

1

**INFORME DE GESTION SOBRE LA PRÁCTICA DESARROLLADA EN LA
CORPORACION DE CIENCIA Y TECNOLOGIA PARA EL DESARROLLO DE LA
INDUSTRIA NAVAL, MARITIMA Y FLUVIAL
COTECMAR**

BETTY LEON BATISTA

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA D. T. y C.**

2003

2

INFORME DE GESTION SOBRE LA PRACTICAS DESARROLLADA EN LA
CORPORACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGIA PARA EL DESARROLLO DE LA
INDUSTRIA NAVAL, MARITIMA Y FLUVIAL
COTECMAR

BETTY LEON BATISTA

Trabajo presentado para obtener el titulo de
Trabajadora Social

Asesor
LILIANA PEREZ MENDOZA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA D. T. y C.

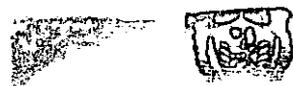
2003

T.
303.483
L579

3

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA			
CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN			
FORMULARIO DE ALMACÉN			
Compra	De	Cambio	U. de C. <u>X</u>
Precio \$	<u>10.000</u>	Proveedor	<u>f. Sotol</u>
No. de Acceso	<u>41988</u>	No.	
Fecha de ingreso	<u>15</u>		<u>06</u> AA <u>03</u>

Este trabajo se lo dedico a mis padres por su incalculable amor y dedicación para hacer de mi una persona de bien, a mi hijo Alan que desde el momento que llego a mi vida se convirtió en mi luz de esperanza y en la razón para hacer las cosas cada día mejor.



UNIVERSIDAD
DE CARTAGENA

CARTAGENA

AGRADECIMIENTOS

Mis más sinceros agradecimientos a:

La Doctora Liliana Pérez Mendoza, docente de prácticas de Trabajo Social, por sus orientaciones para el desarrollo de mis prácticas profesionales y constante motivación para la creación de este documento.

Mayelis Orozco Buendía, Analista de Bienestar Social de COTECMAR, por depositar en mi su voto de confianza y credibilidad para la ejecución de mi año social, y al Departamento de Talento Humano de COTECMAR por permitir que yo fuese un miembro mas de su equipo de trabajo.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	
1. JUSTIFICACION	
2. OBJETIVOS	
3. PROYECTO: INVESTIGACION SOBRE CALIDAD DE VIDA SOCIOLABORAL EN COTECMAR	14
3.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
3.2 JUSTIFICACIÓN	15
3.3 OBJETIVOS	16
3.4 PREGUNTAS QUE ORIENTAN LA INVESTIGACIÓN	16
3.5 HIPÓTESIS	17
3.6 VARIABLES E INDICADORES	18
3.7 MARCO INSTITUCIONAL	19
3.8 MARCO TEÓRICO	20
3.9 METODOLOGÍA	21
3.10 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	22
3.11 MUESTRAS O POBLACIONES	22
3.12 CRONOGRAMA	22
3.13 PRESUPUESTO	23
4. DIAGNOSTICO DE LA CALIDAD DE VIDA SOCIOLABORAL EN COTECMAR	24
4.1 INTRODUCCIÓN	24
4.2 DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y CARGOS	25
4.3 COMPOSICIÓN FAMILIAR	26
4.4 NIVEL SOCIO ECONÓMICO FAMILIAR	27
4.5 RELACIONES FAMILIARES DEL EMPLEADO	31
4.6 MEDIO AMBIENTE SOCIO LABORAL	34
4.7 OBSERVACIÓN	36
4.8 PROBLEMAS NECESIDADES Y ALTERNATIVAS DE ACCIÓN DESDE TRABAJO SOCIAL	37
5. PROYECTO: CONFORMACION DE GRUPOS PARA GENERAR ESPACIOS DE SOCIALIZACION E INTEGRACION CON LAS ESPOSAS, COMPAÑERAS E HIJOS DEL PERSONAL QUE LABORA EN CARGOS FIJOS EN COTECMAR.	41
5.1 OBJETIVO GENERAL	41
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	41
5.3 MARCO TEÓRICO	41
5.4 JUSTIFICACIÓN	47
5.5 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	48
5.6 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	49
5.7 METODOLOGÍA	54
5.8 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	60
5.9 PRESUPUESTO PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO	62
5.10 RESULTADOS ESPERADOS	64
5.11 EVALUACIÓN	65



5.12 INDICADORES DE GESTIÓN
BIBLIOGRAFIA
ANEXOS

65
66
68

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
GRAFICO 1. Distribución por el tipo de cargo del personal Que labora en COTECMAR Cartagena, agosto 2002	24
GRAFICO 2. Distribución por sexo del personal que labora en COTECMAR Cartagena, agosto 2002	25
GRAFICO 3. Estado civil del personal que labora en COTECMAR Cartagena, agosto 2002	26
GRAFICO 4. Dependencia económica de las familias del personal Que labora en COTECMAR Cartagena, agosto 2002	27
GRAFICO 5. Tipo de tendencia de vivienda de las familias y opciones De mejoramiento de las viviendas del personal que labora en COTECMAR Cartagena, agosto 2002	28
GRAFICO 6. Servicios públicos con los que cuentan las viviendas De las familias del personal que labora en COTECMAR Cartagena, agosto 2002	29
GRAFICO 7. Relaciones familiares (relación padres e hijos)- (relación entre cónyuges) que labora en COTECMAR Cartagena, agosto 2002	30
GRAFICO 8. Situación conflictiva familiar y causas de los conflictos familiares del personal Que labora en COTECMAR Cartagena, agosto 2002	31
GRAFICO 9. Aspiración y necesidades relevantes de las familias del personal Que labora en COTECMAR Cartagena, agosto 2002	31
GRAFICO 10. Toma de decisiones familiares del personal que labora en COTECMAR Cartagena, agosto 2002	32
GRAFICO 11. Concepción del clima y promoción de la motivación en COTECMAR Cartagena, agosto 2002	33
GRAFICO 12. Concepción de las relaciones laborales (jefe - empleado), (entre compañeros) del personal que labora en COTECMAR Cartagena, agosto 2002	33
GRAFICO 13. Contribución del personal para mejorar o mantener el ambiente laboral en COTECMAR Cartagena, agosto 2002	34

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A. ENTREVISTA	70
ANEXO B. EVALUACIÓN PROYECTO DE GESTIÓN	75

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es un informe que plasma la gestión adelantada por la estudiante de Trabajo Social que estuvo ubicada a lo largo del año 2002 en la Corporación de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo de la Industria Naval Marítima y Fluvial COTECMAR desarrollando su práctica profesional.

Este informe consta de tres momentos, el primero es la propuesta de un proyecto de investigación que busca identificar cual es la calidad de vida socio laboral de las personas que laboran en COTECMAR Cartagena, Bahía Málaga, y Puerto Leguizamo; para efectos del desarrollo de esta investigación se aplica un instrumento de entrevista a 720 personas que hasta el momento laboraban en la Corporación, dicho instrumento consta de las siguientes variables de análisis: Datos Personales, Composición familiar, Relaciones familiares del empleado, Vivienda, Medio Ambiente socio laboral, Aptitudes potencialidades e intereses del trabajador y su familia.

En segundo lugar se encuentra el diagnóstico que arroja la realización de esta investigación, luego del análisis de cada una de las variables anteriormente mencionadas, al igual que los problemas y necesidades más comunes del personal y una propuesta de alternativas de acción desde Trabajo Social que busca establecer los satisfactores adecuados para cada una de estas manifestaciones detectadas en el diagnóstico.

En tercer lugar se aprecia un proyecto de gestión denominado: "Conformación de grupos para generar espacios de socialización e integración con las madres, compañeras, esposas e hijos del personal que labora en COTECMAR Cartagena". Este proyecto tiene como objetivo propiciar la conformación de grupos donde se generen espacios de participación, integración y formación con el fin de que los miembros de las familias de las personas que prestan sus servicios en COTECMAR sede Cartagena, tengan la oportunidad de vincularse de alguna forma a la dinámica Corporativa y a su vez inviertan su tiempo libre en actividades productivas que contribuyan y fortalezcan su crecimiento tanto personal como familiar.



1. JUSTIFICACION

Este informe que se genera a partir de las prácticas profesionales de Trabajo Social ejecutadas en la Corporación de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo de la Industria Naval, Marítima y Fluvial COTECMAR, representa el primer momento de estudio de las necesidades y problemáticas que conciernen a la parte de bienestar de la población involucrada. Es un trabajo que arroja estadísticas reales y concretas, que permite elaborar y ejecutar un plan que responda a las inquietudes planteadas por las personas entrevistadas.

A partir del diagnóstico que arrojó el proyecto de investigación inicialmente planteado se determinó que los empleados de COTECMAR se inquietan por la posibilidad de involucrar a sus familias en la dinámica empresarial, pues afirman que la mayor parte de su tiempo la dedican a lo laboral y se les dificulta generar espacios diferentes para compartir la recreación con sus familias, por lo cual el sentir general de la población entrevistada se plasma en un proyecto que ha tenido mucha acogida por las directivas de la Corporación y que se contempló dentro del plan de bienestar y por lo tanto se le asignó la suma de \$11.000.000 para su ejecución.

El compromiso que ha asumido la alta gerencia de COTECMAR frente al desarrollo de este tipo de actividades que van encaminadas a generar bienestar en los empleados partiendo de las inquietudes que estas personas tienen frente al desarrollo del plan de Bienestar Corporativo, es una inversión estratégica que significa la posibilidad para la empresa de generar altos niveles de satisfacción en sus empleados y a su vez contribuir a elevar el nivel de compromiso de estos mismos con sus funciones laborales, lo cual se ve reflejado en el aumento de los niveles de productividad que en realidad es la razón de ser de la implementación de estos planes, programas y proyectos.

2. OBJETIVOS

2.1 GENERAL

Presentar un informe que refleje el desarrollo de las prácticas adelantadas por la estudiante de Trabajo Social en la Corporación de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo de la Industria Naval Marítima y Fluvial COTECMAR.

2.2 ESPECIFICOS

- Mostrar etapa por etapa como se fue desarrollando la gestión de la estudiante en práctica de Trabajo Social.
- Determinar la relevancia que tuvo este trabajo de investigación para la elaboración del Plan de Bienestar Corporativo.
- Sensibilizar a la alta gerencia de COTECMAR en los beneficios que se crean al implementar proyectos que vayan encaminados al bienestar de las personas que día a día colaboran para el progreso de la empresa.
- Establecer las bases con las cuales la estudiante de Trabajo Social va a desarrollar sus prácticas profesionales durante el año 2003.

3. PROYECTO: INVESTIGACIÓN DE CALIDAD DE VIDA SOCIOLABORAL EN LA CORPORACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INDUSTRIA NAVAL, MARÍTIMA Y FLUVIAL

3.1 PROBLEMA DE INVESTIGACION

La ausencia de un diagnóstico social que permita determinar las problemáticas y necesidades del personal que labora en COTECMAR en cuanto a bienestar social con el fin de elaborar y ejecutar planes, programas y proyectos que contribuyan a mitigar las mismas.

La Corporación de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo de la Industria Naval, Marítima y Fluvial COTECMAR, tiene poco tiempo de estar en funcionamiento, por lo cual a través de su Departamento de Talento Humano decidió realizar un estudio que le permitiera diagnosticar la calidad de vida organizacional de la Corporación.

Hasta el momento la Corporación esta desarrollando actividades de bienestar para sus empleados, pero ésta no le permiten medir el impacto que producen ante su población, debido a que no están contempladas dentro de un plan de acción como tal, de igual forma estas actividades muy precarias no tienen ningún tipo de proyección hacia las familias de los empleados, situación que tiene descontentos a los mismos.

Por esta razón COTECMAR, decidió realizar una investigación de calidad de vida socio laboral que le permitiera conocer las necesidades y problemáticas reales de la población que labora en la empresa, con el fin de estructurar un plan de bienestar que contemple programas y proyectos que respondan a las necesidades de la población, teniendo muy presente que este plan de acción contemple estrategias de proyección familiar con el fin de acercar más a las familias de los empleados al entorno laboral donde éstos pasan la mayor parte de su tiempo; es bien importante que este plan origine indicadores de gestión que determinen el impacto que este pueda tener en la población y los beneficios que pueda tener para la Corporación.

3.2 JUSTIFICACION

Toda iniciativa de intervención dirigida a cualquier población debe estar antecedida de un previo proceso investigativo para identificar y conocer las necesidades y problemáticas en las que se encuentra el grupo de personas a la cual va dirigida la acción; esto con el fin de que dicha acción sea más acertada y congruente con la realidad.

La calidad de vida laboral representa el grado de satisfacción de las necesidades que logran los miembros de la empresa mediante sus experiencias en la misma; un diagnóstico en este sentido va encaminado a percibir las actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad, como la motivación para el trabajo, la adaptabilidad y el grado de receptividad a los cambios en el ambiente de trabajo, al igual que la creatividad y voluntad de innovar de los miembros de la organización.

La propuesta de diagnóstico de la calidad de vida organizacional que se presenta a continuación, está diseñada para conocer las condiciones socioculturales, familiares, económicas y laborales de los empleados que laboran en COTECMAR. Este diagnóstico nos permitirá identificar necesidades y problemáticas de estas personas, estableciendo prioridades según el orden de importancia o afectación, lo que nos llevará finalmente a jerarquizar las mismas; con el propósito de aplicar los satisfactores adecuados.

Para este diagnóstico de calidad de vida organizacional se proponen nueve variables, y son: 1. Identificación personal, 2. Composición familiar, 3. Nivel socioeconómico de la familia, 4. Relaciones familiares del empleado, 5. Vivienda, 6. Medio ambiente sociolaboral, 7. Aptitudes y potencialidades del empleado, 8. Sugerencias para el plan de bienestar del año 2003 y 9. Observaciones del encuestador; mediante entrevista que será aplicada de forma personalizada, con el fin de percibir la actitud del empleado frente a la aplicación de la misma y observar de forma directa el ambiente laboral en el que está interactuando con el resto del grupo. El instrumento ha sido diseñado para una duración aproximada de quince minutos por persona y se ha establecido un tiempo de dos meses para levantar la información en todas las direcciones de COTECMAR Mamonal y Bocagrande; a su vez desde Cartagena se coordinara la aplicación del instrumento a las plantas de Bahía Málaga y Puerto Leguizamo y del personal ubicado en las oficinas de

Bogotá; se ha propuesto que para el quince de julio se tendrá tabulada la información y los resultados del diagnóstico.

3.3 OBJETIVOS

3.3.1 Objetivo General. Identificar la calidad de vida de las personas que laboran en COTECMAR Mamonal, Bocagrande, Bahía Málaga, Puerto Leguizamo y Bogotá con el fin de estructurar planes, programas y proyectos que respondan a las necesidades reales de la población.

3.3.2 Objetivos Específicos.

- Identificar las problemáticas y necesidades del personal que labora en COTECMAR a través de la aplicación de entrevista.
- Reconocer cual es el factor común causante de las necesidades y problemáticas que se encuentren en el estudio de la información recolectada.
- Jerarquizar las necesidades que se perciban por orden de importancia para establecer satisfactores adecuados que permitan dar solución a dichas necesidades.
- Percibir e identificar por medio de la observación las condiciones del medio ambiente sociolaboral en el que interactúa el entrevistado.

3.4 PREGUNTAS QUE ORIENTAN LA INVESTIGACION

- a. ¿Cuál es el grado de motivación que tienen los empleados de COTECMAR para realizar sus labores dentro de la empresa?
- b. ¿Cómo se da la gestión de COTECMAR para el desarrollo del talento humano que labora en la Corporación?
- c. ¿Cuál es la proyección que tiene COTECMAR hacia las familias de los empleados?

- d. ¿Cómo se refleja la satisfacción de los empleados ante los beneficios que la Corporación les ofrece?
- e. ¿Cuál es el grado de participación de los empleados ante las actividades que programa la Corporación?
- f. ¿Cuales son las problemáticas y necesidades más comunes del personal que labora en COTECMAR?
- g. ¿Cuales son las estrategias de solución más representativas que sugieren los empleados para que la Corporación los apoye a minimizar o desaparecer las necesidades o problemáticas más relevantes que ellos presentan?

3.5 HIPOTESIS

- a. La motivación con que realizan las labores los empleados de COTECMAR esta relacionada con las oportunidades de crecimiento personal y profesional que la Corporación les ofrece.
- b. La gestión empresarial de la Corporación para desarrollar las habilidades y talentos de las personas que laboran en ella se ve reflejada en los planes de capacitación y beneficios que brindan a sus empleados.
- c. La satisfacción de los empleados que laboran en COTECMAR se debe a la proyección que la Corporación tiene hacia sus familias.
- d. La satisfacción de los empleados que laboran en COTECMAR se ve reflejada en el empeño que éstos colocan para cumplir con altos niveles de producción.
- e. Los trabajadores participan activamente en las actividades recreativas y de bienestar que la Corporación programa.

3.6 VARIABLES E INDICADORES

ASPECTO	VARIABLES	INDICADORES
Calidad de vida familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de ahorro familiar • Relaciones familiares • Manejo de conflictos • Canales de comunicación • Toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de ingreso con relación al nivel de egreso económico. • Numero de personas que aportan para los gastos familiares fijos. • Numero de miembros en la familia
Calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Salud ocupacional • Higiene industrial 	<ul style="list-style-type: none"> • Prevención de accidentes. • Promoción del autocuidado. • Riesgos ergonómicos: Posiciones inadecuadas. Trabajos repetitivos. Operaciones incomodas. • Riesgos Psicosociales: Monotonía, ritmos acelerados, inestabilidad, trabajos nocturnos, ambientes incómodos, horas extras permanentes.
Medio ambiente socio laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Motivación para el trabajo • Satisfacción con las funciones desempeñadas • Participación en las actividades programadas por la Corporación • Indices de ausentismo • Clima organizacional • Comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Compromiso • Entusiasmo • Participación activa • Liderazgo • Asistencia

3.7 MARCO INSTITUCIONAL

3.7.1 Razón Social. COTECMAR: Corporación de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo de la Industria Naval, Marítima y Fluvial fundada el 21 de julio del año 2000.

3.7.2 Naturaleza y Régimen Jurídico. Entidad de participación mixta, sus socios son: La Armada Nacional, en un mayor porcentaje, y con aportes de adelantos en investigación tecnológica y científica: LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR, ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA JULIO GARAVITO y UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA.

Es de carácter científico y técnico sin fines de lucro, cuyo objeto es el desarrollo y ejecución de la investigación, transferencia y aplicación de tecnología para la industria naval, marítima y fluvial.

Está sujeta al control fiscal de la Contraloría General de la República, y se rige por el título XXXVI del código civil y las normas pertinentes del derecho privado.

3.7.3 Ubicación. COTECMAR tiene plantas en el pacífico en el sur y en el caribe.

- a. En el pacífico: Se encuentra ubicada la planta de Bahía Málaga.
- b. En el sur: Se encuentra ubicada la planta de Puerto Leguizamo.
- c. En el caribe: Se encuentran ubicadas las plantas de Mamonal y de Bocagrande en la Base Naval.

3.7.4 Filosofía.

- MISION: COTECMAR, propende por la investigación científica e innovación tecnológica para el desarrollo de la industria Naval Colombiana y conexas, mejorando su productividad y competitividad, comprometida con una cultura de calidad que respeta el medio ambiente, propicia la prestación de servicios a precios justos y el desarrollo personal y profesional de los integrantes de la organización, garantizando el

soporte técnico que el país requiere para el mantenimiento y fortalecimiento de su flota naval, marítima y fluvial.

- VISION: Ser la organización líder en la investigación científica e innovación tecnológica, comprometida con el desarrollo del poder marítimo nacional, en el campo de la industria naval, marítima y fluvial.

3.8 MARCO TEORICO

Para la implementación de esta investigación es de mucha importancia tener un marco de referencia bibliográfico que nos permita ubicar esta investigación dentro de una perspectiva de la dinámica convencional del trabajo utilizada por los escritores expertos en el tema los cuales hacen énfasis en el comportamiento socio laboral de los integrantes de una organización.

Para efectos de esta revisión bibliográfica se ha tenido en cuenta libros como GESTION SOCIAL DEL TALENTO HUMANO escrito por Luz Patricia Pardo Martínez y Patricia Arteaga Urquijo Trabajadoras Sociales del Colegio Mayor de Cundinamarca y quienes se han desempeñado y tienen una larga experiencia en la parte de bienestar social y consultorías de talento humano empresarial y social. Estas escritoras afirman en su libro que el Trabajador Social debe conocer las necesidades reales de la población a la cual van dirigidos los beneficios, es decir las características generales y particulares de los mismos para cubrir las necesidades básicas y lograr satisfacción personal y rendimiento laboral; para esto se hace necesario realizar un diagnóstico social que permita identificar necesidades y problemáticas por medio de un proceso de indagación que se puede llevar a cabo a través de observación directa, entrevistas, encuestas, visitas al sitio de trabajo, charlas informales, entre otros.

De igual forma se tiene como referencia el libro de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS escrito por Idalberto Chiavenato de nacionalidad Brasileña quien tiene una maestría y un doctorado en administración de recursos humanos de la universidad de los Ángeles, California. Este autor en su libro hace toda una explicación de la interacción entre las personas y las organizaciones afirmando la importancia que tienen para las personas las posibilidades de desarrollo y fortalecimiento de las habilidades y talentos de

ellos en la organización y de qué manera responde el trabajador cuando la institución le permite o le obstaculiza las iniciativas de crecimiento personal y profesional. Al igual hace énfasis en la importancia que tiene que el cliente interno pueda alcanzar sus objetivos individuales dentro de los grandes objetivos que se ha propuesto la organización, contribuyendo así mutuamente para que ambos tanto organización como cliente interno se sientan satisfechos. El autor resalta la importancia que tiene hacer estudios investigativos que permitan al responsable del desarrollo del talento humano dentro de una organización identificar cuales son las debilidades y las fortalezas que existen dentro del grupo de personas que colaboran para la labor de una empresa, con el fin de elaborar e implementar un plan de trabajo que vaya orientado a superar dichas debilidades y a enriquecer las fortalezas; todo esto encaminado a lograr un cliente interno satisfecho con su trabajo y agradecido con la institución a la cual pertenece, aportando de una forma armónica al desarrollo y evolución de la organización y a su sentido de superación personal y profesional.

3.9 METODOLOGIA

I ETAPA:

Documentación y revisión bibliográfica de escritos referentes al Trabajo Social laboral y el comportamiento organizacional; Al igual que revisión de sistematizaciones de experiencias de la labor de un Trabajador Social en una empresa.

II ETAPA:

Elaboración y perfeccionamiento de la entrevista de acuerdo a la información que se desea obtener para identificar la calidad de vida organizacional en COTECMAR.
Estructuración de un cronograma para levantar la información.

III ETAPA:

Aplicación de la entrevista a todo el personal que labora en COTECMAR (Cartagena: Mamonal, Bocagrande, Bahía Málaga, Puerto Leguizamo y Bogotá), de acuerdo al cronograma establecido.



IV-ETAPA:

Tabulación, análisis y resultados de la información recolectada con el fin de identificar la calidad de vida socio laboral en COTECMAR.

3.10 TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION

- Entrevista personalizada
- Observación directa

3.11 MUESTRA O POBLACION

720 personas que laboran en COTECMAR: Cartagena (Mamónal, Bocagrande), Bahía Málaga, Puerto Leguizamo y Bogotá.

PERSONAL:

- Temporal
- Militar
- Civil a nómina de la ARC.

3.12 CRONOGRAMA

MES	ACTIVIDAD
MARZO	Planteamiento de la investigación, diseño y ajustes del instrumento de recolección de información.
ABRIL	Aplicación de entrevista y recolección de información del personal que labora en COTECMAR.
MAYO	
JUNIO	
JULIO	Tabulación, análisis e interpretación de la información recolectada.
AGOSTO	

3.13 PRESUPUESTO

VALOR DEL FORMATO EN COPIAS POR PERSONA

NO DE PERSONAS	NO DE COPIAS	VALOR	TOTAL
750	4	\$400	\$300.000

GASTOS DE ENVIOS

DESDE	HASTA	VALOR
COTECMAR Bahía Málaga	COTECMAR Cartagena	\$30.000
COTECMAR Puerto Leguizamo	COTECMAR Cartagena	\$40.000
COTECMAR Bogotá	COTECMAR Cartagena	\$20.000
TOTAL GASTOS ENVIOS		\$90.000

TOTAL

TOTAL FOTOCOPIAS	TOTAL ENVIOS	TOTAL PROYECTO
\$300.000	\$90.000	\$390.000

4. DIAGNOSTICO DE CALIDAD DE VIDA SOCIOLABORAL EN COTECMAR

4.1 INTRODUCCION

En un proceso de investigación, luego de una búsqueda de información, se obtienen resultados o en este caso un diagnóstico el cual es el producto del análisis de la información recolectada y con el que se pretende rescatar las necesidades y problemáticas más relevantes y comunes de la población entrevistada con el fin de estructurar y ejecutar proyectos que apunten a facilitar la solución de dichas necesidades y problemáticas.

La investigación de calidad de vida sociolaboral que se llevó a cabo en COTECMAR, consistió en la aplicación de un instrumento, de entrevista, que consta de cinco variables: Datos generales del entrevistado, Nivel socioeconómico, Relaciones familiares, Medio ambiente laboral y Aptitudes y potencialidades del empleado. Para la realización de la misma se aplicó el formato de entrevista a todo el personal que labora en las plantas de Mamonal Cartagena, Base Naval Cartagena, Bahía Málaga y Puerto Leguizamo.

Es de mucha importancia aclarar que el formato de entrevista fue aplicado en el sitio de trabajo de cada una de las personas, se considera que para mayor efectividad y veracidad de la información la visita domiciliaria hubiese facilitado información más completa y confiable puesto que las actitudes personales tienden a ser más espontáneas en el entorno familiar y la técnica de observación hubiese aportados elementos más amplios para el estudio y análisis de la información obtenida.

Con el fin de validar la información arrojada con el diagnóstico en la ejecución del proyecto se utilizaron técnicas de evaluación que permitieron de cierta forma verificar o constatar la validez de esta información.

4.2 DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y CARGOS

El personal que labora en COTECMAR está conformado en un 20% por mujeres y en un 80% por hombres, esto debido a que el tipo de trabajo que se realiza en la parte astillera (todo lo relacionado con mantenimiento, reparación y construcción de nuevas embarcaciones) requiere de una mano de obra rústica que permita llevar a cabo el mismo. Teniendo en cuenta que la parte operativa es la que está conformada en su gran mayoría por miembros del sexo masculino y en la parte administrativa es donde se nota mas presencia del sexo femenino.

GRAFICO 1. DISTRIBUCION POR EL TIPO DE CARGO DEL PERSONAL QUE LABORA EN COTECMAR CARTAGENA, AGOSTO 2002

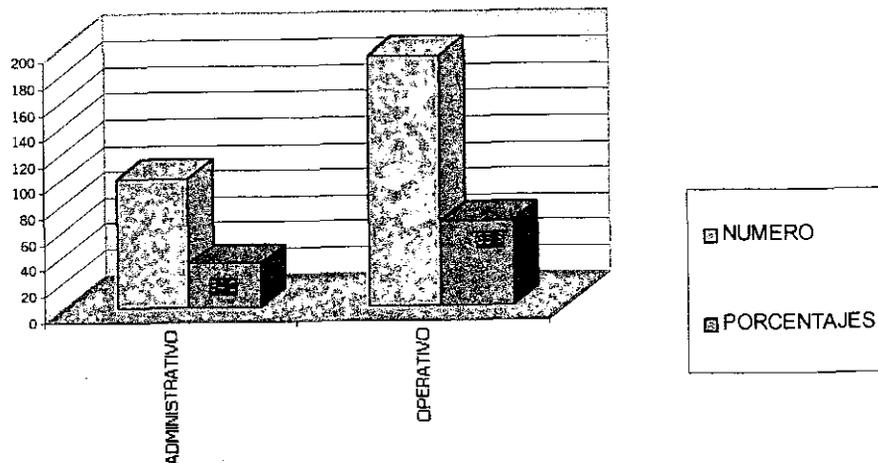
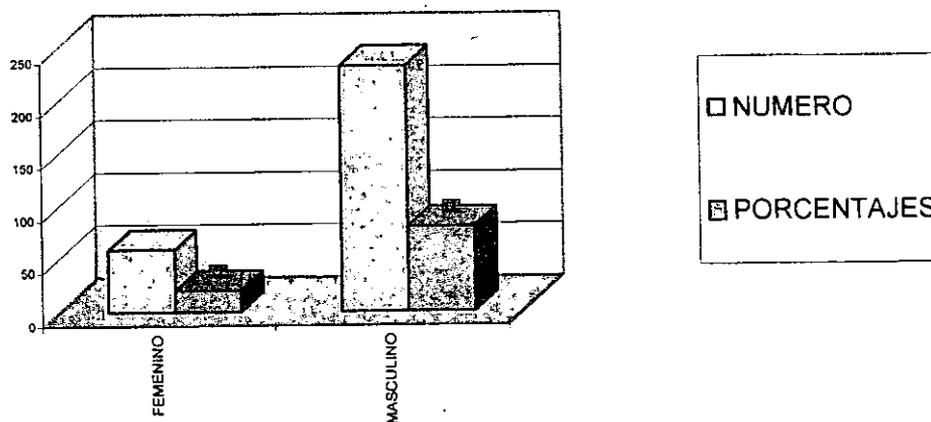


GRAFICO 2. DISTRIBUCION POR SEXO DEL PERSONAL QUE LABORA EN COTECMAR CARTAGENA, AGOSTO 2002



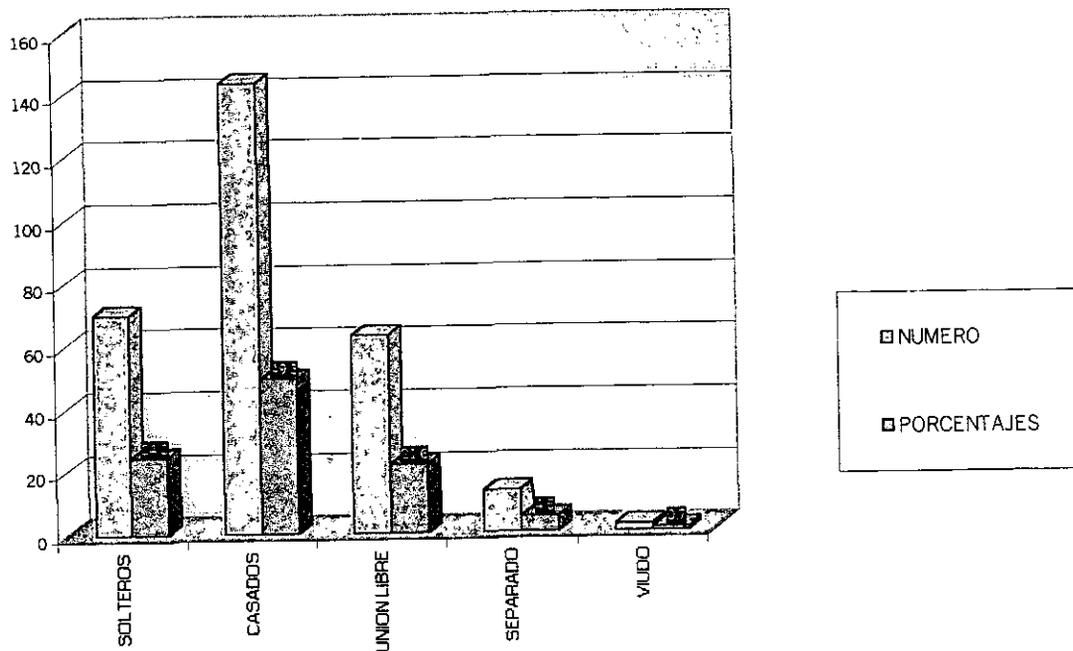
4.3 COMPOSICIÓN FAMILIAR

4.3.1 Tipo de Unión. La mayoría del personal tiene vínculos conyugales, encontramos que un 49% las personas se encuentran legalmente casadas. Siendo los más predominantes el personal de nómina de la ARMADA NACIONAL, más específicamente los militares quienes por su código de disciplina para unirse con otra persona y conformar una familia se les hace indispensable contraer matrimonio ya sea jurídica o religiosamente, al igual que parte del personal administrativo; por otra parte existe el tipo de vínculo de unión libre en un 22%, y el cual es más notorio en el personal civil operativo quienes son personas en su gran mayoría que provienen de familias de escasos recursos y que afirman no le dan mayor importancia a la necesidad de unirse legal o religiosamente a otra persona para conformar sus hogares.

También existe un porcentaje representativo 24% de personal soltero, esto debido a que las personas que últimamente se están vinculando a la corporación son jóvenes profesionales recién egresados de las diferentes instituciones educativas superiores y que pertenecen a familias nucleares donde ellos están en la posición de hijos.

4.3.2 Estructura familiar. Las familias en su gran mayoría son nucleares (conformadas por padres e hijos), y encontramos también familias extensas pero en un menor porcentaje donde se convive con otros miembros como los abuelos.

**GRAFICO 3. ESTADO CIVIL DEL PERSONAL QUE LABORA EN COTECMAR
CARTAGENA, AGOSTO 2002**



4.4 NIVEL SOCIO ECONOMICO FAMILIAR

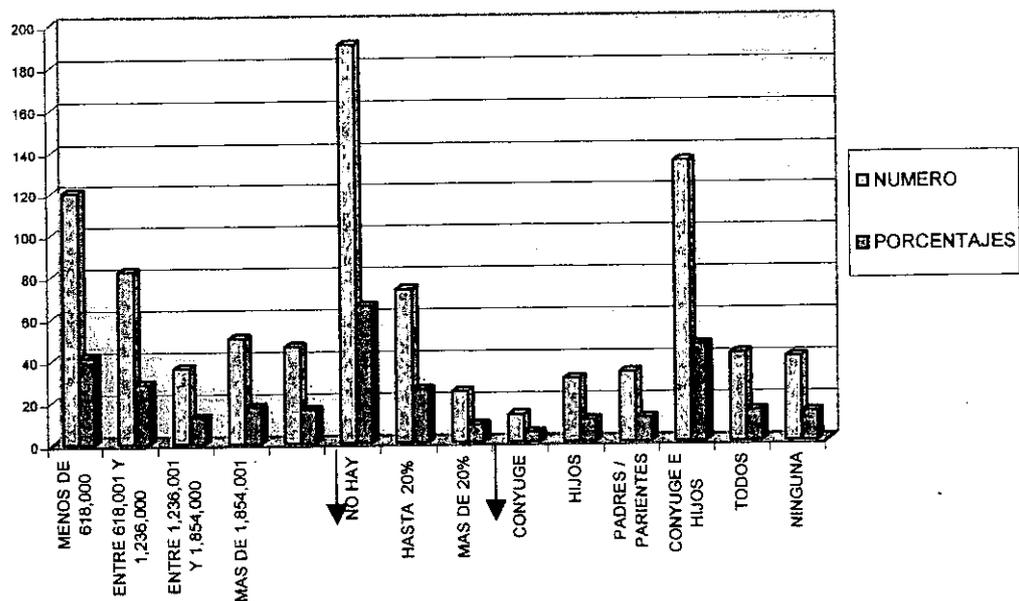
Teniendo en cuenta que COTECMAR esta conformada en su gran mayoría por personal operativo y asistencial, los más altos porcentajes (41.7%) de ingresos de menos de dos salarios mínimos se ven representados por esta población quienes en sus familias son las únicas personas que aportan para el sustento de las mismas; El 28% de ingresos entre dos y tres salarios mínimos lo poseen el personal profesional operativo y administrativo soltero y algunos casados, pero que solo ellos aportan para el sustento de las familias y parte de suboficiales quienes por el orden de la escala salarial y el rango no ganan más de este valor; los ingresos de más de tres salarios mínimos lo poseen personal oficial y suboficial de más alto rango quienes por sus prebendas laborales han tenido la oportunidad de incrementar sus ingresos con negocios particulares o propiedades en

arriendo, y personal profesional donde en sus familias predominan mas de dos entradas salariales aportadas por la pareja de cónyuges.

Los egresos mensuales de la familia son en un 48% paralelos a sus ingresos es decir que lo que ganan eso se gastan, por lo mismo encontramos que un 65% de las familias no poseen ahorros. Un 25% de la población ahorra el 20% de los ingresos y solo en un 8% ahorran mas del 20%, las familias que tienen capacidad de ahorro son aquellas que tienen ingresos de más de tres salarios mínimos, ya sea por que la pareja de cónyuges ambos laboran o los que tiene negocios particulares o poseen pensiones laborales y aún continúan laborando.

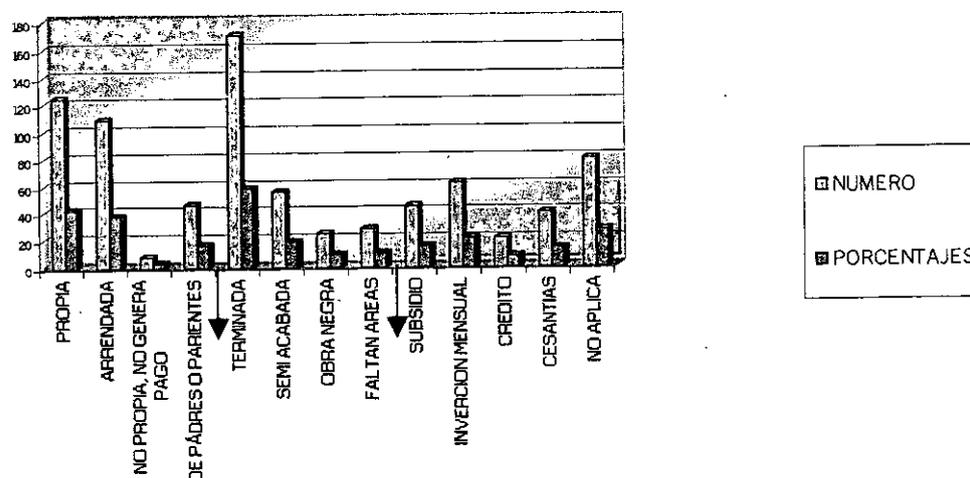
4.4.1 Dependencia económica. Las familias de los trabajadores de **COTECMAR** en un 46% (la pareja y los hijos) dependen del salario del trabajador y en las familias extensas donde se incluyen a los abuelos en un 15% dependen del salario del trabajador; y en un 14% los trabajadores no tienen a nadie que dependa económicamente de ellos por su condición de soltería y de provenir de familias económicamente estables donde no necesariamente necesitan de sus aportes para subsistir.

GRAFICO 4. DEPENDENCIA ECONOMICA DE LAS FAMILIAS DEL PERSONAL QUE LABORA EN COTECMAR CARTAGENA, AGOSTO 2002



4.4.2 Vivienda. La tenencia de las viviendas de las familias de los trabajadores de COTECMAR en un 42.5% es propia; el personal que posee casa propia en un gran porcentaje es aquel que esta en nómina de la ARMADA NACIONAL ya que tiene la facilidad de habitar casas fiscales a bajos costos de arriendos y que pueden invertir gran porcentaje de sus salarios para la adquisición de propiedades y encontramos también personas que anteriormente laboraron para CONASTIL (Empresa liquidada por su incapacidad financiera y que estaba ubicada en los predios en los que hoy se encuentra COTECMAR, y que realizaba trabajo de base astillera) que tuvieron la oportunidad de aprovechar las facilidades que esta empresa les ofrecía para adquirir vivienda. El 37% de la población viven en casas arrendadas, teniendo en cuenta que en su gran mayoría son parejas de jóvenes recién casados y que aún no han tenido la solvencia económica suficiente para adquirir este inmueble. En esta condición de viviendas arrendadas también encontramos personas solteras de otras ciudades que viven solas o que comparten los gastos del arriendo con otra u otras personas de su mismo estado civil de soltero. El personal soltero que aún vive con sus familiares esta representado por un 16% de la población.

GRAFICO 5. TIPO DE TENENCIA DE VIVIENDA DE LAS FAMILIAS Y OPCIONES DE MEJORAMIENTO DE LAS VIVIENDAS DEL PERSONAL QUE LABORA EN COTECMAR CARTAGENA, AGOSTO 2002

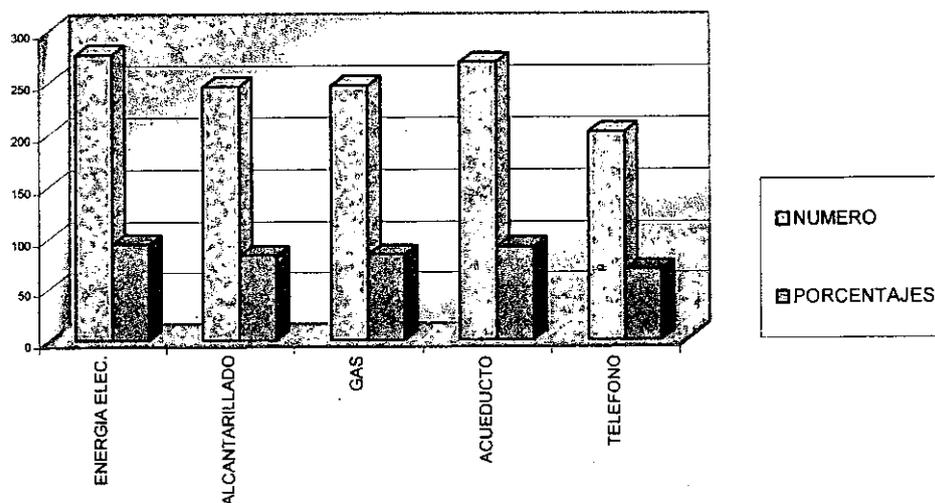


Las condiciones de las viviendas en 58% están totalmente terminadas y en menores porcentajes se encuentran viviendas semiacabadas, en obra negra o que les faltan áreas por construir. Las personas que poseen casas en estado incompleto de construcción

sugieren la posibilidad de mejorar las condiciones de estas a través de inversión de alguna parte de sus salarios mensuales, subsidios con las cajas de compensación, cesantías y créditos con los almacenes de construcción, por orden de porcentajes. Las viviendas cuentan con la mayoría de los servicios públicos, distribuidos de la siguiente manera: Energía eléctrica 94.4%, Acueducto 92%, Alcantarillado 84%, Gas natural 84%, Teléfono 69%.

El sector en el que se encuentran ubicadas las viviendas donde residen los trabajadores al servicio de la Corporación, en un 46% es residencial ubicados en barrios de estratos 4 y 5, en un igual porcentaje hay viviendas ubicadas en barrios de estrato 1, 2 y 3 conocidos más como populares y en menor porcentaje pero igual de significativo encontramos trabajadores que tienen sus casas ubicadas en invasiones, que viven en hacinamiento y que sus ingresos mensuales no les permiten legalizar sus predios ni hacerles mejoras de tipo básico.

GRAFICO 6. SERVICIOS PUBLICOS CON LOS QUE CUENTAN LAS VIVIENDAS DE LAS FAMILIAS DEL PERSONAL QUE LABORA EN COTECMAR CARTAGENA, AGOSTO 2002

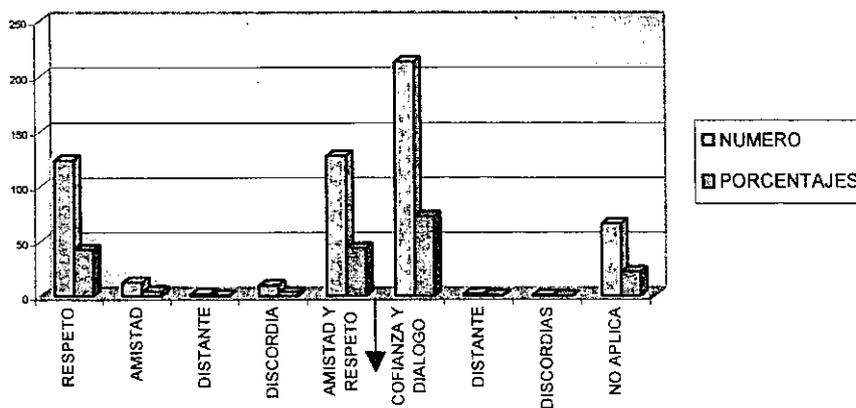


4.5 RELACIONES FAMILIARES DEL EMPLEADO

En términos generales las relaciones familiares de los empleados que se encuentran al servicio de COTECMAR son buenas debido a que la mayoría de los empleados entrevistados afirman tener relaciones asertivas con los miembros de sus familias; en un

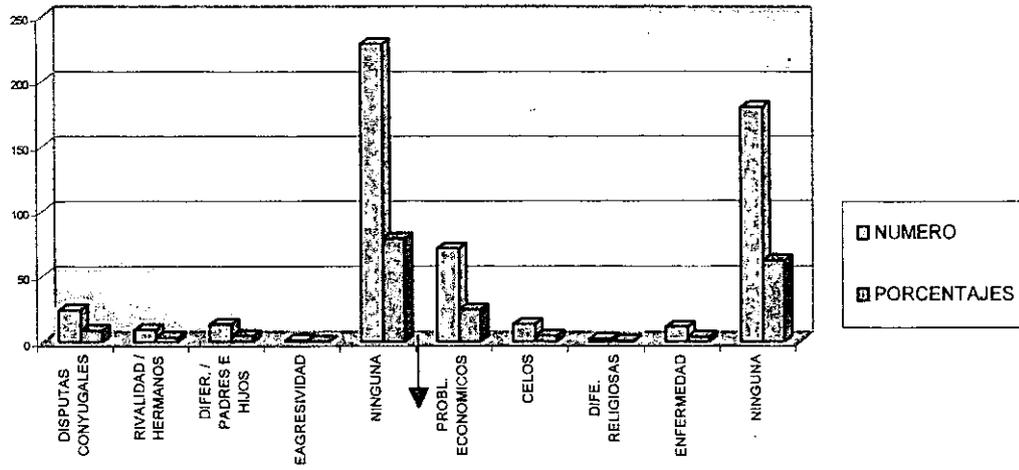
45% las relaciones entre padres e hijos son de amistad y respeto; aunque hay un 3.4% que dice tener relaciones de discordia con sus hijos en el caso de los padres y con sus padres en el caso de los hijos. Un 73% de los entrevistados dicen que sus relaciones conyugales son basadas en la confianza y el diálogo.

GRAFICO 7. RELACIONES FAMILIARES (RELACION PADRES E HIJOS) - (RELACION ENTRE CONYUGUES) DEL PERSONAL QUE LABORA EN COTECMAR CARTAGENA, AGOSTO 2002



Para el procesamiento de esta información es importante tener en cuenta que todo grupo familiar tiene situaciones conflictivas; aunque la gran mayoría de los empleados (78%) dice no tener ninguna situación conflictiva en sus familias; en menores porcentajes se revelan situaciones como disputas conyugales en un 8%, diferencias entre padres e hijos en un 4.5%, y rivalidad entre hermanos en un 3%. Como la mayoría de las familias no poseen situaciones conflictivas los mayores porcentajes para las opciones de causas de conflictos familiares es ninguna (62%), seguido encontramos problemas económicos en un 24% como uno de los factores que generan conflictos al interior de los núcleos familiares, esta causa es provocada por la proporción ingreso familiar, egreso familiar, numero de aportantes y numero de miembros de las familias. Esta situación de problemas económicos también se atribuyen al bajo nivel de la escala salarial que posee la Corporación; más sin embargo hay que tener presente que en la actualidad se esta estudiando a nivel Corporativo la revaloración de la escala salarial. En menores porcentajes se encuentran como causales conflictivas los celos entre los miembros de las familias en un 4.5%, enfermedad de algún miembro de la familia en un 4%, y diferencias religiosas en un mínimo porcentaje del 0.7%. Una causal de conflictos familiares que no se contemplo en el cuestionario pero que los empleados hicieron mucho énfasis es el poco tiempo que ellos tienen para compartir con sus familias debido al exceso de trabajo y a la responsabilidad laboral con la que ellos tienen que cumplir.

GRAFICO 8. SITUACION CONFLICTIVA FAMILIAR Y CAUSAS DE LOS CONFLICTOS FAMILIARES DEL PERSONAL QUE LABORA EN COTECMAR CARTAGENA, AGOSTO 2002



La aspiración más grande que poseen las familias de los entrevistados es la educación de los miembros de las mismas y conservar sus empleos y la posibilidad de conseguir trabajo para mejorar los ingresos familiares y suplir la necesidad de la estabilidad económica. En cuanto a la toma de decisiones en el ámbito familiar en la mayoría de los casos todos los miembros opinan o se decide desde la pareja de cónyuges.

GRAFICO 9. ASPIRACIONES Y NECESIDADES RELEVANTES DE LAS FAMILIAS DEL PERSONAL QUE LABORA EN COTECMAR CARTAGENA, AGOSTO 2002

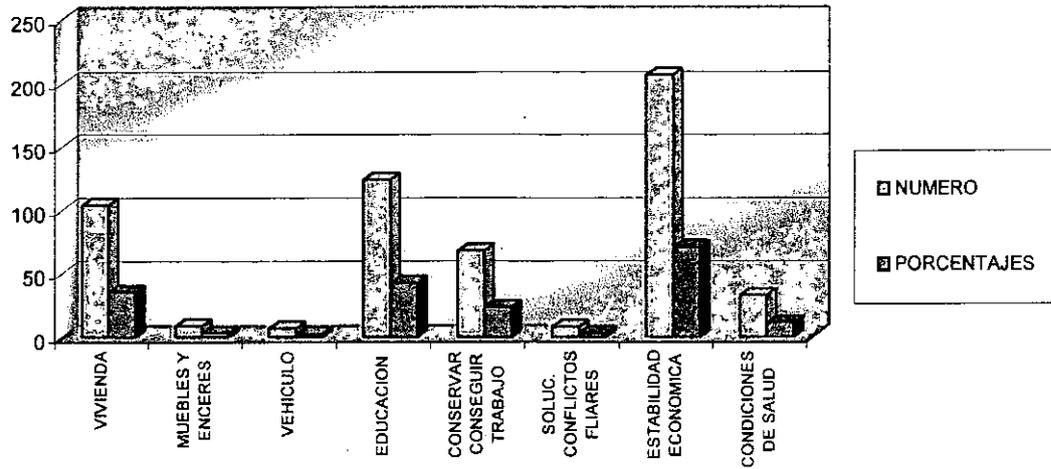
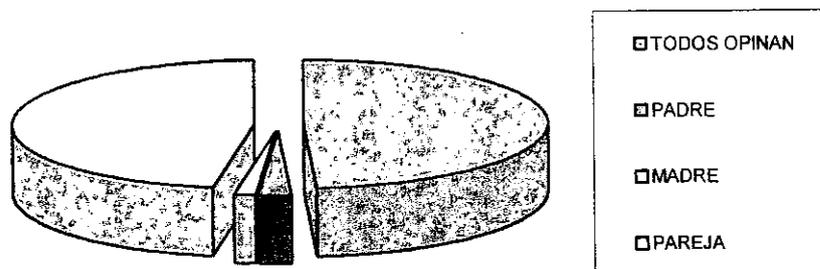


GRAFICO 10. TOMA DE DECISIONES FAMILIARES DEL PERSONAL QUE LABORA EN COTECMAR
CARTAGENA, AGOSTO 2002

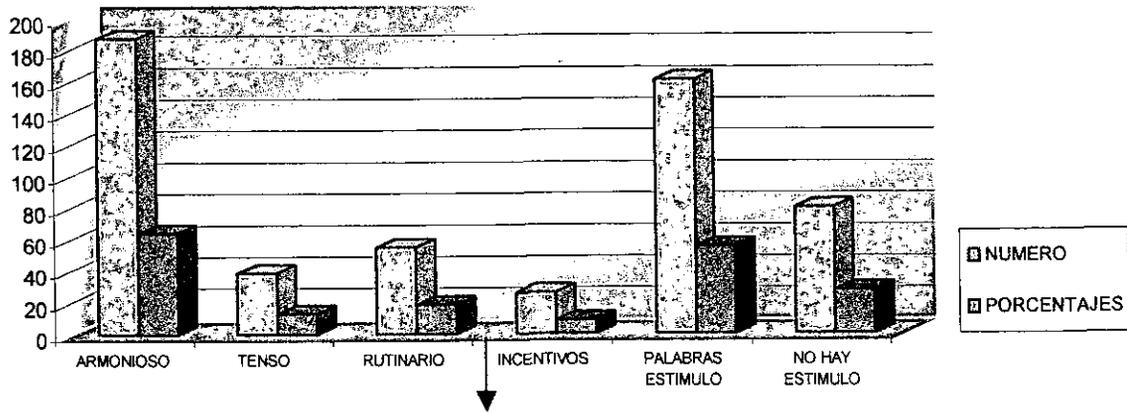


4.6 MEDIO AMBIENTE SOCIO LABORAL

Teniendo en cuenta que el ambiente socio laboral se evalúa desde la manera como el desarrollo de las pautas esenciales le permiten a los individuos interactuar con los demás tanto física, como social e intelectualmente, en este punto queremos evaluar cual es la percepción que tienen los trabajadores del ambiente en el cual se desarrollan laboralmente, partiendo del clima laboral, la motivación para desempeñarse, las relaciones con los jefes y entre los compañeros de trabajo; al igual que los aportes que éstos están dispuestos a hacer para facilitar o propiciar un adecuado ambiente de trabajo.

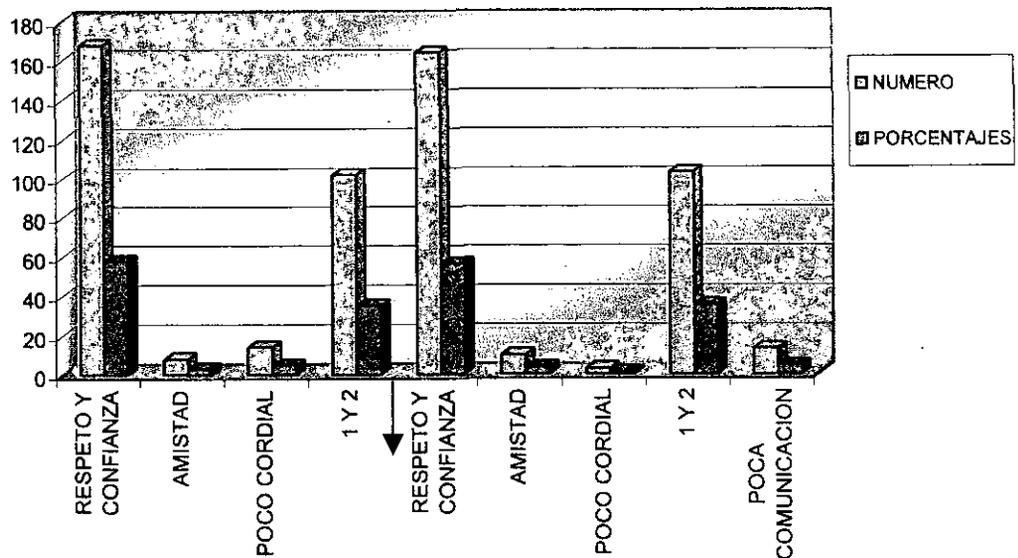
El personal considera que el clima laboral de sus divisiones o talleres es armonioso en un 64%, debido a que en estos espacios se les motiva con palabras de estímulo y aliento en un 55%, al igual que se les recompensa económicamente en un 9%; mas sin embargo hay empleados que en un 28% opinan que no existe un sistema de estímulos, para la recarga de trabajo, lo cual hace que el clima laboral sea tenso y rutinario.

GRAFICO 11. CONCEPCION DEL CLIMA LABORAL Y PROMOCION DE LA MOTIVACION EN COTECMAR CARTAGENA, AGOSTO 2002



Las relaciones laborales se miraron desde dos aspectos: la relación con el jefe en el cual el 57.5% piensa que es de respeto y confianza, de amistad en un 35%, y en menor porcentaje pero muy determinante para propiciar un buen clima laboral las relaciones poco cordiales las cuales las podemos vislumbrar en un 5%.

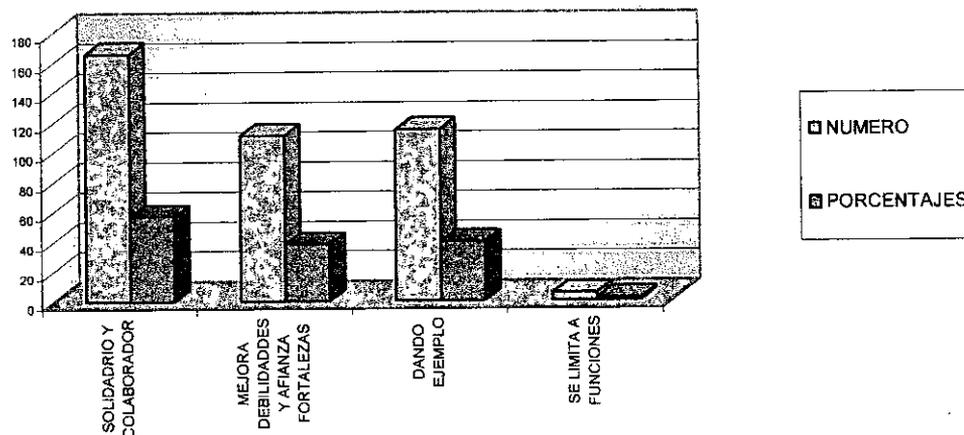
GRAFICO 12. CONCEPCION DE LAS RELACIONES LABORALES (JEFE- EMPLEADO), (ENTRE COMPAÑEROS) DEL PERSONAL QUE LABORA EN COTECMAR CARTAGENA, AGOSTO 2002



La relación entre compañeros de trabajo se puede decir que son asertivas debido a que el 56% posee relaciones de respeto, confianza y amistad; pero igual al anterior tipo de

relación también existen dificultades como poca comunicación 4.5% y poco cordial y distante en un 1.5%; La voluntad de contribución para mejorar los ambientes laborales se ven reflejadas en la disposición del personal de ser solidarios y colaboradores con sus compañeros (57%), hacer bien el trabajo para dar ejemplo (39.5%), dialogar para mejorar las debilidades y afianzar las fortalezas (38%) y encontramos casos donde la desmotivación lleva a la gente a limitarse a sus funciones sin permitir un tipo de relación mas cordial (1.7%).

GRAFICO 13. CONTRIBUCION DEL PERSONAL PARA MEJORAR O MANTENER EL AMBIENTE LABORAL EN COTECMAR CARTAGENA, AGOSTO 2002



4.7 OBSERVACIÓN

La observación como una técnica de recolección de información, es de gran aporte para el desarrollo de este tipo de trabajos investigativos por que le permite a la persona responsable de estas actividades complementar la información desde la percepción vivencial de cada uno de los momentos en que se aplicaron las entrevistas; lo cual permite darle una forma más cualitativa a lo que se quiere revelar.

COTECMAR es una empresa que ha venido creciendo de una manera positiva hablando en términos económicos, pero que tal vez ha dejado de lado el factor humano que es lo que en realidad le ha permitido a esta Corporación crecer y avanzar en el campo de la industria astillera, esto debido a la dinámica de cambio continuo en el que se encuentra la

Corporación ya que lleva poco tiempo de funcionamiento y su rápido crecimiento a preocupado a sus dirigentes por centrarse en estrategias de nuevo mercado, competencias científicas y tecnológicas, de esta forma descuidando la importancia de trabajar por el bienestar integral de su cliente interno.

Muchas de las personas a las cuales se entrevistaron desconocen la razón social de la empresa, su estructura orgánica y aspectos generales sobre los cuales ellos tienen muchas dudas, situación que me lleva a concluir que el proceso de inducción que se les brinda a las personas cuando se vinculan a la corporación es muy débil o que no se hace participativo a todos los niveles de la Corporación los cambios que en esta se han ido presentando a raíz de su crecimiento.

Al igual una problemática muy sentida son los bajos niveles de pertenencia Corporativa, esto es debido al tipo de vinculación laboral de los empleados a través de empresas temporales y a la estigmatización de trabajadores en misión que se le da a los empleados en esta condición lo que les genera sensación de inestabilidad laboral y por ende poco compromiso con la institución, esto influye en valores como la honestidad y respeto por la empresa.

Una sugerencia bastante notoria por parte de los empleados es trabajar programas encaminados a las familias, ya que este es tal vez uno de los factores que la Corporación ha dejado de lado, y no se ha establecido un medio para vincular a los miembros de las familias a esta, no teniendo en cuenta que este tipo de actividades sería un estímulo de mucha satisfacción para los empleados y un mecanismo para elevar los niveles de pertenencia familiar hacia la Corporación.

Por lo anterior se propone un proyecto de gestión que vaya encaminado a conformar grupos con las esposas de los trabajadores y los hijos donde se realicen actividades que les permitan conocerse, relacionarse, integrarse y compartir temas de interés; y sobre todo generar un cordial acercamiento hacia la empresa donde sus esposos y padres laboran día a día y han fundamentado relaciones de amistad y compañerismo con otras personas.

4.8 CUADRO DE PROBLEMA Y NECESIDADES DETECTADAS EN EL ANALISIS DE LA INFORMACION DE CALIDAD DE VIDA SOCIO LABORAL, AL IGUAL QUE POSIBLES ALTERNATIVAS DE ACCION DESDE TRABAJO SOCIAL.

4.8.1 Nivel Socio Económico Familiar

A. En cuanto a ingresos- egresos y dependencia económica

PROBLEMA	NECESIDAD	ALTERNATIVA DE ACCION
Los ingresos del 41.7% de los empleados a nivel operativo y asistencial no superan los dos salarios mínimos, siendo esta la única ganancia económica familiar, de la cual dependen familias relativamente numerosas, lo cual se convierte en la causa de problemas económicos.	Generar otras posibilidades de ingresos económicos que ayuden a soportar los gastos básicos familiares.	Capacitar a los miembros de las familias dependiendo de sus intereses y habilidades en cursos y ocupaciones que de alguna forma le genere algún tipo de ganancia económica que contribuya a mantener los gastos de la familia.

B. Vivienda

PROBLEMA	NECESIDAD	ALTERNATIVA DE ACCION
Un porcentaje mínimo de trabajadores posee viviendas que se encuentran semiacabadas, en obra negra o les hace falta áreas por construir, por otro lado existe un porcentaje bajo pero significativo de trabajadores que poseen viviendas ubicadas en invasiones que viven en hacinamiento y que el inmueble no cuenta con los servicios públicos de tipo básico además sus ingresos no les permiten hacer mejoras.	Adecuar las viviendas de los empleados de tal forma que se mejore la calidad de vida de sus familias.	Gestionar con las cajas de compensación y con las instituciones constructoras de vivienda social la posibilidad de promocionar charlas donde estas entidades ofrezcan sus planes de vivienda y así se de la oportunidad al personal de participar en los concursos que estas entidades adelantan para que sus familias adquieran el inmueble o realicen las mejoras respectivas.

4.8.2 Relaciones Familiares del Empleado

PROBLEMA	NECESIDAD	ALTERNATIVA DE ACCION
<p>Los problemas detectados al interior de las familias se encuentran en porcentajes mínimos, distribuidos de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disputas conyugales 8% • Diferencias entre padres e hijos 4.5% • Rivalidad entre hermanos 3% 	<p>Mejorar o disminuir las relaciones de discordias existentes entre los miembros de las familias de las personas que prestan sus servicios en COTECMAR.</p>	<p>Realizar talleres y encuentros donde se traten temas que vayan dirigidos a limar las asperezas y fortalecer las relaciones entre los miembros de las familias, partiendo de la importancia de mantener en armonía los lazos familiares.</p> <p>Brindar asesorías Psicológicas y atención de casos a las familias que lo requieran con el fin de superar sus conflictos familiares.</p>
<p>El exceso de trabajo y la responsabilidad laboral que tienen que cumplir las personas que prestan sus servicios en COTECMAR, les limita el tiempo necesario para compartir con sus familias, situación que se convierte en la causa de problemas familiares.</p>	<p>Propiciar espacios donde los empleados tengan la oportunidad de compartir mas tiempo con sus familias, sin afectar el ritmo de producción que tienen que cumplir a nivel laboral.</p>	<p>Establecer programas de extensión familiar, donde los miembros de las familias del personal que labora en COTECMAR, tenga la oportunidad de compartir con los miembros de otras familias, de vincularse a la dinámica empresarial y de generar sentido de pertenencia hacia la Corporación.</p>



4.8.3 Medio Ambiente Socio Laboral

Clima laboral – relaciones laborales

PROBLEMA	NECESIDAD	ALTERNATIVA DE ACCION
<p>El 28% de la población entrevistada considera que no existe un sistema de estímulo que recompense la recarga de trabajo a la cual los empleados tienen que responder, lo cual hace que el clima laboral sea tenso y rutinario.</p> <p>El 5% del personal entrevistado considera que las relaciones con sus superiores son poco cordiales y distantes.</p> <p>En porcentajes mínimos pero considerables hay trabajadores que consideran que tienen dificultades de comunicación con sus compañeros de trabajo, que existen relaciones distantes y que la desmotivación los limita a cumplir solo con sus funciones sin permitir un tipo de relación más cordial con las personas que los rodean en el ambiente laboral.</p>	<p>Establecer un sistema de estímulos que reconozca la importancia de la labor de los trabajadores para alcanzar los objetivos Corporativos y a su vez contribuir a aumentar los niveles de motivación para que el rendimiento de los empleados sea óptimo, de esta forma incrementando los niveles de pertenencia hacia la Corporación y generando un clima laboral que permita que las relaciones interpersonales sean más cordiales.</p>	<p>Realizar actividades que vayan encaminadas a resaltar el desempeño laboral de las personas que más se destacan o que hayan hecho aportes significativos para el desarrollo Corporativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publicar en cartelera el empleado del mes por Direcciones. • Establecer un sistema de bonificaciones que incluyan a la familia del trabajador exaltado: viajes a las islas para el grupo familiar, inscripciones en gimnasios de la ciudad, anchetas de mercados, cursos artísticos y deportivos, entre otros. <p>Desarrollar talleres que vayan encaminados a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejo de las relaciones interpersonales. • Trabajo de equipo. • Toma de decisiones • La importancia de saber comunicarse. • Manejo de Conflictos, Entre otros. <p>Propiciar espacios de convivencia e integración diferente al laboral donde el personal tenga la oportunidad de conocer a las demás personas desde otro ambiente.</p>

5. PROYECTO: CONFORMACION DE GRUPOS PARA GENERAR ESPACIOS DE SOCIALIZACION E INTEGRACION CON LAS MADRES, COMPAÑERAS, ESPOSAS E HIJOS DEL PERSONAL QUE LABORA EN COTECMAR CARTAGENA

5.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar la conformación de grupos donde se generen espacios de participación, integración y formación con el fin de que los miembros de las familias de las personas que prestan sus servicios en COTECMAR sede Cartagena, tengan la oportunidad de invertir su tiempo libre en actividades productivas que contribuyan y fortalezcan su crecimiento tanto personal como familiar.

5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover los vínculos de identidad y pertenencia familiar hacia la Corporación.
- Ofrecer a través del intercambio social el desarrollo integral de los miembros de las familias del personal que labora en COTECMAR.
- Proporcionar atención Psicológica y formación en aspectos sociales según las necesidades individuales y colectivas de cada familia.
- Mejorar a partir de las herramientas que se le brinden a las personas en las actividades de formación las relaciones entre los miembros de las familias de tal forma que afiancen las fortalezas y superen las debilidades.
- Generar vínculos de amistad y compañerismo entre los miembros de las familias del personal que labora en la Corporación.

5.3 MARCO TEÓRICO

5.3.1 Gestión de Recursos Humanos (G.R.H) – Desarrollo Humano. El crecimiento y éxito de una empresa depende no solo del estudio de mercados, de las curvas de

experiencias, de los ciclos de vida de los productos, y de la tecnología implementada; es algo que va mucho más allá se trata de una planificación estratégica donde se involucren aspectos como las posibilidades de desarrollo humano que logren alcanzar las personas que prestan sus servicios a la misma mediante sus experiencias en ella.

En las últimas décadas ha existido una ampliación en el campo estratégico en el que se manifiesta el interés depositado en los recursos humanos esto con el fin que la empresa pueda contar con el apoyo de sus recursos humanos cuando se avecinen cambios, es decir que la empresa pueda movilizar a su personal para el cumplimiento de nuevos objetivos propuestos.

Este descubrimiento o redescubrimiento del hecho humano en el método estratégico se nota en el interés real depositado actualmente por los dirigentes en la cultura y el proyecto de la empresa, esto representa en efecto una apropiación por los grandes objetivos estratégicos de la empresa. Es decir existe un reconocimiento real de la importancia que tiene la interacción o sea de la sinergia entre lo social y lo económico.

Esta unión entre estrategia de empresa y gestión de recursos humanos no existe evidentemente solo en el momento de la puesta en práctica de la estrategia, también y debería decidirse sobre todo en la misma fase de elaboración, en este momento es cuando la función social tiene que jugar un papel más decisivo, al mismo nivel que las otras funciones que componen los comités de planificación estratégica.

Las elecciones estratégicas no deben pues seguir estando condicionadas únicamente por los razonamientos técnicos, financieros y económicos; la empresa es ante todo, un equipo de hombres y de mujeres, cuyos talentos, motivación y expectativas constituyen la lógica de los recursos humanos en la que debe fundamentarse, como en las demás lógicas las estrategias de la empresa.

Es de mucha importancia que la G.R.H sea participe de la elaboración de las estrategias de la empresa debido que de esta forma puede aportar ideas que vayan encaminadas a dar el reconocimiento que debe tener los recursos humanos por sus esfuerzos para cumplir los objetivos empresariales y de esta forma justificar por qué la empresa debe

invertir en el desarrollo individual y colectivo de todas y cada una de las personas y grupos que conforman la empresa como tal.

Permitir o facilitar el desarrollo humano de las personas que componen el grupo de colaboradores de la empresa es la labor de la G.R.H, la cual dentro de sus estrategias tiene tres misiones: adquirir talentos humanos, estimularlos y desarrollar sus competencias para el beneficio mutuo, es decir tanto de la empresa como del colaborador, estos referentes teóricos nos ubican en la parte del desarrollo de los recursos humanos esta misión de la G.R.H es fundamental en el marco de perspectiva estratégica empresarial. Desarrollar las competencias de la empresa es sinónimo de formación profesional, es decir de capacitaciones que le aporten al trabajador nuevos conocimientos que le faciliten el cumplimiento de sus funciones laborales, por otra parte favorecer el desarrollo humano de las personas que conforman la empresa es aplicar mecanismos o estrategias que vayan encaminadas a abarcar al trabajador como un ser integral, es decir no verlo solo como aquella persona que realiza un esfuerzo mental o físico para el cumplimiento de los objetivos empresariales, sino como un individuo que forma parte de otros grupos humanos como son la familia, la comunidad en que vive y la sociedad en general. La empresa a través de su Gestión de Recursos Humanos y en su labor social debe asumir y comprometerse con la tarea de aportar no solo a sus colaboradores los beneficios, sino hacerlo extensivo a los otros grupos humanos sobre los cuales estas personas tienen influencia o pueden ser influenciadas, lo anterior partiendo de la teoría de sistemas.

5.3.2 Familia. Son todas las personas que están a nuestro alrededor desde que nacemos procurando atender y comprender nuestras necesidades desde que estamos pequeños al darnos bienestar cuando lloramos, tenemos hambre, frío, calor, etc. Es por eso que quienes nos rodean desempeñan un papel importante en nuestra vida convirtiéndose en modelos de aprendizaje para los hijos, debido a que van a determinar el tipo de vida y las alternativas personales que desarrollara cada miembro del grupo familiar.

La familia es un sistema abierto dinámico que está en permanente contacto con el medio ambiente del cual recibe elementos que transforma adaptándolos a sus necesidades. Como sistema abierto influye en ella las intervenciones que se dan entre sus integrantes;

las cuales afectan a todo el grupo familiar y van a hacer depender de este manejo la estabilidad de la familia y de sus miembros.

El comportamiento de los integrantes de la familia está afectado por los sentimientos, valores, actitudes, expectativas y aspiraciones de cada uno; todo esto determina el clima y la organización de la familia.

Por lo anterior, se puede definir la dinámica familiar como el manejo de las relaciones e interacciones de los miembros de la familia que estructura una determinada organización al grupo; estableciendo para el funcionamiento de la vida en familia normas que regulan el desempeño de tareas y de roles las cuales producen divisiones de trabajo en todos sus integrantes.

Esta dinámica familiar es el campo de entrenamiento donde las personas adquieren la práctica y destreza para cumplir con una variedad de roles psicosociales tales como: el logro de la identidad y su proyección a la sociedad moldeada por las primeras experiencias aprendizajes a través de figuras de identificación como son los padres. A continuación se mencionaran algunos indicadores que permiten identificar la dinámica familiar:

- El manejo de las relaciones e interacciones entre los miembros del grupo familiar.
- El cumplimiento de las obligaciones de los roles y las normas de autoridad.
- El estilo propio para resolver y enfrentar dificultades cotidianas de la vida familiar así como las situaciones problemas.
- La calidad y el patrón de intercambio entre sus integrantes.
- El clima familiar (consecuencia de los aspectos anteriores), si es armónico, hostil, etc.

Todos estos elementos son los que van a propiciar en la familia el ambiente donde se produce el desarrollo y autorrealización de las personas. Los problemas cotidianos en el hogar no producen alteraciones graves en la vida en familia. Solo cuando las personas no saben manejar sus sentimientos para encontrar soluciones a pequeñas dificultades se produce una incapacidad que se convierte en un problema mayor que entonces si afecta a la unidad familiar y la imposibilita a dar respuestas a grandes crisis familiares. Por lo tanto esto influirá en el estado de ánimo de todos los miembros y repercutirá en cada uno

dependiendo de su capacidad para soportar y manejar tensiones, lo cual puede ser muy notorio en las otras actividades que realizan los integrantes del grupo familiar como son el rendimiento y la adaptabilidad para cambios en el estudio, el trabajo, las practicas recreativas o deportivas, etc.

5.3.3 Grupo. El grupo ha sido siempre un medio importante para la realización de los propósitos humanos. El hombre ha trabajado con pequeños grupos durante la mayor parte de su vida sobre la tierra, por lo que se han creado diversos conceptos de grupo. Pero para el Trabajo Social el grupo permite la organización de la colectividad.

Se ha demostrado desde el punto de vista sociológico que en la realización de una actividad es mejor trabajar en grupo que individualmente. Además el hacerse sociable es una de las metas de la educación en la sociedad.

Algunas definiciones de GRUPO:

Según ALBION SMOLL: El termino grupo es una designación sociológica conveniente para indicar cualquier numero de personas, grande o pequeño, entre las cuales se han establecido tales relaciones, que solo se puede imaginar a aquellas como un conjunto, un numero de personas cuyas relaciones mutuas son tan importantes como para que demanden nuestra atención.

Según HOMANS:

Entendemos por grupo a una cierta cantidad de personas que se comunican a menudo entre si , durante cierto tiempo y que son lo suficientemente pocas para que cada una de ellas pueda comunicarse con las demás, no en forma indirecta a través de otras si no cara a cara.

Según EUBANK:

Caracteriza al grupo como compuesto por dos o más individuos, ligados por una interacción psíquica cuyas relaciones mutuas pueden destacarse y distinguirse de

aquellas que tienen con cualquier otra persona, de suerte que la colectividad formada por ellos puede considerarse como una identidad.

¿QUE ES UN GRUPO PARA EL TRABAJO SOCIAL?

Es un conjunto de personas social y psicológicamente relacionadas entre si donde cada miembro acepta un conjunto de normas. En el que cada miembro cumple un cierto papel que constituye una identidad reconocida como tal, por los propios miembros del grupo y por observadores externos al mismo. Que cuenta con cierta estabilidad y permanencia cuyos miembros establecen entre sí un sistema de comunicación donde todos ellos participan de ciertos valores e intereses comunes y tratan de llevar a cabo ciertos objetivos, entre los cuales están lograr la organización, la educación social y la promoción social.

- a. El grupo debe ser identificable, tanto por sus miembros como por observadores externos.
- b. El grupo es una estructura social, en cuanto que cada uno de sus miembros es una parte y tiene una posición con relación a los otros miembros.
- c. En el grupo hay papeles individuales, siempre debe haber una acción personal para cada uno de los miembros.
- d. Las relaciones reciprocas son esenciales; en otras palabras debe haber contacto y comunicación entre sus miembros.
- e. Todo grupo tiene formas de comportamiento que influyen en la manera de desempeñar sus funciones. Todo individuo modifica su comportamiento por pertenecer a un grupo.
- f. Los miembros de un grupo tienen intereses y valores comunes. Un conflicto de valores supone la ruptura del grupo.

- g. La actividad del grupo y aun su misma existencia debe dirigirse a una o varias finalidades sociales. Esta debe ser la respuesta concreta al por qué y para qué de la existencia del grupo.
- h. Un grupo debe tener permanencia relativa.

El vínculo entre trabajo y familia es el examen de múltiples y variados tipos de relaciones, pero lo que hay que resaltar entre estos dos tipos de situaciones es la variable tiempo, la cual no sólo implica la posibilidad de satisfacer ambas necesidades, si no también de cumplir favorablemente las funciones que cada una de ellas demanda. Este utópico de equilibrio perfecto entre tiempos laborales y tiempos familiares solo puede concretarse en lo real, es decir una sociedad que sea económicamente estable y próspera que suministre a los individuos y sus familias adecuadas jornadas laborales que no sobrepasen los límites de la salud física y psicológica, cuyo contenido de trabajo satisfaga al hombre y se acompañen de salarios que permitan la satisfacción de necesidades vitales.

5.4 JUSTIFICACION

Esta estrategia de extensión familiar surge a partir de las necesidades expresadas por el personal que presta sus servicios en COTECMAR durante la aplicación de entrevista para la investigación de calidad de vida socio laboral que se realizó en julio de 2002.

Para los trabajadores es de mucha importancia que la Corporación establezca una labor de acercamiento y conocimiento de su núcleo familiar a través de proyectos dirigidos a la creación y ejecución de actividades donde los miembros de sus familias participen de los beneficios que la empresa les pueda ofrecer, pues este tipo de procesos favorece recíprocamente tanto al trabajador como a la empresa debido a que éste es un mecanismo de estímulo en el cual la Corporación está reconociendo y recompensando la labor diaria que los trabajadores aportan para el crecimiento y desarrollo de la empresa, además este tipo de actividades motivan al trabajador para que su rendimiento sea óptimo y sus niveles de productividad aumenten. Esto se convierte en un valor agregado a cada uno de los miembros de la familia que participan en los programas ya que fortalece los procesos al interior de la organización puesto que la familia es y seguirá siendo el núcleo fundamental de la Sociedad.

Estos programas responden al compromiso social que las empresas adquieren con la comunidad, ampliando y extendiendo los beneficios no solo al colaborador sino favoreciendo a su núcleo familiar, y comunidad en general, en pro de una sociedad más sana, productiva, con un mayor bienestar y calidad de vida.

Se ha establecido canalizar estas actividades a través de la conformación de grupos ya que estos son espacios de interacción y la forma en que se definan los aspectos como comunicación, liderazgo, entre otros, determinará el tipo de relaciones que desarrollen los miembros de las familias que los conformaran; Estos grupos son el primer antecedente de organización de tipo familiar en COTECMAR y con este se busca que los miembros del grupo interactúen y participen en las actividades que serán de beneficio para todos.

Un propósito claro de la creación de estos grupos es incentivar la participación de todos los miembros de las familias de tal forma que los niveles de identidad y pertenencia hacia la Corporación se vean reflejados no solo por el trabajador sino por cada una de las personas que conforman las familias y que esta tenga como resultado responsabilidad consigo mismo y con la empresa.

5.5 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La ausencia de un plan de bienestar dirigido a las personas que laboran en COTECMAR y sus familias ha generado sensaciones de inconformismo y por lo tanto bajos niveles de motivación. El personal que labora en la Corporación debido a los altos índices de producción y por ende el exceso de trabajo y la responsabilidad laboral posee poco tiempo para compartir con sus familias, situación que se convierte en la causa de algunos conflictos familiares.

Los constantes problemas familiares son situaciones que debilitan la convivencia de las familias al punto de llegar al distanciamiento e inclusive a la ruptura de los hogares; este tipo de situaciones sucede cuando los miembros de las familias no emplean de forma adecuada los canales de comunicación, no utilizan el dialogo como una herramienta que permita intercambiar ideas y pensamientos que posiblemente podrían dar solución a sus conflictos.

Una situación que se puede considerar como causa de conflicto dentro de las diversas problemáticas que puede poseer un grupo familiar es que alguno de los cónyuges no emplee de forma adecuada su tiempo libre, por ejemplo en muchos de los casos encontramos que en las familias las esposas son desempleadas o amas de casa y que la ausencia relativa de la pareja produce que estas personas desarrollen pensamientos equivocados debido a que los *compañeros se encuentra laborando*, ocasionando disputas que van deteriorando las relaciones de pareja y la vida familiar.

Por lo anterior se plantea este proyecto que busca consolidar grupos con los familiares de los empleados con el propósito de vincularlos de alguna manera a la dinámica empresarial y a su vez propiciar espacios donde se infundan estrategias que permitan armonizar la vida familiar, brindar a las compañeras de los empleados la posibilidad de emplear su tiempo libre en actividades productivas para su propia vida como son capacitaciones en artes y/u oficios, actividades de recreación y esparcimiento entre otras.

Por otra parte cuando una empresa posee un sistema de altos riesgos como lo es COTECMAR, dentro de sus políticas debe establecer la ejecución de planes que vayan encaminados a disminuir la potencialidad de las posibles causales de accidentes de trabajo; la empresa debe comprometerse no sólo con aspectos como la higiene, la seguridad industrial, la medicina preventiva, el saneamiento básico, sino además con aspectos sociales que involucren el entorno familiar del trabajador que es en determinado momento una de las razones por las cuales el empleado presta sus servicios a una entidad en busca de una remuneración que le permita brindar a su familia estabilidad económica, por lo que muchas veces sacrifica variables como el tiempo lo cual es determinante para la cohesión familiar y la resolución de conflictos. La problemática familiar es un factor de riesgo psicosocial que afecta el desempeño del individuo en sus labores cotidianas; un trabajador que posea problemáticas de este tipo reflejará a escala laboral bajo rendimiento, aislamiento, altos índices de distracción, situación que en el ámbito operativo puede causar accidentes de trabajo lamentables e irrecuperables. Toda empresa ya sea prestadora de servicios o generadora de productos busca que sus *clientes internos sean activos y dinámicos*, con altos niveles de productividad de tal forma que por su capacidad competitiva esta pueda mantenerse en los primeros lugares del exigente mercado. Por el contrario si una empresa no invierte en la repotenciación de sus trabajadores ya sea con programas de *bienestar que fortalezcan la parte personal*,

laboral, o familiar, a través de proyectos de capacitación, desarrollo humano o extensión familiar lo mas seguro es que encuentre un cliente interno insatisfecho, desmotivado y que no pueda rendir lo suficiente para que sus niveles de productividad puedan mantener a la empresa en los niveles de competencia exigidos por el mercado, de esta forma colocando en peligro la permanencia de la misma.

5.6 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El proyecto "Conformación de grupos para generar espacios de socialización e integración con las madres, compañeras, esposas e hijos del personal que labora en COTECMAR Cartagena", es una iniciativa que surge de los datos recogidos en la investigación de "Calidad de vida socio laboral en COTECMAR" que se realizó previamente, en la cual se obtuvo información específica de cada una de las variables que se analizaron. Entre las dificultades más relevantes se encuentra que el exceso de trabajo y la responsabilidad laboral que tienen las personas que prestan sus servicios en COTECMAR les obstaculiza dedicar el tiempo necesario para compartir con sus familias, situación que se convierte para algunas familias en la causa de conflictos familiares. Por otro lado el personal considera que la proyección corporativa hacia las familias de los trabajadores es muy débil y que los niveles de pertenencia de las familias hacia la empresa son muy bajos, al punto que los familiares desconocen la razón social de la corporación.

Por esta razón este proyecto busca ejecutar actividades que contribuyan al fortalecimiento del sentido de compromiso y pertenencia tanto del trabajador como de su familia.

Para este fin el proyecto se desarrollara en las siguientes etapas:

5.6.1 Para las esposas, compañeras y madres del personal soltero:

I ETAPA

Planeación: Es el momento en el que se estipulan actividades organizadas que apunten a mejorar la problemática detectada en el diagnóstico y a la cual este proyecto busca solucionar.

En esta etapa de planeación se estudia la viabilidad del proyecto en cuanto a recursos logísticos y financieros.

II ETAPA

Ejecución: Consiste en la puesta en marcha de las actividades que el proyecto determina:

Convocatoria a la primera reunión: A través de estrategias de divulgación como: plegables, carteleras, afiches o tarjetas personalizadas se invita a todas las esposas, compañeras y madres del personal soltero que presta sus servicios en COTECMAR en cargos fijos a asistir al lanzamiento del proyecto.

Se les explicara la finalidad del proyecto "Conformación de grupos para generar espacios de socialización e integración con las madres, compañeras, esposas e hijos del personal que labora en COTECMAR Cartagena", se priorizarán temas y actividades a realizar de acuerdo a las siguientes variables:

- **Capacitación y Formación:** Promover cursos de educación no formal donde se explote y/o fortalezcan las habilidades de tipo artesanal cultural o manual que posean las integrantes del grupo, con el fin de que estas personas inviertan su tiempo libre en actividades productivas y a su vez en un futuro estos conocimientos adquiridos les sirvan para generar otro ingreso económico a la familia, gracias a la comercialización de sus productos o servicios.

Realización de talleres formativos, conferencias, convivencias familiares, foros, dinámicas, entre otras técnicas de aprendizaje que le brinden a las participantes herramientas para su crecimiento personal y estrategias para mejorar o fortalecer sus relaciones en el ámbito familiar.

- Deporte: Opciones de actividades deportivas que faciliten la integración y recreación de las mujeres que conforman el grupo.
- Salud: Gestión de brigadas preventivas de salud en coordinación con la División de Salud Ocupacional acompañadas de charlas que promuevan la importancia del autocuidado y la buena salud.

Para cada una de estas actividades se busca detectar las mujeres que posean manifestaciones de liderazgo y deseen apoyar y fortalecer la conformación del grupo.

Las reuniones del grupo se realizarán cada dos meses teniendo en cuenta que para el próximo año el plan de bienestar de la Corporación se pondrá en marcha y habrá muchos mas programas y proyectos que ejecutar, además las reuniones que se realizarán serán de coordinación y evaluación mas sin embargo el proyecto evolucionara en las diferentes modalidades que se han planteado.

III ETAPA

Evaluación: Esta etapa se realizara de forma constante verificando luego de cada actividad la viabilidad del proyecto a través de las debilidades y fortalezas que se detecten en cuanto a:

- a. Motivación
- b. Numero de participantes
- c. Participación (variedad de sugerencias aportadas por las asistentes)
- d. Cohesión grupal
- e. Integración

Al final del proyecto se realizará un análisis del impacto que tenga el proyecto a nivel Corporativo.

5.6.2 Para los hijos del personal que labora en COTECMAR

I ETAPA

Planeación: Consiste en la estipulación de un plan de trabajo o actividades determinadas en el proyecto encaminadas a los hijos de los empleados.

II ETAPA

Ejecución: Consiste en llevar a cabo las actividades que el proyecto determina:

Convocatoria a la primera reunión: La convocatoria se realizara para tres grupos uno que estará conformado por niños de 7 a 10 años, de 11 a 15 años, y otro de 16 a 18 años.

El primer paso de esta reunión es darle a conocer a los hijos de los empleados qué es y a qué se dedica la Empresa donde laboran sus padres y la importancia de la labor de cada uno de ellos para alcanzar los objetivos Corporativos.

En esta etapa se les explicara la finalidad del proyecto y se les da a conocer el cronograma de trabajo en cuanto a tiempos y actividades.

El plan de trabajo se guiara por tres ejes:

- **Capacitación y Formación:** Promover cursos de educación no formal donde se estimule el crecimiento y fortalecimiento de las habilidades y talentos de tipo cultural y artísticos que posean los niños y jóvenes con el propósito de que estos hagan su vida más productiva invirtiendo su tiempo libre en actividades de sano esparcimiento y desarrollo Psicosocial.

Realizar talleres, foros, mesas redondas, debates, etc. sobre temas de interés y adecuados para cada edad que le brinde a los niños y jóvenes pautas para un crecimiento integral y para convivir en sociedad.

- Deporte: Crear grupos deportivos por los cuales los niños y jóvenes tengan mas afinidad, con el fin promover un crecimiento más saludable y a la vez recreativo.
- Salud: Desarrollar en coordinación con la División de Salud Ocupacional, campañas y brigadas preventivas de salud acompañadas de charlas que promuevan la importancia del autocuidado y la buena salud.

III ETAPA

Evaluación: Esta etapa se realizara de forma constante luego de cada actividad a través de técnicas evaluativas como collage, conversatorios cuestionarios, matriz DOFA, entre otros.

Al final del proyecto se evaluara a través del cumplimiento de los objetivos propuestos.

Al igual que con los grupos de las compañeras de los trabajadores se realizaran reuniones de Coordinación y evaluación con los niños y jóvenes cada dos meses, no perdiendo de vista que el curso del proyecto estará sujeto a las actividades que los diferentes ejes de trabajo aquí planteados requieran.

5.7 METODOLOGÍA

5.7.1 Para esposas, compañeras y madres del personal soltero con cargos funcionales en COTECMAR

ACTIVIDAD	TEMÁTICA	OBJETIVO	POBLACION	TECNICAS	INSTRUMENTOS	RESPONSABLE
Convocatoria a la primera reunión	<p>Dar a conocer la Corporación y el propósito del proyecto.</p> <p>Priorización de temáticas y actividades a realizar en cuanto a: capacitación y/o formación, salud y deporte que sean de interés de los participantes.</p>	<p>Reunir a todas las esposas, compañeras y madres posibles con el fin de dar a conocer el proyecto que se llevara a cabo.</p> <p>Establecer un cronograma de trabajo que responda a las necesidades que las integrantes del grupo consideren en cuanto a tres lineamientos principales de trabajo: Educación, deporte y salud.</p>	Esposas, compañeras y madres del personal soltero que labora en cargos funcionales en COTECMAR.	<ul style="list-style-type: none"> Exposición Conversatorio Trabajo de Grupo Dinámicas de presentación e integración. 	<ul style="list-style-type: none"> Vídeo bean Tarjetas de invitación Folleto Cámara fotográfica y/o de vídeo. 	<p>Analista Bienestar COTECMAR</p> <p>Estudiante en practica de trabajo social de la Universidad de Cartagena.</p>

ACTIVIDAD	TEMATICA	OBJETIVO	POBLACIÓN	TECNICAS	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES
Actividades de Capacitación y/o Formación.	Las que las participantes priorizen para desarrollar en cuanto a estimulación de habilidades manuales, Culturales, artesanales. Talleres, foros, debates, convivencias, conferencias, entre otras actividades de: crecimiento personal y fortalecimiento del grupo familiar	Estimular el desarrollo de las habilidades o tendencias artísticas que las integrantes del grupo posean. Contribuir a través de charlas constructivas al crecimiento personal de cada una de las participantes. Brindar a través de talleres elementos que le permitan a los participantes interactuar de forma adecuada dentro de su núcleo familiar y sociedad en general.	Esposas, compañeras y madres personal soltero que laboran en cargos funcionales en COTECMAR.	Talleres participativos	Los que los cursos en artes u oficios a desarrollar requieran. Para los talleres: • Video Bean • Carteleras con frases reflexivas. • Dinámicas grupales • Acetatos.	Coordinación para los cursos en artes y/u oficios: Analista de Capacitación COTECMAR Para los talleres de formación personal y familiar: Analista Bienestar COTECMAR Estudiante en practica Trabajo Social de la Universidad de Cartagena.

ACTIVIDAD	TEMATICA	OBJETIVO	POBLACION	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES
Actividades deportivas	Deportes que las participantes decidan quieren practicar	Generar espacios donde las participantes desarrollen actividades deportivas que contribuyan a mantener un buen estado de salud a su vez propiciando una mejor cohesión e integración grupal.	Esposas, compañeras y madres personal soltero que labora en cargos funcionales en COTECMAR.	Actividades deportivas Dinámicas recreativas	Los elementos y el material que los deportes o las dinámicas requieran para su desarrollo.	Coordinación por parte de la Analista de Bienestar y la estudiante en practica de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena.
Actividades de Salud	Las que las participantes deseen desarrollar al nivel de promoción y prevención en salud.	Realizar charlas preventivas y brigadas en salud que concientize al grupo de mujeres de la importancia que tiene el mantener un buen estado de Salud tanto de ellas como de su grupo familiar.	Esposas, compañeras y madres personal soltero que labora en cargos funcionales en COTECMAR	<ul style="list-style-type: none"> • Conversatorios preventivos • Brigadas de exámenes médicos y vacunaciones etc. 	<p>Los que las brigadas a realizar requieran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vídeo Bean • Cartelera • Acetatos • Folletos etc. <p>Los equipos médicos que requieran las campañas a realizar.</p>	Coordinación por parte de: Analista de salud ocupacional con apoyo de las EPS a las cuales están adscritas las integrantes del grupo

5.7.2 Para hijos del personal que labora en cargos funcionales en COTECMAR

ACTIVIDAD	TEMATICA	OBJETIVO	POBLACION	TECNICAS	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES
Convocatoria al lanzamiento del proyecto	Que es COTECMAR? Explicación del proyecto. Conocimiento del cronograma y plan de trabajo.	Reunir a toda la población infantil y juvenil (hijos de los empleados) con el fin de explicar los objetivos del proyecto y el cronograma de trabajo. Darle a conocer a los hijos de los empleados en que consiste la empresa donde laboran sus padres.	La población estará dividida en tres grupos: 1. Niños entre 7 y 12 años, con el cual básicamente se trabajara actividades lúdicas. 2. Jóvenes entre 13 y 16 años. 3. Jóvenes entre 17 y 18 años.	<ul style="list-style-type: none"> Exposición Conversatorio Dinámicas de presentación. 	<ul style="list-style-type: none"> Vídeo Bean Tarjetas de invitación Folletos Cámara fotográfica y/o vídeo 	Analista de Bienestar COTECMAR Estudiante en práctica de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena.

ACTIVIDAD	TEMATICA	OBJETIVO	POBLACION	TECNICAS	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES
Actividades de Capacitación y Formación.	<p>Cursos de danza teatro, manualidades, pintura, música entre otros, según el interés de los participantes.</p> <p>Talleres, foros, convivencia, debates, entre otras técnicas a cerca de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento personal. • Convivencia social • Relaciones Familiares. 	<p>Estimular el desarrollo de las habilidades y talentos que los niños y jóvenes posean.</p> <p>Brindar pautas a los niños y jóvenes que les permitan mejorar o fortalecer sus relaciones interpersonales o familiares.</p>	<p>Los tres grupos de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Niños entre 7 y 12 años. 2. Jóvenes entre 13 y 16 años. 3. jóvenes entre 17 y 18 años. 	<p>Las técnicas que los cursos requieren.</p> <p>Talleres participativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposición • Conversatorios • Trabajo de Grupo • Dinámicas 	<p>Los que los cursos requieren para su desarrollo.</p> <p>Talleres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Video Bean • Retroproyector de acetatos. • Carteleros con frases reflexivas. • Dinámicas plegables 	<p>Analista de Capacitación.</p> <p>Analista de Bienestar.</p>
Actividades deportivas	<p>A las que los niños y jóvenes más afinidades para practicar.</p>	<p>Fomentar en los niños y jóvenes una sana cultura deportiva que les permita crecer en un ambiente sano y a la vez integrarse de una forma recreativa y dinámica como grupo.</p>	<p>Los tres grupos de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Niños entre 7 y 12 años. 2. Jóvenes entre 13 y 16 años. 3. jóvenes entre 17 y 18 años. 	<p>Las técnicas que se requieren para el entrenamiento deportivo.</p>	<p>Los utensilios deportivos que se requieren para llevar a cabo las prácticas de los deportes.</p>	<p>Coordinación por parte de la analista de Bienestar de la Corporación</p> <p>Estudiante en práctica de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena.</p>

ACTIVIDAD	TEMATICA	OBJETIVO	POBLACION	TECNICAS	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES
Actividades de salud	Campañas preventivas de salud oral. Controles de crecimiento y desarrollo. Brigadas de Vacunación. Entre otros.	Realizar actividades preventivas de brigadas y charlas dinámicas que concientizan a los menores de la importancia del cuidado del buen estado de salud.	Los tres grupos de: 1. Niños entre 7 y 12 años. 2. Jóvenes entre 13 y 16 años. 3. jóvenes entre 17 y 18 años.	Campañas y brigadas de prevención. Talleres participativos. Dinámicas que infundan estrategias para el cuidado del cuerpo y la mente.	Los equipos médicos que se requieran para el desarrollo de las brigadas y campañas. Talleres, conferencias, u otras estrategias de charlas preventivas o promocionales: <ul style="list-style-type: none"> • Video Bean • Retroproyector • Televisor- VHS. • Cámara fotográfica o de vídeo • Cartelera- afiches y folletos. 	Coordinación por parte de la Analista de salud Ocupacional Con las EPS y Cajas De Compensación a las cuales están adscritos los hijos de los empleados.

NOTA: Las reuniones de los niños y jóvenes se realizaran por separado según el grupo de edades, al igual se tiene presente que las actividades dirigidas al grupo de menor edad serán enfatizadas básicamente en actividades que estimulen la recreación y el deporte.

5.8 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

5.8.1 Para las cónyuges y/o madres del personal soltero que labora por funcionamiento en COTECMAR

FECHA	ACTIVIDAD
MES 1	Convocatoria a la primera reunión para informar los objetivos del proyecto a llevar a cabo, explicar la razón social de la empresa, la importancia de la labor de los padres para el desarrollo de la Corporación, priorizar temas a trabajar y establecer cronograma a seguir.
MES 2	Actividad de Capacitación y Formación: Talleres de formación, Temas: Que es trabajar en grupo? y cual es la importancia de la Familia para la sociedad?
MES 4	Actividades Deportivas: Apertura a las practicas deportivas por grupos y deportes seleccionados para desarrollar.
MES 6	Actividades de Salud: Realización de charlas y desarrollo de campañas preventivas dependiendo de las temáticas priorizadas anteriormente.
MES 8	Actividades de Capacitación y Formación: Capacitación para el desarrollo y estimulación de las habilidades y/o talentos que posean las integrantes del grupo en las modalidades que anteriormente se hayan decidido.
MES 10	Actividades Deportivas: Practica de las modalidades deportivas priorizadas por el grupo.
MES 12	Actividades de Salud: Desarrollo de talleres preventivos y Brigadas de Salud.
MES 14	Evaluación de la primera fase del proyecto por parte del grupo y los coordinadores de actividades a través de mesas de trabajo y análisis DOFA.

NOTA: Este cronograma es tentativo, las actividades a desarrollar en él dependen de las decisiones del grupo, las reuniones serán bimestrales como aquí esta planteado, sin embargo la intensidad de los tiempos para el desarrollo de las diferentes modalidades de capacitaciones, practicas deportivas y campañas de salud serán las que cada una de las actividades anteriormente mencionadas requieran, en cuanto a la disponibilidad de tiempo que las diferentes Coordinaciones puedan conseguir con las entidades de apoyo. También se realizaran reuniones para conmemorar días especiales alusivos a la Mujer, Madre entre otras ocasiones donde se exalte la importancia de la mujer para la sociedad.

El cronograma está estipulado para quince meses es decir los tres meses finales del año 2002 y durante el año 2003, la continuidad del proyecto depende del impacto que este haya tenido a nivel Corporativo y de la motivación que presenten las integrantes del grupo para continuar.

5.8.2 Para los hijos del personal que labora por funcionamiento en COTECMAR

FECHA	ACTIVIDAD
MES 1	Convocatoria a la primera reunión para informar los objetivos del proyecto a llevar a cabo, explicar A que se dedica COTECMAR y la importancia de la labor de los padres para el desarrollo de la Corporación, priorizar temas a trabajar y establecer cronograma a seguir.
MES 2	Actividad de Capacitación y Formación: Talleres de formación, Temas: Que es un grupo y como me debo comportar como miembro activo de un grupo? Cuales son mis deberes y derechos como miembro de mi familia?
MES 4	Actividades Deportivas: Apertura a las practicas deportivas por grupos y deportes seleccionados para desarrollar.
MES 6	Actividades de Salud: Realización de charlas y desarrollo de campañas preventivas dependiendo de las temáticas priorizadas anteriormente.
MES 8	Actividades de Capacitación y Formación: Capacitación para el desarrollo y estimulación de las habilidades y/o talentos que posean las integrantes del grupo en las modalidades que anteriormente se hayan decidido.
MES 10	Actividades Deportivas: Practica de las modalidades deportivas priorizadas por el grupo.
MES 12	Actividades de Salud: Desarrollo de talleres preventivos y Brigadas de Salud, controles de crecimiento y desarrollo.
MES 14	Evaluación de la primera fase del proyecto por parte del grupo a través de técnicas como el conversatorio, el colage, mesas de trabajo entre otras. Y los coordinadores de actividades a través de análisis DOFA.

NOTA: Este cronograma es tentativo, las actividades a desarrollar en él dependen de la disponibilidad de tiempo que los coordinadores de cada uno de los ejes de trabajo (Capacitación - Formación, deporte y salud) puedan negociar con las entidades de apoyo como son las EPS y las cajas de compensación; Los tiempos serán manejados de tal forma que no interfieran en la dinámica académica de los integrantes del grupo. Los talleres formativos que serán planeados y ejecutados por la Analista de Bienestar y la estudiante en año social tienen tres frentes de trabajo crecimiento personal, convivencia social y relaciones familiares; Para efectos de mejor comprensión se trabajara con los tres grupos anteriormente seleccionados: niños de siete a diez años, de once a quince y de dieciséis a dieciocho, esto con el fin de adecuar las estrategias de desarrollo de las temáticas a tratar de acuerdo a la edad de los grupos.

El cronograma está estipulado para quince meses es decir los tres meses finales del año 2002 y durante el año 2003, la continuidad del proyecto depende del impacto que este haya tenido a nivel Corporativo y de la motivación que presenten las integrantes del grupo para continuar.

5.9 PRESUPUESTO PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO.

5.9.1 Para las compañeras, esposas y madres del personal soltero que prestan sus servicios en COTECMAR:

- CONVOCATORIA

Material Didáctico:

Recursos	Cantidad	Valor \$	Total \$
Papel kimberly	100 pliegos	1100	110.000
Resma de papel carta	1 resma	13.200	13.200
Cartucho de tinta a color HP DESKJET 400	1 cartucho	139.000	139.000
Lápices mirado	100	650	65.000
Total			327.200

Refrigerios:

Articulo	Cantidad	Valor \$	Total \$
Pasabolas	200	1200	240.000
Jugos	200	1000	200.000
Total			440.000

TOTAL CONVOCATORIA:

Detalle	Valor \$
Material Didáctico	327.200
Refrigerios	440.000
Lugar	150.000
Imprevistos	82.700
Total	1.000.000

- REALIZACIÓN DEL PRIMER TALLER FORMATIVO

TEMÁTICAS: ¿Que es trabajar en grupo?

¿Cuál es la importancia de la familia para la sociedad?

Material Didáctico:

Articulo	Cantidad	Valor \$	Total \$
Resma de papel	1	13.200	13.200
Tijeras	100	800	80.000
Pegantes	30	900	27.000
Marcadores	20	850	17.000
¼ Cartulinas	50	900	45.000
Total			182.200

Refrigerios:

Articulo	Cantidad	Valor \$	Total \$
Pasabolas	200	1200	240.000
Jugos	200	1000	200.000
Total			440.000

TOTAL REALIZACIÓN DEL PRIMER TALLER

Detalle	Valor \$
Material Didáctico	182.000
Refrigerios	440.000
Lugar	150.000
Imprevistos	127.000
Total	900.000

5.9.2 Para los hijos de las personas que prestan sus servicios en COTECMAR

CONVOCATORIA Y REALIZACIÓN DEL PRIMER TALLER FORMATIVO: ¿Que es un grupo y como me deda comportar como miembro activo de un grupo? ¿Cuales son mis deberes y derechos como miembro de mi familia?

Materiales Didácticos:

Articulo	Cantidad	Valor \$	Total \$
Resma de papel de colores	1	13.500	13.500
Cartucho de tinta de color HP 400	1	139.000	139.000
Lápices marca Mirado	200	650	130.000
¼ Cartulinas	50	900	45.000
Lápices de colores	30 cajas	5000	150.000
Marcadores permanentes	20	850	17.000
Tijeras	100	800	80.000
Pegantes	30	900	27.000
Total			601.500

Refrigerios:

Articulo	Cantidad	Valor \$	Total \$
Mekatos	300	1000	300.000
Gaseosas	300	1000	300.000
Total			600.000

TOTAL CONVOCATORIA Y REALIZACIÓN DEL PRIMER TALLER

Detalle	Total \$
Material didáctico	601.500
Refrigerios	600.000
Lugar	150.000
Imprevistos	48.000
Total	1.400.000

NOTA: Este presupuesto solo indica los valores de la primera fase del proyecto (convocatoria y realización del primer taller formativo), el cual será ejecutado por la estudiante en práctica de Trabajo Social con el apoyo de la Analista de Bienestar de COTECMAR. En la medida que se vaya desarrollando el proyecto este mismo designara el presupuesto necesario para su ejecución, partiendo de que este proyecto cuenta con la particularidad que indica los inicios pero en la medida de su desarrollo se van construyendo las actividades a realizar y por ende los insumos necesarios.

Es importante anotar que algunos de los materiales relacionados en este presupuesto son reutilizables y de alguna forma se podrían obviar al momento de obtenerlos, mas sin embargo se enuncian para estimar un margen de error.

5.10 RESULTADOS ESPERADOS

- La conformación de grupos donde los familiares del personal que labora en COTECMAR, se relacionen entre si, creen lazos de amistad y compañerismo que les permita compartir los logros obtenidos a nivel familiar o apoyarse unos a otros en situaciones difíciles.
- Que las familias del personal que presta sus servicios en COTECMAR conozca la importancia del papel que juega la labor de sus familiares para que el proceso productivo y de servicio que se presta en la empresa alcance los logros y resultados Corporativos.
- Que la Corporación a través de la gestión del Departamento de Talento Humano con entidades de apoyo (Cajas de Compensación) brinde a las familias de los empleados un espacio de socialización donde las personas tengan la oportunidad de crecer a nivel personal y fortalecer las relaciones familiares.

- Que este tipo de trabajo de extensión familiar que se adelantara en la Corporación se convierta en un valor agregado a la motivación de las personas para desempeñar sus labores, debido a la percepción que estos tengan de la importancia que tiene para la empresa contribuir con el desarrollo integral no solo del trabajador como tal sino de su grupo familiar.
- Que la motivación de los empleados para desarrollar sus labores aumente, contribuyendo a mejorar los niveles de productividad de la Corporación y de competitividad en el mercado.
- Que los conflictos familiares y a la vez los riesgos psicosociales que estos causan en el individuo se disminuyan de tal forma que las posibilidades de accidentes de trabajo sean mínimas.

5.11 EVALUACION

Luego de cada actividad propuesta en la metodología, se evaluará a manera de conversatorio como un mecanismo de seguimiento y control, aspectos como la motivación, las enseñanzas, cohesión grupal, entre otros.

Al igual a través del análisis DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas) se evaluarán los momentos más representativos y los avances más marcados, encaminados a la realización de los objetivos para aprovechar de esta forma las fortalezas y mejorar las debilidades para que el accionar de las siguientes actividades sea mas eficaz.

5.12 INDICADORES DE GESTION

Al final de la realización del proyecto, el equipo de trabajo encargado de coordinar y ejecutar el mismo, verificará por medio del cumplimiento de los objetivos propuestos en primera instancia el éxito o fracaso de las actividades desarrolladas y por ende la viabilidad del mismo para un periodo posterior.

Para efectos de evaluar la eficacia de la gestión del desarrollo de este proyecto se utilizarán los siguientes indicadores:

- **IDENTIDAD:** se analizará desde el sentido de pertenencia que tanto el empleado como su familia demuestren hacia la Corporación, a través de la eficiencia de su trabajo y el logro de los objetivos comunes.
- **PARTICIPACION:** Con este indicador se mirará el aprovechamiento por parte del empleado y su familia de aquellos espacios que la empresa genere a fin de estimular la creatividad en pro de su trabajo y vida personal.

Al igual se analizara de qué forma existe un ambiente democrático en el que las personas que están involucradas en este proyecto tienen la confianza de aportar conocimientos útiles y valederos para el proceso como tal.

- **MOTIVACION:** Se ve reflejada en un conjunto de actitudes proactivas del trabajador en el desempeño de sus labores y de la familia en el desarrollo del proyecto a fin de demostrar su grado de satisfacción con las actividades que se están adelantando en la Corporación en pro de su Bienestar personal y familiar.
- **CREATIVIDAD:** Este indicador se utilizara para medir en qué proporción las personas que integran los grupos realizan una función por iniciativa propia, o realizan aportes significativos para el desarrollo del proyecto.
- **RESPONSABILIDAD:** Se reflejará en la eficiencia y el compromiso que demuestren las personas que integran los grupos en el desempeño de sus labores y actividades que le son asignadas dentro del grupo.
- **CLARIDAD ORGANIZACIONAL:** Es la visión clara que tengan las familias de los empleados con respecto al funcionamiento, organización y actividades que rigen la Corporación donde laboran sus cónyuges y/o padres.
- **COMUNICACIÓN:** El cumplimiento de este indicador se medirá de dos formas: a. Se reflejara en la manera como se esté presentando el flujo de información al

- interior de los grupos de tal forma que permita avanzar el proceso o por el contrario obstaculice el crecimiento del grupo. *b.* La otra forma es de que manera las herramientas de tipo comunicativo que se les esta brindando a las personas que integran los grupos en las diversas actividades de formación personal y familiar están contribuyendo al fortalecimiento de las relaciones intrafamiliares.
- **ESPIRITU DE GRUPO:** Es la capacidad que los miembros del grupo posean para trabajar en equipo de tal forma que los niveles de rendimiento del mismo se eleven y alcancen los objetivos propuestos.
 - **RELACIONES HUMANAS:** Son las actitudes y sentimientos que los integrantes del grupo generen entre sí para que las relaciones de trabajo sean armoniosas, en donde la comunicación sea abierta y la confianza permita no solo el intercambio de ideas sobre aspectos relacionados con el grupo como tal, sino también de la vida personal de cada miembro.

BIBLIOGRAFÍA

PARDO MARTINEZ, Luz Patricia – ARTEAGA URQUIJO, Patricia. Gestión social del talento humano, Ediciones Antropos Ltda, Santa fe de Bogotá 2000.

REYNA DE ZULUAGA, Julia. Gerencia social: Un nuevo paradigma en la formación profesional, Ediciones Facultad de ciencias sociales y humanas de la Universidad de Antioquía, Medellín Colombia 1997.

CHIAVENNATTO, Idalberto. Administración de recursos humanos, editorial Mc Graw Hill, Santa fe de Bogotá Colombia 1994.

DAVID, KEITH –NEWSTROM, Jhon W. Comportamiento Humano en el trabajo: Comportamiento Organizacional, Editorial Mc Graw Hill, México 1988.

C.H. BESSEYRE DES HORTS: Gestión estratégica de los recursos humanos, Editorial DEUSTO, Madrid, Barcelona, Bilbao.

OROZCO MONTOYA, Guillermo. Tu familia la mejor inversión, Editorial Universidad Pontificia Bolivariana, Santa fe de Bogotá, Noviembre de 1995.

INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR: Conceptos que propician el desarrollo integral de la prole y la comprensión de la vida familiar, Impreso en Heliografo Moderno, Santa fe de Bogotá 1984.

CERCLE SÁNCHEZ, Liliana, Trabajo Social y Grupos, ETME Ediciones S.A, México, Marzo de 1994.

ANEXOS

ANEXO A. ENTREVISTA

CORPORACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGIA PARA EL DESARROLLO DE LA INDUSTRIA NAVAL MARITIMA Y FLUVIAL

INVESTIGACION SOBRE LA CALIDAD DE VIDA SOCIO LABORAL EN COTECMAR

DIVISION DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO / ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL

ENTREVISTA PERSONALIZADA

1. DATOS PERSONALES

1.1 Nombres y Apellidos: _____

1.2 Grado: _____

1.3 Cédula de ciudadanía No: _____ de _____

1.4 Lugar y fecha de nacimiento: _____

1.5 Sexo: a. F __ b. M __

1.6 Dirección residencia: _____

1.7 Teléfono : _____

1.8 Estado civil:

- a. Soltero
- b. Casado
- c. Unión libre
- d. Separado
- e. Viudo

1.9 Dirección:

- a. SECGEN
- b. DIPMAM
- c. DISETI
- d. DILOG
- e. DIPBOC
- f. DIACAL
- g. DIPROY
- h. DIPLEG
- i. DIPMAL
- j. DICOM
- k. DICTEC

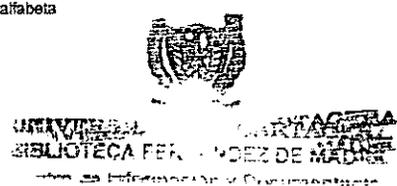
1.10 División o Taller: _____

1.11 Cargo: _____

2. COMPOSICION FAMILIAR

NOMBRE	PAREN	F. NAC	SEXO		ESCOLARIDAD					OCUPACION				ESPECIALIDAD	C. SALUD		
			F	M	P	S	T	Tg	U	A	E	D	I			Es	A

* Item 2: COMPOSICION FAMILIAR; Escolaridad: (p): primaria, (s): secundaria, (T): técnico, (Tg): Tecnólogo, (u): universitario, (A): Analfabeta
Ocupacion: (E): Empleado, (D): Desempleado, (I): Trabajador independiente, (Es): Estudiante, (A): Ama de casa



3. NIVEL SOCIO ECONOMICO

3.1 Ingresos mensuales de la familia

- a. Menos de \$ 618.000
- b. Entre \$ 618.000 y \$ 1.236.000
- c. Entre \$ 1.236.000 y \$ 1.854.000
- d. Mas de \$1.854.000

3.2 Origen de los ingresos familiares

- a. Salarios
- b. Arriendos
- c. Pensiones
- d. Negocios particulares

3.3 Egresos familiares mensuales fijos

- a. Hasta \$ 618.000
- b. Hasta \$ 927.000
- c. Hasta \$ 1.236.000
- d. Mas de \$ 1.236.000

3.4 Nivel de ahorro

- a. No hay ahorro
- b. Ahorra hasta 20% de los ingresos
- c. Ahorra más del 20% de los ingresos

3.5 Personas a su cargo en la familia

- a. Cónyuge
- b. Hijos
- c. Padres y/o parientes
- d. A y B
- e. Todos los anteriores

4. RELACIONES FAMILIARES DEL EMPLEADO

4.1 Como es la relación de padres e hijos

- a. Basada en la confianza y el respeto
- b. Amistosa o de camaradería
- c. Distante o indiferentes
- d. De discordia
- e. A Y B
- f. Otro, cual? _____

4.2 Como es la relación entre cónyuges

- a. De confianza, basada en el dialogo.
- b. Distante e indiferente
- c. De continuas discordias
- d. Otro, cual? _____

4.3 Cual es la situación conflictiva más frecuente en su familia

- a. Disputas conyugales
- b. Rivalidad entre hermanos
- c. Diferencias entre padres e hijos
- d. Agresividad entre todos los miembros de la familia
- e. Ninguna
- f. Otro, cual? _____

4.4 Que situación causa conflictos en su familia

- a. Problemas económicos
- b. Celos entre los miembros de la familia
- c. Diferencias religiosas
- d. Enfermedad de algún miembro de la familia
- e. Ninguna
- f. Otro, cual? _____

4.5 A que grupos pertenecen los miembros de la familia

- a. Cívicos
- b. Deportivos
- c. Culturales
- d. Religiosos
- e. Educativos
- f. Ninguno
- g. Otro, cual? _____

4.6 Cuales son las modalidades de recreación habituales de la familia

- a. Deportes
- b. Cine
- c. T.V
- e. Paseos
- f. Fiestas
- g. Ninguna
- h. Otro, cual? _____

4.7 Cual es la aspiración más relevante de la familia

- a. Adquisición de vivienda
- b. Adquisición de muebles y enseres
- c. Adquisición de vehículo
- d. Educación de los miembros de la familia
- e. Conservar o conseguir trabajo
- f. Otro, cual? _____

4.8 Cual es la necesidad más relevante de la familia

- a. Solución a conflictos familiares
- b. Estabilidad económica
- c. Mejorar las condiciones de salud de la familia
- d. Otro, cual? _____

4.9 Como se da la toma de decisiones en la familia

- a. Todos los miembros opinan
- b. Es por parte del padre
- c. Es por parte de la madre
- d. Se decide desde la pareja de cónyuges
- e. Otro, cual? _____

5. VIVIENDA

5.1 Tenencia de la vivienda

- a. Propia
- b. Arrendada

- c. No propia, no genera pago
- d. De padres o parientes

5.2 Condiciones de la vivienda

- a. Totalmente terminada
- b. Espacios delimitados, pero partes sin terminar
- c. Pisos de cemento, paredes sin repellar, espacios no delimitados.
- d. Faltan dormitorios y/o áreas por construir

5.3 Opciones de mejoramiento de vivienda

- a. Subsidio de vivienda caja de compensación
- b. Inversión de un porcentaje de los ingresos mensuales
- c. Crédito con almacenes de construcción
- d. Cesantías
- e. No aplica

5.4 Servicios públicos con los que cuenta la vivienda

- a. Energía eléctrica
- b. Alcantarillado
- c. Gas
- d. Agua
- e. Teléfono

5.5 Características del sector donde se ubica la vivienda

- a. Residencial
- b. Popular
- c. Comercial
- d. Invasión

6. MEDIO AMBIENTE SOCIO LABORAL

6.1 Como es el clima laboral de su división o taller

- a. Armonioso
- b. Tenso
- c. Rutinario

6.2 Como se promueve la motivación en su División o Taller

- a. Por medio de incentivos económicos o materiales
- b. Con palabras de estímulo y aliento
- c. No hay un sistema de estímulos
- d. Otro, cual? _____

6.3 Como es su relación con su jefe

- a. De respeto y confianza
- b. De amistad.
- c. Poco cordial, distante.
- d. A y B
- e. Autoritaria, no se tiene en cuenta la opinión del personal

6.4 Como es su relación con sus compañeros de trabajo

- a. De respeto y confianza

- b. De amistad y/ o compadrazgo.
- c. Poco cordial, distante.
- d. A y B
- e. Existe muy poca comunicación, se limitan solo a realizar su trabajo.

6.5 Como contribuye usted a mejorar o mantener un buen clima laboral

- a. Siendo solidario y colaborador con sus compañeros
- b. Dialogando para mejorar las debilidades y afianzar las fortalezas
- c. Haciendo bien el trabajo para dar ejemplo
- d. No se preocupa por aportar se limita a sus funciones

7. INTERESES, POTENCIALIDADES Y APTITUDES

7.1 En el siguiente cuadro especifique intereses, potencialidades y aptitudes de usted y los miembros de su familia. A: aprender E: enseñar P: practicar

ACTIVIDADES	LUDICA												DEPORTE														
	MUSICA			DANZA			PINTURA			TEATRO			SOFBOL			VOLEIBOL			FUTBOL			NATACION			ATLETISMO		
	A	E	P	A	E	P	A	E	P	A	E	P	A	E	P	A	E	P	A	E	P	A	E	P	A	E	P
MIEMBROS																											
TRABAJADOR																											
CONYUGE																											
HIJOS																											
OTRO																											

8. QUE SUGERENCIAS PROPONE USTED PARA EL PLAN DE BIENESTAR INTEGRAL COTECMAR DEL AÑO 2003.

9. OBSERVACIONES DEL ENCUESTADOR

Firma del encuestado

Firma del encuestador

ANEXO B. EVALUACIÓN PROYECTO DE GESTIÓN



CORPORACION DE CIENCIA Y TECNOLOGIA PARA EL DESARROLLO DE LA INDUSTRIA NAVAL, MARITIMA Y FLUVIAL.

FORMATO DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO:

“ CONFORMACIÓN DE GRUPOS PARA GENERAR ESPACIOS DE SOCIALIZACION E INTEGRACIÓN CON MADRES, COMPAÑERAS, ESPOSAS E HIJOS DEL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN COTECMAR CARTAGENA”

NOMBRE Y APELLIDOS	
NUMERO DE IDENTIDAD	

FACTORES DE EVALUACIÓN	GRADOS DE VALORACIÓN			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
IDENTIDAD: Sentido de pertenencia que el trabajador y la familia demuestra hacia la Corporación a través de la eficiencia de su trabajo y el logro de los objetivos comunes.				
PARTICIPACIÓN: La manera como la persona involucrada en el proyecto tiene la confianza de intervenir aportando conocimientos útiles y valederos para el proceso como tal.				
MOTIVACIÓN: Actitud proactiva que asume el participante a fin de demostrar su grado de satisfacción con el desarrollo del proyecto.				
CREATIVIDAD: Aportes innovadores y significativos que sugiere el participante por iniciativa propia para el desarrollo del proyecto.				
RESPONSABILIDAD: Se refleja en la eficiencia y el compromiso que demuestra el participante en el desempeño de las labores y actividades que le son asignadas dentro del grupo.				
CLARIDAD ORGANIZACIONAL: Comprende la visión clara que tengan los participantes de los grupos con respecto a la filosofía Corporativa y a la labor que desarrollan sus familiares dentro de la organización.				
COMUNICACION: Se refleja en la facilidad que el participante tiene para expresar, opinar e intercambiar ideas con el resto del grupo en pro de facilitar el crecimiento del mismo.				
ESPIRITU DE GRUPO: La capacidad que el participante posee de trabajar en equipo y colocá al servicio del grupo para alcanzar los objetivos propuestos.				
RELACIONES HUMANAS: Son las actitudes y sentimientos que el participante proyecta para que las relaciones del grupo sean armoniosas, generando un ambiente de confianza cálido y amable.				

OBSERVACIONES
