



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-
PERSONAL

Prevenir el índice de abuso psicosocial en el ámbito laboral en mujeres en estado de gestación, mediante la elaboración de un plan de capacitación sobre el tema dirigido al personal de la empresa CALY SPORT D.M.Q 2017.

Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Tecnólogo en
Administración de Recursos Humanos-Personal.

Autor: Diego Fernando Simbaña Cóndor

Tutora: Ing. Mayra Quilumbaquim

QUITO-ECUADOR

2017

DECLARACIÓN APROBACIÓN TUTOR Y LECTOR



TECNOLOGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"

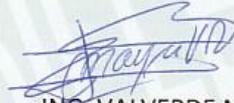
ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 25 de Septiembre de 2017

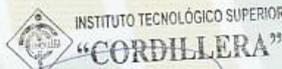
El equipo asesor del trabajo de Titulación del Sr. (Srta.) SIMBAÑA CONDOR DIEGO FERNANDO de la carrera de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL cuyo tema de investigación fue: PREVENIR EL ÍNDICE DE ABUSO PSICOSOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN, MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE UNA PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE EL TEMA DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA EMPRESA CALY SPORT DISEÑO Y CREACIÓN. D.M.Q 2017-2018. DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2017 una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: APROBAR el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.



ING. QUILUMBAQUIN MAYRA
Tutor del Proyecto



ING. VALVERDE MAYRA
Lector del Proyecto



DIRECCIÓN DE CARRERA

Adm. R.R.H.H. y Marketing
ING. FRANKLIN CEVALLOS
Director de Escuela



ING. GALO CISNEROS

Coordinador de la Unidad de Titulación

Matriz:
Av. de la Prensa N45-268 y Logroño
Teléfono: 2255460 / 2269900
E-mail: instituto@cordillera.edu.ec
Pág. Web: www.cordillera.edu.ec
Quito - Ecuador

Campus 1:
Calle Logroño Oe 2-84 y
Av. de la Prensa (esq.)
Edif. Cordillera
Telfs.: 2430443 / Fax: 2433649

Campus 2:
Bracamoros N15-163 y
Yacuambi (esq.)
Telf.: 2262041

Campus 3:
Av. Brasil N46-45 y
Zamora
Telf.: 2246036

Campus 4:
Yacuambi
Oe2-36 y
Bracamoros

PREVENIR EL ÍNDICE DE ABUSO PSICOSOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN, MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE EL TEMA DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA EMPRESA CALY-SPORT D.M.Q 2017.

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Diego Fernando Simbaña Condor portador de la cédula de ciudadanía signada con el No 171755739-9 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado, PREVENIR EL ÍNDICE DE ABUSO PSICOSOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN, MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE EL TEMA DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA EMPRESA CALY SPORT D.M.Q 2017 con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

FIRMA



NOMBRE: Diego Fernando Simbaña Condor

CEDULA 171755739-9

PREVENIR EL ÍNDICE DE ABUSO PSICOSOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN, MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE EL TEMA DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA EMPRESA CALY-SPORT D.M.Q 2017.

DECLARATORIA

Declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica personal, que han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones a los que ha llegado son de mi absoluta responsabilidad.



Diego Fernando Simbaña Condor

CI. 171755739-9

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios por las bendiciones que me ha regalado, por los buenos y malos momentos que me ha brindado y los cuales me han formado como un buen ser humano y con ganas de salir adelante, de igual manera agradezco a mi familia que me apoyado día a día que sin ellos nada de esto se podría ser realidad por sus consejos y palabras de aliento, de igual forma agradezco al instituto superior cordillera por brindarme la oportunidad de formarme académicamente dentro de sus aulas y el llenarme de los conocimientos impartidos por cada uno de los profesores.

DEDICATORIA

El presente proyecto está dedicado a mis hijos Jhosue y Eitan que han sido el pilar fundamental para dar este gran paso de superarme profesionalmente y de igual manera a mi esposa que ha compartido buenos y malos momentos formándose así en un pilar fundamenta en mi vida, de igual manera lo dedico a mis padre que desde muy pequeño me han inculcado buenos valores y las ganas de salir delante, lo dedico también a mi hermana que siempre me apoyado en el transcurso de mi vida, y por último a mis amigos con los cuales compartimos muchas anécdotas y quienes estuvieron conmigo en este proceso y que de alguna manera contribuyeron y me alentaron para poder culminar este gran paso.

Tabla de contenido

DECLARACIÓN APROBACIÓN TUTOR Y LECTOR.....	I
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL.....	II
DECLARATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA.....	V
ÍNDICE DE TABLAS.....	IX
ÍNDICE DE FIGURAS	XI
RESUMEN EJECUTIVO.....	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN.....	XIV
1. CAPÍTULO I.....	1
1.01 Antecedentes.....	1
1.02 Justificación.....	2
1.03 Definición de la Matriz T	3
1.03.01 Contextualización de la Matriz T.	5
2. CAPÍTULO II.....	8
2.01 Mapeo de involucrado.	8
2.01.01 Matriz de análisis de involucrados	11
3. CAPÍTULO III	13
PROBLEMA Y OBJETIVOS	13
3.01 Árbol de problemas	13
3. 01.01 Análisis del Árbol de Problemas	15
3.02 Árbol de Objetivos.....	15
3.02.01 Análisis del Árbol de Objetivos.....	18
CAPÍTULO IV	19
ALTERNATIVAS.....	19

4.01 Matriz de alternativas	19
4.01.01 Análisis de la Matriz de alternativas.....	21
4.02 Matriz de impacto de los objetivos.....	24
4.02.01 Análisis de Matriz de impacto de los objetivos.....	26
4.03 Diagrama de estrategias.....	28
.....	29
4.03.01 Análisis del diagrama de estrategias.....	30
4.04 Matriz de marco lógico.....	35
4.04.01 Análisis de la Matriz de marco lógico	38
4. CAPÍTULO V.....	41
PROPUESTA	41
5.01 Antecedentes.....	41
5.02 Justificación.....	42
5.03 Objetivo general	42
5.03.01 Filosofía empresarial.	43
5.03.02 Misión.....	43
5.03.03 Visión.....	43
5.03.04. Objetivo	43
5.03.05 Valores.....	44
5.04 Orientación para el estudio o marco teórico.....	44
5.04.01 ¿Qué es el acoso psicosocial?.....	44
5.05 Metodología.....	45
5.05.01 Población	45
5.05.02 Encuesta.....	46
5.05.03 objetivo de la encuesta.....	46
5.05.04 Modelo de encuesta	47
5.05.05 Tabulación de las encuestas.....	49
5.05.06 Plan de capacitación	59
5.05.06.01 Misión:.....	60
5.05.06.02 Visión:	60
5.05.06.03 Valores:.....	60

5.05.06.04 Objetivo General:	61
5.05.06.05 Objetivo específico:.....	61
5.05.06.06 Problemas que se ha percibido dentro de la organización.....	61
5.05.06.07 Plan de capacitación.	62
5.05.06.07 Alcance.	62
5.05.06.08 Recursos.....	62
5.05.06.09 Temas a desarrollar en las capacitaciones	69
CAPITULO VI	103
RECURSOS.....	103
6.01 Recursos.....	103
6.01.01 Recursos Humanos	103
6.01.02 Recursos Administrativos.....	103
6.01.03 Recursos Tecnológicos	104
6.01.04 Infraestructura.....	104
6.01.05 Material de apoyo	104
6.02 Presupuesto	105
6.03 Cronograma	106
CAPITULO VII.....	107
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	107
7.01 Conclusiones.....	107
7.02 Recomendaciones	108
BIBLIOGRAFÍA	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz T	4
Tabla 2. Matriz de Involucrados	12
.Tabla 3 Matriz de análisis de alternativas	20
Tabla 4 Matriz de impacto de los objetivos	25
Tabla 5 Control semanal	32
Tabla 6 Matriz de Marco Lógico	36
Tabla 7 ¿Conoce usted que es el acoso psicosocial?	49
Tabla 8 ¿Conoce usted que es el acoso psicosocial?	50
Tabla 9¿Conoce usted la causa y el efecto que conlleva el abuso psicosocial a una mujer en estado de gestación?.....	51
Tabla 10 ¿Cree usted que sufres de estrés laboral dentro de su puesto de trabajo?	52
Tabla 11 ¿Dentro de su puesto de trabajo piensa usted que las condiciones de trabajo que rodea a una mujer en estado de gestación son?	53
Tabla 12 ¿Cree usted que el estar en estado de gestación impide el buen desempeño laboral?	54
Tabla 13 ¿Qué piensa que debe cambiar dentro de la organización de la empresa para que exista un mejor desempeño laboral?	55
Tabla 14 ¿Cree que con la existencia de capacitaciones cambiaría el clima laboral?	56
Tabla 15¿Siente usted que la organización está dispuesta a escuchar sugerencias?	57
Tabla 16¿Cree usted que el abuso laboral afecta psicológicamente a una mujer e estado de gestación?.....	58
Tabla 17 Temario 1.....	70

	X
Tabla 18 Temario 2.....	84
Tabla 19 Presupuesto.....	105
Tabla 20 Cronograma	106

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapa de Involucrados	10
Figura 2 Árbol de Problemas.....	14
Figura 3. Árbol de Objetivos	17
Figura 4 Diagrama de estrategias	29
Figura 5 Buzón de sugerencias	33
Figura 6 ¿Conoce usted que es el acoso psicosocial?.....	49
Figura 7¿Conoce usted que es el acoso psicosocial?.....	50
Figura 8 ¿Conoce usted la causa y el efecto que conlleva el abuso psicosocial a una mujer en estado de gestación?	51
Figura 9 ¿Cree usted que sufres de estrés laboral dentro de su puesto de trabajo?	52
Figura 10¿Dentro de su puesto de trabajo piensa usted que las condiciones de trabajo que rodea a una mujer en estado de gestación son?	53
Figura 11 ¿Cree usted que el estar en estado de gestación impide el buen desempeño laboral?	54
Figura 12 ¿Qué piensa que debe cambiar dentro de la organización de la empresa para que exista un mejor desempeño laboral?.....	55
Figura 13¿Cree que con la existencia de capacitaciones cambiaría el clima laboral?.....	56
Figura 14 ¿Siente usted que la organización está dispuesta a escuchar sugerencias?.....	57
Figura 15 ¿Cree usted que el abuso laboral afecta psicológicamente a una mujer en estado de gestación?	58

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto está dirigido a los colaboradores de la empresa Caly-Sport, la misma que se dedica a la mano factura de prendas de vestir brindando elegancia y confort a sus clientes, de la misma manera se encuentra en un proceso de crecimiento empresaria por ende el presente plan de capacitación brindara mayores expectativas de la misma gracias a un cambio en el clima laboral dentro de la organización.

El objetivo central es prevenir el índice de abuso psicosocial en las colaboradoras en estado de gestación de la organización con la finalidad de la existencia de un clima laboral optimo evitando riesgo laboral y enfermedades profesionales a las cuales están expuestas, salvaguardando la integridad de los mismos.

Se realizó una investigación dentro de la organización en función a una encuesta realizada y aplicada a los colaboradores de la organización de esta manera s logro medir el nivel de conocimiento que tienen sobre el tema.

ABSTRACT

The present project is aimed at the collaborators of the Cali-Deporte company, the same one that is dedicated to the garment invoice offering elegance and comfort to its customers, in the same way is in a process of business growth therefore the present training plan to provide greater expectations of the same thanks to a change in the working environment within the organization.

The central objective is to prevent the index of psychosocial abuse in the collaborators in the state of the gestation of the organization with the purpose of the existence of a field work that avoids occupational risks and occupational diseases to which they are exposed, safeguarding the integrity of the same.

An investigation was carried out within the organization based on a survey carried out and applied to the collaborators of the organization in this way to measure the level of knowledge they have on the subject.

INTRODUCCIÓN

El tema de salud ocupacional en la actualidad representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral de las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud ocupacional que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del recurso humano y la reducción de los costos operacionales.

Dentro de lo que cabe al presente proyecto se considera que en la actualidad muchas mujeres en estado de gestación han sido víctimas de un acoso psicosocial sea alto o bajo por parte de sus jefes o por compañeros de trabajo, el fin del presente proyecto es prevenir este tipo de acoso que como resultado da problemas físicos y emocionales que ponen en riesgo la vida del feto como el de su madre.

1. CAPÍTULO I

1.01 Antecedentes

“RIESGOS PSICOSOCIALES Mujeres: mayor riesgo de sufrir Riesgos Psicosociales UGT a través de los datos obtenidos en las Encuestas del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales obtiene que las mujeres trabajadoras tienen más posibilidades de sufrir determinados riesgos de tipo psicosocial ya que, entre otros factores, son mayoritarias en determinados sectores de producción: textil, tele operadoras, sanidad, servicios, etc.” (ARAGONES, 2017)

Dentro de las áreas donde una colaboradora en estado de gestación es más vulnerable a los abusos psicosociales de una organización es en el sector operario, donde la misma realiza actividades que se convierten habituales por ende al momento de no encontrarse en su área se vuelve una problemática en el círculo de la organización.

Como macro se debe considerar el efecto que tiene un abuso emocional dentro de un ser humano, para lo cual definimos como.

“El abuso emocional puede hacerla sentir atemorizada o deprimida, llevarla a comer mal o inducirla a adoptar hábitos perjudiciales como fumar o beber alcohol, puede dar lugar al aborto espontáneo y al sangrado vaginal. Puede hacer que el bebé nazca demasiado pronto, nazca con bajo peso o tenga lesiones físicas”. (marchofdimes, 2008)

Se considerar al abuso emocional como parte fundamental de los problemas más comunes que existen entre colaboradores y empleadores el cual lleva a un abuso psicosocial.

Con respecto a meso se considera “La condición de embarazo constituye el principal motivo de discriminación laboral contra las mujeres, de acuerdo con las denuncias que recibe el Conapred. Durante el sexenio pasado ingresaron a este organismo 318 quejas y reclamaciones al respecto. Los casos, tanto en el sector privado como en el público” (contralinea, 2013)

Se puede mencionar que existen varias entidades que brindan apoyo o respaldan a la sociedad en general que se encuentra o han sido víctimas de algún abuso dentro de la sociedad.

Un alto índice de mujeres que se encuentra en estado de gestación han sufrido cierto abuso psicosocial por parte de sus empleadores sean estos de alto índice o en pequeñas actitudes que ha conllevado a tener una crisis dentro de los meses de gestación.

1.02 Justificación

El presente proyecto está enfocado en prevenir cierto riesgo psicosocial a las que están expuestas las mujeres que se encuentren en estado de gestación, dentro de la

empresa CALY-SPORT con el fin de prevenir que tengan complicaciones dentro de su etapa de gestación y por ende cuidar del bienestar de la salud de su bebe.

El poder dar a conocer a la comunidad cuales son los efectos que conlleva el maltrato psicosocial el proponer la igualdad, la cohesión, la inclusión, la equidad social y territorial en la diversidad, de acuerdo a lo planteado dentro del objetivo 2 del plan de buen vivir y sobre todo de garantizar el trabajo digno en todas sus formas refiriéndonos al objetivo 9 del plan de buen vivir, el buscar un trabajo digno y de igual forma un trato digno.

Buscando que las colaboradoras en estado de gestación no sean vistas como una carga para la organización por no cumplir al 100 por ciento con sus tareas o el verlas como un retraso de sus desempeños dentro de sus áreas de trabajo sea por distintos aspectos como el más común tenemos el de acudir a sus controles prenatales.

1.03 Definición de la Matriz T

El diagrama matricial (DM) es una herramienta cuyo objetivo es establecer puntos de conexión lógica entre grupos de características, funciones o actividades, reapretándolos gráficamente. A través de, matrices permite visualizar y, por lo tanto, identificar diferentes relaciones y el grado de relación existentes entre dos conjuntos distintos de elementos.

(Camison, 2006)

Tabla 1 Matriz T

Situación empeorada	Situación actual				Situación mejorada
Separación de los empleados de la organización.	Prevenir el índice de abuso psicosocial en el ámbito laboral en mujeres en estado de gestación, mediante la elaboración de un plan de capacitación sobre el tema dirigido al personal de la empresa CALY SPORT.				Ambiente laboral óptimo para las mujeres que se encuentran en estado de gestación.
Fuerzas impulsadoras	I	PC	I	PC	Fuerzas bloqueadoras
Charlas de autoestima.	1	5	4	1	Desinterés de los colaboradores
Gestionar fondos para realizar capacitaciones	1	4	5	2	Bajo presupuesto dentro del departamento de recursos humanos
Adecuar una área específica para realizar las charlas	1	4	4	2	Espacio reducidos para poder dar el desarrollo de las charlas
Estar abierto a sugerencias en el tema de capacitaciones	1	4	4	3	Resistencia al cambio por parte de la empresa
Brindar talleres de integración para el personal	3	5	4	1	Falta de disponibilidad por parte de los colaboradores

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Diego Simbaña

1.03.01 Contextualización de la Matriz T.

Se establece que dentro de la matriz T se compone de una situación actual la cual es prevenir el índice de abuso psicosocial en el ámbito laboral en mujeres en estado de gestación, mediante la elaboración de un plan de capacitación sobre el tema dirigido al personal de la empresa CALY SPORT, con el fin de evitar conflictos se deberá realizar cambios para evitar que exista una situación empeorada que sería que existan despidos.

Con el presente proyecto se pretende llegar a una situación mejorada la cual será que exista un ambiente laboral óptimo para las mujeres que se encuentran en estado de gestación, para poder logra este cambio dentro de la organización se obtiene fuerzas impulsadoras como:

Primera fuerza impulsadora será brindar charlas de autoestima, que dentro de la organización no se lo ha tomado como un punto crítico por lo cual se lo pondera con una calificación baja por lo cual el presente proyecto busca que se tome como punto clave la autoestima para que exista empoderamiento hacia la organización, por tanto, se estable una ponderación alta; de la misma manera existen fuerzas bloqueadoras que están retrasando o impidiendo que exista una situación mejorada.

Como es el desinterés por parte de los colaboradores esto se da por desconocimiento de lo que conlleva una baja autoestima le los colaboradores dentro de la organización, dándole una ponderación alta, con el presente proyecto se busca que disminuya el desconocimiento y suba el rendimiento en sus áreas de trabajo dando una ponderación baja.

Como siguiente fuerza impulsadora se establece gestionar fondos para capacitaciones lo cual dentro de la organización no se lo ha tomado como una prioridad tomando en cuenta esto se lo pondera con una calificación baja, el presente proyecto busca la existencia de charlas de capacitación que ayuden al mejor desenvolvimiento de los colaboradores se lo pondera con una calificación alta.

De la misma manera el presente proyecto existe fuerzas bloqueadoras que impedirán que se establece las fuerzas impulsadoras, como el bajo presupuesto del área de talento humano que evita que los colaboradores conozcan más por medio de capacitaciones por lo cual se establece una ponderación alta, lo que busca el proyecto es que la organización busque prioridades y den paso a gestionar fondos por lo tanto se da una ponderación baja.

La siguiente fuerza impulsadora es adecuar una área para capacitaciones, dentro de la organización no existe una área para poder brindar charlas por lo tanto se da una ponderación baja, el proyecto busca que exista una área para brindar dichas capacitaciones por lo cual se lo pondera con una calificación media alta; dentro del proyecto existen fuerzas bloqueadoras que no van a dejar que se dé una situación mejorada, como el espacio reducido para el desarrollo de las charlas de capacitaciones por lo tanto se establece una ponderación alta, el fin del proyecto es buscar una manera de brindar las condiciones adecuadas para realizar las capacitaciones, se la pondera con una calificación de media baja.

Se establece como fuerza impulsadora estar abierto a sugerencias en el tema de capacitaciones, la empresa no está abierta a consejos u opiniones por parte de los colaboradores dentro de lo que es el tema de capacitaciones por lo tanto se le da una ponderación baja, con el presente proyecto se busca que existan cambios por parte de la

de la organización en el tema de acceder a consejos sobre temas de capacitaciones para lo cual se pondera con una calificación alta.

Dentro del proyecto existen fuerzas bloqueadoras que evitan que se dé una situación mejorada por ende se le da una ponderación alta, como la resistencia al cambio por parte de la empresa por lo tanto se establece una ponderación alta, el fin del proyecto busca que se dé parte a los colaboradores dentro del tema de capacitaciones por lo cual se le da una ponderación media.

Como última fuerza impulsadora es brindar talleres de integración para el personal, la organización no ve como algo de prioridad el invertir en que el personal tenga una interrelación con todos los colaboradores por tanto se le da una ponderación baja, con el proyecto se busca que la organización de prioridad a que el personal tenga un buen trato entre ellos por tanto se le da una ponderación alta.

De la misma manera dentro del proyecto existe fuerzas bloqueadoras que impedirán que se dé una situación mejorada, como falta de disponibilidad por parte de los colaboradores de esta manera se le da una ponderación alta, con el proyecto se busca el cambio de pensar de los colaboradores y se presten dispuestos a un cambio de actitud por lo cual se da una ponderación baja.

2. CAPÍTULO II

2.01 Mapeo de involucrado.

El análisis de los involucrados es una herramienta imprescindible para elaborar las estrategias de implementación de cualquier proyecto. Entendiendo como proyecto, desde una decisión o una simple política hasta las más complejas obras que se nos pudieran ocurrir. (MSc. Fabio Muñoz Jiménez, 2012)

Algunas preguntas que pueden resultar de ayuda para identificar los intereses de los involucrados:

¿Cuáles son las expectativas que tienen los involucrados respecto del Proyecto?

¿Qué creen que ocurrirá a partir del Proyecto?

¿Coincide esto con lo que realmente se espera que ocurra?

¿Qué observan ellos como problema que resolverá u ocasionará el Proyecto?

¿Cuáles son los recursos que los involucrados están dispuestos a comprometer o movilizar para influir a favor o en contra del Proyecto?

¿Qué otros intereses tienen los involucrados que puedan estar en conflicto con el Proyecto?

¿Podemos integrar esos intereses al Proyecto sin resentirlo?

¿Cómo ven o se relacionan los involucrados con los demás de la lista?

(MSc. Fabio Muñoz Jiménez, 2012)

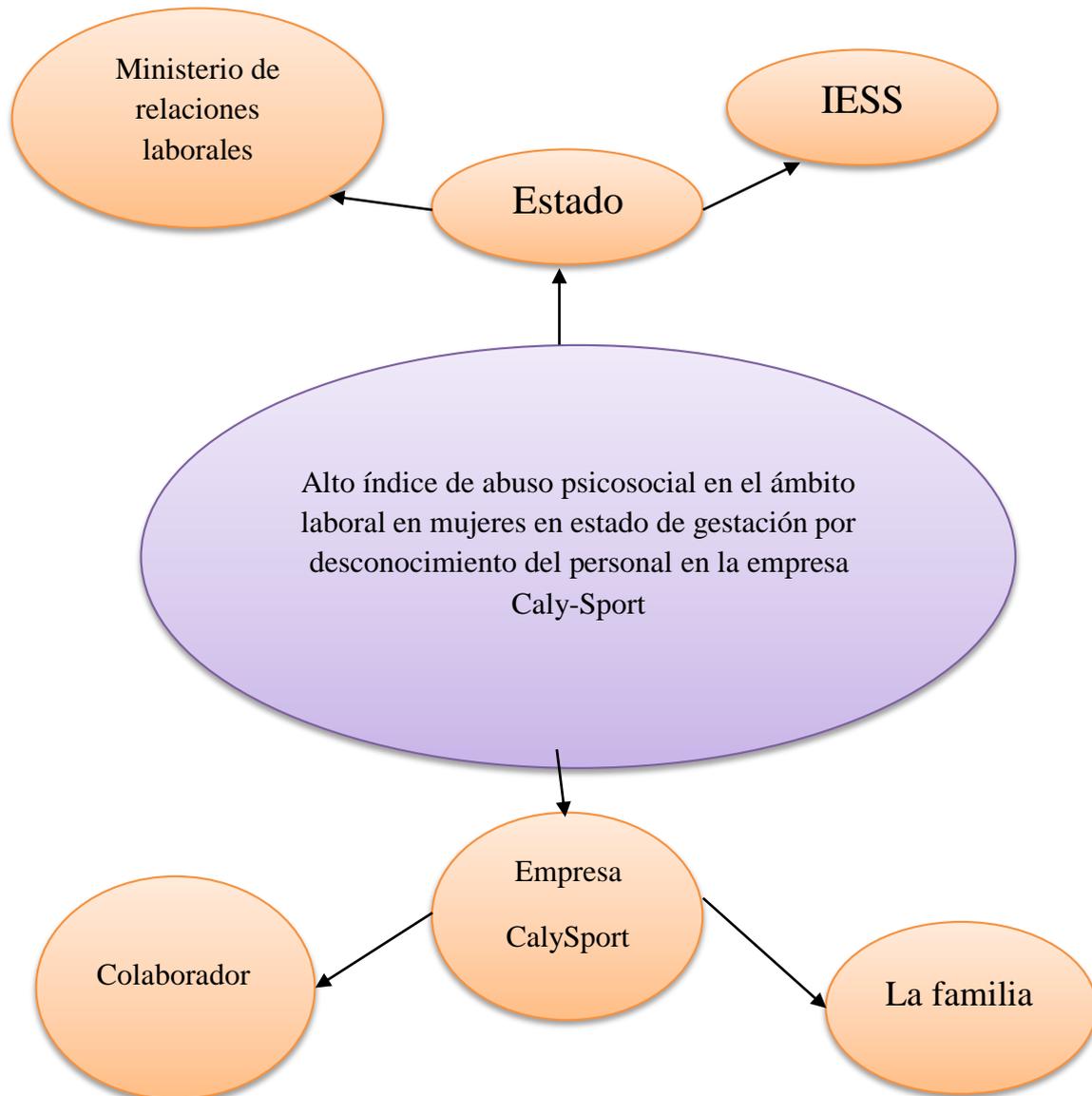


Figura 1. Mapa de Involucrados
Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Diego Simbaña

2.01.01 Matriz de análisis de involucrados

“De forma básica el análisis de involucrados consiste en identificar los diferentes intereses, capacidades y necesidades de los grupos afectados por el proyecto de inversión”

(2011)

Esta herramienta se emplea para averiguar cuales grupos (de población, organizaciones de sector público y del sector privado, la sociedad civil, organizaciones religiosas, grupos políticos, organismos internacionales, etc) apoyarían una determinada estrategia para abordar el problema de desarrollo, lo mismo que los grupos que se opondrían. Para estos grupos es recomendable auscultar sus intereses, la forma como perciben el problema y los recursos y mandatos con que cuenta para defender su posición. El diseño incluye medios para maximizar el apoyo o minimizar la resistencia de parte de los involucrados en el proyecto. (Miranda, 2005)

Tabla 2. Matriz de Involucrados

Actores involucrados	Interés sobre el tema	Problemas percibidos	Recursos, mandatos, capacidades	Interés sobre el proyecto	Conflictos potenciales
La empresa CALY SPORT	Brindar un ambiente saludable y óptimo para sus colaboradoras.	Falta de conocimiento sobre el tema a tratar.	Código de trabajo Código penal	Interés del personal en buscar las condiciones óptimas para su áreas de trabajo, así evitar muchos permisos	Falta de interés o espacio físico
El estado	Evitar el maltrato del empleador que provoque enfermedades psicosociales.	Poco interés por hacer cumplir y brindar las condiciones adecuadas a los colaboradores	La constitución Código de trabajo	Evitar que existan problemas que conlleven a maltratos físicos	Incumplimiento de las leyes y normas establecidas

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Diego Simbaña

3. CAPÍTULO III

PROBLEMA Y OBJETIVOS

3.01 Árbol de problemas

También conocido como método del árbol, técnica del árbol de problemas, análisis situacional o análisis de problemas, esta herramienta nos permite mapear o diagramar el problema. La estructura de un árbol de problemas es:

- En las raíces se encuentran las causas del problema
- El tronco representa el problema principal
- En las hojas y ramas están los efectos o consecuencias

Es una forma de representar el problema logrando de un vistazo entender qué es lo que está ocurriendo (problema principal), por qué está ocurriendo (causas) y que es lo que esto está ocasionando (los efectos o consecuencias), lo que nos permite hacer diversas cosas en la planificación del proyecto. (empresas, 2016)

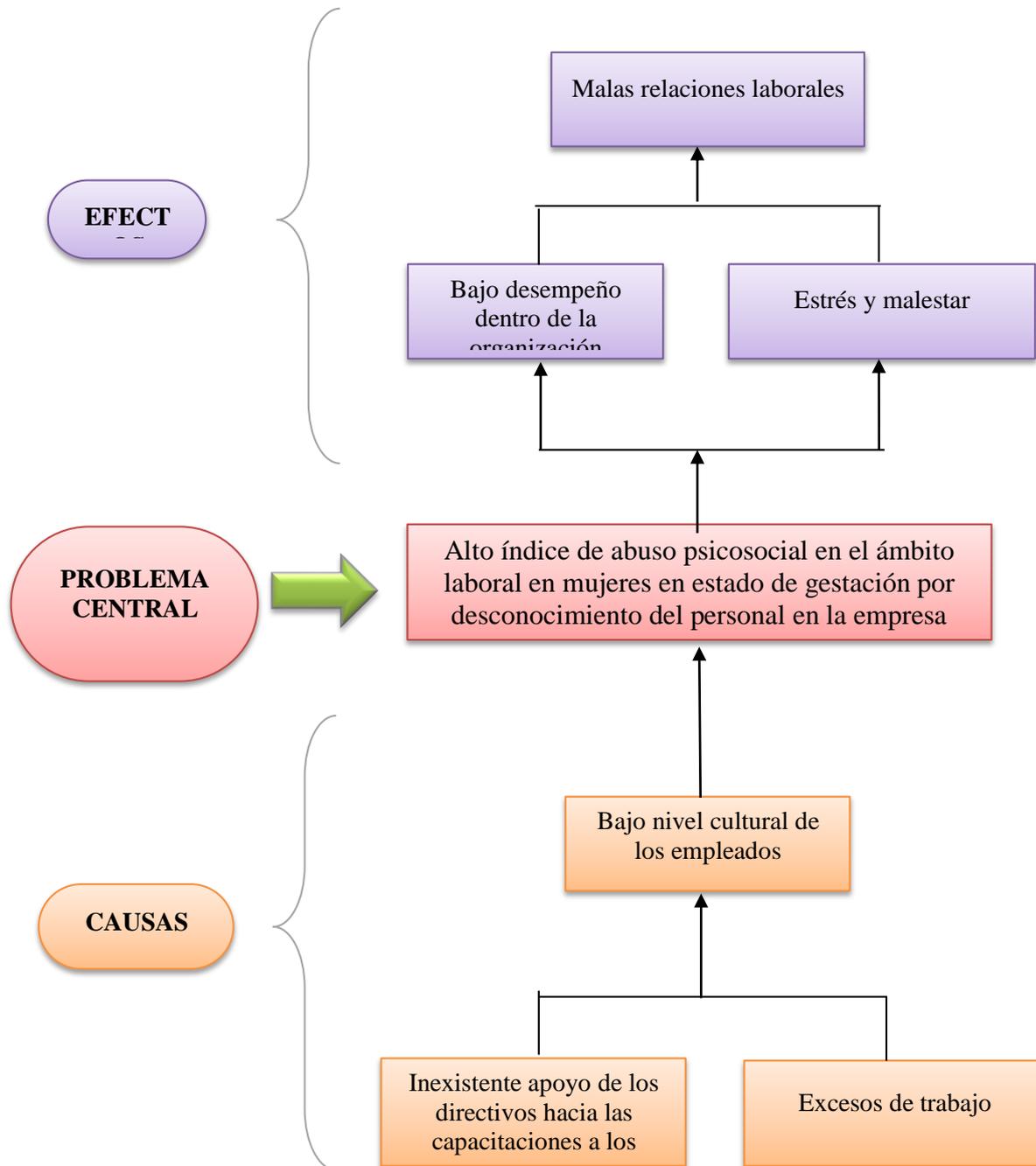


Figura 2 Árbol de Problemas
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

3. 01.01 Análisis del Árbol de Problemas

Mediante el análisis realizado del árbol de problemas en sus causas y efectos, se puede detallar la problemática que se desean resolver.

Se ha determinado que el problema central es el alto índice de abuso psicosocial en mujeres en estado de gestación por desconocimiento del personal de la empresa CALY SPORT.

Como causa se obtiene la inexistencia de apoyo de los directivos hacia las capacitaciones a los empleados, debido a su bajo nivel cultural que ha influido y ha dado pasó al problema central.

Como efecto se establece bajo desempeño de los colaboradores, debido al estrés y malestar, dando como resultado una mala relaciones laborales entre el personal que labora.

3.02 Árbol de Objetivos.

El árbol de objetivos es un procedimiento metodológico que permite:

- Describir la situación futura que prevalecerá una vez resueltos los problemas;
- Identificar y clasificar los objetivos por orden de importancia; y
- Visualizar en un diagrama las relaciones medios-fines.

De este modo, los estados negativos que muestra el “árbol de problemas” se convierten en estados positivos que hipotéticamente se alcanzarán a la conclusión del proyecto. Es

la imagen, por cierto, simplificada, de la situación con proyecto, en tanto que el árbol de problemas representa, en forma también simplificada, la situación sin proyecto.

(Cohen, 2011)

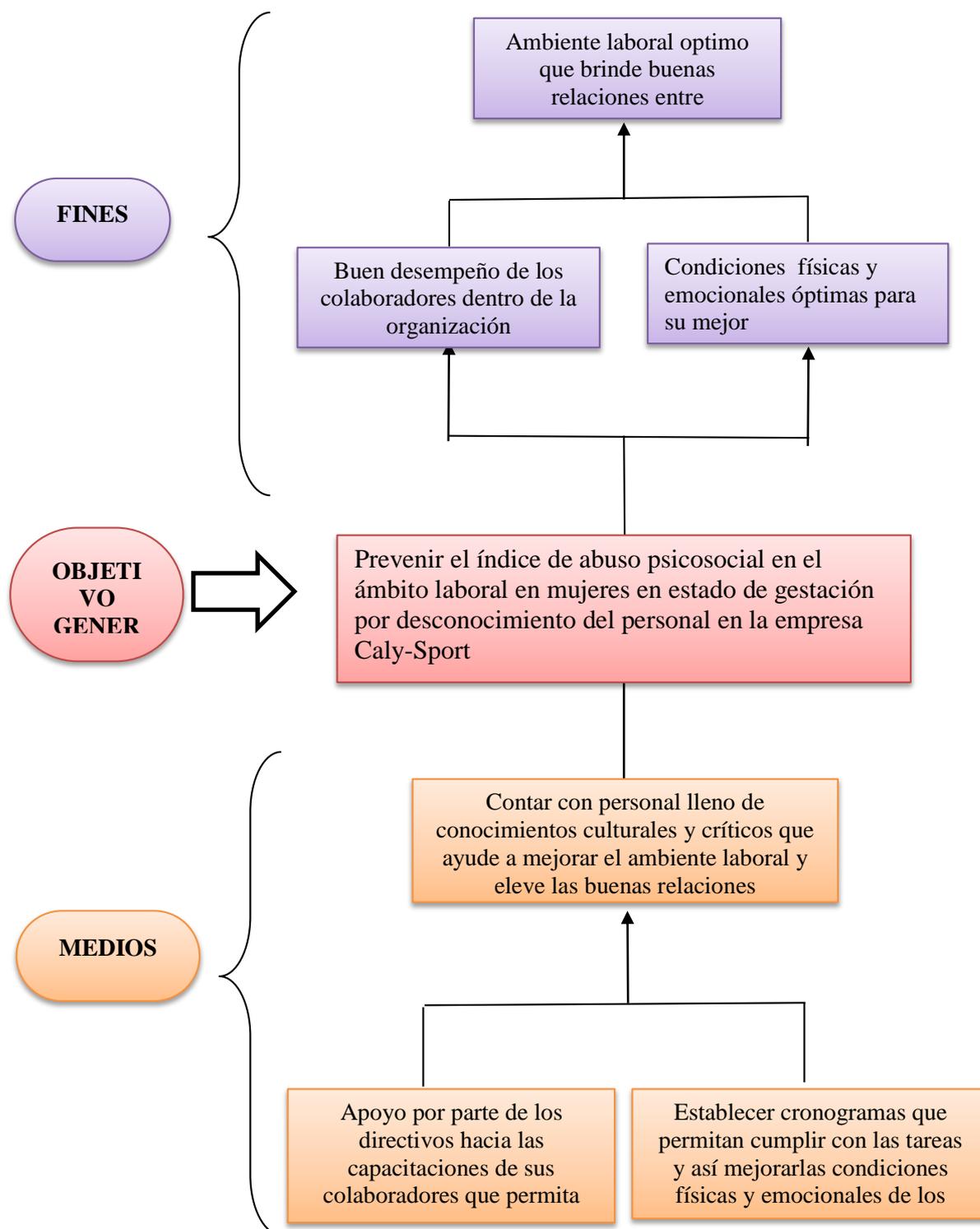


Figura 3. Árbol de Objetivos
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

3.02.01 Análisis del Árbol de Objetivos

El Árbol de objetivos se encuentra conformado por un objetivo general el cual es el prevenir el índice de abuso psicosocial en el ámbito laboral en mujeres en estado de gestación por desconocimiento del personal en la empresa Caly-Sport

Los medios que se establecen en el presente proyecto para llegar al objetivo general son el apoyo por parte de los directivos hacia las capacitaciones de sus colaboradores que permita aumentar su desempeño laboral, además se plantea establecer cronogramas que permitan cumplir con las tareas y así mejorar las condiciones físicas y emocionales de los colaboradores, por ende existe un personal lleno de conocimientos culturales y críticos que ayude a mejorar el ambiente laboral y eleve las buenas relaciones interpersonales.

Los fines que se pretende obtener dentro del proyecto son la existencia de un buen desempeño de los colaboradores dentro de la organización, de igual forma que las condiciones físicas y emocionales sean las mejores con el fin de obtener su mejor desenvolvimiento, y por consiguiente la existencia de ambiente laboral óptimo que brinde buenas relaciones entre colaboradores, como resultado se obtendrá un ambiente laboral óptimo que brindará satisfacción y un empoderamiento hacia la empresa.

CAPÍTULO IV

ALTERNATIVAS

4.01 Matriz de alternativas

El análisis de alternativas permite establecer el objetivo principal del proyecto, así como identificar los medios posibles para alcanzarlo y seleccionar aquellos que resulten más adecuados, desde los puntos de vista técnico y económico. El objetivo principal del proyecto representa un cambio social, cuyo logro es en sí mismo la solución al problema central que afecta a la población potencialmente beneficiaria. Debe ser mensurable en tiempo y esfuerzo razonables, y debe ser redactado usando verbos que denoten acción. El objetivo principal es la misión del proyecto. Un proyecto es lo que está establecido en su objetivo principal. (Maúrtua, s.f.)

Para elegir dicha estrategia se definen criterios con el fin de comparar alternativas viables, a fin de jerarquizarlas y decidir cuál de ellas es la “óptima”, es decir, la estrategia de intervención. Los criterios se refieren a varios aspectos que incluyen: nivel de beneficio de los grupos meta del proyecto que se pretende formular, sostenibilidad de los beneficios, costo de la intervención, factibilidad técnica, impacto ambiental y fortalecimiento institucional. (Medicina Castro, 2009)

Tabla 3 Matriz de análisis de alternativas

Objetivos	Impacto sobre el propósito	Factibilidad técnica	Factibilidad financiera	Factibilidad Social	Factibilidad política	Total	Categoría
Apoyo por parte de los directivos hacia las capacitaciones de sus colaboradores que permita aumentar su desempeño laboral.	5	4	4	4	4	21	Alta
Establecer cronogramas que permitan cumplir con las tareas y así mejorar las condiciones físicas y emocionales de los colaboradores.	5	5	5	4	5	24	Alta
Contar con personal lleno de conocimientos culturales y críticos que ayude a mejorar el ambiente laboral y eleve las buenas relaciones interpersonales.	5	3	4	4	4	21	Alta
Prevenir el índice de abuso psicosocial en el ámbito laboral en mujeres en estado de gestación por desconocimiento por parte del personal, mediante la elaboración de una capacitación.	5	5	5	4	5	24	Alta

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

4.01.01 Análisis de la Matriz de alternativas

La matriz de alternativas se encuentra conformada por cuatro objetivos los cuales se encuentran detallados adelante:

1. Apoyo por parte de los directivos hacia las capacitaciones de sus colaboradores que permita aumentar su desempeño laboral.
2. Establecer cronogramas que permitan cumplir con las tareas y así mejorar las condiciones físicas y emocionales de los colaboradores.
3. Contar con personal lleno de conocimientos culturales y críticos que ayude a mejorar el ambiente laboral y eleve las buenas relaciones interpersonales.
4. Prevenir el índice de abuso psicosocial en el ámbito laboral en mujeres en estado de gestación por desconocimiento por parte del personal, mediante la elaboración de una capacitación.

Por lo tanto la matriz de alternativas como objetivo se establece, el apoyo por parte de los directivos hacia las capacitaciones de sus colaboradores que permita aumentar su desempeño laboral, por ende en cuanto a la factibilidad técnica de darse el presente proyecto es considerable por lo cual se la pondera con una calificación de alta, en relación a la factibilidad financiera se la considera como viable por lo cual se la pondera con una calificación alta la cual impulsa a la realización del presente proyecto, conforme a la factibilidad social se otorga una ponderación de alta la cual se toma como aspecto el beneficio que este proyecto brindara a la sociedad.

Finalmente, con lo que respecta al último indicador que es la factibilidad política se establece una ponderación alta tomando en cuenta que las políticas que rigen actualmente, en conclusión, con respecto al objetivo de apoyo por parte de los directivos hacia las capacitaciones de sus colaboradores que permita aumentar su desempeño laboral se establece en una categoría alta la cual brinda mayores expectativas en la realización del proyecto.

En cuanto al siguiente objetivo que es, establecer cronogramas que permitan cumplir con las tareas y así mejorar las condiciones físicas y emocionales de los colaboradores, tomando en cuenta que este objetivo sería parte fundamental dentro del desarrollo de la organización se la establece con una ponderación alta la cual brinda mayor expectativas en la realización del proyecto, con referencia al siguiente indicador de factibilidad técnica se considera de la misma manera una ponderación alta la cual sostiene el apoyo en la realización del proyecto.

Como factibilidad financiera se ha establecido una ponderación alta considerando el apoyo que brindara la empresa para el cumplimiento del objetivo general, en relación a la factibilidad social se considera su viabilidad por parte de la organización por lo cual se establece una ponderación alta, no obstante como último indicador que es el de factibilidad política se ha ponderado una calificación tomando en cuenta que la finalidad de la organización como la del colaborador en cumplir con las metas establecidas.

Frente al siguiente objetivo que es contar con personal lleno de conocimientos culturales y críticos que ayude a mejorar el ambiente laboral y eleve las buenas relaciones interpersonales, se considera la importancia que existe el mencionado objetivo dentro de la organización y el impacto que este llevara tanto en lo personal como grupal dentro de la organización por ende se lo pondera con una calificación de alta , en cuanto al segundo indicador que es la factibilidad técnica para su ponderación se ha considerado que existe el apoyo por parte de la organización y de la misma manera la actitud positiva de los colaboradores, es por eso que se obtiene una calificación alta.

En relación con el segundo indicador que es la factibilidad financiera se establece una ponderación de media la cual se basa a las posibilidades que la empresa en este momento está cursando para la realización de capacitaciones, por otra parte el

siguiente indicador es la factibilidad social el cual se la pondera con una calificación de alta con relación al impacto que esto tendrá en la sociedad para la sociedad, para finalizar con este objetivo con respecto al indicador de factibilidad política se pone en consideración la actitud de los colaboradores en buscar un cambio de actitud por ende se le da una ponderación alta.

Como último objetivo que es disminuir el índice de abuso psicosocial en el ámbito laboral en mujeres en estado de gestación por desconocimiento por parte del personal, mediante la elaboración de una capacitación, se considera una ponderación alta por el impacto que se tendrá frente a la sociedad y dentro de la organización, con respecto al siguiente indicador que es la factibilidad técnica se ha considerado una ponderación alta enfocado en el interés de los directivos en el cambio de actitud dentro de la organización.

De la misma manera dentro del indicador de factibilidad financiera se la pondera con una calificación alta la cual se basa a la predisposición de los directivos y colaboradores están dispuestos a realizar para cumplir con este objetivo, dentro del siguiente indicador que es la factibilidad social se la pondera con una calificación alta, basados al impacto que tendrá dentro de la organización, no obstante como último indicador se plantea la factibilidad política la cual se la pondera con una calificación alta considerando que el proyecto cumpla con las expectativas por las cuales se lo realizo.

4.02 Matriz de impacto de los objetivos

La matriz de probabilidad – impacto es una herramienta de análisis cualitativo de riesgos que nos permite establecer prioridades en cuanto a los posibles riesgos de un proyecto en función tanto de la probabilidad de que ocurran como de las repercusiones que podrían tener sobre nuestro proyecto en caso de que ocurrieran. (Muradas, 2016)

Herramienta con la cual se logra un análisis de variables en forma interrelacionada y no aislada, conformando un sistema entre sí, lo que posibilita determinar los niveles de impacto y dependencia que se construyen por interacción de cada una de las variables

(Martinez Lozano, 1999)

Tabla 4 Matriz de impacto de los objetivos

Objetivos	Factibilidad de lograrse	Impacto de género	Impacto ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Apoyo por parte de los directivos hacia las capacitaciones de sus colaboradores que permita aumentar su desempeño laboral	Una oportuna investigación sobre temas de interés de los colaboradores (5)	Se brindara un apoyo a ambos sexos (4)	Los colaboradores saciaran sus dudas respecto a ciertos temas de interés (4)	Es importante que los colaboradores obtengan conocimientos nuevos para su superación personal (4)	Capacitaciones que influyan hacia un mejoramiento continuo (4)	21	Mediana alta
Establecer cronogramas que permitan cumplir con las tareas y así mejorar las condiciones físicas y emocionales de los colaboradores	Coordinación con la Gerencia para cumplir el objetivo o tareas encomendadas (4)	Existirá mejores relaciones entre los colaboradores (4)	Ambiente laboral optimo sin estrés (4)	Brindará mayor desempeño por parte del colaborador (5)	Mantener un control de desempeño (4)	21	Mediana alta
Contar con personal lleno de conocimientos culturales y críticos que ayude a mejorar el ambiente laboral y eleve las buenas relaciones interpersonales.	Capacitaciones de superación personal (4)	Que ambos géneros serán beneficiados dentro de la organización (5)	Mejora el trato entre colaboradores (4)	Los conocimientos les brindara una mejor perspectiva de las circunstancias (4)	Que la empresa se siente presta a colaborar con el objetivo del proyecto (5)	22	Mediana alta
Disminuir el índice de abuso psicosocial en el ámbito laboral en mujeres en estado de gestación por desconocimiento por parte del personal, mediante la elaboración de una capacitación	Que tanto como los directivos y los colaboradores tendrán otra manera de percibir las circunstancias en las cuales se encuentra una mujer en estado de gestación (4)	Que ambos géneros tendrán otro tipo de comportamiento y conocimiento ante una mujer en estado de gestación (4)	Se busca un buen comportamiento entre colaboradores y los directivos (4)	Brindando una capacitación los colaboradores conocerán sobre sus deberes y derechos (5)	Se busca el compromiso por parte de la organización y los colaboradores en poner en marcha el proyecto (4)	21	Mediana alta
Total						86	Alta

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

4.02.01 Análisis de Matriz de impacto de los objetivos

En cuanto a la matriz de impacto de los objetivos cuenta con cuatro objetivos los cuales se mencionan a continuación:

Se establece la necesidad del apoyo por parte de los directivos hacia las capacitaciones de sus colaboradores que permita aumentar su desempeño laboral, en relación a la factibilidad de lograrse se plantea una oportuna investigación sobre temas de interés de los colaboradores, esto conlleva a un impacto de género la misma que está dirigida a brindar un apoyo a ambos sexos, dentro del indicador de impacto ambiental se establece que los colaboradores saciaran sus dudas respecto a cierto temas de interés.

La relevancia que se planea dentro de este objetivo es que tan importante es que los colaboradores obtengan conocimientos nuevos para su superación personal dando como una sostenibilidad que las capacitaciones de interés deben influir hacia un mejoramiento continuo.

Se plantea establecer cronogramas que permitan cumplir con las tareas y así mejorar las condiciones físicas y emocionales de los colaboradores, la factibilidad de lograrse es mediante una coordinación con la Gerencia para cumplir con el objetivo o tareas encomendadas, en consecuencia existe un impacto de género el cual impulsa a mantener mejores relaciones entre los colaboradores de ambos sexos, como otro indicador es el impacto ambiental el cual lo se lo desarrolla por medio de un ambiente laboral óptimo el cual busca que no exista estrés, en cuanto al aspecto relevante se considera que se brindará mayor desempeño por parte del colaborador, buscando una sostenibilidad la cual se plantea que será mantener un control de desempeño hacia los colaboradores.

De igual manera como objetivo se emplea contar con personal lleno de conocimientos culturales y críticos que ayude a mejorar el ambiente laboral y eleve las buenas relaciones interpersonales, la factibilidad de lograrse dentro del proyecto por medio de capacitaciones de superación personal.

El impacto de género que se busca es que ambos sexos serán beneficiados dentro de la organización, obteniendo de esta manera un impacto ambiental el cual se plantea en mejora el trato entre colaboradores, en consecuencia, se busca que los conocimientos les brindara una mejor perspectiva de las circunstancias basados a una sostenibilidad la cual trata que la empresa se siente presta a colaborar con el objetivo del proyecto.

Finalmente dentro de la matriz de impacto se establece el prevenir el índice de abuso psicosocial en el ámbito laboral en mujeres en estado de gestación por desconocimiento por parte del personal, mediante la elaboración de un plan de capacitación, la factibilidad que tiene el proyecto de lograrse es llegar a una concientización tanto de los directivos como los colaboradores y de esta manera tendrán otra manera de percibir las circunstancias en las cuales se encuentra una mujer en estado de gestación, esto influye a un impacto de género que brindara el cambio de actitud ambos géneros brindándoles otro tipo de comportamiento y conocimiento ante una mujer en estado de gestación.

En consecuencia, se obtiene el impacto ambiental el cual busca un buen comportamiento entre colaboradores y los directivos, como aspecto relevante se establece que brindando una capacitación los colaboradores conocerán sobre sus deberes y derechos, con la finalidad de lograrse se plantea una sostenibilidad la cual busca el compromiso por parte de la organización y los colaboradores en poner en marcha el proyecto.

4.03 Diagrama de estrategias

Esta etapa permite, identificar las diferentes estrategias posibles para alcanzar un Objetivo Específico, seleccionar la estrategia que se adoptará para efectuar la intervención. En el diagrama de los objetivos, los diferentes “conjuntos” de objetivos de la misma naturaleza se denominan estrategias. Se debe identificar la estrategia o estrategias que serán asumidas por la futura intervención. Esta selección se efectuará utilizando una serie de criterios a partir de los cuales se elige la estrategia más pertinente y oportuna. Algunos ejemplos de criterios serían:

- Prioridades de las partes implicadas
- Presupuesto disponible
- Pertinencia de la estrategia
- Probabilidades de éxito
- Período que debe cubrir
- Contribución del plan a la solución de los problemas.

(Carrasco Pacello, 2009)

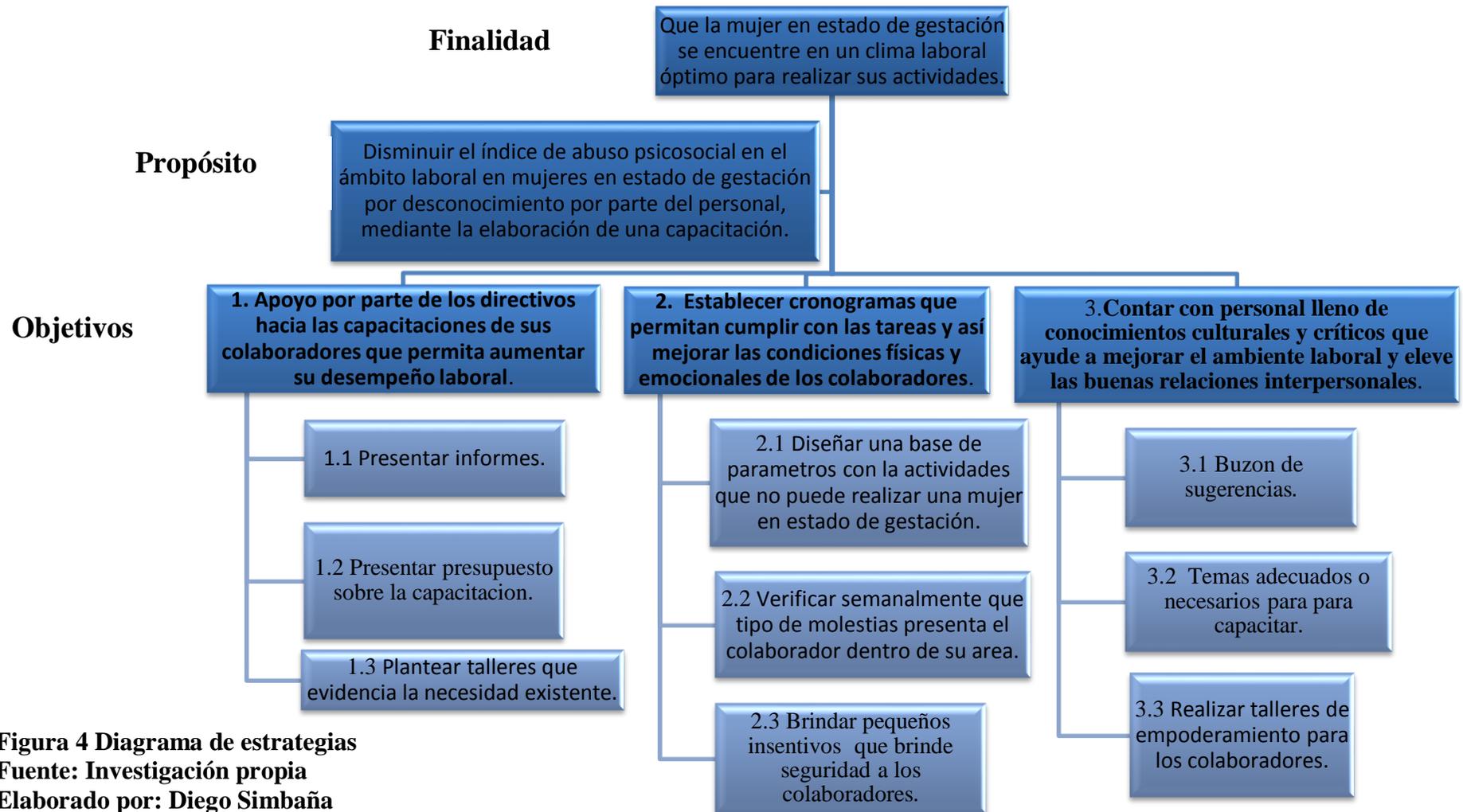


Figura 4 Diagrama de estrategias
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

4.03.01 Análisis del diagrama de estrategias

Dentro del diagrama se establece como finalidad que la mujer en estado de gestación se encuentre rodeado de un clima laboral óptimo para realizar sus actividades, dentro del diagrama se establece como propósito disminuir el índice de abuso psicosocial en el ámbito laboral en mujeres en estado de gestación por desconocimiento por parte del personal, mediante la elaboración de una capacitación y los objetivos específicos que se plantean en este diagrama brinda el impulso que este proyecto necesita para cumplir con su meta.

Se plantea el apoyo por parte de los directivos hacia las capacitaciones de sus colaboradores que permita aumentar su desempeño laboral, dentro de este objetivo se establece ciertas actividades que no ayudara a cumplir con el objetivo, la primera actividad que se ha planteado es presentar informes sobre las capacitaciones, en vista que el proyecto busca el apoyo y la factibilidad de espacio para la realización de dichas capacitaciones.

Como segunda actividad se establece determinar presupuestos los cuales ayudar a mantener una mejor idea de los costos que se van a dar dentro de las capacitaciones que se van a implantar con la finalidad de que exista e apoyo por parte de los empleadores, como tercera actividad se ha planteado talleres que evidencien la necesidad existente para que exista un apoyo por parte de la organización.

A continuación se establece como objetivo el implantar cronogramas que permitan cumplir con las tareas y así mejorar las condiciones físicas y emocionales de los colaboradores, dentro de esta se establece ciertas actividades que no ayudara a cumplir con el presente objetivo, la primera actividad que se ha planteado es diseñar parámetros con las actividades que no puede realizar una mujer en estado de gestación , con la

finalidad de evitar que sufran alguna lesión grave y ponga en riesgo su vida y la de su futuro bebe.

Como segunda actividad se pretende verificar semanalmente que tipo de molestias presenta el colaborador dentro de su área de trabajo, esto facilitara manejar un control de las condiciones físicas en las cuales se encuentra el colaborador y de esta manera poder realizar cambios en las tareas que debe realizarse, en cuanto a la siguiente actividad se pretende brindar pequeños incentivos que brinden seguridad a los colaboradores esto con la finalidad de motivar de otra manera a los colaboradores buscando el empoderamiento del mismo.

Por medio de la presente hoja de control.

Tabla 5 Control semanal

<i>Nombre:</i>		<i>Tiempo de gestación:</i>		<i>Alergias</i>	
<i>Dolores en la parte baja del abdomen</i>				<i>Otros:</i>	
<i>Entumecimiento y hormigueo</i>					
<i>Dolor de espalda</i>					
<i>Dolores y molestias en las piernas</i>					
<i>Nauseas</i>					
<i>Primer trimestre</i>		<i>Segundo trimestre</i>		<i>Tercer trimestre</i>	
<i>Acidez de estómago en el embarazo</i>		<i>Calambres durante la gestación</i>		<i>Hemorroides en el embarazo</i>	
<i>Cansancio durante la gestación</i>		<i>Congestión nasal en el embarazo</i>		<i>Dolor de espalda en la gestación</i>	
<i>Estreñimiento en la embarazada</i>		<i>Edema o hinchazón de pies y manos</i>		<i>Dificultades para dormir o insomnio en el embarazo</i>	
<i>Frecuentes ganas de orinar al principio del embarazo</i>		<i>Manchas en la piel en la embarazada</i>		<i>Palpitaciones en el último trimestre de embarazo</i>	
<i>Náuseas, vómitos y mareos en el primer trimestre</i>		<i>Varices en las piernas durante el embarazo</i>		<i>Problemas de encías en la embarazada</i>	

Observaciones.....

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

Con respecto al siguiente objetivo el cual es el contar con personal lleno de conocimientos culturales y críticos que ayude a mejorar el ambiente laboral y eleve las buenas relaciones interpersonales con la finalidad de brindar mayor conocimientos a los colaboradores y ejercer un pensamiento más crítico de las condiciones o ámbitos en los que se rodee, como actividad se plantea la existencia de un buzón de sugerencia, con la finalidad que los colaboradores expongan sus sugerencias sobre temas de capacitación, cuyos temas sean de interés global para la organización, por medio del presente documento.



Formulario de sugerencias de CALY-SPORT. El formulario está dividido en secciones por líneas horizontales. En la parte superior, el título "CALY-SPORT" está centrado y subrayado. Debajo, el título "BUZON DE SUGERENCIAS" también está centrado y subrayado. Las secciones de texto incluyen: "SEÑO:", "CARGO:", "PROBLEMA LATENTE", "SUGERENCIA:", "TEMA PRO PUESTO PARA LA CAPACITACION:", y "FECHA: .../.../....." y "DISPONIBILIDAD DE TIEMPO:.....".

Figura 5 Buzón de sugerencias

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Simbaña

Con respecto a la segunda actividad que es la selección de temas adecuados o necesarios para brindar la capacitación esto con la finalidad de impartir las capacitaciones correctas y dirigidas a combatir el problema existente en la organización. Temas como:

- Riesgos laborales existentes a mujeres en estado de gestación
- Problemas más comunes en mujeres en estado de gestación dentro de lo laboral
- Capacitación de empoderamiento hacia la empresa
- Conocimiento y desarrollo personal (motivación, valores, derechos humanos)
- La dignidad humana
- Manejo del estrés, estilo de vida y balance (terapia de relajación)

Como última actividad se pretende establecer realizar talleres de empoderamiento para los colaboradores el esto brindara un cambio de actitud por parte de los colaboradores.

4.04 Matriz de marco lógico

El Marco Lógico es una herramienta de análisis estructurado, que facilita el proceso de identificación, diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas, proyectos y diseños organizacionales, pudiendo aplicarse en cualquier fase de los respectivos procesos de planificación. Se puede modificar y mejorar repetidas veces, tanto durante la preparación como durante la ejecución del proyecto o programa, incluso durante el funcionamiento del mismo. (Estadísticas, 2001)

Tabla 6 Matriz de Marco Lógico

Finalidad	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Que la mujer en estado de gestación se encuentre en un clima laboral óptimo para realizar sus actividades	Mejorar el desempeño dentro de su área.	Realizar una encuesta para conocer si el personal se encuentra satisfecho con su ambiente laboral.	Falta de interés por parte del colaborador.
Propósito	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Prevenir el índice de abuso psicosocial en el ámbito laboral en mujeres en estado de gestación	La existencia de una mejor interrelación entre colaboradores.	Encuesta sobre el clima laboral en el cual se rodea.	Que lo colaboradores no brinden los datos correctos sobre la encuesta.
Componentes	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
1. Apoyo por parte de los directivos hacia las capacitaciones de sus colaboradores que permita aumentar su desempeño laboral	Eficiencia dentro de su área de trabajo aumentando o manteniendo su producción.	Informes en el cual conste la producción anterior con la actual.	Inexistencia de un espacio de tiempo para realizar las capacitaciones.
2. Establecer cronograma que permita cumplir con las tareas y así mejorar las condiciones físicas y emocionales de los colaboradores	Cumplir con la tarea que fueron expuestas en el cronograma	El cumplimiento de los cronogramas ya establecidos.	La empresa tenga cambios de producción.
3. Contar con personal lleno de conocimientos culturales y críticos que ayuden a mejorar	Colaboradores con una interrelación y cooperación dinámica que	Respeto e interrelación entre colaboradores prestos a brindar ayuda a los demás	Resistencia al cambio por parte de los colaboradores.

el ambiente laboral y eleve las buenas relaciones interpersonales	dará como resultado el empoderamiento de la empresa		
Actividades	Resumen del presupuesto	Medios de verificación	Supuestos de las actividades
1.1 Presentar informes de actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto • Laptop • Impresiones • Esferos • Hojas de papel • Bombas • Capacitaciones • Talleres • Material de información • Críticas 	<ul style="list-style-type: none"> • Cronogramas • Facturas • Comprobantes • Fotografías • Encuestas • Grabaciones • Lista de asistencia 	<ul style="list-style-type: none"> • No cumplir con el objetivo • Inasistencia a las capacitaciones • Desinterés por parte de los colaboradores • Una mala organización • Resistencia al cambio
1.2 Presentar presupuestos			
1.3 Plantear talleres de motivación que evidencien la necesidad existente			
2.1 Diseñar una base de parámetros con la actividades que no puede realizar una mujer en estado de gestación			
2.2 Verificar semanalmente que tipo de molestias presenta el colaborador dentro de su área			
2.3 Brindar pequeños incentivos que brinde seguridad a los colaboradores			
3.1 Buzón de sugerencias			
3.2 Temas adecuados o necesarios para capacitar			
3.3 Realizar talleres de empoderamiento para los colaboradores			

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Diego Simbaña

4.04.01 Análisis de la Matriz de marco lógico

La finalidad que tiene el presente proyecto dentro de la matriz de marco lógico es que la mujer en estado de gestación se encuentre en un clima laboral óptimo para realizar sus actividades, la cual será evaluada por indicadores que ayuden con la finalidad del proyecto, como medios de verificación se establece que serán las encuestas para conocer si el colaborador se encuentra satisfecho.

Como propósito se establece el disminuir el índice de abuso psicosocial en el ámbito laboral en mujeres en estado de gestación, obteniendo como indicador a las colaboradoras en estado de gestación con problemas de desempeño laboral, de esta manera se obtiene medios de verificación que será con la adquisición de resultados que se obtendrá mediante las capacitaciones impartidas, teniendo como supuestos la realización de capacitaciones y talleres frecuentes, buscando un clima laboral óptimo.

La matriz de marco lógico consta de los siguientes objetivos:

Apoyo por parte de los directivos hacia las capacitaciones de sus colaboradores que permita aumentar su desempeño laboral.

Establecer cronograma que permita cumplir con las tareas y así mejorar las condiciones físicas y emocionales de los colaboradores

Contar con personal lleno de conocimientos culturales y críticos que ayuden a mejorar el ambiente laboral y eleve las buenas relaciones interpersonales

Los objetivos que se han mencionado anteriormente serán controlados por indicadores los cuales brindaran una mayor confianza en que el presente proyecto tendrá llegara a cumplir con su objetivo, de la misma manera se encuentra con medios de verificación los cuales constan de encuestas, un buzón de sugerencias medios que brindaran un mayor enfoque a solucionar el problema que se está presentando dentro de la organización con la finalidad de encontrar un ambiente optimo y adecuado para mejorar los desempeños.

Como actividades que se establecen dentro del proyecto son:

1.1 Presentar informes de actividades

1.2 Presentar presupuestos

1.3 Plantear talleres de motivación que evidencien la necesidad existente

2.1 Diseñar una base de parámetros con las actividades que no puede realizar una mujer en estado de gestación

2.2 Verificar semanalmente que tipo de molestias presenta el colaborador dentro de su área

2.3 Brindar pequeños incentivos que brinde seguridad a los colaboradores

3.1 Buzón de sugerencias

3.2 Temas adecuados o necesarios para para capacitar

3.3 Realizar talleres de empoderamiento para los colaboradores

Al implantar una buena planificación podremos dar comienzo al cumplimiento del objetivo general del presente proyecto, para lo cual se plantea las diferentes actividades como son las capacitaciones y talleres con el fin de lograr el cambio que busca la organización, por cuanto se pretende obtener el persona motivado y culturizado que nos

dará como resultado un clima laboral óptimo y eficaz para poder desarrollar sus actividades o tareas.

Con lo que respecta al presupuesto se establece una serie de materiales que serán utilizados dentro de la capacitación que se va a implantar dentro de la organización, entre estos materiales se establece un proyector, laptop, impresiones, esferos, hojas de cuadros, capacitador, talleres, materiales de información.

Los medios de verificación que se implantan en el proyecto serán cronogramas, facturas, comprobante, fotografías, videos, encuestas, grabaciones, lista de asistencia.

Dentro de los supuestos de las actividades a desarrollarse se establece que la organización brinde el tiempo necesario, de la misma manera la inasistencia a las capacitaciones, por otra parte, el desinterés de los colaboradores dando como resultado una mala organización, y como último supuesto se establece la resistencia al cambio por parte de la organización.

4. CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.01 Antecedentes

La Organización Internacional del Trabajo define el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta (OIT 2000). Las situaciones de acoso laboral se nutren de las relaciones asimétricas de poder entre las diferentes personas que conforman el espacio de trabajo y puede ser ejercido por quienes ostentan cargos de jefatura, por quienes tienen un rango laboral similar a la persona hostigada o por ambos (Leymann, 2010).

(trabajo, 2011)

El acoso sexual puede manifestarse como estrategia para presionar a las trabajadoras embarazadas o a las que se reincorporan al trabajo después de una licencia. En Honduras, el Juzgado Segundo estableció en 2006 la renuncia de una trabajadora a la que, al terminar su licencia por maternidad, se le redujo su categoría en el puesto de trabajo. Por ello, se reconoció el despido indirecto y el derecho a recibir las prestaciones correspondientes. A pesar de que el fallo favorece a la denunciante, no considera otros derechos, como los establecidos en el fuero de maternidad, que implicarían la reinstalación de la trabajadora en el puesto que ocupaba antes del embarazo (Juzgado Segundo de Letras Seccional del Trabajo, 2006)

5.02 Justificación

Como se ha planteado dentro del presente proyecto el abuso psicosocial a mujeres en estado de gestación dentro del ámbito laboral se ha convertido en un problema que acarrea muchos factores entre ellos el estar rodeado de un mal clima laboral que conlleva a un pésimo desenvolvimiento dentro de sus áreas de trabajo lo cual lleva a un estrés laboral y por ende a complicaciones dentro del periodo de gestación.

Con el presente proyecto se pretende prevenir y disminuir el índice de abuso psicosocial del cual han sido víctima ciertas colaboradoras dentro de la organización, y con ello brindar un clima laboral óptimo que su resultado se verá reflejado en los colaboradores y en los directivos de la organización, brindando a los colaboradores el empoderarse de la empresa de esta manera toda la organización será beneficiada de igual forma brindará pautas para otras organizaciones que se encuentre pasando por estos problemas.

5.03 Objetivo general

Prevenir el índice de abuso psicosocial en el ámbito laboral en mujeres en estado de gestación por desconocimiento del personal en la empresa Caly-Sport.

5.03.01 Filosofía empresarial.

5.03.02 Misión

Satisfacer la demanda de moda actuales buscando la excelencia del buen vestir, brindando servicios y productos de calidad manteniendo precios competitivos dentro del mercado, estableciendo lasos de confianza con nuestros clientes.

5.03.03 Visión

Ser una empresa competitiva líder en el mercado con visión internacional, fundamentado en un continuo crecimiento tanto personal como institucional, dándonos a conocer por brindar un servicio de calidad apegado a valores y a una ética profesional.

5.03.04. Objetivo

Nuestra empresa parte de una sólida unión familiar en busca de una satisfacción económica, por medio de brindar un servicio de calidad en la confección de prendas de vestir buscando la satisfacción de nuestros futuros clientes.

5.03.05 Valores

- Respeto
- Honestidad
- Puntualidad
- Calidez
- Responsabilidad

5.04 Orientación para el estudio o marco teórico

5.04.01 ¿Qué es el acoso psicosocial?

El abuso psicosocial se lo considera como una agresión a la integridad de una persona como física y emocional por cuanto en la actualidad está regulada por entidades judiciales, dentro de lo labora este tipo de acoso conlleva a la falta de empoderamiento hacia la empresa, la falta de interés por buscar la superación personal, acarrea problema de índole físico como resultado del estrés.

En cuanto a la relación del abuso psicosocial en el ámbito laboral a mujeres en estado de gestación es un problema que se ha presentado desde muchos años atrás, el cual forma grandes problemas tanto para el embrión que se encuentra en estado de gestación y de la madre, este tipo de abuso es considerado entre los más graves por sus resultados y de igual manera entre uno de los menos sentenciados por la complicación de presentar pruebas sobre este acoso.

5.05 Metodología

El presente proyecto de investigación tiene como finalidad el disminuir el abuso psicosocial en el ámbito laboral en mujeres en estado de gestación de la empresa Caly-Sport, el cual busca como objetivo principal la eliminación del abuso existente dentro de la organización mediante y esto mediante charlas de capacitación que serán implantadas, sea a tomado como guía el desarrollo de proyectos de I+D+I

Los métodos que se han tomado para esta realización han sido el método de investigación cualitativa porque permite el investigar de una manera minuciosa los eventos y comportamientos que se puedan presentar dentro del área de trabajo y así palpar de una manera directa el problema existente, sustentado en una encuesta realizada a los colaboradores.

5.05.01 Población

Para el presente proyecto se establece una población de 10 personas la cual será nuestro global o universo, la cual se encuentra detallada de la siguiente manera:

Población:

- Mujeres 8
- Hombres 2

Edad: entre 18 a 45 años

5.05.02 Encuesta

Una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con intención de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población. (Garcia Ferrado, 1998)

Dentro del proyecto se establece 10 preguntas con la finalidad de saber si el personal tiene conocimientos sobre los abusos psicosociales.

5.05.03 objetivo de la encuesta

El objetivo de la encuesta es conocer si los colaboradores poseen algún conocimiento sobre el tema del acoso psicosocial y su influencia en las mujeres en estado de gestación, de esta manera conocer cuál es el posible problema que acarrea este acoso y de esta manera brindar una posible solución que beneficiara a la organización y a los colaboradores

5.05.04 Modelo de encuesta

1. ¿Conoce usted que es el acoso psicosocial?

SI NO

2. ¿Conoce usted que es el acoso laboral a mujeres en estado de gestación?

SI NO

3. ¿Conoce usted la causa y el efecto que conlleva el abuso psicosocial a una mujer en estado de gestación?

SI NO

4. ¿Cree usted que sufres de estrés laboral dentro de su puesto de trabajo?

SI NO

5. ¿Dentro de su puesto de trabajo piensa usted que las condiciones de trabajo en las que se rodea una mujer en estado de gestación?

BUENA MALA EXCELENTE

6. ¿Cree usted que el estar en estado de gestación impide el buen desempeño laboral?

SI

NO

7. ¿Qué piensa que debe cambiar dentro de la organización de la empresa para que exista un mejor desempeño laboral?

INFRAESTRUCTURA

FUNCIONES

8. ¿Cree que con la existencia de capacitaciones cambiaría el clima laboral?

SI

NO

9. ¿Siente usted que la organización está dispuesta a escuchar sugerencias?

SI

NO

10. ¿Cree usted que el abuso laboral afecta psicológicamente a una mujer e estado de gestación?

SI

NO

5.05.05 Tabulación de las encuestas

Tabla 7 ¿Conoce usted que es el acoso psicosocial?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	20%
NO	8	80%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

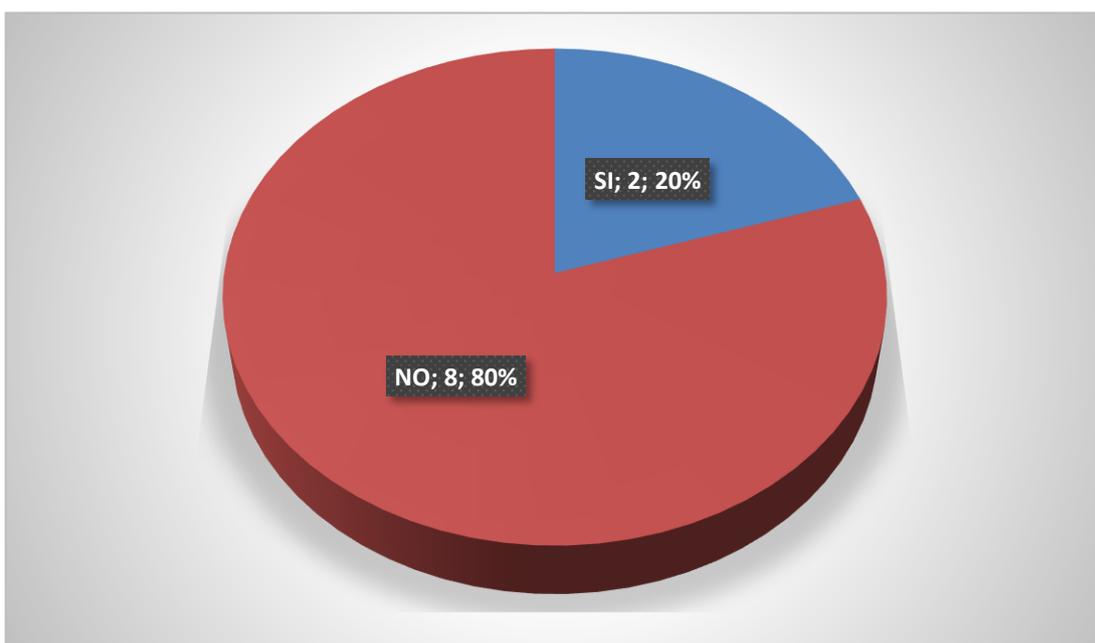


Figura 6 ¿Conoce usted que es el acoso psicosocial?

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

Análisis.

Se establece que el 80% de los colaboradores no tienen conocimiento sobre el acoso psicológico, por lo que se justifica el presente proyecto, de igual manera se establece que el 20% conoce sobre el tema.

Tabla 8 ¿Conoce usted que es el acoso psicosocial?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	50%
NO	5	50%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

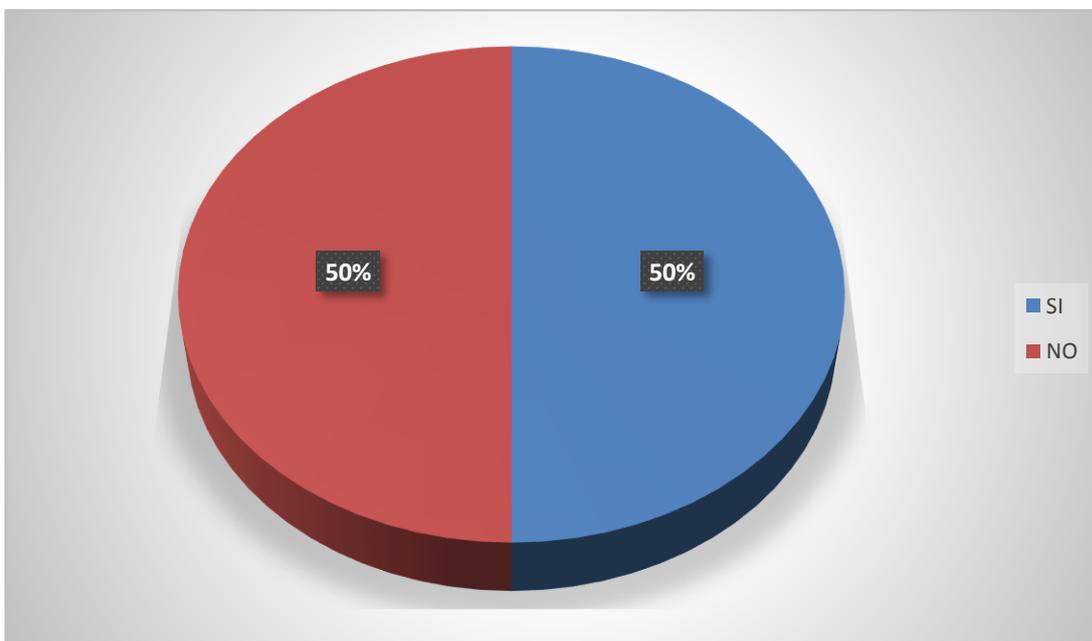


Figura 7 ¿Conoce usted que es el acoso psicosocial?

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

Análisis

Según la encuesta nos refleja que el 50% de los colaboradores de la organización conocen sobre el tema y el otro 50% desconocen sobre el tema por falta de cultura hacia el mismo.

Tabla 9; Conoce usted la causa y el efecto que conlleva el abuso psicosocial a una mujer en estado de gestación?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	30%
NO	7	70%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

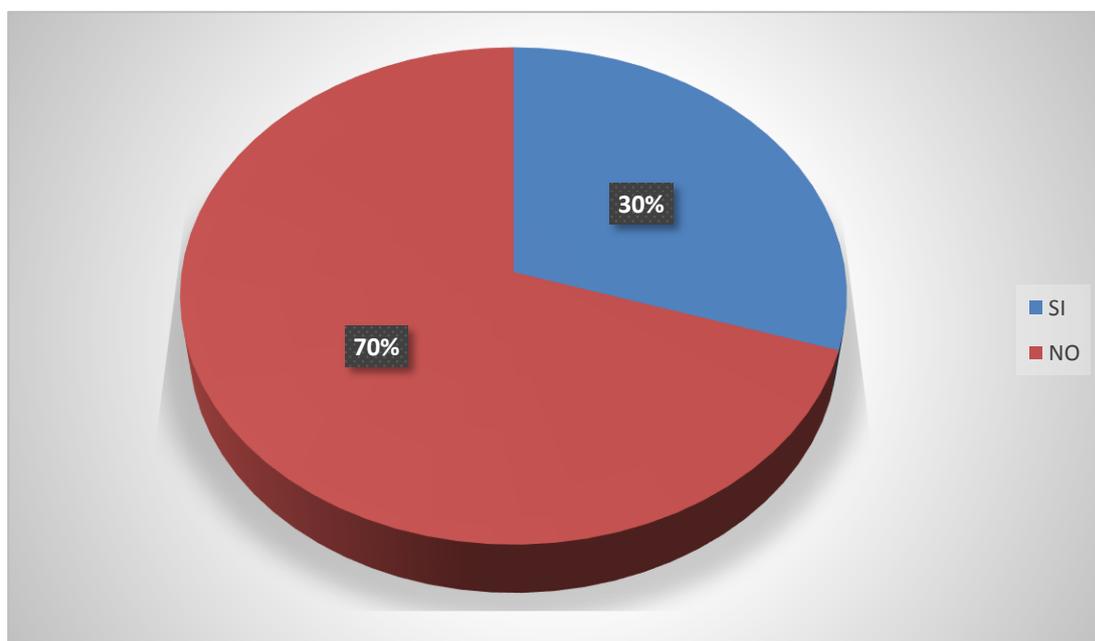


Figura 8 ¿Conoce usted la causa y el efecto que conlleva el abuso psicosocial a una mujer en estado de gestación?

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

Análisis.

El 70% de los colaboradores no conocen las causas y efectos que con lleva este abuso y el 30% tiene una idea poco clara.

Tabla 10 ¿Cree usted que sufres de estrés laboral dentro de su puesto de trabajo?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	80%
NO	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

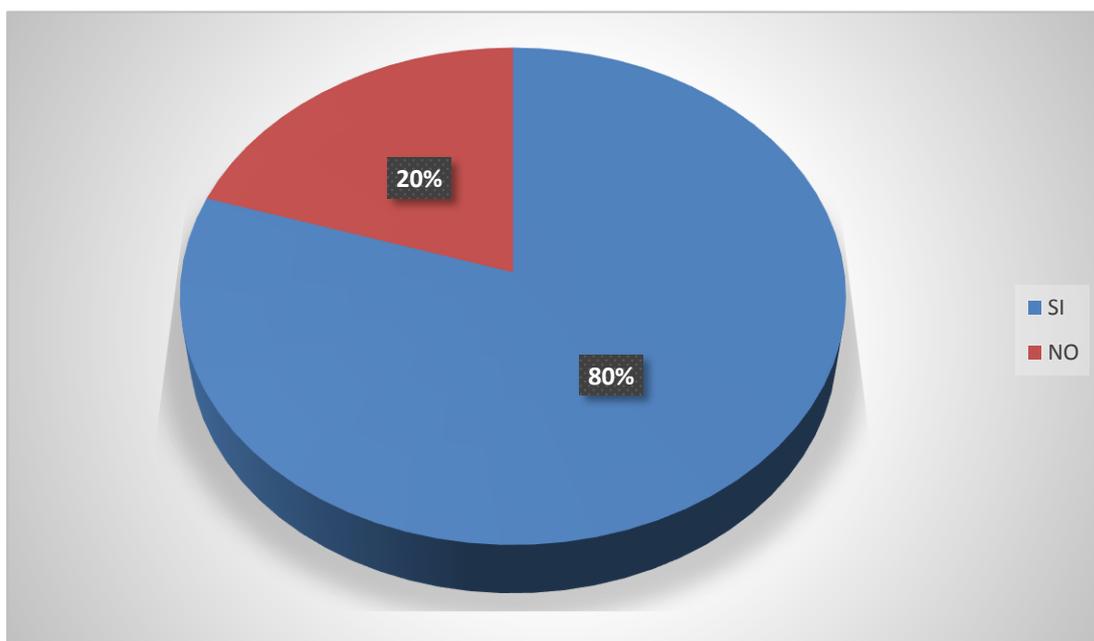


Figura 9 ¿Cree usted que sufres de estrés laboral dentro de su puesto de trabajo?

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

Análisis.

Por medio de la encuesta el siguiente grafico se establece que 80% de los colaboradores sienten estrés por parte de la organización y el 20% cree que esta dentro de los parámetros.

Tabla 11 ¿Dentro de su puesto de trabajo piensa usted que las condiciones de trabajo que rodea a una mujer en estado de gestación son?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	1	10%
BUENA	4	40%
MALA	5	50%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

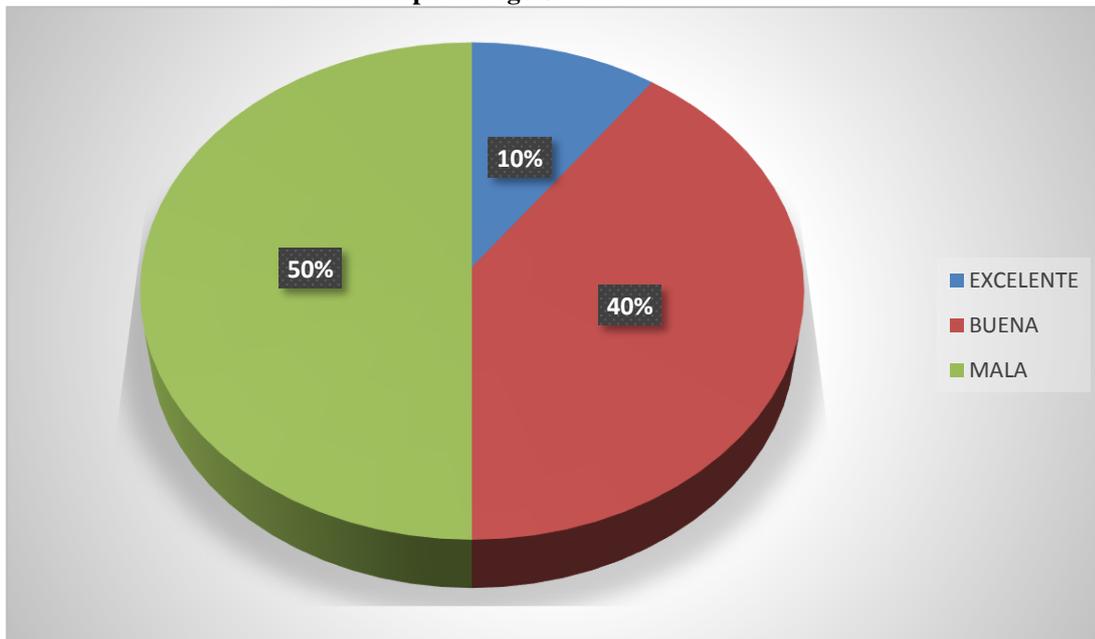


Figura 10 ¿Dentro de su puesto de trabajo piensa usted que las condiciones de trabajo que rodea a una mujer en estado de gestación son?

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

Análisis.

En la encuesta se obtuvo que el 50% de los colaboradores creen que es mala las condicione de trabajo un 40% cree que es malo y un 10% piensa que son excelentes las condiciones en las cuales se rodea.

Tabla 12 ¿Cree usted que el estar en estado de gestación impide el buen desempeño laboral?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	40%
NO	6	60%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

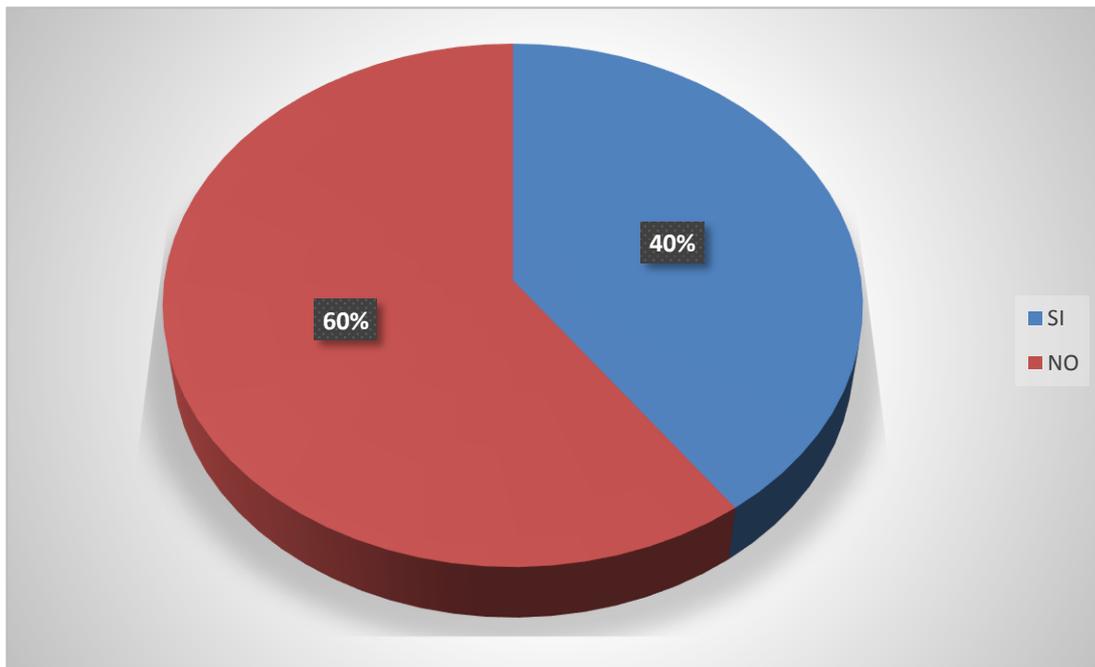


Figura 11 ¿Cree usted que el estar en estado de gestación impide el buen desempeño laboral?

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

Análisis.

El presente grafico representa que en la encuesta el 60% de los colaboradores creen que no afectan las condicione de trabajo y el 40% cree que, si afecta no totalmente, pero si afecta.

Tabla 13 ¿Qué piensa que debe cambiar dentro de la organización de la empresa para que exista un mejor desempeño laboral?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
INFRAESTRUCTURA	8	80%
FUNCIONES	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Diego Simbaña

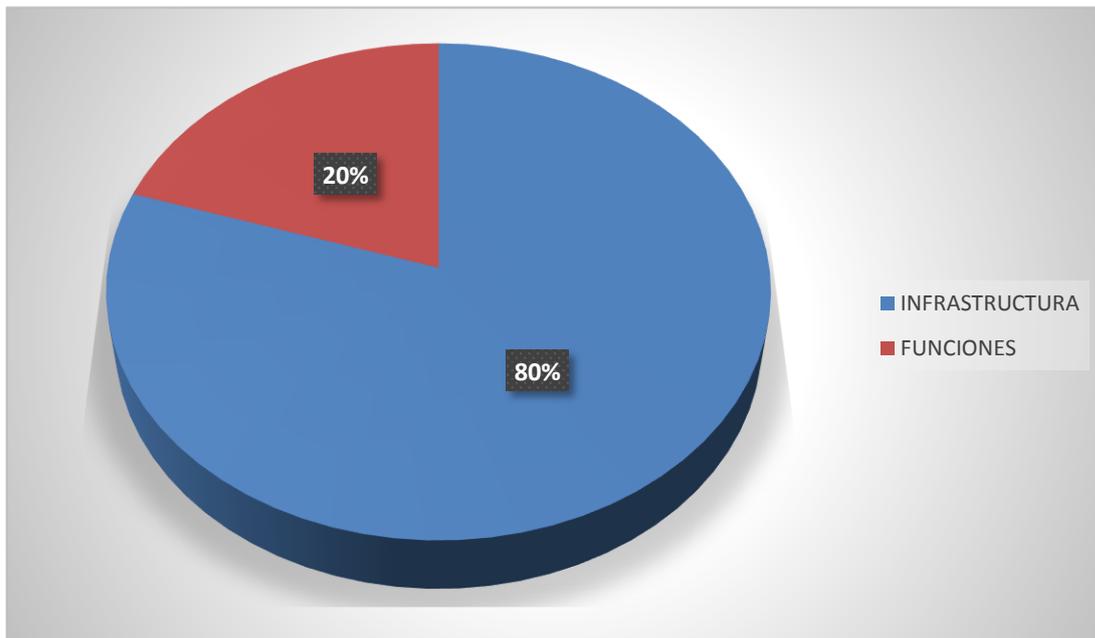


Figura 12 ¿Qué piensa que debe cambiar dentro de la organización de la empresa para que exista un mejor desempeño laboral?

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Diego Simbaña

Análisis.

Mediante la encuesta se estable que el 80% de los colaboradores creen que cambiando la infraestructura mejora el desempeño y el otro 20% cree que mejoraría si se cambiaran las funciones que el colaborador realizara.

Tabla 14 ¿Cree que con la existencia de capacitaciones cambiaría el clima laboral?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	70%
NO	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

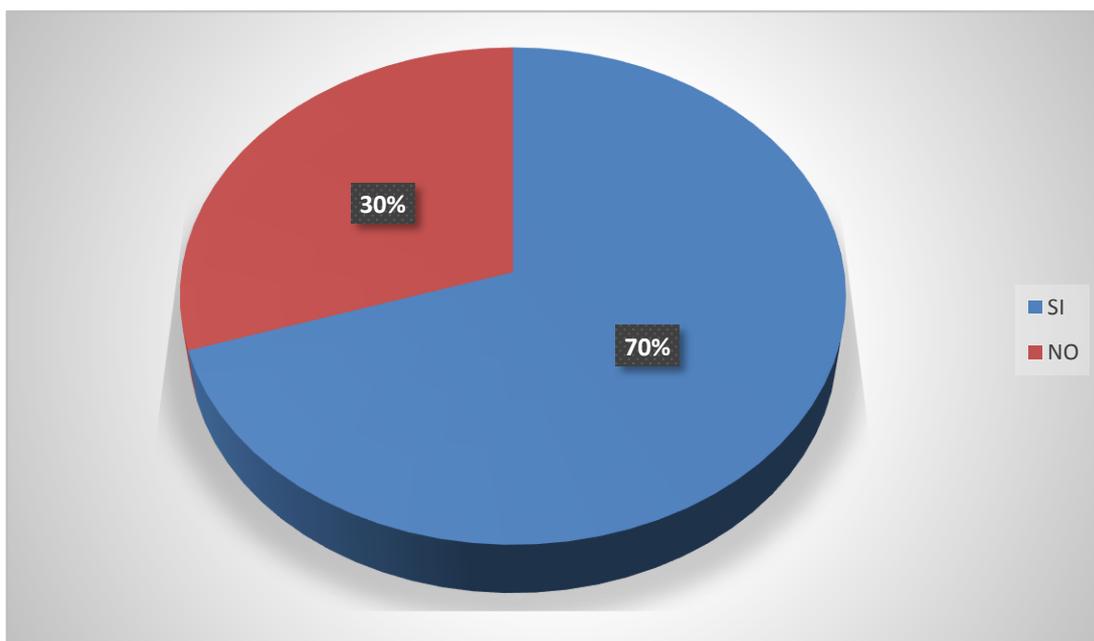


Figura 13 ¿Cree que con la existencia de capacitaciones cambiaría el clima laboral?

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

Análisis.

Según la encuesta se establece que el 70% de los colaboradores creen que cambiará su actitud y su manera de pensar por medio de una capacitación y el 30% cree que no podrá existir un cambio de pensar de los colaboradores.

Tabla 15; ¿Siente usted que la organización está dispuesta a escuchar sugerencias?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	40%
NO	6	60%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

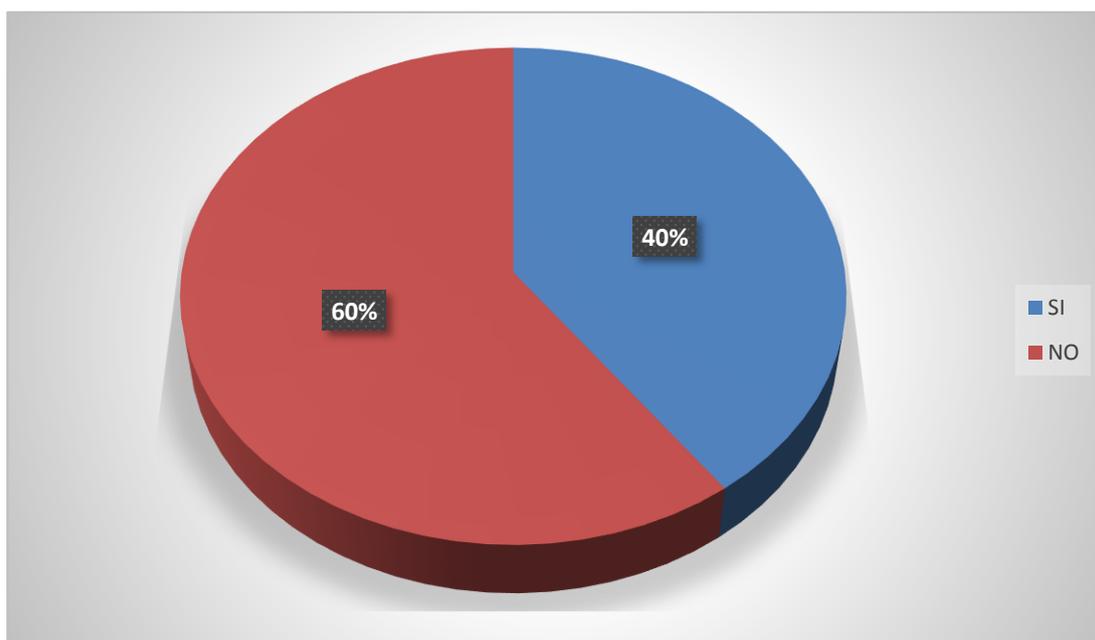


Figura 14 ¿Siente usted que la organización está dispuesta a escuchar sugerencias?

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

Análisis.

De esta forma se representa lo que la encuesta dio como resultado a esta pregunta que el 40% de los colaboradores creen que los dirigentes están abiertos a cambios que se les planteara como colaboradores y el 60% cree que no podrá darse es cambio de actitud por parte de la organización.

Tabla 16; Cree usted que el abuso laboral afecta psicológicamente a una mujer e estado de gestación?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	70%
NO	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

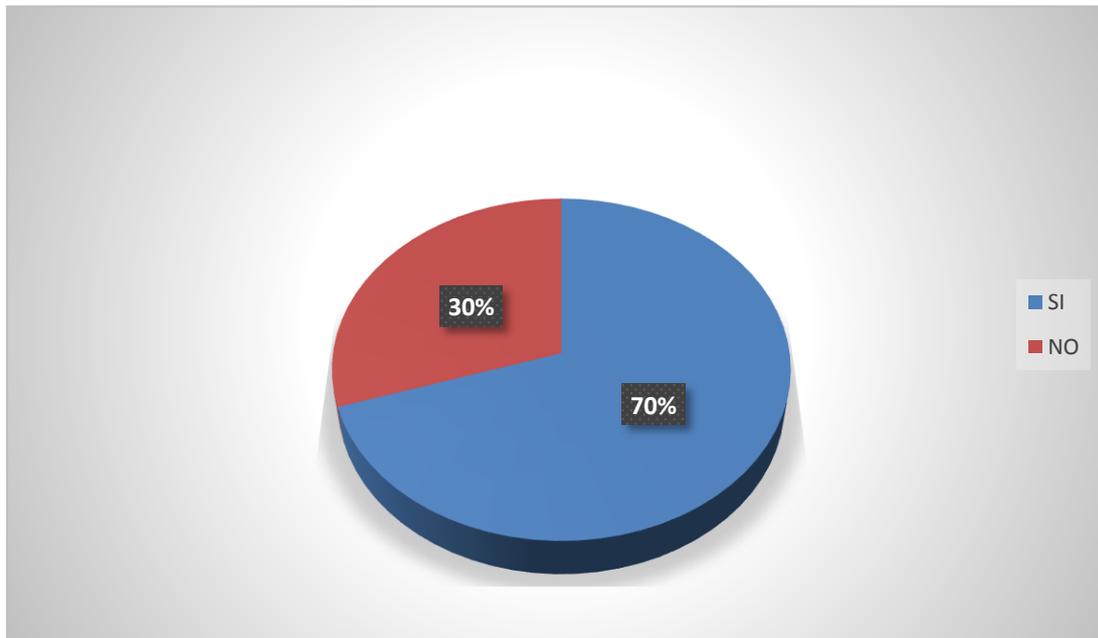


Figura 15 ¿Cree usted que el abuso laboral afecta psicológicamente a una mujer en estado de gestación?

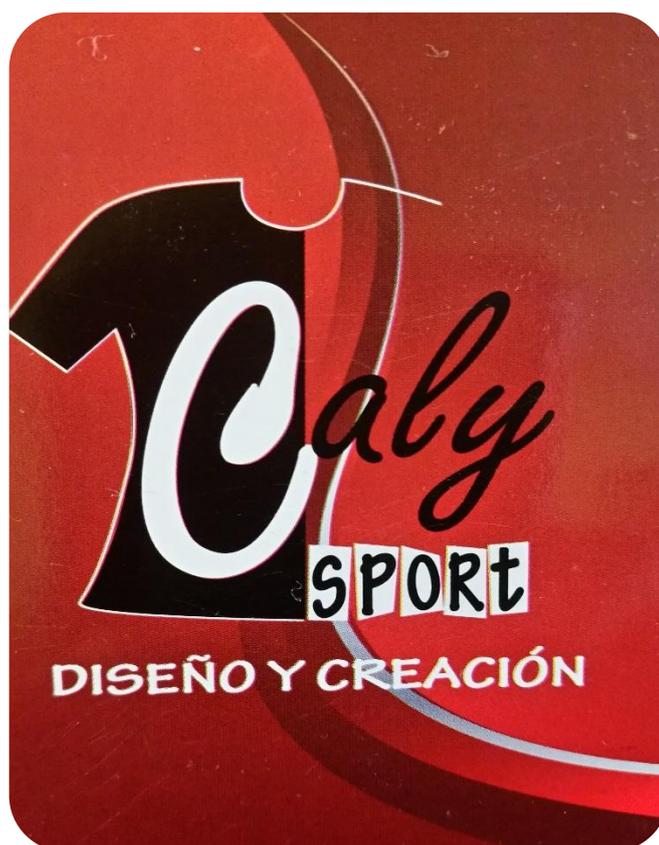
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña
Análisis.

Por medio de la encuesta se establece que el 70% de los colaboradores creen que afecta de una manera psicológica el abuso laboral y que conlleva muchas circunstancias más, mientras que el 30% cree que no afecta en su manera de pensar o actuar.

5.05.06 Plan de capacitación

PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE EL ACOSO
PSICOSOCIAL EN
ESTADO DE GESTACIÓN

Dirigido a los colaboradores de
CALY-SPORT



5.05.06.01 Misión:

Informar a los colaboradores sobre la importancia del ser parte de un clima laboral óptimo, el brindarles la oportunidad de llenarse de conocimientos, habilidades y sobre todo buscar competencias laborales que permitan mejorar el desempeño dentro de la organización.

5.05.06.02 Visión:

Que los colaboradores obtengan una cultura con conocimientos amplios y críticos que le permitan una mejor interrelación con la finalidad de evitar conflictos futuros.

5.05.06.03 Valores:

1. Respeto: Actuar de una manera educada y sencilla tratado de buscar la igualdad con el resto de personas, el poder ponerse en el lugar de la otra persona y tratar de la manera que a uno le gustaría que le traten.
2. Honestidad: Es el buscar la coherencia y la sinceridad que van de la mano con los valores que el ser humano posee y que cada día debe ser forjados en búsqueda de una superación tanto espiritual como moral.
3. Puntualidad: uno de los valores más importantes que debe cumplir un ser humano buscando respeto hacia los demás, por cuanto este valor da mucho que hablar sobre sus actitudes, obligaciones y cultura.
4. Compromiso: Es la actitud que toma una persona en busca de la perfección el poder dar un poco más de lo esperado, una persona comprometida consigo misma y con las obligaciones que le rodean.

-
5. Humildad: Es tomar una actitud sencilla el no alardear de sí mismo o de las cosas de poseer, es buscar un trato justo que permita llevar a una igualdad y equidad.

5.05.06.04 Objetivo General:

Buscar mediante el plan de capacitación que los colaboradores tendrán conocimientos sobre las obligaciones y responsabilidades que la empresa debe optar para evitar el acoso psicosocial, de igual manera se brindara conocimientos que se reflejarán en un cambio de actitud tanto para los colaboradores como de los empleadores brindado así un clima laboral óptimo.

5.05.06.05 Objetivo específico:

- Implantar capacitaciones adecuadas a los colaboradores de la organización
- Brindar talleres que aumenten su motivación y empoderamiento.
- Buscar ciertas dinámicas o actividades que permitan mejorar el entendimiento de las capacitaciones buscado evitar el hostigamiento dentro de la misma.
- Realizar una pequeña encuesta sobre las capacitaciones impartidas con el objetivo de medir su satisfacción o interés sobre el tema.

5.05.06.06 Problemas que se ha percibido dentro de la organización

- Falta de cultura por parte los colaboradores
- Desinterés por parte de los empleadores hacia capacitaciones
- Falta de empoderamiento por parte de los colaboradores
- Inexistencia de comunicación y motivación.

5.05.06.07 Plan de capacitación.

El plan de capacitación está enfocado en brindar un cambio en la manera de pensar de los colaboradores con la finalidad que exista una mejor interrelación, basado en buena actitud frente a sus compañeros y de la misma manera el empoderase de la organización.

5.05.06.07 Alcance.

Dentro del presente proyecto el alcance que se pretende obtener es mejorar el clima laboral de los colaboradores buscando la superación personal como grupal por medio de impartir conocimientos que mejorara su cultura.

5.05.06.08 Recursos

1. Humanos

Se contará con un facilitador con conocimientos actuales sobre el tema de la capacitación que se pretende impartir, de igual forma que cuente con experiencia en manejo de grupos con la finalidad llegar al entendimiento en cada uno de los colaboradores.

2. Materiales

Dentro de lo que contempla a los materiales como fundamentales se establece material de oficina lo cual brindara realizar apuntes o actividades sobre los temas con esto mejorara el entendimiento de las capacitaciones, dentro de los materiales de oficina

y de los materiales a utilizar en el presente proyecto se encuentra detallados más adelante.

- Esferos
- Lápices
- Hojas de papel bom
- Grapas
- Pantalla para proyector
- Apuntador
- Internet

3. Infraestructura

Con respecto a la infraestructura se pretende localizar un sitio adecuado dentro de la organización que brinde apoyo hacia las capacitaciones buscando confort y tranquilidad para mejore el entendimiento y de igual manera la tranquilidad del capacitador.

4. Equipos

Se establece que se utilizará un proyector que será otorgado por la organización de igual manera una copiadora, una cámara de fotos que permitirá obtener respaldos de las capacitaciones que se han impartido.

- Una lapton
- Un proyector
- Cámara de fotografías
- Impresora camon
- Flash memori
- Cafetera
-

5. Documentos

Como documentos se pretende entregar evaluaciones que brindarán una mejor perspectiva de los conocimientos de los colaboradores hacia el tema propuesto, de igual forma pequeñas hojas que servirán como guía para futuras capacitaciones.

6. Diseño de publicidad sobre el acoso laboral

1 ¿Qué son los riesgos psicosociales?

Son "aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador".



Lo complejidad de los factores psicosociales se debe porque, a estas variables del entorno laboral, hay que añadir el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador.



2 ¿Cómo los reconocemos?

Según:

- Características de la tarea: Cantidad de trabajo, fácil / difícil, monotonía / repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, desarrollo de aptitudes, iniciativa/ autonomía, formación requerida, aprendizaje de la tarea, prestigio social de la tarea en la empresa.

- Estructura de la organización: Definición de competencias.
- Estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones personales, desarrollo profesional, ayudas sociales, estilo de mando.
- Características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad laboral, condiciones físicas del trabajo.
- Características de la empresa: Tamaño, actividad de la empresa, ubicación, imagen social.
- Organización del tiempo de trabajo: Duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, jornadas en días festivos, trabajo a turnos y nocturno.



3 ¿Qué consecuencias tienen en la salud de los trabajadores?

- Consecuencias psicológicas: actitudes negativas, irritación, preocupación, tensión, ansiedad.
- Estrés laboral: Según la Agencia Europea, el estrés es uno de los problemas de salud más comunes en el trabajo y afecta a cerca del 22% de los trabajadores de la UE. Entre el 50% y



el 60% del total de jornadas laborales perdidas estaría vinculado al estrés.

- Reacciones de comportamiento: Disminución del rendimiento en el trabajo, alteraciones de la vida social y familiar del individuo.
- Síntomas percibidos y problemas de salud: Tensión, dolores musculares, disfunciones gástricas, síntomas



cardiovasculares, síntomas respiratorios, mayor agresividad, tendencia a la depresión y a otras neurosis de reacción.

- Accidentes de trabajo: El estrés laboral, la falta de formación, el trabajo a destajo, la insatisfacción, el trabajo mal organizado, son factores adicionales a unas condiciones de trabajo peligrosas.



4 ¿Cómo se previenen los riesgos psicosociales?

La prevención de los riesgos psicosociales debe realizarse a la medida de cada empresa u organización particular.

Estas medidas preventivas deben apoyarse en:

PREVENIR EL ÍNDICE DE ABUSO PSICOSOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN, MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE EL TEMA DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA EMPRESA CALY-SPORT D.M.Q 2017.

Afiches

ACOSO LABORAL

y las graves consecuencias



Ignorarte, recibir burlas o insinuaciones y acusarte por cosas que no hiciste son tipos de acoso laboral, también llamado "mobbing". Conoce las formas en que puedes convertirte en víctima y lo que ocasiona.

TIPOS DE "MOBBING"

 <p>IGNORARTE</p> <ul style="list-style-type: none"> • El resto del equipo lo nullifica • Sus ideas son descartadas sin analizarse • No le permiten expresarse • Rechazo constante 	 <p>INJUSTICIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bajo o nulo reconocimiento • Sin permisos importantes ocasionales • Constantes amenazas de despido • El reconocimiento de nuestro trabajo lo reciba otra persona 										
 <p>BURLARSE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pueden ser a sus espaldas o directas (la persona no está de acuerdo) • Se crea un triángulo de acoso: víctimas - espectadores - agresor 	 <p>VIOLENCIA FÍSICA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ataques físicos por diferencias de opinión o intereses particulares. • Pueden despertar la agresión de la víctima. 										
 <p>DESCALIFICARTE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Culpar por faltas que otros cometieron • Ponerle trabas (no pasar recados, dar información incorrecta etc.) • Sembrar dudas sobre su trabajo u otra situación. • Enviar e-mails o mensajes internos con calumnias sobre tu trabajo o persona. 	 <p>VIOLENCIA SEXUAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Insinuaciones de jefes o compañeros de trabajo • Miradas lascivas o inapropiadas • Condicionar situaciones laborales a cambio de favores sexuales (Es un delito y procede ante las autoridades laborales) 										
 <p>ABUSO DE AUTORIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actuar hostilmente con sus subordinados: • Gritar o dar malos tratos • Menospreciar • Darse el crédito por el trabajo de un subalterno • Sembrar miedo 	<p>GRAVES CONSECUENCIAS</p> <table border="0"> <tr> <td>• Bajo rendimiento laboral</td> <td>• Problemas con la familia</td> </tr> <tr> <td>• Baja autoestima</td> <td>• Pérdida de empleo</td> </tr> <tr> <td>• Ambiente laboral hostil</td> <td>• Tensión nerviosa y estrés</td> </tr> <tr> <td>• Aumenta la probabilidad de accidentes</td> <td>• Depresión</td> </tr> <tr> <td></td> <td>• Suicidios</td> </tr> </table>	• Bajo rendimiento laboral	• Problemas con la familia	• Baja autoestima	• Pérdida de empleo	• Ambiente laboral hostil	• Tensión nerviosa y estrés	• Aumenta la probabilidad de accidentes	• Depresión		• Suicidios
• Bajo rendimiento laboral	• Problemas con la familia										
• Baja autoestima	• Pérdida de empleo										
• Ambiente laboral hostil	• Tensión nerviosa y estrés										
• Aumenta la probabilidad de accidentes	• Depresión										
	• Suicidios										

LO QUE HAY QUE HACER

Reportar lo que sucede.

Es un derecho y una obligación en pro de vigilar los intereses de la propia empresa. Tanto en la iniciativa privada como en oficinas de Gobierno tienen el deber de escucharte y dar seguimiento al caso.



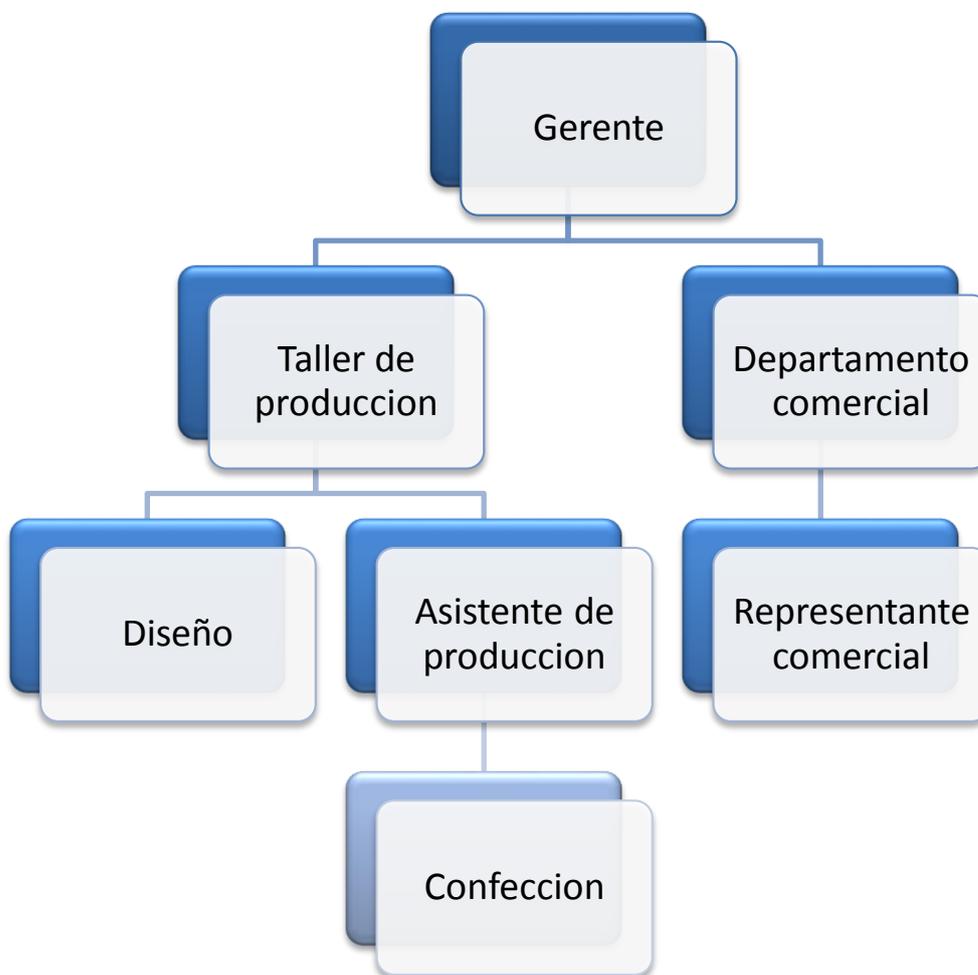
Fuente: mobbing.com.mx, acosolaboral.com.uy Edición: Mónica I. Fuentes Pacheco Diseño y Arte Digital: Alberto Nava Consultoría

7. Financiamiento

Se espera el apoyo de la empresa enfocando en la búsqueda de el empoderamiento de sus colaboradores hacia la misma brindando mayor rentabilidad de la organización.

MAQUINARIAS Y EQUIPO			
Cantidad	Descripción	Valor Unitario	Valor Total
1 Memory flash	Kingston	\$ 8.00	\$ 8.00
1 Cámara de fotos	Sony	\$ 200.00	\$ 200.00
SUBTOTAL			\$ 208.00
SUMINISTROS Y MATERIALES			
Cantidad	Descripción	Valor unitario	Valor total
1 Resmas de papel bond	750 gramos	\$ 3.50	\$ 3.50
10 Esferos	Big	\$ 0.40	\$ 4.00
10 Lápices	Hb	\$ 0.30	\$ 3.00
Internet	Tv cable	\$ 40.00	\$ 40.00
1Capacitador	Capacitador	\$ 400.00	\$ 400.00
Pantalla para proyector		\$ 10.00	\$ 10.00
SUBTOTAL			\$ 460.50
TOTAL			\$ 668.50

Organigrama



5.05.06.09 Temas a desarrollar en las capacitaciones

Una vez detectado el problema en el cual se encuentran involucrados los colaboradores de la organización se establecen temas de capacitación que brindara un cambio de actitud y de igual forma el mejorar el clima laboran al cual están expuestos buscando la satisfacción tanto del colaborador como de los empleadores.

Largo Plazo		
	Duración	Fechas
1. Acoso Psicosocial en el tema laboral	3 horas	29/09/2017
2. Acoso a una mujer en estado de gestación en lo laboral	3 horas	20/10/2017

Análisis

Mediante el presente cuadro se busca prevenir el abuso existente en la organización por lo cual se plantea los temas que están descritos en el mismo, que se los pretende realizar a largo plazo con periodos de cada mes los días viernes con la finalidad de evitar hostigamiento por parte del empleador como del colaborador, con una duración de tres horas por cada tema a tratar.

Tabla 17 Temario 1

Capacitación: Acoso psicosocial en el tema Laboral	Fecha:	29/09/2017
Lugar: Instalaciones de la organización	Hora:	8:00 AM
Contenido	Tiempo	3 horas
<p>1. Concejo de acoso 1.1 Video 1.2 Leyes que amparan a la victima 1.3 Dinámica 1.4 Como proceder en caso de un acoso 1.5 Evaluación</p> 		
Método de evaluación:		
Observación:		
Responsable: Fernando Simbaña	Firma:	
Gerente: Marcia Tupiza	Firma:	
Capacitador:	Firma:	

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

Detalle del temario 1

- **Tema de capacitación:** Acoso psicosocial en el tema laboral.
- **Lugar:** instalaciones de la organización.
- **Fecha:** 29 de septiembre del 2017
- **Hora:** 8 AM
- **Tiempo de duración:** 3 horas

DURACION

Contenido

1. Concepto de Acoso.

25 MINUTOS

¿Qué es el acoso?

Se lo considera como un comportamiento de tipo agresivo y puede darse como tipo de acoso dependiendo de lo sucedido y con qué frecuencia sucede y a quién le sucede.

Porque se da el acoso

Se caracteriza por buscar la finalidad de controlarlo todo, el de estar pendiente de hasta el último detalle y de esta manera encontrar causas para humillar a su víctima y a menudo se lo hace enfrente de otras personas con críticas destructivas.

Estas personas casi nunca se dan cuenta de su descortesía ni se disculpan por su conducta.

Sus víctimas suelen ser trabajadores competentes y leales que gozan de la simpatía del resto de los compañeros.

Consecuencias del acoso

- Secuelas físicas y emocionales
- Las personas acosadas suelen volverse irritables y retraídos, ponerse de mal humor, sentirse frustrados
- La consecuencia más grave del acoso es la violencia que genera, la cual induce en ocasiones al suicidio y al asesinato. ya que algunos reaccionan atacando mortalmente al agresor o suicidándose.
- Las personas que son víctimas de acoso constante pueden perder la confianza en sí mismos.
- Mientras la víctima de agresiones físicas suele recibir el apoyo compasivo de otros. quienes son acosados psicológicamente tal vez no reciban el mismo respaldo pues el daño no es tan obvio.
- Los acosadores también se perjudican así mismos ya que adquieren un patrón de comportamiento que perjudica hasta la edad adulta y hay muchas probabilidades que lleguen a tener antecedentes penales.



Como solucionar el acoso

1. Identifica el abuso

Un compañero o compañera de trabajo que frecuentemente te critica, te excluye de reuniones importantes, te oculta información, difunde chismes o rumores sobre tu persona o se adjudica créditos por tu trabajo puede estar haciendo mobbing en tu contra.

En general el propósito principal de estas actitudes será desplazarte o dejarte 'fuera de la jugada' y obtener beneficios para su persona.

El primer paso para detener este tipo de conductas es analizar fríamente cómo es el comportamiento de esta persona. ¿Se comporta así con otros colegas o sólo contigo? ¿Es persistente en sus conductas o son eventuales? ¿Realmente afecta tu trabajo o simplemente es incómodo?

Es de vital importancia evaluar la situación para identificar si la persona que nos molesta tiene claras intenciones de perjudicar nuestro trabajo o solo es una persona conflictiva que incomoda a otros compañeros, en este caso ignorar y evitar a la persona puede ser la mejor estrategia. Sin embargo, si su conducta realmente está repercutiendo en nuestro desempeño es necesario actuar al respecto.

2. Confróntalo

Mientras más profesional sea nuestra actitud en la oficina, podremos manejar nuestras relaciones laborales con mejores resultados. Es importante evitar ponernos emocionales y ponerle un límite al abusador conservando el control.

No te conviertas en un blanco fácil, cuando una persona malintencionada busca perjudicar tu trabajo es importante que expreses abiertamente que no te agradan sus actitudes. Por ejemplo, si una persona hace comentarios agresivos frente a otras personas es apropiado frenarlo con un “Me parece que el tono de tu comentario no es apropiado”.

No ignores el abuso ni lo dejes pasar, actúa con inteligencia, domina la emoción y expresa firmeza. Sé fuerte y demuéstrale a esa persona que no te agrada su actitud y que no vas a permitirla.

3. Denuncia

Lo más apropiado cuando una situación de mobbing se está saliendo de control o está mermando tu desempeño es comunicarlo con tu jefe inmediato o departamento de recursos humanos.

Es importante que lleves argumentos sólidos y evidencias de que el trato con esta persona está afectando tu trabajo.

Mientras más racional y controlada sea tu denuncia será más fácil ser escuchado por la empresa y demandar una solución

1.2 Que es el trabajo.

25 MINUTOS

Como trabajo denominamos el conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, la solución de un problema o la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas

Tipos de trabajo

- **Trabajo manual**

Este tipo de trabajo exige un esfuerzo físico. Es una de las formas de trabajo de mayor antigüedad, con la cual en un principio se erigían construcciones o se fabricaban herramientas.

En la actualidad aún sigue siendo una de las principales formas de trabajo para muchos albañiles, mecánicos, metalúrgicos o carpinteros



- **Trabajo intelectual**

Suele referir al tipo de trabajo que el esfuerzo es realizado a nivel mental, el cual en ocasiones resultar ser mucho más agotador que los esfuerzos físicos. También se le conoce como trabajo de cuello blanco y datan desde los fines de la primera guerra mundial



1.3. Video: (<https://www.youtube.com/watch?v=GA-XiWXIH08>) **5 MINUTOS**



1.4 Conclusión del personal **10 MINUTOS**

1.5 Leyes que amparan a las víctimas **25 MINUTOS**

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

1.6 Acoso laboral o mobbing

25 MINUTOS

¿Qué es el acoso laboral?

En las relaciones de trabajo el mobbing laboral está determinado por actividades laborales tendientes al acoso psicológico del trabajador, materializado por conductas agresivas, humillantes y vejatorias de sus superiores o compañeros de trabajo, cuyos efectos son desbastadores y afectan varios ámbitos de la vida de las personas, con implicaciones negativas para la víctima, la familia, la propia organización laboral y la sociedad en su conjunto.

Causas del acoso laboral

- **El trabajo:**

En primer lugar, el rendimiento de los trabajadores decrecerá. La comunicación y la colaboración en equipo se verá perjudicada y derivará en el descenso de la cantidad y la calidad de los trabajos desarrollados por la persona afectada.

En segundo lugar, el absentismo laboral aumentará y el trabajador intentará cambiar de trabajo cuanto antes.

Por otro lado, el clima laboral también se verá afectado y aumentarán los posibles accidentes en el trabajo por negligencias, accidentes voluntarios o descuidos.

- **Entorno social y familiar:**

La víctima estará amargada, sin ganas de hacer nada y desmotivada por lo que también repercutirá en las relaciones que mantenga en su vida privada

- **Posibles soluciones.**

- 1. Realice un análisis de la situación.**

Según Beatriz Pereira, psicóloga, hipnoterapeuta y especialista en desarrollo personal de la Universidad Santo Tomás, lo primero que debe hacerse a la hora de enfrentar el mobbing es analizar el problema cuidadosamente. "Ante la evidencia o sospecha de estar sufriendo mobbing, hay que hacer un análisis, manteniendo la calma, generando un análisis previo y describiendo las situaciones lo más neutralmente posible", explica.

- 2. Reconozca el problema.**

Para los especialistas, la sensación de fobia durante la jornada laboral o al entrar a un nuevo trabajo, pueden ser producto de un cuadro de mobbing. Sin embargo, esto no sería así en todos los casos, tal como aclara Pereira. "Hay que distinguir muy claramente quién está

sufriendo este problema, se trata de un tema delicado, porque en muchos casos puedes confundir una situación, lo que acabaría desprestigiando la problemática ante aspectos legales y médicos", dice. Por ello, la experta enfatiza en que deben aprender a reconocerse las características del problema y luego comenzar a resolverlo.

3. No se aíste.

Mantenerse en una actitud participativa es otra de las recomendaciones que hacen los entendidos en la materia. En ese sentido, la académica de la Universidad Santo Tomás, aconseja "hacer lobby, conversar informalmente acerca de sus logros, así como reforzar y felicitar a otros". La experta insiste en que lo más conveniente, es mantenerse alerta a una integración y desarrollo del trabajo en equipo para lograr objetivos comunes y tener claridad del propio cumplimiento, así como del desempeño efectivo de las tareas, ya que el vínculo se convierte en un factor protector.

4. Ponga atención a la imagen que proyecta.

Reflejar sus buenas prácticas en relación a valores morales como el respeto, responsabilidad, honestidad, disciplina, serán factores fundamentales al momento de enfrentar el acoso laboral.

5. Comunique la situación a las instancias correspondientes.

Los expertos aseguran que en cualquier caso, será responsabilidad del empleado comunicar a las instancias correspondientes las manifestaciones negativas de su jefe inmediato, subordinado o pares. Al respecto Lydia Arbaiza, experta en Recursos Humanos de la Universidad Esan propone un tratamiento psicológico "para que este

problema no desemboque en algo mayor", y recalca la importancia de "llevar a cabo ejercicios de relajación y control del estrés".

6. Infórmese acerca del mobbing.

Por último, el profesor de la Universidad del Mar de Valparaíso, Alfonso Riquelme, recomienda a quienes sospechen estar sufriendo acoso laboral, "conocer los factores de riesgo y utilizarlos estratégicamente", además de informarse acerca de las normas de comportamiento definidas y esperadas en la organización. Pereira, por su parte, aconseja "mantenerse en el plano de la ventaja y hacer ver a la otra parte que cuidar la relación laboral evitará las dificultades"

1.7 Dinámica:

30 MINUTOS

Fomentar el respeto a la diversidad de los niños y jóvenes es un factor de protección necesario ante futuras discriminaciones, rechazos y aislamientos.

Los periódicos y televisión suelen mandarnos mensajes de miedo ante las personas diferentes e inmigrantes. A través de periódicos, en grupos, buscar noticias en las que se relacione inmigración con ilegalidad, invasión, pobreza, etc. Después reflexiona qué imagen nos llega de las personas diferentes y cómo nos afecta, qué consecuencias creen que eso acarrea, cómo se viven las diferencias entre unos compañeros y otros. Para finalizar con fotografías y frases de los mismos periódicos (en grupos) pueden formar un collage sobre lo que representa para ellos los conceptos de tolerancia, respeto o diversidad

1.8 Como proceder en caso de un acoso

20 MINUTOS

Detectar el conflicto:

Lo primero de todo es saber exactamente cuál es el conflicto que nos ocupa, ya que estos conflictos son tan abstractos que muchas veces es complicado detectar exactamente lo que ocurre. Tanto si eres el que lo sufres, como si solo lo escuchas o si lo practicas, podría haber una situación de acoso laboral y no haberte dado cuenta de ella.

Dialogar:

La primera vía es el diálogo, ya que igual se puede solucionar el conflicto de esta manera sin tener que llegar a males mayores. Intenta hablar con la persona que ha ocasionado el acoso e infórmale de las cosas malas que está haciendo, para que no vuelva a cometer los siguientes errores. Si no atiende a razones, infórmale de que si el acoso no cesa, se van a tomar medidas para cortarlo de raíz, algo que sin duda no le va a gustar demasiado.

Denunciar ante un superior:

Lo primero de todo es denunciar ante el superior inmediato en la empresa, ya que este es el que se va a encargar de solucionar este conflicto. Infórmale con todo lujo de detalles sobre la situación que ha sucedido, contándole sobre todo quien lo ha realizado, cuando lo ha realizado y cómo lo ha realizado. Si la empresa es de confianza, intentará parar el acoso desde dentro, sancionando al agresor y protegiendo al agredido, sin embargo, esto no siempre sucede así

Denuncia judicial:

Si la empresa ha hecho oídos sordos y no ha parado el acoso o si el acoso ha pasado a ser fuera del trabajo, solo queda la vía judicial para solucionar este conflicto. Consigue algún tipo de prueba contra el agresor y acude al juzgado para solucionar el problema. El juez llevará a cabo una investigación, que condenará tanto al agresor como a la empresa por haberlo permitido



1.9 Evaluación

15 MINUTOS

Evaluación

1. ¿Cree que ha existido acoso dentro de la organización?

SI _____ NO _____

2. ¿Ha escuchado alguna vez sobre los tipos de acoso?

SI _____ NO _____

3. ¿Se siente respaldado por las leyes actuales?

SI _____ NO _____

4. ¿Conoce cuál es el procedimiento para realizar una denuncia?

SI _____ NO _____

5. ¿Qué criterio tiene usted sobre el clima laboral dentro de la organización?

.....
.....
.....
.....
.....

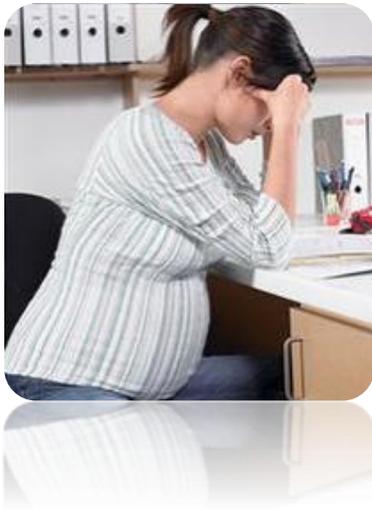
Nombre:.....

Cargo:.....

Fecha:.....

Firma:.....

Tabla 18 Temario 2

Capacitación: Acoso a una mujer en estado de gestación en lo laboral	Fecha:	20-10-2017
Lugar: Instalaciones de la organización	Hora:	8:00 AM
Contenido	Tiempo	3 horas
<p>1. Concepto de gestación. 1.1 Video sobre el tema. 1.2 Riesgos de un mal clima laboral en una mujer en estado de gestación. 1.3 Problemas más comunes que presenta una mujer en estado de gestación por trimestre. 1.4 Dinámica referente a tema. 1.4 Leyes que la amparan dentro de código de trabajo. 1.5 Evaluación</p> 		
Método de evaluación:		
Observación:		
Responsable: Fernando Simbaña	Firma:	
Gerente: Marcia Tupiza	Firma:	
Capacitador:	Firma:	

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

Detalle del temario 2

- **Tema de capacitación:** Acoso a una mujer en estado de gestación en lo laboral.
- **Lugar:** instalaciones de la organización.
- **Fecha:** 20 de octubre del 2017
- **Hora:** 8 AM
- **Tiempo de duración:** 3 horas

DURACION

Contenido

1. Concepto de gestación.

30 MINUTOS

Gestación:

Período de treinta y seis semanas de duración, en el que tiene lugar el desarrollo del embrión hasta su formación completa y durante el cual tiene lugar la formación de todos los órganos.

El embarazo humano puede ser dividido en tres trimestres, el tercer trimestre comienza aproximadamente a las 28 semanas después de la fecundación. Se considera viable un feto humano cuando han transcurrido 23 semanas de gestación. Antes de esta edad gestacional, los eventos principales del desarrollo embrionario aún no permiten la supervivencia del feto fuera del vientre materno. Este límite es a menudo arbitrario por razón de que ciertos niños nacidos antes de este punto han sobrevivido, aunque con considerable soporte médico

1.2 Tipos de embarazo

- **EMBARAZO INTRAUTERINO:**

Es un embarazo considerado normal. En este caso el óvulo fertilizado se implanta en el interior del útero y se desarrolla sin ninguna alteración.

Al implantarse el óvulo, la placenta se desarrolla a partir del endometrio y, gracias al cordón umbilical, consigue traspasarle al feto los nutrientes necesarios para su desarrollo.

- **EMBARAZO ECTÓPICO**

Es poco común, pero grave. Ocurre cuando el óvulo se implanta fuera del útero y generalmente lo hace en las trompas de Falopio. Lamentablemente, la posibilidad de que el feto se desarrolle con normalidad durante este tipo de embarazo son escasas, por no decir nulas.

De acuerdo a Planned Parenthood, algunos síntomas que permitirán detectar este tipo de gestación son dolor abdominal y en el hombro, sangrado vaginal, calambres, náuseas y mareos.

La gestante deberá pasar por una intervención durante las primeras semanas, ya que algunas consecuencias del embarazo ectópico pueden ser hemorragias internas, infecciones e incluso muerte del paciente.

Afortunadamente, el hecho de haber tenido un embarazo ectópico no significa que en el futuro no se puedan desarrollar gestaciones

saludables. Por lo general, 5 de cada 10 mujeres que han atravesado este cuadro pueden lograrlo.

La gestación del feto suele tardar entre 38 y 42 semanas y, por lo general, se divide en tres trimestres.

- **EMBARAZO MOLAR**

También se le conoce como mola hidroforme y es bastante peligroso. Ocurre cuando el óvulo es fertilizado de una manera anormal, aunque se desconoce la causa exacta. El resultado es que la placenta crece de forma desmesurada y se convierte en varios quistes.

De acuerdo a MedlinePlus, existen dos tipos de embarazo molar: el normal, cuando hay una placenta anormal y algo de desarrollo fetal; y el completo, cuando hay placenta anormal pero no un embrión.

Tiene complicaciones graves e incluso puede derivar en cáncer, por lo que es necesario un tratamiento precoz. Generalmente el proceso de atención médica requerirá de dilatación y un legrado.

Es necesario evitar un nuevo embarazo al menos 12 meses después de haber presentado un caso de mola hidroforme. Además, hay que realizar chequeos constantes para ver si el tejido anormal no ha reaparecido.

1.3 Cambios emocionales durante el embarazo

- **Primer trimestre:**

Durante los tres primeros meses de embarazo, la futura mamá puede vivir momentos de una gran fluctuación emocional. Estos cambios son más habituales entre la sexta y la décima semana. Es habitual experimentar ansiedad, ambivalencia y frecuentes cambios de humor. Aceptar la nueva situación lleva su tiempo y son frecuentes los temores sobre la capacidad de saber afrontar la nueva situación. La mujer más segura puede volverse frágil y experimentar cambios de humor bruscos que van de la risa al llanto, de la euforia a la tristeza o de la alegría al mal humor. Son más frecuentes en las mujeres que manifiestan síntomas físicos importantes debido a su embarazo como vómitos y náuseas matinales, mal estar general, mareos e indisposición digestiva. La apetencia sexual también suele disminuir debido al cansancio, a las molestias físicas y al miedo a dañar al feto. La comprensión de la pareja es fundamental para sobrellevar todos estos cambios que produce la gestación.

- **Segundo trimestre:**

Se caracteriza por ser un periodo de tranquilidad emocional debido a que los cambios hormonales se han estabilizado y la futura mamá ha tenido tiempo de adaptarse psicológicamente a la gestación. Esta adaptación repercute positivamente en la aceptación de los cambios que repercuten en su actividad habitual, dado que su orden de prioridades ha cambiado. Las molestias físicas del primer trimestre han desaparecido y la futura mamá puede experimentar de

nuevo un mayor deseo sexual favorecido por un aumento de la sensibilidad.

- **Tercer trimestre:**

Vuelven las dificultades anímicas debido a que el volumen de la barriga dificulta el bienestar de la futura mamá. Como consecuencia aparece la dificultad para dormir, la micción frecuente, los dolores de espalda y el cansancio, entre otras molestias, que no ayudan al bienestar emocional. Por otra parte, en el tercer trimestre el tiempo pasa lento, aumenta la ansiedad por conocer al bebé, el miedo al parto y la inseguridad ante la crianza. Y, además, aparece el síndrome del nido con el que verá incrementada la necesidad de hacer cambios en casa y dejarlo todo limpio y preparado para la llegada del bebé.

- **Euforia y tristeza.**

Tener un hijo es lo que estabas buscando y sientes que estás en una nube, incluso algo excitada. Las felicitaciones de los demás te colman de felicidad, pero cuando tienes que lidiar sola con el malestar físico, el mundo se derrumba a tus pies.

- **De la risa al llanto.**

Es inútil que te preguntes por qué te ha entrado la risa floja o por qué estás llorando, ni tú misma lo sabes. Los altibajos hormonales que sufren tus neurotransmisores son los responsables y no hace falta que lo pienses mucho.

- **Miedo y ansiedad.**

Seguro que tienes una lista de preguntas interminables sin contestar en relación a tus síntomas, al parto y a la lactancia. El miedo a lo desconocido y la ansiedad que genera no saber si todo va a salir bien o no es normal en todo este proceso.

- **Despistes y olvidos.**

No saber dónde tenemos la cabeza porque se nos olvida el lugar donde hemos puesto las llaves o el coche es habitual. Un consejo: tómatelo con buen humor y no le des mucha importancia.

2. Video:

(https://www.youtube.com/watch?v=n_YpsISDtb8)

5 MINUTOS



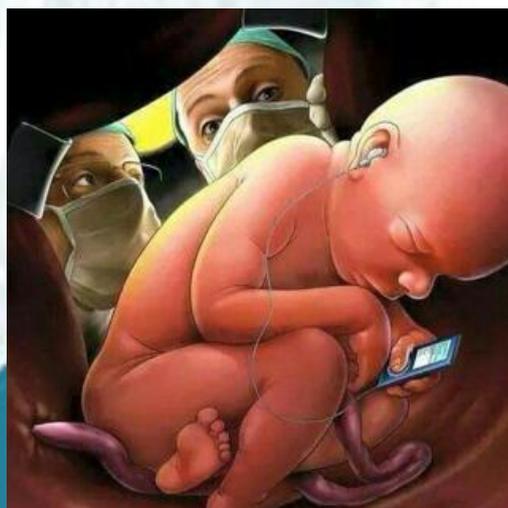
2.1 Conclusión del personal

10 MINUTOS

2. Riesgos de un mal clima laboral en una mujer en estado de gestación.

30 MINUTOS

- Riesgo de aborto precoz y tardío



El aborto tardío es aquel que ocurre luego de la semana 12 de embarazo, es decir, entre la semana 14 y 20 de gestación. Luego de la semana 20 se le llama mortinato cuando un feto muere dentro del vientre materno o nace sin vida.

- Riesgo de parto prematuro



Factores de riesgo de parto prematuro. Hay ciertas situaciones que aumentan el riesgo de que el embarazo no llegue a término, como por ejemplo: Preeclampsia: es un trastorno de la gestación que se desarrolla en la segunda mitad del embarazo caracterizado por un aumento de la presión sanguínea

- Riesgo de bajo peso del recién nacido



En general, cuanto menor es el peso al nacer, mayores son los riesgos de que el bebé sufra complicaciones. Y debido a que la mayoría de los bebés con bajo peso al nacer son también prematuros, es difícil diferenciar los problemas de prematuridad de los causados por la falta de crecimiento intrauterino

- Riesgo de múltiples malformaciones fetales



Además, indica, se debe determinar el origen, que puede ser genético, infeccioso o ambiental. Las enfermedades de la madre durante el embarazo, que impliquen el consumo de ciertos fármacos; las exposiciones a pesticidas y otros químicos, desnutrición, anemias, infecciones por virus y la edad.

- Riesgo de alteración en el estado se de salud materna



Las mujeres que trabajen en un ambiente de mucho estrés laboral y durante muchas y largas horas, o incluso que ocupen un puesto de trabajo solitario, pueden padecer de riesgos psicosociales. El estrés, la ansiedad y la depresión pueden poner en riesgo a su embarazo.

- Riesgo de muerte fetal



La madre puede estar expuesta a factores externos, modificables o no, que influyen también en el riesgo de muerte fetal, como el consumo de tabaco, alcohol y drogas como la cocaína. ... La cocaína se asocia a prematuridad, bajo peso, desprendimiento prematuro de placenta y muerte fetal

**3. Problemas más comunes que presenta una mujer
en estado de gestación por trimestre**

30 MINUTOS

- Primer trimestre

Acidez de estómago en el embarazo

Cansancio durante la gestación

Estreñimiento en la embarazada

Frecuentes ganas de orinar al principio del embarazo

Náuseas, vómitos y mareos en el primer trimestre



- Segundo trimestre

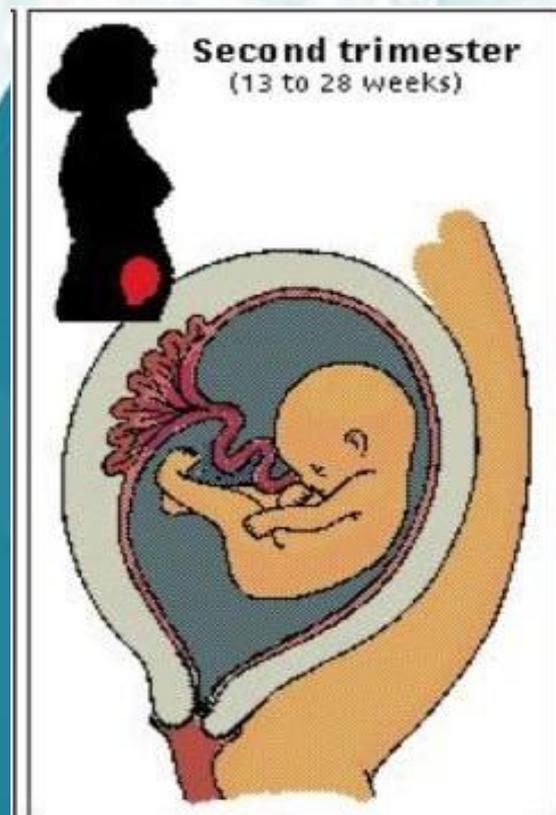
Calambres durante la gestación

Congestión nasal en el embarazo

Hinchazón de pies y manos

Manchas en la piel en la embarazada

Varices en las piernas durante el embarazo



- Tercer trimestre

Hemorroides en el embarazo

Dolor de espalda en la gestación

Dificultades para dormir o insomnio en el embarazo

Problemas de encías en la embarazada

Palpitaciones en el último trimestre de embarazo

Dolor de costillas en el embarazo



4. Dinámica sobre el embarazo

30 MINUTOS

La dinámica se denomina “Dibujando a Ciegas” y los materiales necesarios son:
Una bolsa de papel o tela por equipo, una hoja de papel de grandes dimensiones y un marcador por cada uno de los grupos.

El desarrollo es sencillo, la persona encargada del grupo deberá dividir al mismo en subgrupos de 6 personas, proponiéndoles que cada uno de ellos sea llamado por un nombre de fantasía.

La dinámica es la siguiente, a cada uno de los participantes de los grupos se le deberá tapar los ojos, con la bolsa de papel o tela, de a uno por vez. De esta forma, el líder le dirá al primero de los participantes una consigna a dibujar. Por ejemplo: Una casa con una puerta y dos ventanas. De esta forma, la persona deberá dibujar, con los ojos vendados, lo que el encargado le indique. Posteriormente, el siguiente participante del grupo tendrá que dibujar una nueva consigna, siempre en el mismo dibujo. Por ejemplo: Un árbol al lado de la casa, siempre con los ojos vendados. Así tendrán que ir pasando cada una de las personas, en cada uno de los grupos.

A medida que cada uno de los grupos va desarrollando su tarea, se le permitirá al resto de los integrantes otorgarles ayudas a sus representantes, al momento en que estos deban dibujar. De tal forma, por ejemplo, mientras uno de sus representantes este dibujando, el grupo podrá ayudarlo con palmas, para que este se dé cuenta que va por el camino correcto (recordemos que tiene los ojos tapados). Así, cuanto más fuertes y rápidas sean los golpes de las manos, la persona sabrá que va por el buen

camino, mientras que si las manos se baten más débiles y lentamente, el dibujo se estará realizando fuera de la consigna.

Del mismo modo, el grupo contrario podrá obstaculizar la ayuda, por ejemplo, tarareando una canción.

5. Leyes que amparan sus derechos

30 MINUTOS

1. Estabilidad laboral:

El derecho fundamental que ampara a la mujer embarazada es el de garantizarle su estabilidad laboral durante su período de gestación y durante las 12 semanas de licencia a que tiene derecho según lo establecido en el artículo 153 y 154 inciso segundo del Código del Trabajo que dicen lo siguiente:

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Art. 154.- Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

6. Licencia por maternidad:

Adicionalmente a la estabilidad laboral, la mujer tiene derecho a una licencia de 12 semanas remuneradas por motivo del nacimiento de su primogénito, estas doce semanas pueden ser tomadas incluso desde días o semanas antes de que se produzca el nacimiento, sin embargo al cumplirse las 12 semanas tendrá que reincorporarse a sus

labores normales. Únicamente en el caso de nacimientos múltiples esta licencia se extenderá por diez días más.

7. Horario de lactancia:

Las madres que se reincorporen a sus labores dentro de la empresa, tendrán un horario especial de 6 horas diarias por motivo de lactancia. Este horario podrá ser fijado por el reglamento interno, contrato colectivo o de común acuerdo con el empleador. Esta disposición está estipulada en el artículo 155 inciso tercero del Código de Trabajo que dice:

Art. 155.-En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante los nueve (9) meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes.

Es importante aclarar que los 9 meses de horario especial son contabilizados a partir del nacimiento del niño o niña, ya que esta confusión es frecuente entre trabajadores y empleadores ya que se piensa que los 9 meses son desde que la madre regresa a las labores normales. En todo caso el horario especial de lactancia durará hasta que el niño o niña cumpla los 9 meses de nacido.

1.6 Evaluación

15 MINUTOS

Evaluación

1. ¿Conoce sobre los riesgos que conlleva un embarazo?

SI _____ NO _____

2. ¿Sería usted más cordial con una mujer en gestación ?

SI _____ NO _____

3. ¿considera que la capacitación le brindo nuevos conocimientos?

SI _____ NO _____

4. ¿Conoce cuáles son las leyes que ampara a una mujer embarazada?

SI _____ NO _____

5. ¿Qué criterio tiene usted sobre la capacitación impartida?

.....
.....
.....
.....
.....

Nombre:.....

Cargo:.....

Fecha:.....

Firma:.....

Encuesta para la establecer si se cumplió con el objetivo planteado

1. ¿Tiene conocimientos sobre lo que es un acoso?

SI NO

2. ¿Cree que ha cambiado el trato hacia una mujer en estado de gestación?

SI NO

3. ¿Conoce sobre sus derechos como colaborador?

SI NO

4. ¿conoce sobre temas de motivación?

SI NO

5. ¿Qué piensa usted sobre las capacitaciones?

BUENAS MALAS

6. ¿Cree usted que ha cambiado la actitud de los colaboradores?

SI NO

7. ¿Cree que debe existir más capacitaciones?

SI

NO

Porque:

.....
.....
.....
.....
.....

Nombre:.....

Cargo:.....

Fecha:.....

FIRMA:.....

CAPITULO VI

RECURSOS

6.01 Recursos

6.01.01 Recursos Humanos

- Investigador: 1
- Población: 10

6.01.02 Recursos Administrativos

- Autorizaciones
- Investigación
- Encuestas
- Creación de la propuesta
- Aprobaciones

6.01.03 Recursos Tecnológicos

- proyector
- laptop
- Memory flash
- Cámara fotográfica
- Impresora

6.01.04 Infraestructura

- Espacio para dar la capacitación
- 10 Sillas
- Mesas
- 1 Cafetera
- 11 Vasos
- Servilletas
- Coffee break (11 personas)

6.01.05 Material de apoyo

- Folletos
- Copias
- Esferos
- Crípticos

6.02 Presupuesto

Tabla 19 Presupuesto

MAQUINARIAS Y EQUIPO				
Cantidad	Descripción	Valor Unitario	Valor Total	
1	Memory flash	Kingston	\$ 8.00	\$ 8.00
1	Cámara de fotos	Sony	\$ 200.00	\$ 200.00
SUBTOTAL			\$ 208.00	
SUMINISTROS Y MATERIALES				
Cantidad	Descripción	Valor unitario	Valor total	
1	Resmas de papel bond	750 gramos	\$ 3.50	\$ 3.50
10	Esferos	Big	\$ 0.40	\$ 4.00
10	Lápices	Hb	\$ 0.30	\$ 3.00
1	Internet	Tv cable	\$ 40.00	\$ 40.00
1	Capacitador	Capacitador	\$ 400.00	\$ 400.00
SUBTOTAL			\$ 450.50	
TOTAL			\$ 658.50	

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Diego Simbaña

6.03 Cronograma

Tabla 20 Cronograma

MES	JULIO				AGOSTO				SEPTIMBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
SEMANA ACTIVIDAD	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
CAPITULO I – II		■																		
CAPITULO III – IV					■															
CAPITULO V									■											
CAPITULO VI – VII													■							
CAPITULO I AL VII															■					

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Diego Simbaña

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

El abuso psicosocial a mujeres en estado de gestación es un problema que acarrea muchas circunstancias y una de ellas es la existencia de un mala clima laboral, o que conlleva a una crisis dentro de la organización que perjudica su desempeño.

El abuso psicosocial es un problema netamente psicológico que influye al malestar y a la baja motivación del personal por sentirse vigilado o criticada por parte de sus compañeros, de esta manera existe inseguridad y falta de empoderamiento del colaborador hacia la empresa.

7.02 Recomendaciones

El poner más atención por parte de los directivos de la empresa hacia las condiciones de trabajo de sus colaboradores y de igual forma dar prioridad las necesidades que tengan dentro de su área de trabajo.

Brindar más talleres de capacitaciones que brinde un cambio de actitud de los colaboradores, y sobre todo poner en práctica los talleres que se han establecidos, de esta manera los empleadores ejercerán más cambio de actitud y de la misma manera buscar el cambio de actitud de los empleadores.

BIBLIOGRAFÍA

- (2011). Obtenido de <https://queesproyecto.com/2016/03/28/definicion-de-analisis-de-involucrados/>
- Aguirre, C. J. (2015). ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN MANUAL DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL DIRIGIDO AL PERSONAL DE METALMECÁNICA ACEROX QUITO, DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2014-2015, PARA SALVAGUARDAR LA SALUD Y BIENESTAR FÍSICO DE LOS TRABAJADORES. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Apaza, R. (2013). *Seguridad y Salud Ocupacional: Definicion*. Obtenido de <http://www.rubenapaza.com>: <http://www.rubenapaza.com/2012/12/seguridad-y-salud-ocupacional-definicion.htm>
- ARAGONES, I. (22 de MARZO de 2017). *INSTITUTO ARAGONES*. Obtenido de INSTITUTO ARAGONES:
http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Areas/Violencia%20de%20Genero/manual_riesgos_psicosociales_mujer.pdf
- Buen Vivir Plan Nacional 2013-2017 Objetivos*. (s.f.). Recuperado el 06 de 2017, de Buen Vivir Plan Nacional 2013-2017: www.buenvivir.gob.ec
- Camison, C. C. (2006). *Gestión de calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Pearson.
- Caro, A. (2010). *Matriz de Marco Lógico*. Recuperado el 18 de Junio de 2017, de <https://es.scribd.com>: <https://es.scribd.com/doc/37811428/Matriz-de-Marco-Logico-Analisis-de-Alternativas#scribd>
- Carrasco Pacello, L. A. (2009). *Marco Logico: Instrumento para la formulacion de proyectos*. Santo Domingo: Editorial Corripio.
- (s.f.). *Código de trabajo*. Quito.
- Cogollo, R. A. (13 de 12 de 2016). *PUBLICAMIÓN*. Recuperado el Agosto de 2017, de Pausas Activas para conductores, tan importantes como dormir y comer bien: <http://publicamion.com/index.php/noticias/actualidad/120-pausas-activas-para-conductores-tan-importantes-como-dormir-y-comer-bien>
- Cohen, E. (30 de junio de 2011). *formulacion y evaluacion de proyectos* . Obtenido de formulacion y evaluacion de proyectos : <https://formulacionyevaluacioncruno.wordpress.com/arbol-de-objetivos-eml/>

- contralinea. (08 de marzo de 2013). *contralinea*. Obtenido de contralinea:
<http://www.contralinea.com.mx/archivo-revista/index.php/2013/03/08/embarazo-principal-causa-de-discriminacion-laboral-contra-las-mujeres/>
- Decreto Ejecutivo 2393. (s.f.). *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Recuperado el 08 de 2017, de Seguro General de Riesgos de Trabajo:
<http://www.utm.edu.ec/unidadriesgos/documentos/decreto2393.pdf>
- empresas, i. (5 de julio de 2016). *ingenio empresas*. Obtenido de ingenio empresas:
<https://ingenioempresa.com/arbol-de-problemas/>
- Estadísticas, D. d. (9 de enero de 2001). *MINISTERIO DE EDUCACIÓN*. Obtenido de
http://docencia.unet.edu.ve/Coordinaciones/SComunitario/archivos/Matriz_de_Marco_Logico.pdf
- EU-OSHA. (2010). *Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado el Agosto de 2017, de Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Félix, P. M. (2009). Seguridad Industrial. En P. M. Félix, *Ciencias Experimentales y Tecnología* (pág. 26). Madrid: DYKINSON, S.L.
- Gallegos, W. L. (2015). REVISIÓN HISTÓRICA DE LA SALUD OCUPACIONAL Y LA SEGURIDAD INDUSTRIAL. *Revista cubana salud y trabajo*, 45-52.
- García Ferrado, M. (1998). *EL ANÁLISIS DE LA REALIDAD SOCIAL: METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACION*. Alianza.
- Haro, J. (2006). *Slideshare*. Recuperado el Agosto de 2017, de
<http://es.slideshare.net/chicabonsay/investigacin-evaluativa>
- Juzgado Segundo de Letras Seccional del Trabajo, S. (25 de enero de 2006). *organizacion internacional del trabajo*. Obtenido de organizacion internacional del trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf
- León, C. (s.f.). *Análisis de Involucrados*. Recuperado el 02 de 06 de 2017, de eumed.net, Enciclopedia vital: http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/232/analisis_involucrados.html
- marchofdimes. (01 de octubre de 2008). *marchofdimes*. Obtenido de marchofdimes:
<http://nacersano.marchofdimes.org/embarazo/el-abuso-durante-el-embarazo.aspx>
- Marín, A. F. (2009). *Seguridad Industrial*. Madrid: Dykinson, S.L.

-
- Martinez Lozano, G. H. (1999). *Control global de gestion*. Santa fe de bogota: Biblioteca juridica.
- Maúrtua, D. M. (s.f.). *cempro planes y proyectos*. Obtenido de cempro planes y proyectos: <https://sites.google.com/site/disenodeproyectossociales/capitulo-vi>
- Medicina Castro, H. (2009). *Diseño de proyectos de inversión con el enfoque de marco lógico*. San Jose: M Ks Cominuacion .
- Miranda, J. J. (2005). *gestion de proyectos*. Bogota: MM editores.
- MSc. Fabio Muñoz Jiménez, P. (1 de octubre de 2012). *Universidad para la Cooperación Internacional*. Obtenido de Universidad para la Cooperación Internacional: http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAP/MAPD-07/UNIDADES-APRENDIZAJE/UNIDAD_4/Analisis_de_Involucrados.pdf
- Muradas, S. (3 de febrero de 2016). *Escuela de organizacion industrial*. Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/mcalidadon/2016/02/03/la-matriz-probabilidad-impacto/>
- OCUPACIONAL. (s.f.). *MANUAL DE SALUD OCUPACIONAL*. Recuperado el 21 de Agosto de 2017, de Dirección General de Salud Ambiental- DIGESA: http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.pdf
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Obtenido de <https://medicinayseguridadlaboral.files.wordpress.com/>: <https://medicinayseguridadlaboral.files.wordpress.com/2015/06/salud-laboral-manuel-parras.pdf>
- Rodgers, Lee, ., G., & Van Daele, J. (s.f.). *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. Obtenido de <http://www.ilo.org>: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104680.pdf
- Tamayo, y. T. (2004). *Investigación Científica*. México: Llmusa. Pp.
- trabajo, o. i. (2 de febrero de 2011). *organizacion internacional del trabajo*. Obtenido de organizacion internacional del trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf
- Trujillo, M. R. (2009). La seguridad ocupacional en el marco de la salud pcupacional. En M. R. Trujillo, *Seguridad Ocupacional* (pág. 59). ECOE EDICIONES.



CALY SPORT

DISEÑO Y CREACION
CALIFICACION ALTESANAL No. 78810
QUITO - ECUADOR
3264-276 vicky_tupiza@hotmail.es

Quito, 20 de septiembre del 2017

Señores.

INTITUTO TECDNOLOGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente.

De mi consideración:

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la **sociabilización de plan de capacitación** desarrollado en el Instituto tecnológico Superior Cordillera, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra institución e informo que me comprometo a entregar todo el apoyo necesario al señor Diego Fernando Simbaña Condor, para que realice el proyecto de tesis cuyo tema es, **Prevenir el índice de abuso psicosocial en el ámbito laboral en mujeres en estado de gestación, mediante la elaboración de un plan de capacitación sobre el tema dirigido al personal de la empresa CALY SPORT D.M.Q 2017**, a ser desarrollado para la empresa

Es todo lo que puedo decir en honor a la verdad.

Atentamente.


Alexandra Tupiza
Gerente General

CALY SPORT
3264276
vicky_tupiza@hotmail.es

Urkund Analysis Result

Analysed Document: PREVENIR EL INDICE DE ABUSO.docx (D30514545)
Submitted: 2017-09-13 02:51:00
Submitted By: ferchooo_katrin@hotmail.com
Significance: 3 %

Sources included in the report:

proyecto final.doc (D19756184)
TESIS MARCELA FONSECA.pdf (D30370337)
<https://formulacionyevaluacioncruno.wordpress.com/arbol-de-objetivos-eml/>
<http://www.contralinea.com.mx/archivo-revista/index.php/2013/03/08/embarazo-principal-causa-de-discriminacion-laboral-contras-las-mujeres/>
<https://ingenioempresa.com/arbol-de-problemas/>
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf
<http://www.eoi.es/blogs/mcalidadon/2016/02/03/la-matriz-probabilidad-impacto/>

Instances where selected sources appear:

8