorde a las necesidades plantea en los grupos familiares realizando una intervención en factores socio afectivos que aporten en equilibrio entre el trabajo, incluso podemos hablar dentro de esta propuesta de una cultura trabajo-familia-equilibrio siendo dependiente en parte del grado de apoyo de la Empresa a la cual están asociados los miembros de la comunidad seleccionada en efectos en la motivación y bienestar familiar

Teniendo en cuenta que en ocasiones las limitaciones de la Compañía es el dinero o la parte de la inversión económica y que los espacios son muy reducidos para el compartir familiar, el conocimiento es uno de los medios que todo ser humano y la comunidad pueden tener como herramienta para dar prioridad a sus actividades y poder propiciar espacios en donde puedan estar más tiempo con sus familias.

Sin embargo a nivel de costos esta propuesta esto apalancaría en trabajadores mental y físicamente saludables interfiriendo de uno u otra forma en campañas de salud laboral

Justificación

En el desarrollo de esta investigación se encuentra la importancia del equilibrio entre la dedicación tanto a la familia como el trabajo, el cual debe estar en una balanza, ya que esto puede generar un conflicto personal, familiar, social y organizacional

Teniendo en cuenta que la familia está en constante transformación debido a cambios culturales y sociales se resalta en el marco de calidad de vida la importancia de factores socio afectivos de equilibrio entre el trabajo y la familia es que al tener el apoyo de los superiores en el trabajo permiten el afrontamiento de emociones internas y externas dentro del ámbito familiar ya que la ansiedad, irritabilidad e insatisfacción generan ese conflicto familia trabajo que hoy se identifica en esta comunidad.

Bowlby (1990) afirma que el intercambio afectivo, es una de las interacciones más importantes en la vida del ser humano, debido a que el sentirse amado, respetado y reconocido potencia la satisfacción personal y el desarrollo humano al interior del grupo familiar; así mismo, el afecto es clave para comprender la dinámica familiar.⁹ Es por esto que esta propuesta se centra en brindar herramientas de conocimiento para equilibrar ese ámbito tiempo vs familia vs trabajo

Esta investigación no requiere ningún costo económico ya que se enfoca directamente en la profundización de la problemática establecida ¿Cómo se pueden generar espacios para compartir las familias de los trabajadores y equilibrar la calidad de vida en la comunidad seleccionada?

⁹ <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/364/679>

Localización

En el sector centro de la ciudad de Bogotá Cundinamarca, se localizan varios edificios de altura, principalmente destinados a oficinas, se encuentra entre las calles 26 y 39 y la carreras 7 y 14 o avenida Caracas, en los barrios San Diego y San Martín.

Económicamente todas las personas que encabezan las familias laboran están dentro del rango de estrato 3 y 4.

Existe personal de sexo femenino y masculino, edades entre los 20 y 49 años y que existen madres jefes de familia.

Así mismo se encuentran desarrollo de actividades de integración y celebración de días especiales, reconocimientos por desempeño laboral y fiestas de integración.

En educación, se identifican personas de nivel educativo universitario, existen estudiantes actualmente en horario nocturno.

Los estratos 3 y 4, en la presente propuesta participan tanto mujeres como hombres; aunque la mayoría de los participantes corresponde al género femenino, edades entre los 20 y 49 años y que existen madres jefes de familia.

Beneficiarios de la propuesta

El proyecto va dirigido a una población de aproximadamente de 18 personas, los cuales corresponden al personal entrevistado, estas familias son tipo monoparentales, cada pertenecientes a los estratos 3 y 4, participan tanto mujeres como hombres; aunque la mayoría de los participantes el 90% corresponde al género femenino, el 80% de los participantes tienen entre 24 a 35 años de edad, el otro 20% tienen más de 40 años.

En cuanto a ingresos económicos, los obtienen del trabajo de las cabezas de las familias que poseen contratos con una Empresa de prestación de servicio con remuneración mensual.

Los beneficiarios indirectos personas pertenecientes o a otras áreas o secciones de la misma empresa que pueden tener la posibilidad de conocer el proyecto y sus alcances, para motivar e iniciar procesos de capacitación.

Beneficios:

Espacios de interacción junto con herramientas para una mejor comunicación asertiva entre las familias

Recursos:

Recuso Humano: estudiantes, líderes y familias

Recursos materiales: lugar de trabajos, registros fotográficos y de video

Limitaciones:

Tiempo en desarrollo de las actividades e interés de la comunidad en participar en todo el proyecto.

- ☑ Interés de la comunidad:

Generación de técnicas que permitan una mejor internación familiar y equilibrios en calidad de vida.

Objetivo General

Implementar en siete (7) meses un plan para generar espacios de interacción entre empleados y sus familias, encaminado al equilibrio laboral de la comunidad del Barrio San Diego en la ciudad de Bogotá con alianzas de capacitación en manejo del tiempo, desarrollo personal laboral y familiar.

Objetivos Específicos

- ✓ Ofrecer una propuesta que evidencie las mejoras de bienestar sobre que tienen los empleadores y empleados en términos de integración familiar y crecimiento profesional
- ✓ Identificar las responsabilidades que tienen los empleadores y empleados en términos de integración familiar y crecimiento profesional.

Tabla 1 *Matriz de planificación adicionando los supuestos*

Descripción	Indicador	Fuentes de Verificación	Supuestos
Finalidad Mejoramiento en la dimensión social-laboral afectiva de las familias del barrio San Diego en la ciudad de Bogotá	NA	NA	Las familias presentan interés en participar.
Objetivo Se desarrolla un plan para generar espacios de interacción entre empleados y sus familias, encaminado al equilibrio laboral de la comunidad del Barrio San Diego	A 12 meses de iniciada la ejecución del proyecto se presenta participación del 85% de la comunidad, desarrollando habilidades socio afectivas e implementado estrategias para manejo de tiempo vs equilibrio laboral	Documento aprobación propuesta acompañamiento, diarios de campo, registros audiovisuales.	Las políticas públicas continúan sin modificaciones.
Meta 1 Caracterización sociodemográfica.	A 2 meses de inicio de la propuesta, se han logrado 3 reuniones con	Diarios de campo, sistematización de datos, elaboración de	El grupo de familias manifiesta aceptación, interés y reciprocidad.

Inmersión comunitaria	las familias y sus respectivos líderes y el	árbol de problemas y objetivos.
Acercamiento con líder de la comunidad junto con las familias, para iniciar el proceso de identificación y acompañamiento	60% de los actores han recibido información pertinente y se han aplicado las técnicas	Sistematización del instrumento sobre descriptores de la comunidad. Sistematización del formato de aproximación al diagnóstico
Meta 2	A los 6 meses de iniciada la investigación, se logra diseñar la propuesta de acompañamiento para ser ejecutada mediante sesiones de encuentro con énfasis en factores socio-afectivos, para la potenciación de habilidades resilientes y comportamientos pro social en el 90% de las familias.	Propuesta de acompañamiento (Documento). Informes de las actividades. Informes de seguimiento y resultados, del proceso de acompañamiento comunitario. Diarios de campo Informes por profesional. Sistematización de información por grupos etéreos. Ficha de seguimiento, monitoreo

		y evaluación. Informes parciales
Meta 3	A los 12 meses de iniciado el proyecto familiar Informes parciales.	Informes parciales. La propuesta de Sistematización de acompañamiento se convierte en un análisis, interpretación proyecto de desarrollo sostenible.
Seguimiento y evaluación	de Sistematización de La y evaluación de datos.	sostenible.
Implementación de capacitaciones y evaluación	de propuesta de acompañamiento se permitan visualizar los logros y limitaciones del proyecto de acompañamiento familiar.	Listados de asistencia. Acta de socialización de resultados. Informe ejecutivo final de las familias del barrio San Diego en la ciudad de Bogotá
	que acompañamiento se permitan visualizar los logros y limitaciones del proyecto de acompañamiento familiar en la interna y su grupo familiar. Se entrega informe ejecutivo final sobre el seguimiento y evaluación de resultados obtenidos del 100% del grupo piloto y sus familias.	

Actividades M1:	Las políticas
- Acercamiento a la comunidad y primer contacto con líderes de las familias del barrio San Diego en la ciudad de Bogotá	institucionales permiten la investigación
- Diseño y aplicación del instrumento sobre descriptores de la comunidad - Selección y reconocimiento del grupo piloto, para la aplicación de la propuesta de acompañamiento familiar.	
- Acercamiento del grupo de profesionales al grupo de familias del barrio San Diego en la ciudad de Bogotá	
- Visitas domiciliarias a familiares indagar sobre caracterización sociodemográfica.	
- Aplicación de técnicas participativas para recolectar información diagnóstica. - Recolección, análisis e interpretación de datos.	
- Elaboración de informe parcial	
Actividades M2:	Los líderes y sus
-Socialización de la propuesta de acompañamiento	familias permanecen
-Capacitación en formación para capacitación para manejo de tiempo y espacios saludables en la familia y su entorno para que la labor en su trabajo	motivados a participar en las actividades de la
- Recolección, análisis e interpretación de datos - Monitoreo y evaluación del proceso de acompañamiento.	propuesta.
Actividades M3:	La propuesta de
- Recolección, análisis e interpretación de datos	acompañamiento se
- Consolidación de la información, análisis y elaboración de informe de evaluación y seguimiento.	convierte en un proyecto de desarrollo
- Socialización de resultados	sostenible.
- Entrega de informe final	
- Consolidación de la propuesta de acompañamiento	

Factibilidad

(Analice las razones que demuestren que la propuesta puede ejecutarse con éxito en los siguientes aspectos: Considere el Análisis de involucrados)

Administrativa

Estudiante de psicología UNAD Sofía Lorena Arias Peláez, una de las alianzas estratégicas podría ser a través del Sena quien promueve competencias laborales y luego a través de los psicólogos incluyendo quien está en formación para generar dinámicas encaminada al fortalecimiento de integración familiar a través del equilibrio familiar y desarrollo de actividades en tiempos del trabajo óptimos

Técnica

- ✓ Generación de programas de bienestar social y técnicas para compartir los conocimientos, aprendizajes y logros
- ✓ Generar estímulos o motivación a los trabajadores en organizar su tiempo para que se comprometan a la hora de realizar sus labores.
- ✓ Integrar al plan propuesto estrategias con alianzas de recreación y educación, para apalancar el desarrollo personal laboral y familiar, que generaría crear un ambiente más agradable.

Económica

Con la propia Empresa para lograr hacer reuniones en las cuales se expongan las diferentes posibilidades laborales y motivacionales buscando un cambio en el ambiente en el efecto laboral - personal.

Social y de género

Generación de técnicas que permitan una mejor internación familiar y equilibrios en calidad de vida, la población meta son seis (6) familias

Tabla 2 *Cuadro resumen de actividades, resultados e indicadores*

Actividad	Medios	Competencias	Indicador de logro
- Acercamiento a la comunidad y primer contacto con líderes de las familias del barrio San Diego en la ciudad de Bogotá	Clases de la forma tradicional Registro fotográfico	Inmersión comunitaria problemáticas que generan mayor impacto dentro de esta comunidad	Evaluaciones por parte del personal encargado de la capacitación
-Diseño y aplicación del instrumento sobre descriptores de la comunidad - Selección y reconocimiento del grupo piloto, para la aplicación de la propuesta de acompañamiento familiar.			
- Acercamiento del grupo de profesionales al grupo de familias del barrio San Diego en la ciudad de Bogotá			
-Visitas domiciliarias a familiares indagar sobre caracterización			

sociodemográfica.

-Aplicación de técnicas participativas para recolectar información diagnóstica.

-Recolección, análisis e interpretación de datos.

-Elaboración de informe parcial

-Socialización de la propuesta de acompañamiento Diarios de campo y entrevistas. Profundización en la condición problema Entrevistas con el líder de entrevistas. Concertación con la comunidad. Identificación de hitos

-Capacitación en formación para capacitación para manejo de tiempo y espacios saludables en relevantes y puntos en común dentro del entorno familiar realizar esta revisión semanal

la familia y su entorno para que la labor en su trabajo

-Recolección, análisis e interpretación de datos

-Monitoreo y evaluación del proceso de acompañamiento.

- Recolección, análisis e interpretación de datos de satisfacción y Socialización con la comunidad Recomendaciones

- Consolidación de la información, análisis y elaboración de informe de evaluación y seguimiento.	Presentación de proyecto.	de	Conclusiones a nivel general	Conclusiones
- Socialización de resultados				
- Entrega de informe final				
- Consolidación de la propuesta de acompañamiento				

Nota: Universidad Nacional Abierta y a distancia,2017

Tabla 3 *Cronograma de actividades*

Actividades	Tiempo																Responsables
	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Fundamentación y bases teóricas	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Estudiante de psicología UNAD
- Acercamiento a la comunidad y primer contacto con líderes de las familias del barrio San Diego en la ciudad de Bogotá																	Sofía Lorena Arias Peláez
- Diseño y aplicación del instrumento sobre descriptores de la comunidad - Selección y reconocimiento del grupo piloto, para la aplicación de la propuesta de acompañamiento familiar.																	
Caracterización sociodemográfica. -Inmersión comunitaria					x	x	x										Estudiante de psicología UNAD
- Acercamiento del grupo de profesionales al grupo de familias del barrio San Diego en la ciudad de Bogotá																	Líder de la comunidad

- Visitas domiciliarias a familiares indagar sobre caracterización sociodemográfica.

- Aplicación de técnicas participativas para recolectar información diagnóstica. -
Recolección, análisis e interpretación de datos.

Identificación del problema

x x x

Estudiante de psicología UNAD

- Elaboración de informe parcial

Sofía Lorena Arias Peláez

-Socialización de la propuesta de acompañamiento

Líder de la comunidad

-Capacitación en formación para capacitación para manejo de tiempo y espacios saludables en la familia y su entorno para que la labor en su trabajo

Familias participantes

Reconocimiento de la comunidad y el territorio

x x x

Estudiante de psicología UNAD

Sofía Lorena Arias Peláez

- Recolección, análisis e interpretación de datos -

Líder de la comunidad

Monitoreo y evaluación del

Familias participantes

proceso de acompañamiento.

- Recolección, análisis e
interpretación de datos

Reflexión conjunta y propuesta
de acompañamiento

x x x x

Estudiante de psicología UNAD

Sofía Lorena Arias Peláez

- Consolidación de la
información, análisis y
elaboración de informe de
evaluación y seguimiento.

Familias participantes

- Socialización de resultados

Intervención y cierre del
proyecto

x x x x Estudiante de psicología UNAD

Sofía Lorena Arias Peláez

- Entrega de informe final

Familias participantes

- Consolidación de la propuesta
de acompañamiento

Nota: Universidad Nacional Abierta y a distancia,2017

Ilustración 1 *Responsable de la propuesta*

Nombre: Sofia Lorena Arias Peláez

Dirección: Cra 10 No. 24-81 Barrio: San Diego - Centro

Municipio: Bogota

Vereda: _____

Teléfono/s:3133804574

Duración de la propuesta: 7 semanas

Firma:

Lorena Arias P.

Tabla 4 *Responsable de la propuesta***Tabla de presupuesto**

Ítem	Cantidad	Valor	Unidad	Aporte	Aporte	Aporte de	Valor
		Unitario	De	comuni	entidades	terceros	total
			tiempo	dad			
RECURSOS							
HUMANOS							
Psicóloga en formación	1	\$ 0	Hora	\$0	\$0	\$0	\$0
Trasporte	5	\$4400					\$22000
Subtotal							\$22000
EQUIPOS							
Fungibles							
(Materiales)							
Impresiones	3	\$	hora	\$0	\$0	\$0	\$4500
	0	150					
Esferos	7	\$900	hora	\$0	\$0	\$0	\$6300

No fungibles							
(Equipos)							
Cámara digital	1	\$ 0	Hora	\$0	\$0	\$0	\$0
Impresora	1	\$ 0	Hora	\$0	\$0	\$0	\$0
Subtotal							\$32800
IMPREVISTOS							1640
5%							
TOTAL							\$34.440

Nota: Universidad Nacional Abierta y a distancia,2017

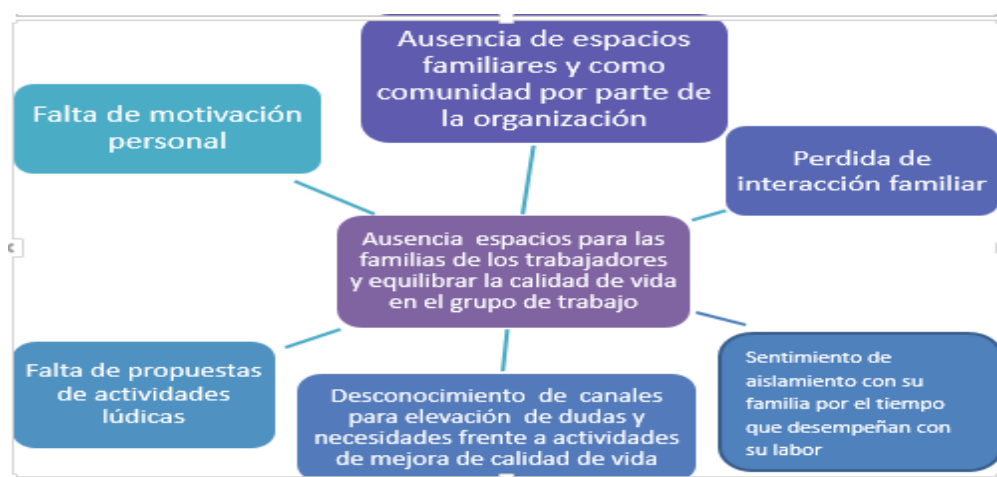
Anexo 1

Formato de aproximación al diagnóstico de las familias o comunidades

Análisis de la situación

Aplicación del árbol de problemas

- Graficación del árbol de problemas:



- Sistematización del árbol de problemas:

Se realiza acercamiento con diferentes familias en medio de una reunión a través de lluvia de ideas y se aplicó instrumento (encuesta) con el líder de cada familia que permita reconocer su composición y aspectos sociales, culturales y económicos que influyen en cada una.

Como mayor hecho de relevancia esta la falta de interacción con las familias dentro del marco de actividades que tiene la Compañía.

➤ **Por qué:**

De acuerdo el árbol de problemas se identificó la preocupación por parte de sus participantes en falta de actividades extra laborales en espacios para compartir con sus familiares

➤ **Qué:** Crear espacios para el aprovechamiento del manejo del tiempo libre para los trabajadores y las familias.

➤ **Ámbito:**

● **Población meta:**

Siete (7) familias

● **Cobertura:** Lugar de trabajo - Carrera 10 No. 24-81 Bogotá

● **Tiempo:** 7 semanas

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS:

➤ **Actores:**

- Ejecutores:

Estudiante de psicología UNAD Sofía Lorena Arias Peláez

- Beneficiarios:

Familias de las siete personas que participaban en la actividad

- Afectados:

No se identifican

➤ **Recursos:**

Técnicas son de observación, diario de campo, diagnóstico psicosocial, e intervención

- **Caracterización de la población afectada**

Propuesta con inclusión de todos los miembros de la familia como son hombres, mujeres, jóvenes y niños

Existe personal de sexo femenino y masculino, edades entre los 20 y 49 años y que existen madres jefes de familia.

Así mismo se encuentran desarrollo de actividades de integración y celebración de días especiales, reconocimientos por desempeño laboral y fiestas de integración.

En educación, se identifican personas de nivel educativo universitario, existen estudiantes actualmente en horario nocturno.

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

Criterios existen para analizar las alternativas de solución:

Beneficios:

Espacios de interacción junto con herramientas para una mejor comunicación asertiva entre las familias

Recursos:

Recuso Humano: estudiantes, líderes y familias

Recursos materiales: lugar de trabajos, registros fotográficos y de video

Costos: Este se contaría entre trasporte y materiales de impresión los cuales son cubiertos por la estudiante como presupuesto se tendría \$70.000

Limitaciones:

Tiempo en desarrollo de las actividades e interés de la comunidad en participar en todo el proyecto.

Interés de la comunidad:

Generación de técnicas que permitan una mejor internación familiar y equilibrios en calidad de vida.

ANÁLISIS DE OBJETIVOS:

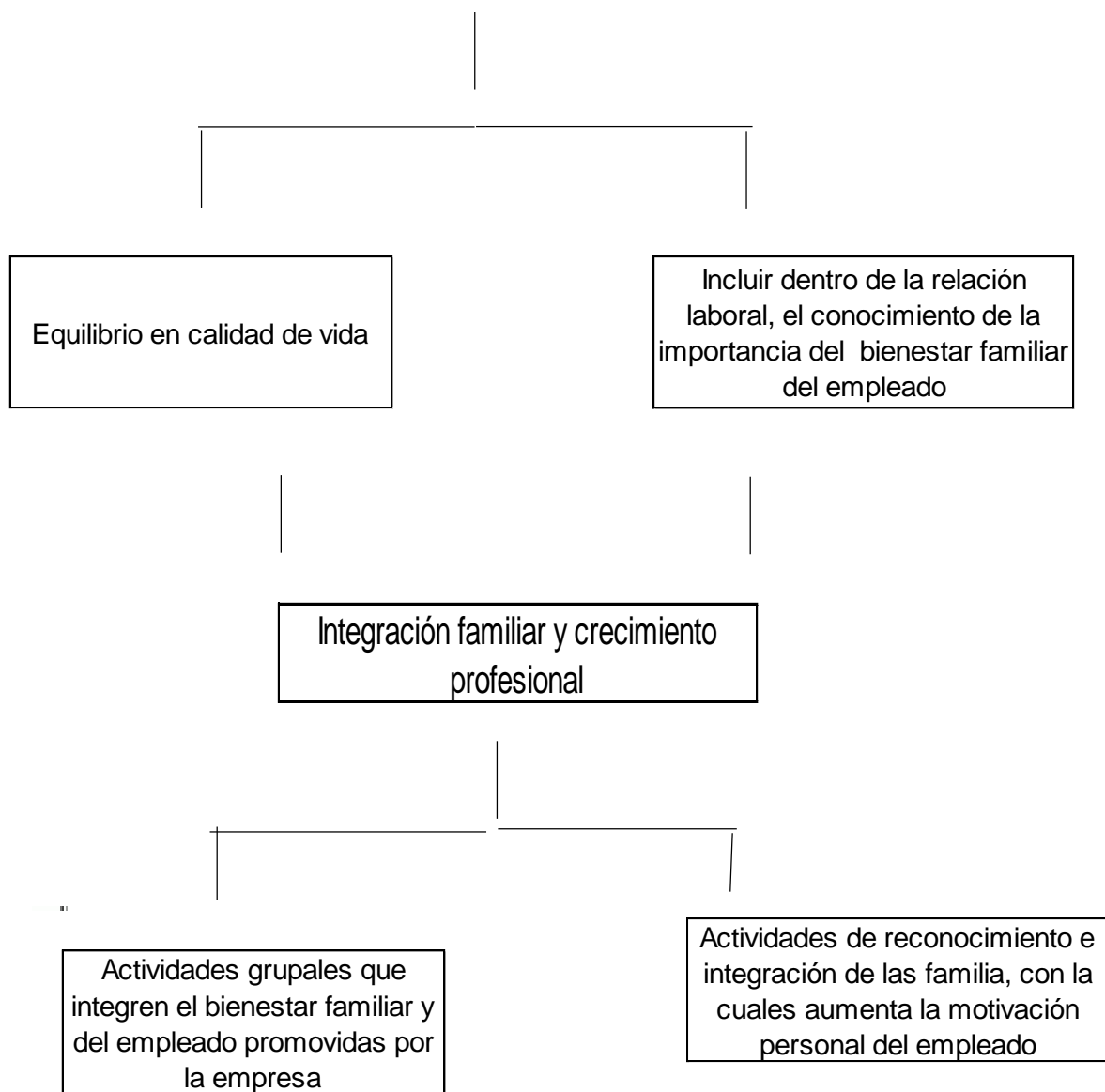
✓ Analizar el impacto de la vida familiar sobre la calidad de las relaciones laborales y de las carreras profesionales de cada uno de sus colaboradores.

✓ Describir sobre las responsabilidades que tienen los empleadores y empleados en términos de integración familiar y crecimiento profesional.

✓ Realizar una contribución a la formación de espacios que integren a las familias a los empleados orientada a mejorar las condiciones de trabajo.

● **Árbol de objetivos**

contribución a la formación de
espacios que integren a las familias
de los empleados



Técnica DRAFPO

Más internas	ELEMENTOS	ACCIONES
Bajo nuestro control	DEBILIDADES	CÓMO CORREGIRLAS/ COMPENSARLAS
	<p>Desconocimiento o desinterés del entorno y conformación familiar del empleado</p> <p>Falta de actividades grupales que integren el bienestar familiar y del empleado promovidas por la empresa</p>	<p>Establecer medios de comunicación en donde el empleado proponga actividades con la cuales deseen participar</p>
Alianzas para influir	RESISTENCIAS	CÓMO CORREGIRLAS
	<p>Desconfianza en la empresa por parte del empleado</p> <p>El horario de trabajo no permite realizar actividades</p> <p>Inconformidad e insatisfacción, alto nivel de</p>	<p>Eliminar los prejuicios</p> <p>Adoptar actitudes positivas ante la situación laboral y su entorno familiar, reconociendo su importancia en la productividad del empleado.</p>

	estrés.	
	AMENAZAS	CÓMO AFRONTARLAS
Fuera de control	Dentro de algunas campañas o subdivisiones que integran la empresa existen actividades de reconocimiento e integración de las familia, con la cuales aumenta la motivación personal del empleado	Incluir proporcionalmente algunas de estas actividades de integración en donde el empleado vea la importancia del conocimiento y reconocimiento de su grupo familiar.
Más externas		

ELEMENTOS	ACCIONES	En presencia
FORTALEZAS	COMO MANTENERLAS	Reflexión
La empresa se esfuerza en mantener una base de datos actualizada con la información personal, profesional del empleado	Alimentarla con los datos de conformación y actividad familiar del empleado	
Fomenta las buenas	Incluir dentro de la relación laboral, el conocimiento de la	

relaciones entre empleador - empleado	importancia del bienestar familiar del empleado y como se ve reflejado en su motivación personal y laboral.	
POTENCIALIDADES	COMO DESARROLLARLAS	Negociación – Antagonismo
Interés de las partes en participar y buscar alternativas	Por medio de lluvia de ideas poder evidenciarlas y realizar una propuesta concreta	
OPORTUNIDADES	COMO APROVECHARLAS	Juegos de estrategia
Mayor lealtad a la empresa e incremento de la productividad	Constante motivación al empleado con actividades de reconocimiento individual y familiar durante los horarios de trabajo y fuera de ellos.	
Incremento de la satisfacción y reducción del nivel de estrés de los empleados		
Incremento de la competitividad de la empresa	Transmitir al empleado que una familia saludable constituye un fuerte apoyo para sus miembros de trabajo, éxitos, objetivos, ambiciones y seguridad.	
Imagen de empresa positiva para los socios empresariales, clientes y sociedad		

Bibliografía

Furtado, C. & Ferrer A. (2008). Repensar la teoría del desarrollo, Declaración de Río de Janeiro. Los desafíos de la nueva generación. Globalización, desarrollo y densidad nacional. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), Cuadernos del Pensamiento Crítico Latinoamericano N° 4, pp. 2 – 10.

Fundación Cree-ser, Educación en valores (2015). ISBN: 978-958-8369-28-0 / 978-958-8369- 29-7. Alcances y Perspectivas del Desarrollo Humano en la Familia Fundación Cree-ser, Educación en valores (2015). ISBN: 978-958-8369-28-0 / 978-958-8369- 29-7. Corresponsabilidad de las familias en los Contextos Educativos.

Fundación Cree-ser, Educación en valores (2015). ISBN: 978-958-8369-28-0 978-958-8369- 29-7. Desarrollo Humano.

Fundación Cree-ser, Educación en valores (2015). ISBN: 978-958-8369-28-0 / 978-958-8369- 29-7. Diagnosticar el Contexto, una necesidad para la Familia: Diagnóstico Contextual Social Participativo.

Fundación Cree-ser, Educación en valores (2015). ISBN: 978-958-8369-28-0 / 978-958-8369- 29-7. Familia y Producción de Consumo Fundación Cree-ser, Educación en valores

(2015). ISBN: 978-958-8369-28-0 978-958-8369- 29-7. Repensar la Familia en la Contemporaneidad.

Diana María Tabares y Alejandra Isabel Vincos (2014-2015) Calidad de vida laboral del grupo de empleados de la Fundación Centro Internacional de estudios avanzados en niñez y juventud CINDE sede Manizales.

Forero Elvira <http://www.portafolio.co> agosto 31 de 2014.

Dr. Julio C. Guerrero Pupo,¹ Lic. Rubén Cañedo Andalia, ² Dra. Samara M Rubio Rodríguez,³ Dra. Marieta Cutiño Rodríguez ⁴ y Dr. Delio J Fernández Díaz ⁵ Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_4_06/aci05406.htm