

**MIRADAS, REFLEXIONES E INQUIETUDES DE LA PRÁCTICA
PROFESIONAL: UN PUENTE PARA REPENSAR EL TRABAJO SOCIAL
DESDE LAS ESTRATEGIAS CULTURALES.**

MARTHA LUZ SOLANO BABILONIA

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

2015

**MIRADAS, REFLEXIONES E INQUIETUDES DE LA PRÁCTICA
PROFESIONAL: UN PUENTE PARA REPENSAR EL TRABAJO SOCIAL
DESDE LAS ESTRATEGIAS CULTURALES.**

MARTHA LUZ SOLANO BABILONIA

Trabajo de grado para optar al título de Trabajadora Social

Tutor

ANA POMBO GALLARDO

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

2015

Dedicatoria

A Dios, dueño de mi vida, a mis padres y hermanos, motor que me impulsa.

AGRADECIMIENTOS.

Agradezco a Dios por la vida y la sabiduría que me da todos los días.

A mis padres por sus sacrificios, amor, dedicación y entrega incondicional para alcanzar juntos ese triunfo, a mis hermanos por la ayuda y por ser mi ejemplo a seguir.

A mi novio por su amor, comprensión y ánimo en los buenos y duros momentos.

A mi madrina y su familia por haberme acogido en el seno de su hogar, a mis profesores por compartir sus conocimientos, a mis compañeras por colaboración y amistad.

A la universidad y a todos sus entes administrativos, a Gestión Humana y Organizacional por permitirme poner en práctica los conocimientos adquiridos en mi formación.

Los llevo en mi corazón!

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	
1. RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	1
1.1. Misión	2
1.2. Visión	2
1.3. Valores Institucionales	2
2. CONTEXTO COMUNITARIO	3
2.1. Acercamiento a la caracterización de la población atendida en el proceso de acción profesional	5
2.1.1. Grafico 1: Edad	6
2.1.2. Grafico 2: Sexo	7
2.1.3. Grafico 3: Barrios	8
2.1.4. Grafico 4: Vivienda	9
2.1.5. Grafico 5: Fuente de Ingreso	10
2.1.6. Grafico 6: Problemáticas Identificadas	11
3. PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS	12
3.1. Diagnostico	13
4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	16
4.1. Justificación	16
4.2. Objetivo General	18
4.3. Objetivos Específicos	18
4.4. Referente Conceptual	19
4.4.1. Familia	19
4.4.2. Conflicto	19
4.4.3. Diálogo	20
4.4.4. Convivencia	20
4.4.5. Palabrero	21
4.5. Referente Teórico- Epistemológico	21
4.6. Referente Metodológico	26
4.7. Cuadro metodológico	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
CIBERGRAFÍA	29
ANEXOS	32
Anexo1. Encuesta condiciones socio familiares relacionadas con el manejo del descanso – Gestión Laboral y Relacionamiento – Recursos Humanos – Cerrejón, 2014.	

INTRODUCCIÓN

La práctica en el proceso académico posibilita el acercamiento, la observación y el análisis del medio o contexto institucional del cual se comienza a ser parte, permitiendo conocer e identificar los objetivos, valores y servicios característicos de la institución, despertando una actitud crítica y reflexiva entre el deber ser y el hacer en el contexto organizacional.

Esa actitud crítica y reflexiva no es más que el sin número de preguntas e interpelaciones que surgen al acercarse a la realidad que se quiere intervenir, estableciendo así convergencias y divergencias que permiten obtener claridad no solo teórica sino también política, profesional y personal frente al accionar desde el trabajo social. A su vez la practica si bien no se trata de ajustar la realidad a la teoría, permite la ampliación de los conocimientos adquiridos, valiéndose de un sin número de estrategias pedagógicas que facilitan nuevos aprendizajes y mayor profundización.

Pensar en la importancia de la práctica o acción profesional desde el Trabajo Social, lleva a reconocer que en el pleno ejercicio de la disciplina cobra sentido entender la realidad social desde una perspectiva holística, y dar sentido a las historias, costumbres y tradiciones de cada uno de los actores sociales que construyen y reconstruyen las realidades desde la cotidianidad.

Por lo anterior en este trabajo se mostraran los hallazgos encontrados en la práctica profesional, haciendo claridad sobre las herramientas que permitieron el ejercicio práctico, y a su vez, se mostrara la propuesta de intervención que nace de mis apuestas e intenciones como profesional y como nativa del departamento de la Guajira, planteando la necesidad de pensarse la intervención de trabajo social desde las particularidades culturales del contexto, validándolas y dignificándolas para ser incorporadas como estrategias de acción.

1. RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

Gestión Humana y Organizacional es una empresa legalmente constituida, que posee un grupo de profesionales en trabajo social destinados a prestar servicios de apoyo psicosocial a los empleados/familias de la compañía Carbones del Cerrejón Limited, la cual es su único y principal cliente desde su creación, con una experiencia hasta la fecha, de 9 años en la prestación del servicio.

Cuenta con una sede principal en el municipio de Fonseca, La Guajira; que atiende a los empleados/ familias asentadas en la zona sur del departamento, y una población pequeña del departamento del Cesar. Su segunda sede se encuentra en el municipio de Riohacha, que expande su atención a los municipios y corregimientos de la zona norte de la península de La Guajira.

Es una empresa contratista, suscrita a la compañía minera a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Cerrejón; en el cual encontramos dentro de todas sus disposiciones y programas, uno dirigido al control y la mitigación del efecto del sueño y la fatiga en el desempeño de los empleados, y en la prevención de accidentes de trabajo por esta causa, el cual se convierte en el objetivo operacional de Gestión Humana y Organizacional (GHO).

Por lo anterior GHO, ofrece un amplio portafolio de servicios con competencias para desarrollar: Diagnostico de la calidad de vida de empleados y núcleo familiar, Eventos pedagógicos para el desarrollo de las competencias humanas, Asesorías profesionales a nivel individual y grupal para el manejo de conflictos familiares, entre otros, que en la actualidad la convierten en líder en el proceso de, **Visitas de Reforzamiento de Hábitos de Descanso**; siendo esta ultima mi principal responsabilidad durante mi periodo de prácticas profesionales, y en cuyo proceso se centrara el desarrollo de este escrito, como muestra de mi acción profesional como estudiante en práctica de Trabajo Social, de la Universidad de Cartagena.

1.1. Misión

Ofrecer Servicios de Bienestar Social, complementarios, conexos y afines a Empresas de todos los sectores económicos de Colombia para mejorar la calidad de vida, y por ende la productividad de sus empleados dentro de un ambiente de seguridad y cooperación.

1.2. Visión

En el año 2015 Gestión Humana y Organizacional Ltda. Estará consolidada como la Empresa de Servicios de Bienestar Social que potencie el material humano de las Compañías que conforman el aparato productivo y comercial de nuestro país Colombia.

1.3. Valores Institucionales

- **ETICA Y CONFIABILIDAD.** La discreción en el manejo de la información es un pilar fundamental en nuestra compañía.
- **RESPECTO.** Mantener un ambiente de respeto entre los miembros de nuestra empresa y con nuestros clientes es fundamental para el logro de nuestras metas y objetivos.
- **TRABAJO EN EQUIPO.** Entendemos que el trabajo en equipo y el aporte de cada miembro es vital en la consecución de nuestros logros.
- **COMPROMISO.** Nos caracterizamos por nuestra constancia y compromiso para alcanzar los objetivos trazados, respetando la integridad de nuestro equipo humano.

2. CONTEXTO COMUNITARIO

Para la realización de las visitas de Reforzamiento de Hábitos de Descanso fueron escogidos por la contratista GHO diferentes barrios de las comunas tres y cuatro de la ciudad de Riohacha, siendo el barrio Cooperativo donde se concentro la mayor población de empleados de Carbones del Cerrejón, por lo cual será descrito como principal contexto comunitario utilizando el testimonio recolectado con la presidenta de la junta de acción comunal y diferentes líderes y lideresas en el primer acercamiento a la comunidad .

El barrio Cooperativo, ubicado en la comuna cuatro de la ciudad de Riohacha, fue fundado el 27 de marzo en el año 1981, por los líderes sociales Jaime Moreno, Albeiro Sánchez, Rosendo Redondo, Víctor Pareja, Alfonso Barro, Sonia Bermúdez, Ramón Ríos e Isabel Escudero, organizadores de la toma a las tierras de propiedad del guajiro Nicolás Lubo y su hijo Juan Lubo.

La toma al barrio Emilio Castrillon como fue llamado en sus inicios, empezó en la calle 12ª con carrera 20, avanzando progresivamente hasta abarcar en un tiempo bastante corto las calles 12ª hasta la 15 entre carreras 20 y 27, territorio que hoy representa uno de los barrios más grandes y poblados de la ciudad de Riohacha.

Con precarias condiciones de habitabilidad sus invasores lograron consolidar un esquema de organización que les permitió levantar sus “cambuches” sobre la base de las divisiones entre calles y carreras, requisito indispensable para consolidar su nomenclatura vial. Al igual fueron definidas tres zonas públicas y/o comunitarias destinadas para la construcción de la iglesia, el parque y el centro de salud.

Esas y otras acciones como la construcción de cuatro albercas comunitarias y dos aulas educativas construidas con el apoyo de la comunidad, fueron pieza clave para que al momento del registro del barrio unos años después de la toma o invasión al territorio, fuera llamado Cooperativo, haciendo alusión a la colaboración existente entre sus pobladores, hoy considerado como uno de los barrios más tradicionales de la ciudad.

En la actualidad el barrio Cooperativo es considerado el de mayor extensión territorial de la ciudad, dividido a causa de diferencias entre sus líderes comunitarios, en dos zonas; Cooperativo Sur y Cooperativo Norte, según cuenta la hoy presidenta de la junta de acción comunal cooperativo zona norte, Isabel Escudero. La población en su mayoría es oriunda del departamento de La Guajira, y se encuentra una pequeña población indígena (Wayuu) ubicados específicamente en la calle 13 con carrera 23 los cuales conservan aun sus viviendas tradicionales.

Según testimonios de los líderes y habitantes del Cooperativo, el barrio a pesar de su gran población, posee espacios comunitarios que impactan solo en un porcentaje mínimo de sus habitantes. El centro de salud que no funciona las 24 horas del día, se encuentra en precarias condiciones en materia de infraestructura y dotaciones. Posee un solo centro educativo que se queda corto en la cobertura en referencia a la población estudiantil residente en el barrio, que no posee otra alternativa que desplazarse a barrios aledaños para satisfacer sus necesidades educativas.

Para los niños y niñas el barrio ofrece poco, posee un solo espacio recreativo en toda su extensión que se encuentra en muy malas condiciones, y se ha convertido en un entorno propicio para la generación de inseguridad dentro del contexto comunitario. Para la atención de la primera infancia cuenta con solo 2 centros de cero a siempre que como se ha mencionado con anterioridad no es suficiente para la población.

En base a las necesidades básicas, el barrio cooperativo cuenta con todos los servicios públicos pero con fuertes problemas estructurales de agua, alcantarillado y fluido eléctrico, problemáticas que posee toda la ciudad. Sus vías solo esta pavimentadas en un 70% y de forma desorganizada.

Las necesidades según los habitantes de esta comunidad son variadas, se encuentra azotado por una ola de inseguridad producto o reflejo de las problemáticas, por lo tanto exigen “mayor presencia del Estado con programas diseñados para la juventud, con los cuales los jóvenes puedan dedicar su tiempo en el deporte, la cultura o la recreación.”¹.

Las necesidades priorizadas por la comunidad son la ampliación del alcantarillado fluvial que colapsa con bastante frecuencia, el mejoramiento de las condiciones del alumbrado público en zonas específicas del barrio, el funcionamiento del centro de salud las 24 horas y la construcción de un Cai de policía.

¹ Isabel Escudero, presidenta de la junta de acción comunal, cooperativo zona norte.

2.1. Acercamiento a la caracterización de la población atendida en el proceso de acción profesional.

Las visitas de reforzamiento de hábitos de descanso realizadas durante la práctica profesional, tuvieron como objetivo principal mostrar a las familias de los empleados del Cerrejón, un video que simulaba una jornada de trabajo nocturna, en el cual se identificaban diferentes estrategias y consejos para mitigar los efectos del sueño y la fatiga en el desempeño laboral, con el fin de dar a conocer a las familias de forma muy general cada una de las responsabilidades y los riesgos que enfrentan los empleados.

A su vez, reconociendo que no solo las condiciones del contexto laboral influyen de manera directa en el desempeño y el índice de accidentes de trabajo, fue aplicada a cada una de las familias la ENCUESTA DE CONDICIONES SOCIO-FAMILIARES RELACIONADAS CON EL MANEJO DEL DESCANSO; cuyo propósito fue identificar factores externos, ligados a las dinámicas familiares, condiciones de salud y relaciones comunitarias, que de forma directa o indirecta generaban condiciones de riesgo para un buen descanso y manejo de la fatiga.

A continuación se muestra la tabulación de los datos recolectados para su análisis y comprensión.

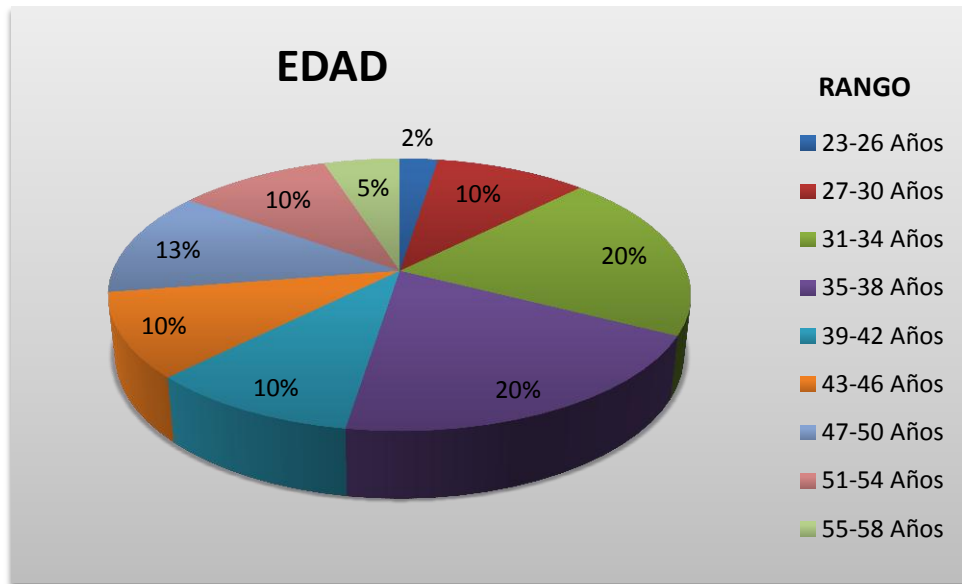
INSTRUMENTO: Encuesta de Condiciones Socio-Familiares Relacionadas Con El Manejo Del Descanso.

PERIODO DE APLICACIÓN: Marzo 25 – Mayo 31 de 2014

POBLACIÓN: 40 empleados-familias de la empresa Carbones del Cerrejón Limited; vinculados a las áreas de operación, mantenimiento y manejo de carbón.

ENCUESTADORA: Martha Solano Babilonia

2.1.1. GRAFICO1. EDAD.

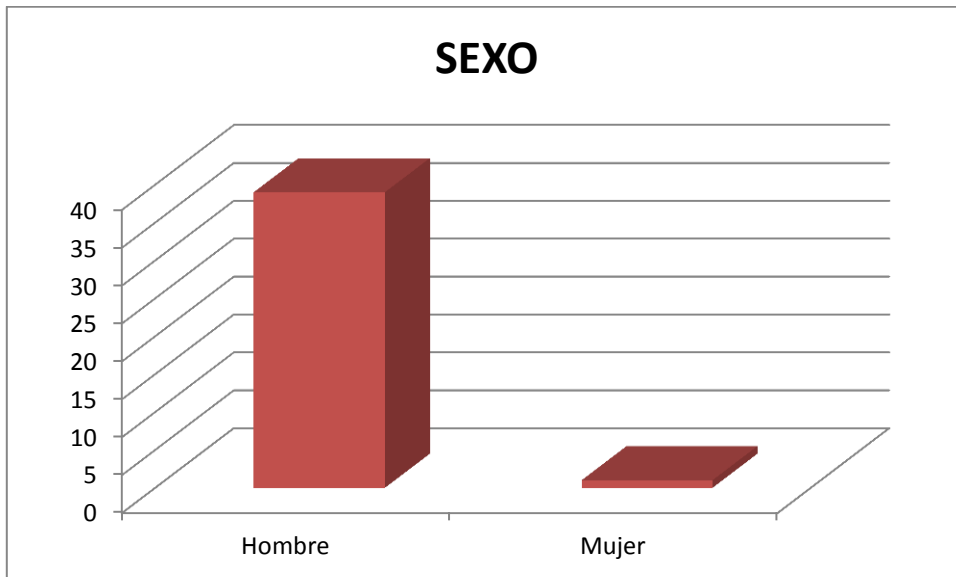


DISTRIBUCION DE LOS EMPLEADOS ENCUESTADOS SEGÚN SU EDAD.

FUENTE: Elaboración Propia.

En relación a la edad de los empleados encuestados se observa que, los dos porcentajes más altos corresponden a los rangos de 31-34 y 35-38 años, por cuanto se estima que los empleados son Adultos-jóvenes, en edad productiva desde el punto de vista laboral.

2.1.2. GRAFICO2. SEXO.



DISTRIBUCION DE LOS EMPLEADOS ENCUESTADOS SEGÚN SU SEXO.

FUENTE: Elaboración Propia.

El 99% de los empleados encuestados son hombres.

Encontramos en los indicadores² mostrados por el Cerrejón que para el año 2013 se encuentran vinculados en la compañía 5.765 Hombres y 476 Mujeres, con una diferencia de 5.289 empleados se muestran que son grandes las diferencias a nivel de no solo de género si no en el tipo de cargo ocupado.

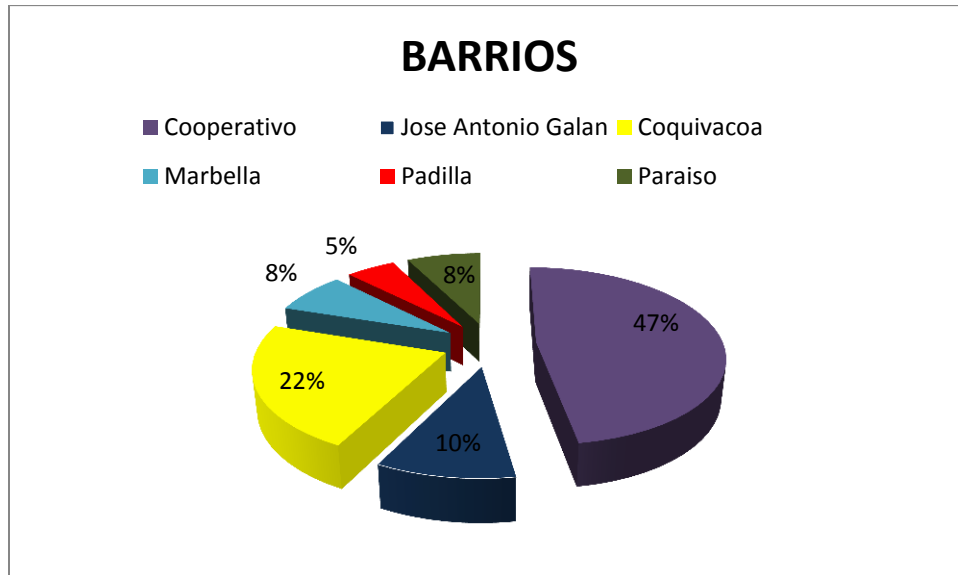
La revista Mundo Cerrejón en su edición número 56 ofrece un espacio para resaltar las labores realizadas por un grupo de mujeres que han logrado desempeñarse en varios cargos, tanto en la parte administrativa como operativa, en esta encontramos pequeños apartes que explican cómo ha sido a lo largo de la historia el desempeño de la mujer en el sector minero. *“Aunque no es masiva la presencia femenina en el trabajo minero, ya empiezan a verse otras caras, otras sonrisas, otras formas de asumir la vida y el trabajo.” “En 2003 asumió el cargo de gerente de Contraloría, convirtiéndose en la primera mujer en alcanzar un cargo de este nivel en Cerrejón.”*³

² Indicadores, Cerrejon.2013. <http://www.cerrejon.com/site/operacion-integrada/indicadores.aspx>

³ Revista Mundo Cerrejón N° 56. Pag 18.

http://www.cerrejon.com/site/Portals/0/documents/revista_cerrejon/Ed56_Nov2008.pdf

2.1.3. GRAFICO3. BARRIOS



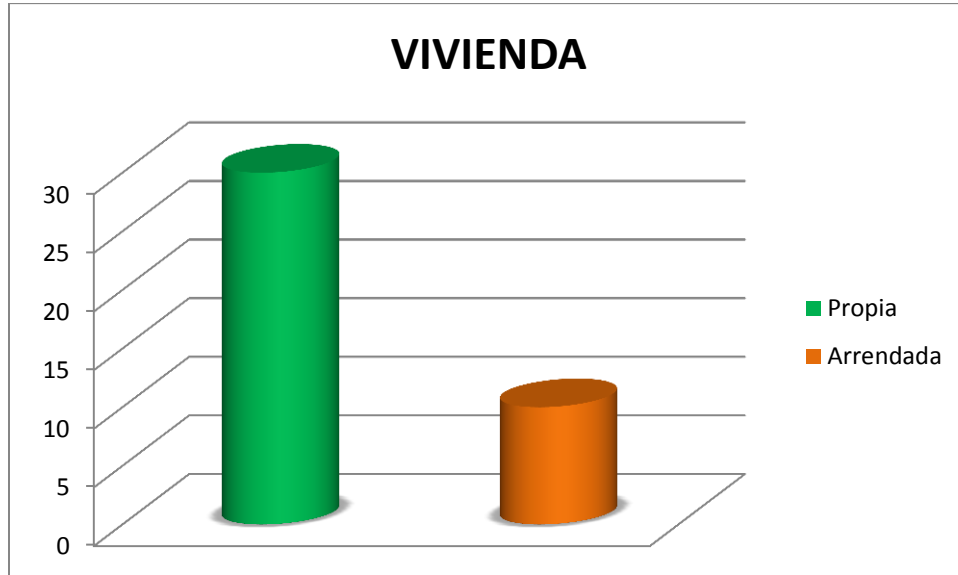
DISTRIBUCION DEL PORCENTAJE DE EMPLEADOS ENCUESTADOS SEGÚN EL BARRIO.

FUENTE: Elaboración Propia.

Fueron 6 los barrios seleccionados para la aplicación de la encuesta. Se observa que el barrio con mas empleados identificados, es el barrio Cooperativo, donde fueron realizadas 19 visitas domiciliarias⁴.

⁴ Desde Trabajo Social la visita domiciliaria es definida por autores como Ezequiel Ander-Egg como un “conjunto de actividades realizadas de manera más o menos sistemática y organizada, para actuar sobre un aspecto de la realidad social con el propósito de producir un impacto determinado”. (Ander Egg, 1.995:161).

2.1.4. GRAFICO4. VIVIENDA



DISTRIBUCION DE LOS EMPLEADOS ENCUESTADOS SEGÚN LA NATURALEZA DE SU VIVIENDA (PROPIA O ARRENDADA)

FUENTE: Elaboración Propia

30 de los empleados encuestados poseen una vivienda propia, algunos han sido beneficiados por créditos bancarios o del cerrejón, los cuales han sido invertidos para el mejoramiento o la construcción de la vivienda.

2.1.5. GRAFICO5. FUENTE DE INGRESO.

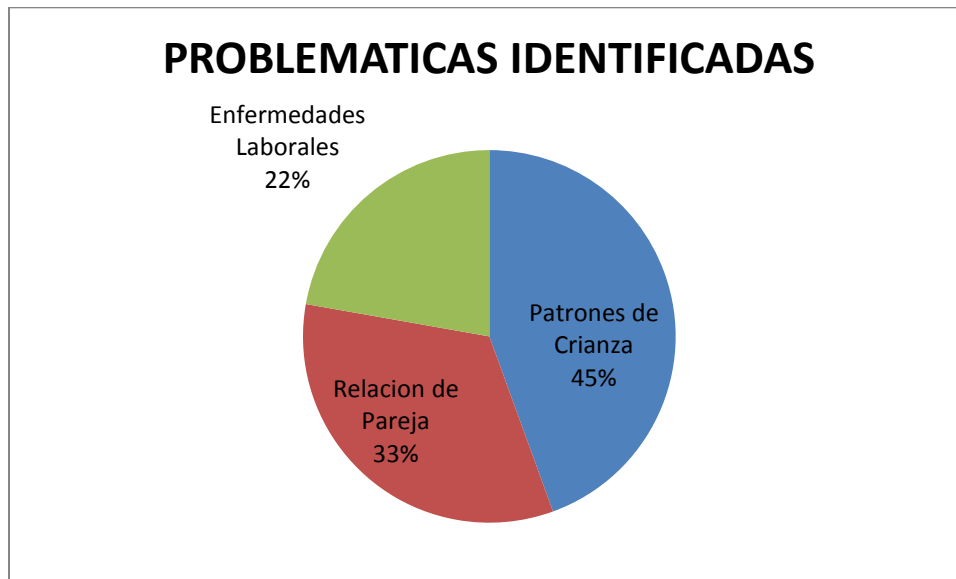


DISTRIBUCION DE LOS EMPLEADOS ENCUESTADOS SEGÚN SU FUENTE DE INGRESO.

FUENTE: Elaboración Propia.

De los empleados encuestados solo 3 cuentan con una fuente de ingreso extra al salario que reciben de Carbones del Cerrejón. Algunos empleados indican que existe una dependencia hacia la compañía al ser esta su única fuente de ingreso, por lo que se sienten vulnerables frente a situaciones de incapacidad o despido propias del ejercicio laboral.

2.1.6. GRAFICO6. PROBLEMATICAS IDENTIFICADAS



AGRUPACION DE LAS PROBLEMATICAS IDENTIFICADAS A TRAVES DE PREGUNTAS ABIERTAS.

FUENTE: Elaboración Propia

En este gráfico se observa que el 45% de las familias y empleados encuestados expresan preocupación por los patrones de crianzas practicados en su núcleo familiar, los cuales generan conflictos y contradicciones entre sus miembros. El porcentaje mínimo corresponde a los empleados que manifiestan sufrir de alguna enfermedad laboral⁵.

Dos de las tres problemáticas identificadas (*relación de pareja- patrones de crianza*) surgen de la agrupación de los testimonios expuestos por los participantes en la segunda sección de la encuesta, titulada RELACIONES FAMILIARES Y LABORALES⁶, en esta sesión los empleados y cada uno de los miembros de su familia, tuvieron la oportunidad de responder a preguntas abiertas sobre las relaciones del trabajador con su esposa y con sus hijos, dejando de manifiesto de forma específica los puntos críticos sobre la crianza de sus hijos, las expresiones de intolerancia e irrespeto entre los miembros del núcleo familiar, y a su vez los aspectos de pareja que se encuentran debilitados entre los padres.

⁵ Encuesta de condiciones socio-familiares relacionadas con el manejo del descanso. Marzo-Mayo de 2014.

⁶ Ver Anexo.

3. PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS

El ejercicio profesional realizado en Gestión Humana y Organizacional, la recolección y análisis de los datos proporcionados por la encuesta “*condiciones socio-familiares relacionadas con el manejo del descanso*”; aplicada a los empleados de la compañía Carbones del Cerrejón, asociados a las aéreas laborales de operación, manejo de carbón y mantenimiento, y a sus respectivos núcleos familiares; permitió la identificación de dos problemáticas centrales cuyas características y particularidades serán explicadas a continuación.

El irrespeto, la desobediencia, el desacato de normas, principios y valores; la sobreprotección, la imposición, la rigidez y hasta los “mimos” excesivos, son barreras u obstáculos que parecen estar arraigados en los contextos familiares de la actualidad. En la maravillosa pero difícil tarea de criar a los hijos, son muchas las dificultades que se encuentran, el formar a un ser independiente, con valores, y con una visión particular de la vida y de las personas que están a su alrededor, lleva consigo una serie de dificultades que en ocasiones se salen de control.

Debido a su frecuencia, los conflictos generados por los patrones de crianza ejercidos en las familias participantes en el proceso, constituyen la primera problemática identificada, que muestra como el mal ejercicio del poder, la imposición, la ausencia de canales de diálogo y comunicación, son detonantes que explotan a diario en la relación entre padres e hijos, convirtiéndose así el hogar, en un escenario de divergencias y posiciones extremadamente opuestas entre cada uno de sus miembros.

Este escenario de tensión desencadena un sin número de cargas emocionales y altos niveles de estrés, que conlleva entonces a otras barreras ya no entre padres e hijos, sino que se instalan como en una denominada zona de confort en las relaciones de parejas. Las distribuciones de tareas entre hombres y mujeres establecidas en nuestro sistema cultural, los espacios aceptados socialmente como íntimos, privados y públicos, y la misma dinámica ya mencionada alrededor de los hijos, plantean nuevos retos para las parejas que expresan con gran preocupación, como la carencia de comunicación, dialogo y estímulos en la relación, establecen una serie de rupturas en sus vínculos, que pasan a conformar la segunda problemática identificada a través de los relatos.

3.1 Diagnostico

Utilizar herramientas como la encuesta de “Condiciones socio-familiares relacionadas con el manejo del descanso” si bien ha permitido mantener el esquema de seguridad en el trabajo del Cerrejón, pues busca mitigar los efectos del sueño y la fatiga, y entiende que tanto la familia como el contexto comunitario es vital para esto, también se ha convertido en la posibilidad de conocer de primera mano cómo se configura la familia, como se definen roles desde el sistema cultural y como la familia genera soluciones a sus dificultades.

Sin embargo, las familias de la península de La Guajira y su sistema cultural, han sido temas de poco interés para los investigadores sociales y la academia en general, existe un pequeño grupo de antropólogos que han logrado consolidar escritos que dan algunas muestras de los significados, costumbres y representaciones de este territorio, obteniendo una triada conceptual entre *la familia, la cultura y La Guajira*.

Virginia Gutiérrez de Pineda, Michel Perrin y el antropólogo e investigador guajiro Weidler Guerra Cúvelo, han sido parte de los autores que con un particular interés e ímpetu por la organización social guajira y sus tradiciones, realizan aportes teóricos con validez científica en base a las normas, valores, lenguajes y símbolos característicos del departamento fronterizo de Colombia.

Es así como hoy se cuenta con elementos que ayudan a describir e interpretar las particularidades de la sociedad guajira, y, como sus elementos culturales pueden definir los roles, las relaciones y hasta los vínculos entre los miembros de un grupo familiar, este es en particular el objetivo de este diagnostico que busca relacionar esos elementos culturales mencionados en distintas obras, con las situaciones problemáticas encontradas y descritas en párrafos anteriores.

Daniel Quintero y María Amaris Macías en su texto “*¿la familia guajira?: una aproximación desde la cultura.*”; hacen una clara demostración de algunos aspectos que forman parte de lo que ellos denominan el *sistema normativo intrafamiliar* en el contexto guajiro, aspectos que permiten de alguna forma entender las particularidades encontradas en las problemáticas identificadas. Al hablar del *sistema normativo intrafamiliar*; los autores hacen alusión desde el paradigma funcionalista de los roles, a aquellos mecanismos utilizados para orientar los comportamientos de los individuos desde lo que de ellos se espera y se requiere en la sociedad.

Así, los **permisos, las sanciones y la autoridad**; son mecanismos que demuestran una dinámica especial en las familias guajiras, que deja al descubierto como en este departamento a pesar de predominar la cultura machista, donde el hombre es considerado como el principal o único proveedor del núcleo familiar, el que ejerce la “autoridad”, el de carácter fuerte e imponente; es el ámbito de lo privado, de lo íntimo de cada hogar, donde los papeles parecen invertirse.

Según los registros encontrados en la publicación de Quintero y María Amaris; los permisos, las sanciones y la autoridad, que deberían por simple lógica ser otorgados y/o ejercidos por el hombre, en la mayoría de los casos son las mujeres (las madres) quienes ostentan este poder.

El ejercicio de la autoridad y el papel rector del padre dentro del hogar hoy en la sociedad guajira se ha debilitado, su génesis se puede explicar en los casos de las familias de los empleados del Cerrejón, y en otros casos, desde su rol de proveedores. Son muchas las familias en las que se encontró un padre ausente, un padre que debido a sus jornadas laborales, que en el contexto de la empresa minera son bastante arduas; goza de poco tiempo de interacción con sus hijos y su pareja.

En este contexto es muy fácil encontrarse con hijos que ven a la madre como su autoridad y su ejemplo; ellos tienen una fuerte tendencia a crear vínculos y tener un acercamiento más fuerte con la madre. Por lo tanto asuntos como los permisos, las sanciones y el propio ejercicio de la autoridad, para el hombre se encuentra limitado en su contexto familiar. La constante presencia de la mujer en el hogar, le otorga, por la ausencia del padre, la autoridad y el rol de instructora.

En contraste, se observaron dinámicas en las que los padres optan por sobreproteger y consentir a sus hijos como forma de recompensa al poco tiempo que se encuentran presentes en sus hogares, esta estrategia genera un choque en el sistema de reglas, condiciones e interacciones ya impuesta por la madre; así la crianza de los hijos se convierte en un dilema para todos los miembros.

Las características encontradas a través de la aplicación de las encuestas, muestran que en la sociedad guajira la mujer que en ocasiones también actúa como co-proveedora del hogar, sostiene la responsabilidad casi completa de los asuntos que competen a la crianza, el apoyo y cuidado de los hijos, situación que a nivel de pareja también crean la necesidad de espacios de integración, de equilibrio en las cargas domésticas y mantener un buen nivel emocional y afectividad entre hombre y mujer.

En la península de La Guajira, la poligamia es una práctica socialmente aceptada entre los hombres, que al igual que otros elementos culturales, desestabiliza los

vínculos emocionales entre cada uno de los miembros del núcleo familiar, ocasionando conflictos a nivel de pareja, entre hermanos, pero sobre todo debilitando esa denominada condición moral que desarma a los padres al momento de ejercer la autoridad y determinar los patrones de conducta que deben ser cumplidos por todos los integrantes del grupo familiar.

.

4. PROPUESTA DE INTERVENCION

PALABREANDO: PROMOCIÓN DEL DIALOGO Y USO DE LA PALABRA COMO ESTRATEGIA PARA LA RESOLUCION DE CONFLICTOS AL INTERIOR DE LAS FAMILIAS DE LOS EMPLEADOS DE CARBONES DEL CERREJÓN. AÑO 2015.

4.1. Justificación

Algunos autores como Alfredo Carballada, insisten en la complejidad de las problemáticas sociales de la actualidad, y como, desde Trabajo Social se debe tener un especial interés por los escenarios emergentes para la intervención social, y mayor reflexión sobre por qué y para qué se interviene en dicha realidad.

Pensar en la complejidad de la realidad social y en la singularidad y/o subjetividad de los sujetos que la construyen, exigen a la disciplina de Trabajo Social pensar la intervención no solo desde el profundo conocimiento de la problemática, sino también desde el conocimiento de los individuos o colectividades, que al final validan o rechazan la posibilidad de intervención.

Carballada, enfatiza en la necesidad de configurar la intervención no solo en base a lo metodológico, sino que resalta la importancia de conocer las “circunstancias sociológicas, históricas y psicológicas” para determinar el desarrollo de la intervención en lo social. En este sentido al tiempo que se validan nuevos escenarios para la intervención y en especial para el quehacer desde el trabajo social, se exigen transformaciones institucionales que respondan a esas necesidades de los nuevos escenarios.

Así, planteando “lo social” como el resultado de los diferentes discursos e imaginarios sociales de quienes lo construyen, se exige una intervención más cercana a los espacios cotidianos. Esta intervención social en espacios cotidianos, reales y concretos, es según el autor el apropiado para construir procesos integradores, simbólicos e identitarios.

La intervención desde las ciencias sociales y desde la especificidad del trabajo social, se dan en escenarios singulares, por lo que se exige la no reproducción del quehacer desde el intento de imponer leyes universales que desconocen las particularidades de la realidad y de los actores que la construyen. Por lo tanto, categorías de análisis como la familia y su estructura, demandan una intervención orientada por aspectos históricos, sociales y culturales.

Para que el trabajo social pueda posicionarse, adentrarse y mantenerse en la sociedad de hoy, globalizada y cambiante, necesita hacer visibles las estrategias de acción de los sujetos involucrados en sus prácticas⁷. Por lo tanto es necesario pensarse estrategias de intervención desde trabajo social que respondan a lo cultural, lo simbólico y lo cotidiano, pues esta, no puede ser ajena a las condiciones históricas y particulares de la realidad.

Los diferentes escenarios y/o situaciones propias de las ciencias sociales, no pueden estar permeados por acciones descontextualizadas y acríticas, que pretendan recoger en una sola mirada la “cuestión social”; hoy se requiere como es planteada por diferentes autores, una intervención que dé cuenta de una perspectiva relacionada con lo cultural, en tanto responda al fortalecimiento del lazo social que se construye a partir de las relaciones sociales, los intercambios y reciprocidades que contienen una carga material y simbólica.

Lo anterior sustenta una iniciativa que nace desde el reconocimiento de la necesidad de re-significar los instrumentos, herramientas o iniciativas de los que se vale la profesión de trabajo social a la hora de intervenir, al igual que del mundo de inquietudes y posturas que surgen a lo largo del proceso de práctica. Pues si bien es cierto que se plantea el uso de elementos culturales como base de la presente propuesta de intervención, esto da cuenta de mi posición primero como profesional pero también como nativa del departamento de La Guajira.

Es así como esta propuesta de intervención siguiendo el entramado de sustentos expuestos en los párrafos anteriores, pretende dignificar una figura propia de la sociedad guajira y en especial de la comunidad indígena Wayuu, para hacer alusión a esas herramientas de lo cotidiano y lo simbólico, que se define como una metodología autentica del contexto, en la búsqueda de fortalecer los lazos sociales y resolver los conflictos de forma pacífica.

Si lo que se pretende es valerse de estrategias culturales a la hora de intervenir desde la disciplina, utilizar la figura del palabrero, promover el dialogo y el uso de la palabra, es validar esa construcción social propia de La Guajira, que aunque para algunos puede carecer de validez científica o de sustento teórico, por otros como la UNESCO es reconocido como patrimonio inmaterial de la humanidad, resaltando las habilidades retóricas y la tradición oral que se transmite a través del sistema normativo wayuu.

⁷ Vélez, Olga. Reconfigurando el trabajo social: perspectivas y tendencias contemporáneas, 1° edición, Buenos Aires: Espacio, 2003.

4.2. Objetivo General

Promover el dialogo y uso de la palabra como estrategia para la resolución de conflictos al interior de las familias de los empleados de Carbones del Cerrejón.

4.3. Objetivos Específicos

- Fomentar al interior de las familias de los empleados de Carbones del Cerrejón, la resolución pacífica de conflictos a través del uso de la palabra.

- Dignificar la función del palabrero como elemento cultural del departamento de La Guajira para la resolución de conflictos.

4.4. Referente Conceptual

Para el desarrollo de este proyecto de intervención, se precisa en los conceptos claves que otorgaran mayor comprensión e interpretación.

4.4.1. Familia

Institución histórica y social, permanente y natural, compuesta por un grupo de personas ligadas por vínculos que emergen en la relación intersexual y de la filiación.

Es una unidad básica bio-psicosocial, con leyes y dinámicas propias que le permiten mantenerse en equilibrio y soportar las tensiones y variaciones, sin perder la identidad como grupo primario de organización social mediante la unidad, la continuidad en el tiempo y el reconocimiento de la comunidad que lo rodea.(Montoya. G, Zapata. C y Cardona. B .2002).⁸

4.4.2. Conflicto

En el texto *Los Conflictos y las Formas Alternativas de Resolución*⁹, la autora hace un breve recorrido sobre las diferentes conceptualizaciones que varios autores dan al término *conflicto*. A continuación mostraremos algunos de estos.

Etimológicamente El término «conflicto» proviene de la palabra latina *conflictus* que quiere decir chocar, afligir, infligir; que conlleva a una confrontación o problema, lo cual implica una lucha, pelea o combate.

Ezequiel Ander-Egg (1995) sostiene que el conflicto es un proceso social en el cual dos o más personas o grupos contienden, unos contra otros, en razón de tener intereses, objetos y modalidades diferentes, con lo que se procura excluir al contrincante considerado como adversario.

Guido Bonilla (1998) considera el conflicto como una situación social, familiar, de pareja o personal que sitúa a las personas en contradicción y pugna por distintos intereses y motivos.

Pese a lo anterior en la actualidad el conflicto tiene una connotación menos negativa, desde las disciplinas de las ciencias sociales. Estas consideran el conflicto como una posibilidad de cambio, donde a través de las diferencias es posible generar espacios de diálogo y respeto por el otro.

⁸ Diccionario de Trabajo Social <http://diccionariodetrabajosocialcolombia.blogspot.com/>

⁹ Fuquen, María. Los Conflictos y las Formas Alternativas de Resolución. Programa de Trabajo Social, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Octubre de 2003.

4.4.3. Dialogo

El autor Francisco A. González en su artículo *El Dialogo Social como vehículo dinamizador en escenarios de crisis económica*, logra exponer algunas consideraciones sobre la importancia del dialogo en el contexto específico de la crisis económica en España, en este se resaltan aspectos característicos capaces de definir el dialogo en cualquier contexto.

De la definición que hace el autor se pueden destacar tres elementos relevantes; el primero, es la flexibilidad del concepto, puesto que como se presenta, el dialogo es en esencia “expresar las propias opiniones y conocer las del resto de interlocutores” lo que daría paso a un ir y venir de diferentes ideas.

En segundo lugar se plantea la posibilidad de que los sujetos que participen en el dialogo puedan modificar sus posturas frente al objeto específico del dialogo, esto se lograría solo por el hecho de conocer claramente las ideas de los demás, entender las posiciones de cada uno y en caso de coincidir se podría llegar a un acuerdo.

Por último, se hace claridad que el hablar de dialogo no implica estrechamente la consecución de un acuerdo, pues este es considerado un elemento secundario, es la posibilidad de expresar las ideas y conocer la posición de los demás el objetivo y fin último del dialogo.

4.4.4. Convivencia

Etimológicamente se define a la convivencia como un conjunto de experiencias, armónicas o no, que definen la relación entre los individuos y entre los diferentes grupos a los que pertenecen¹⁰.

¹⁰ Mancilla, Adriana; Panduro, Benjamín. Convivencia. Proyecto: Diccionario del pensamiento alternativo II. <http://www.cecies.org/articulo.asp?id=247>

4.4.5. Palabrero (Pütchipu)

La península de La Guajira, es el territorio histórico de los miembros de la etnia Wayuu, cuya extensión está ubicada entre los países vecinos Colombia y Venezuela, alcanzando unos 15, 380 km² aproximadamente.

El grupo indígena Wayuu es considerado según el censo binacional del año 1992, como la etnia más numerosa de Colombia, de la cual se resaltan características culturales como su modelo de organización matrilineal o también conocido como el principio de matrilinealidad el cual destaca la estrecha vinculación entre parientes uterinos, y su sistema de compensación cuya máxima figura representativa es el *Pütchipu* o palabrero.

En Colombia a través de la sentencia T-254 de 1994 se reconoce y configura el pluralismo jurídico, la cual dictamina que “las comunidades indígenas son verdaderas organizaciones, que por medio de sus autoridades ejercen poder sobre sus miembros hasta el punto de adoptar su propia modalidad de gobierno y de ejercer control social.” Es así como se reconoce el *sistema de compensación* como elemento característico de la cultura Wayuu para resolver los conflictos que se generan entre los miembros de la etnia.

El sistema normativo Wayuu, busca solucionar los conflictos de forma pacífica, recurriendo al dialogo como acto diplomático, en el cual el protagonista es el palabrero, quien es reconocido como “pensador en lo pacifico” pues hace uso de sus habilidades, sabiduría y conocimiento para lograr resolver un conflicto de forma satisfactoria.

Lo interesante de la forma en que la cultura Wayuu ejerce su sistema normativo además de la utilización del dialogo, es el carácter obligatorio que se le dan a los acuerdos orales. Es su palabra, la que sin hacer uso del papel (actas, escrituras, contratos) cobra verdadero sentido entre los grupos que se encuentran en disputa.

El palabrero, sostiene un rol principal dentro de la comunidad indígena wayuu, pues es quien transmite la palabra y en ella van implícitos, los saberes, costumbres, normas y leyes, transmitidas por los adultos que determinan las formas de convivencia y la armonía entre cada grupo o clan.

El autor Guerra Cúvelo afirma, que los palabreros son especialistas en la solución de conflictos, estos, no lo conciben como fenómenos indeseados sino que los consideran inherentes a la vida en comunidad, que brindan la oportunidad de recomponer las relaciones sociales. Se puede decir que para los Wayuu el conflicto es visto como la oportunidad de cambio, teniendo siempre la visión de encontrar una solución y mantener el equilibrio y la armonía.

4.5. Referente Teórico- Epistemológico

La presente estrategia de intervención plantea como referente epistemológico, el enfoque Centrado en la Persona o denominado por su creador Carl Rogers como “*psicoterapia centrada en el cliente*”¹¹; el cual sitúa a la persona como un sujeto con capacidades, habilidades e iniciativa suficiente para convertirse en el director o líder en este caso del proceso de intervención.

Este enfoque permitirá conocer las consideraciones que posibilitan resaltar y apreciar el valor de las relaciones interpersonales, exponiendo algunas de las enseñanzas significativas del pensamiento humanista expuestas por la autora Gina Pezzano de Vengoechea en su artículo *Rogers su pensamiento profesional y su filosofía personal*.

A su vez la teoría Sistémica Familiar permitirá el abordaje desde la integralidad, mirando el sistema familiar desde su conjunto, pero también dignificando a cada individuo que la compone.

Enfoque Centrado en la Persona (ECP)

El enfoque centrado en la persona surge a través de la estructuración del paradigma de la complejidad, que como bien es expuesto por el autor Martínez Miguel, mana de la exigencia de la vida misma. Considerado como un paradigma pos positivista, este, plantea la necesidad de nuevas formas de racionalidad, requiriendo la implementación de la lógica dialéctica que no es más que integrar varios puntos de vista en una visión unitaria.

Rogers adoptando una postura fenomenológica, utilizando también elementos del existencialismo y la hermenéutica, rompe la visión del " terapeuta" como el único poseedor de conocimiento, con un alto bagaje en teorías, ideologías, criterios y demás, puestos en marcha a la hora de realizar una "terapia" desde el punto de vista netamente psicológico, y pasa a considerar la real necesidad de dirigir el proceso o relación de ayuda desde lo que comunica, siente y vive el "cliente".

¹¹ Término utilizado por el autor Carl Rogers para evitar adoptar los términos de Paciente o Sujeto analizado, como forma de dignificar a la persona.

El postulado básico del Enfoque Centrado en la Persona es referenciado en tres aspectos: *autenticidad*, *aceptación incondicional* y *comprensión empática*. Según Rogers estos elementos son actitudes que debe tomar el asesor (terapeuta, líder, psicólogo o trabajador(a) social) para generar en el otro su capacidad innata de autodesarrollo.

Lo anterior, deja claro lo que debe ser la pretensión básica al momento de realizar intervención en este caso desde las Ciencias Sociales, pues más allá de intentar inducir al sujeto, hacerle algo o en su defecto darle algo, se debe procurar por brindar condiciones adecuadas para que el otro auto-regule su accionar desde el máximo despliegue de sus potencialidades y capacidades, que a la final se convierten en garantes del desarrollo y crecimiento personal de los individuos.

En el artículo Fundamentación Epistemológica del Enfoque Centrado en la Persona, el autor que cita a Rogers, se remite a la expresión dicha muchas veces por el creador del ECP, el "deseaba anteponer y valorar a la persona por encima de todo" (1989, p. 106), para explicar el concepto de persona. Martínez Martín, expone en su texto que este enfoque valora y entiende el concepto de persona desde sus dos aspectos o dimensiones, entendiendo al ser humano desde su **singularidad**, refiriéndose a las características de unicidad, autonomía, dignidad, responsabilidad, como en su carácter **relacional**, representado en la interacción con otras personas.

La dimensión social o relacional de la persona, se convierte en uno de los grandes aportes que el enfoque centrado en la persona y su creador Carl Rogers hace al momento de dignificar, resaltar y dar valor a las relaciones humanas. Gina Pezzano logra recopilar lo que ella ha denominado *las enseñanzas significativas de Carl Rogers*, aludiendo a lo que para el autor son los pilares al hablar de las relaciones entre los individuos¹², algunas serán parafraseadas a continuación:

- Según Carl Rogers, "no es útil tratar de aparentar". En la relación con el otro actuar de cierta manera, cuando interiormente se piensa y se siente algo diferente, no ayuda al momento de construir relaciones personales positivas.

- "Cuando me acepto como soy, puedo modificarme" Rogers plantea que en cuanto se es posible la aceptación de sí mismo como un individuo imperfecto, podemos cambiar y generar relaciones más reales.

¹² CARL Rogers. El proceso de convertirse en persona: Mi técnica terapéutica. Buenos Aires, Paidós, 1961, p. 26, 27, 28 y 29.

- Carl afirma que comprender al otro enriquece, porque permite conocer su propia visión de la vida, y eso en las relaciones interpersonales tiene un gran valor.

- Rogers insiste en que hay una serie de recursos para facilitar la comunicación, y algunos de estos recursos dependen de las propias actitudes. Si se logra reducir la necesidad de defensa, las personas pueden abrir canales de comunicación para expresar sus sentimientos libremente.

Estas enseñanzas reafirman que las relaciones interpersonales positivas se constituyen en un elemento esencial al momento de promover el desarrollo y el crecimiento personal, reconociendo al ser humano como naturalmente social y con necesidad de relacionarse y construir lazos afectivos con los demás.

Teoría Sistémica Familiar

La teoría sistémica define al *sistema*, como un conjunto de elementos en interacción dinámica en el que el estado de cada elemento está determinado por el estado de cada uno de los demás que lo configuran. Siendo este abierto o cerrado, cuando intercambia materia y/o información con su entorno, o no.

En el artículo de la autora Carmen Maganto¹³ encontramos algunas propiedades del sistema según Minuchin (1977):

- Abierto y estable en proceso de transformación.
- Se desarrolla desplazándose a través de etapas que exigen una reestructuración.
- Se adapta a las circunstancias cambiantes de tal modo que mantiene una continuidad (estabilidad) y fomenta el crecimiento de cada miembro (cambio).
- Se define como un conjunto invisible de demandas funcionales que organizan los modos en que interactúan los miembros de una familia.
- El sistema familiar se diferencia y desempeña sus funciones a través de sus subsistemas. Cada individuo pertenece a distintos subsistemas en los que posee diferentes niveles de poder y en los que aprende habilidades diferenciadas.
- Los límites de un sistema están constituidos por las reglas que definen quiénes participan y del modo en que participan. La función de los límites es proteger la diferenciación del sistema y aclarar las interferencias con otros subsistemas. Para que el funcionamiento familiar sea adecuado, los

límites de los subsistemas deben ser claros, precisos, que permitan el desarrollo del propio sistema, las relaciones con otros subsistemas sin confundirse con ellos.

En complemento de lo anterior Luis Botella y Ana Vilaregut; plantean en su texto *la perspectiva sistémica en terapia familiar: conceptos básicos, investigación y evolución*, algunos elementos conceptuales de la cibernética y la comunicación que alimentan la teoría sistémica familiar.

Conceptos de la cibernética

Feedback: En un sistema, las acciones de cada miembro se convierten en información para los demás, de forma que favorecen determinadas acciones en ellos (feedback positivo) o las corrigen (feedback negativo).

Homeostasis: Proceso de mantenimiento de la organización del sistema a través de feedback negativo.

Morfogénesis: Proceso que facilita el cambio en la organización de cualquier sistema mediante feedback positivo.

Conceptos Comunicacionales (Watzlawick, Beavin, y Jackson, 1967)

- Es imposible no comunicar. En un sistema, todo comportamiento de un miembro tiene un valor de mensaje para los demás.

- En toda comunicación cabe distinguir entre aspectos de contenido (nivel digital) y relacionales (nivel analógico): Mientras que el nivel digital se refiere al contenido semántico de la comunicación, el nivel analógico cualifica a cómo se ha de entender el mensaje, es decir, designa qué tipo de relación se da entre el emisor y el receptor.

4.6. Referente Metodológico

Para el desarrollo de la presente propuesta de intervención serán implementadas las tres etapas del proceso metodológico planteadas por las autoras María de la Paz Donoso Díaz y Paulina Saldias Guerra en su escrito *Modelo De Intervención Para El Trabajo Social Familiar*.

Etapas del Proceso Metodológico

1. Diagnostico Familiar

Esta primera fase tiene como objetivo conocer las problemáticas sentidas de la familia, sus recursos y habilidades tanto en la dimensión directa como indirecta. El proceso de diagnostico permite recopilar información significativa utilizada para la comprensión de una determinada dinámica y/o situación familiar.

Esta etapa fue realizada durante el proceso de prácticas profesionales, realizando visitas domiciliarias e implementando la técnica de encuesta con preguntas cerradas y abiertas, a través del formato *Encuesta condiciones socio familiares relacionadas con el manejo del descanso – Gestión Laboral y Relacionamiento – Recursos Humanos – Cerrejón, 2014*. Herramienta que permitió la elaboración del presente proyecto de intervención.

2. Acuerdo

Esta etapa se presenta previa a la intervención. Pretende el establecimiento de un acuerdo explícito, oral u escrito entre el orientador y la familia, en el que se consideren además de las expectativas del proceso de intervención, elementos como fechas y horarios de atención, lugar en el que se desarrollara el proceso, duración aproximada, entre otros.

3. Intervención Familiar

La etapa de intervención familiar consiste en orientar a las familias para que logren la transformación de pautas disfuncionales de relaciones, tanto es su dimensión directa como indirecta.

En esta última etapa se proponen dos fases de ejecución:

FASE 1. SENSIBILIZACION

Esta primera fase tiene como finalidad lograr que los sujetos sociales participes de la intervención, sean conscientes de la necesidad de construir herramientas al interior de la dinámica familiar, que permitan la resolución pacífica de los conflictos. Donde se genere interés y se le dé valor a los sentimientos y emociones expresados por los miembros del grupo familiar, para lograr establecer un círculo de relaciones positivas interna y externamente.

Este primer momento se desarrollara a través de talleres y mesas redondas donde se promoverá la participación activa del grupo familiar en torno a las siguientes temáticas: formas tradicionales de resolver conflictos: aciertos y desaciertos, creación de canales de comunicación interna, y, recursos existentes para la resolución de conflictos interpersonales.

FASE 2. VALIDACIÓN

El objetivo de esta fase es orientar a las familias a reconocer como validas otras formas de resolución de conflictos, donde prime la utilización de la palabra y/o el dialogo como estrategia pacífica. Se expondrá de forma específica las tradiciones de La Guajira y de la cultura Wayuu, como forma de identificación cultural para generar mayor apropiación.

Se implementaran una capacitación: *Palabrerros, Patrimonio Inmaterial de la Humanidad*, que tendrá como finalidad exponer las características del sistema normativo de la cultura Wayuu y su forma pacífica de resolución de conflictos. Y a su vez a través un taller lúdico se hará una representación de la resolución de una disputa gracias a la mediación de un palabrero.

4.6. Cuadro Metodológico

Objetivos Específicos	Fases	Actividades	Técnicas	Recursos	Población Beneficiaria
Fomentar al interior de las familias de los empleados de Carbones del Cerrejón, la resolución pacífica de conflictos a través del uso de la palabra.	Sensibilización	<p>Realizar 1 mesa redonda (formas tradicionales de resolver conflictos: aciertos y desaciertos)</p> <p>Realizar 1 taller (creación de canales de comunicación interna)</p> <p>Realizar 1 taller recursos existentes para la resolución de conflictos interpersonales.</p>	Mesa Redonda Taller	Profesional en Trabajo Social Salón Silletería Papelería Video beam	40 familias de trabajadores de Carbones del Cerrejón
Dignificar la función del palabrero como elemento cultural del departamento de La Guajira para la resolución de conflictos.	Validación	<p>Realizar 1 capacitación (Palabrereros, Patrimonio Inmaterial de la Humanidad)</p> <p>Realizar 1 taller lúdico (representación de la resolución de una disputa gracias a la mediación de un palabrero).</p>	Capacitación Taller Lúdico	Profesional en Trabajo Social Palabrero Salón Silletería Papelería Video beam	40 familias de trabajadores de Carbones del Cerrejón

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Guerra, Cúvelo, W. La Disputa y la Palabra: La Ley en la Sociedad Wayuu. Ministerio de Cultura; 2002.

Gutiérrez de Pineda; V. Organización Social en La Guajira. 1950.

Guillermo Sunkel. El papel de la familia en la protección social en América Latina. Abril; 2006.

Carballeda, Alfredo. La intervención en lo social como dispositivo. Una mirada desde los escenarios actuales. Revista Trabajo Social UNAM N° 1. Diciembre 2010.

Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. Enero de 2001.

Gonzales, Francisco. El Dialogo Social Como Vehículo Dinamizador En Escenarios de Crisis Económica. Revista Trabajo.2009.

Carballeda, Alfredo. La intervención en lo social. Exclusión e integración en los nuevos escenarios sociales. Buenos Aires, 2002.

Vélez, Olga. Reconfigurando el trabajo social: perspectivas y tendencias contemporáneas, 1° edición, Buenos Aires: Espacio, 2003.

CIBERGRAFÍA

Tobin, Patricia. Reflexiones sobre la práctica en el proceso de formación de los trabajadores sociales. Revista Cátedra Paralela. 2005. Consulta bibliográfica realizada en la página web

http://www.catedraparalela.com.ar/images/rev_articulos/arti00022f001t1.pdf

Picornell, Antonia. Las prácticas profesionales en trabajo social. Implicaciones de la convergencia europea. Universidad de Salamanca. 2006. Consulta bibliográfica realizada en la página web

<file:///C:/Users/MARTHA/Downloads/Dialnet-LasPracticasProfesionalesEnTrabajoSocial-2002349.pdfv>

Galeano, Claudia; Rosero, Ketty; Velásquez, Paula. Reflexiones y retos de la práctica académica en trabajo social. 2012. Consulta bibliográfica realizada en la página web

<http://revistaprospectiva.univalle.edu.co/index.php/prospectiva/article/download/1393/1401>

Revista Mundo Cerrejón N°56. Consulta bibliográfica realizada en la página web

http://www.cerrejon.com/site/Portals/0/documents/revista_cerrejon/Ed56_Nov2008.pdf

Quintero, Daniel; Amaris María. ¿La familia guajira?: Una aproximación desde la cultura. Psicología desde el Caribe n° 19. 2007. Consulta bibliográfica realizada en la página web

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/2130/1368>

Figueroa, Rodolfo. Introducción a la Administración y a las Organizaciones. Consulta bibliográfica realizada en la página web <http://www.isteec.edu.ar/intro.pdf>

Fuquen, María. Los Conflictos y las Formas Alternativas de Resolución. Programa de Trabajo Social, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Octubre de 2003. Consulta bibliográfica realizada en la página web <http://www.revistatabularasa.org/numero-1/Mfuquen.pdf>

Pezzano de Vengoechea, Gina. Rogers su Pensamiento Profesional y su Filosofía Personal. Psicología desde el Caribe, núm. 7, enero-julio, 2001, pp. 60-69 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. Consulta bibliográfica realizada en la página web <http://www.redalyc.org/pdf/213/21300705.pdf>

Martínez Miguélez, Miguel. Fundamentación Epistemológica del Enfoque Centrado en la Persona. Polis, Revista de la Universidad Bolivariana, vol. 5, núm. 15, 2006

Universidad de Los Lagos Santiago, Chile. Consulta bibliográfica realizada en la página web <http://www.redalyc.org/pdf/305/30517306009.pdf>

Maganto mateo Carmen. Teoría sistémica. Consulta bibliográfica realizada en la página web http://www.sc.ehu.es/ptwmamac/Capi_libro/39c.pdf

Botella, Luis, Vilaregut, Ana. La perspectiva sistémica en terapia familiar: Conceptos básicos, investigación y evolución. Consulta bibliográfica realizada en la página web <http://jmonzo.net/blogeps/terapiafamiliarssystemica.pdf>

Donoso, María de la Paz; Saldias, Paulina. Modelo De Intervención Para El Trabajo Social Familiar. Consulta bibliográfica realizada en la página web <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-016-059.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Formato de encuesta aplicada a los trabajadores-familias de Carbones del Cerrejón Limited.

Encuesta condiciones socio familiares relacionadas con el manejo del descanso – Gestión Laboral y Relacionamiento – Recursos Humanos – Cerrejón, 2014.

ENCUESTA CONDICIONES SOCIO FAMILIARES RELACIONADAS CON EL MANEJO DEL DESCANSO

Fecha en que se diligencia la encuesta:

fecha

SECCION 1: IDENTIFICACION

1. Nombre del entrevistado

2. Cedula de ciudadanía

3. Dirección de residencia

4. Municipio

5. Departamento

6. Teléfono

7. Edad en años cumplidos

8. Genero mujer hombre

9. Vivienda propia arrendada

10. Nombre de la esposa/compañera

11. Personas que participaron en la entrevista/conversatorio parentesco:

SECCION 2: RELACIONES FAMILIARES Y LABORALES

12. Relaciones del trabajador con su esposa 1= Adecuado; 2= algunos aspectos por mejorar;
3= requiere pronto mejoramiento.

1. 2. 3.

13. Relaciones del trabajador con sus hijos

1. 2. 3.

14. Relaciones del trabajador con sus hermanos

1. 2. 3.

15. Relaciones del trabajador con sus padres.

1. 2. 3.

16. Soporte de la familia al trabajador durante su descanso

1. 2. 3.

17. Relaciones con sus compañeros

1. 2. 3.

18. Relaciones con sus jefes

1. 2. 3.

19. Entrenamiento recibido.

1. 2. 3.

20. Satisfacción con el trabajo

1. 2. 3.

SECCION 3: MANEJO DEL DESCANSO

21. Condiciones de la habitación (cuarto)?

Aire acondicionado SI NO

Ruidos incómodos en la casa SI NO

Ruidos en el vecindario SI NO

Cuarto Oscuro SI NO

Niños en el mismo cuarto SI NO

Aseo en el cuarto SI NO

22. Uso del tiempo libre

Tv-----

Dormir-----

Estudio formal-----

Diligencias personales-----

Deporte-----

Otra actividad laboral-----

23. Actividades laborales extras si----- no-----

Finca/ ganadería/ agricultura si----- no-----

Negocio propio si----- no-----

24. Actividades educativas si----- no-----

Estudio formal----- estudio informal-----

25. Presenta alguna alteración del sueño? Si----- no-----

Hipersomnio si----- no-----

Insomnio si----- no-----

Apnea si----- no-----

Otros-----

26. **Condiciones generales de salud?** Buena----- regular-----
27. **Sobrepeso** si----- no-----
28. **Alimentación adecuada** si----- no-----

SECCION 4: HABITOS

29. **Ha sido regularmente un fumador?** Si----- no-----

30. **Realiza alguna actividad física (diferente a las del trabajo) en forma regular (al menos tres veces por semana)?** Si----- no-----

- Gimnasio -----
Softbol-Beisbol-----
Futbol-----
Caminar-----
Otros-----

31. **Consume bebidas alcohólicas?**

- No-----
Una vez a la semana-----
Varias veces a la semana-----
Todos los días-----
Los fines de semana-----

SECCION 5: ASPECTOS SOCIO ECONOMICOS

32. **Tiene deudas económicas?** Si----- no-----

33. **Cuáles son las deudas principales?**

34. **Manejo del presupuesto**

35. **Responsabilidades en el pago de las deudas y compromisos económicos**

COMENTARIOS ADICIONALES.

NOMBRE DEL ENCUESTADOR

IDENTIFICACION

FIRMA
