

**BOLETIN DE TRABAJO:
SUPERANDO LAS DIMENSIONES INTERNAS Y EXTERNAS QUE GENERAN
VULNERABILIDAD EN EL COLABORADOR DE GREIF COLOMBIA S.A.
UNA PROPUESTA DE GESTIÓN DESDE EL TRABAJO SOCIAL**

LUZ ADRIANA ZULUAGA ROBLES

**Docente asesora
MARELIS CASTILLO DE LA TORRE
Trabajadora Social**



**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C.
FEBRERO 6 DE 2012**

TABLA DE CONTENIDO

	INTRODUCCIÓN	3
1.	REFERENTE INSTITUCIONAL	6
1.1	MISIÓN	6
1.2	VISIÓN	6
1.3	FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN	8
1.4	PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	9
1.5.	REFERENTE INSTITUCIONAL (GREIF)	10
1.6	PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	11
2.	BOLETÍN DE TRABAJO (TITULO)	17
2.1	CARACTERIZACIÓN	17
2.1.1	División de Administrativa de la Ciudad.	19
3	REFERENTE TEÓRICO	27
3.1	TEORÍA DEL CAMPO DE KURT LEWIN	39
3.2	TEORÍA DE CARL ROGERS	39
3.3	NECESIDADES INTERPERSONALES DE LOS MIEMBROS	40
4.	REFERENTE EPISTEMOLOGICO	40
5.	REFERENTE METODOLOGICO	42
5.1	PROPUESTA METODOLOGICA DESDE TRABAJOSOCIALPARA BOLETIN INTERNO	44
5.2	PROPUESTA METODOLOGICA DESDE TRABAJO SOCIAL PARA BOLETIN EXTERNO	45
6.	REFERENTE NORMATIVO	50
7.	TRABAJO SOCIAL CON POBLACIÓN VULNERABLE EN EL AMBITO LABORAL	56
8.	PRESUPUESTO	58

9.	CRONOGRAMA	59
	BIBLIOGRAFIA	60

INTRODUCCIÓN

Este informe permite recoger la experiencia práctica en Greif Colombia S.A., el cual se divide en varios apartes; el primero es el referente Institucional dónde se aborda toda la información que aterrizará al lector hacia las instituciones de las que hace parte el estudiante de Trabajo Social.

El Segundo se trata del inicio del boletín, estructura formal de presentación del trabajo de Grado

El Tercer aparte hace referencia a la caracterización de la ciudad como un intento de conocer lo que para el habitante de Cartagena existe en términos de oportunidades y posibilidades de no convertirse en vulnerado ni vulnerador.

El Cuarto aparte integra la recopilación de información que se convierte en el referente teórico y conceptual tenido en cuenta para poder realizar el abordaje.

El Quinto aparte trata del referente epistemológico manejando, las teorías y las construcciones cognitivas de este proceso, desde un abordaje de lecturas críticas que permitan construcción de conocimientos y posteriores propuestas de intervención.

El Sexto aparte es el referente Metodológico (Metodología/Método).

El Séptimo aparte es el referente Normativo, especificando todo las tipificaciones legales, que brinda el Estado hacia los Colombianos en ese ámbito.

El Octavo aparte es la intervención del Trabajador Social en el ámbito empresarial con población vulnerable, en el que se hace un breve pero completo recorrido en este campo y se describen las competencias y acciones propias de la profesión en el área.

El Noveno aparte es el Presupuesto

El Décimo aparte es el Cronograma en el cuál se llevará a cabo toda la Socialización y puesta en marcha del cuadernillo de trabajo en GREIF S.A.

El Último aparte se trata de la Bibliografía, dónde se recopilan los autores que apoyaron con sus estudios esta construcción.

1. REFERENTE INSTITUCIONAL

La Universidad de Cartagena, es una Institución de Educación Superior de carácter público y a la vez una de las universidades más importantes y prestigiosas de la Costa Norte de Colombia. Fue fundada en el año de 1827 lo que la hace una de las universidades estatales más antiguas del país, y como su nombre lo indica, está situada en la ciudad de Cartagena de Indias D. T. y C. , en el departamento de Bolívar. Cuenta con tres campus y 23 programas académicos en 11 facultades: Facultad de Ciencias Económicas, Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, Facultad de Ciencias Humanas, Facultad de Ingenierías, Facultad de Ciencias Farmacéuticas, Facultad de Ciencias Sociales y educación, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Facultad de Enfermería, Facultad de Medicina, Facultad de Odontología, Programas a Distancia - CREAD y la Escuela de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano del Área de la Salud con el Programa Auxiliar en Salud Oral. El campus Ciencias de la Salud es el más importante de la Costa Norte colombiana.¹

1.1. MISIÓN

La Universidad de Cartagena es una Institución Pública, líder en el Caribe Colombiano desde su fundación en el año 1827; tiene reconocimientos en la comunidad académica nacional e internacional y ejerce su autonomía en el compromiso de formar ciudadanos (as) en su contexto cultural con Idoneidad, ética científica y humanística, competentes para aportar a la construcción de una sociedad colombiana en el marco de la responsabilidad social, el desarrollo de la ciencia y la tecnología, la justicia y la democracia.

¹ Sacado de página principal Unicartagena, disponible en unicartagena.edu.co

Las funciones de docencia, investigación y proyección social, las desarrolla con calidad, bajo criterios de rigurosidad científica, respecto a los derechos humanos pertinencia y solvencia social que hagan viable un impacto social y el desarrollo sostenible de su entorno para el bienestar de las presentes y futuras generaciones.

1.2. VISIÓN INSTITUCIONAL

La Universidad de Cartagena, como institución pública de la región Caribe y actor social del desarrollo, liderará los procesos de investigación científica en su área geográfica, constituyéndose en la primera institución de educación superior de la Costa Norte Colombiana, con el mayor número de proyectos de investigación generadores de nuevos conocimientos, con el fin de elevar la competitividad de nuestra región en todos los órdenes. Orientará los procesos de docencia asados en una alta cualificación de su recurso humano, facilitando su capacitación en su saber específico y en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Por la presencia permanente en la interpretación y aporte a las soluciones de la problemática regional y del país nos vemos en el mediano plazo como la mejor opción por la comunidad académica, empresarial, y sociedad civil en general.²

² Ibid, pag, 2.

1.3. FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN.ASPECTOS INSTITUCIONALES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN.

Visión

La Facultad de Ciencias Sociales y Educación será reconocida, en el año 2020, como la Unidad Académica que, generando conocimiento e interpretando la realidad social, lidera académicamente los procesos de formación de profesionales en Ciencias Sociales y Educación, a nivel de pregrado y postgrado, y por sus aportes a la transformación social-política y educativa de la región Caribe colombiana y del país, mediante la investigación, como eje articulador, una docencia de excelencia, la responsabilidad social de la proyección, soportados en una cultura organizacional para su gestión.³

Misión

Tiene por misión la Facultad formar integralmente profesionales, a nivel de pregrado, en Trabajo Social y Comunicación Social, para la generación de conocimiento e interpretación de la realidad tendiente a promover acciones hacia una sociedad más solidaria, justa, humana y pacífica. De igual manera, desarrolla procesos de formación continua y posgraduada en áreas de las Ciencias Sociales y de la Educación posibilitando la transformación socio-política y educativa, en la localidad, la región y el país fundamentándose en una gestión coparticipativa y en la articulación de la investigación, la docencia y la proyección social.⁴

³ op. cit., p., 5

⁴.op.cit, p.,6

1.4- PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

Visión

El programa de Trabajo Social, en concordancia con la visión de la Universidad de Cartagena, se propone mantenerse hacia el año 2020 como el programa Líder en la formación de Trabajadores (as) Sociales en la región del Caribe Colombiano; y ser reconocido en Colombia y América Latina por el desempeño profesional de sus egresados, la solidez de la labor investigativa, la pertinencia de su proyección en el contexto, la calidad y compromiso de su cuerpo docente y la idoneidad como órgano consultor de entidades estatales y no gubernamentales en la formulación de políticas y planes de desarrollo social.

Misión

El programa de Trabajo Social tiene como Misión la formación de Trabajadores (as) Sociales con alta calidad profesional, capaces de intervenir de manera responsable y creativa en espacios y proyectos de interacción social en la localidad, la región y el país, en razón de su sólida fundamentación epistemológica, ética, política, teórica y metodológica, a partir de procesos académicos flexibles, investigativos, de docencia problematizadora, de proyección social y compromiso con el desarrollo humano integral.

El programa de trabajo social se caracteriza por incentivar la cultura investigativa en sus estudiantes.



1.5. Es una empresa de la industria manufacturera, sus productos están destinados básicamente a satisfacer las necesidades de los mercados petroquímicos, agroquímicos y alimenticios.⁵



Cuenta con dos líneas de producción, con 62 empleados sólo en planta Cartagena, pero Greif no es una empresa nacional sino una multinacional que a nivel mundial cuenta con 9.400 empleados y con 160 fábricas en África, Asia, Europa, Norte América y Sur América donde tienen presencia en Colombia con Fábricas en Cartagena y Medellín.

Según la filosofía de Greif, lo que se busca con esta expansión es la unión de diversas lenguas, negocios, orígenes y regiones con el fin de ser una sola empresa, una sola Greif, en pocas palabras ser una empresa global, que trabaje bajo los mismos estándares de producción, calidad y de necesidades a los clientes de todo el mundo.

⁵ Sacado de Página oficial: www.Greif.com, Última versión revisada, Diciembre 16 de 2011.

1.6. PRESENTACION DE LA EMPRESA

DESCRIPCION GENERAL DE LA EMPRESA

NOMBRE O RAZON SOCIAL: GREIF COLOMBIA S.A.

NIT: 860.023.525-4

PRINCIPAL: Bogotá. Calle 23 #68B-35

SUCURSAL: Cartagena. Vía Mamonal Km 9

ACTIVIDAD ECONOMICA: Producción y distribución de envases industriales plásticos y metálicos

CLASE DE RIESGO: III con el No. Patronal 180130001

MISIÓN

Suministrar el empaque que brinde el máximo valor para nuestros clientes.

VISIÓN

Seremos la mejor compañía de empaques en el mundo, trabajando en verdadera sociedad con nuestros clientes, nuestros proveedores y entre nosotros mismos.

POLITICA DE SALUD OCUPACIONAL

La compañía está comprometida a conducir su negocio de una manera que garantice la seguridad, la salud y el bienestar de sus empleados. Para atender este propósito suministraremos información, entrenamiento y desarrollaremos habilidades para todos los empleados. Estableceremos procedimientos en los lugares de trabajo que garanticen la seguridad y la salud.

Cada uno de nuestros establecimientos:

- ✚ Nombrará empleado responsable por la seguridad y la administración de la salud.
- ✚ Cumplirá con los requisitos y reglamentos legales.
- ✚ Establecerá planes de contingencia.
- ✚ Integrará las consideraciones de seguridad y salud en toda la planeación de su negocio y en los procesos de toma de decisiones.
- ✚ Eliminará o reducirá el uso de materiales tóxicos y peligrosos hasta donde la tecnología comprobada lo permita.
- ✚ Asegurará que todos los procesos y sistemas de trabajo sean diseñados desde el punto de vista de seguridad y salud ocupacional y sean supervisados a todo momento.
- ✚ Permitirá y fomentará que sus empleados y sus representantes informen asuntos de seguridad y salud ocupacional en cualquier momento.

Esta política busca que los Trabajadores de la compañía estén protegidos y así puedan estar expuestos mínimamente a riesgos que los afecten y que se conviertan en factores de vulnerabilidad hacia el mismo, por ende se cuenta con recursos dispuestos para atacar de la mejor y más efectiva manera estos posibles factores de vulnerabilidad.

RECURSOS HUMANOS

El equipo de Salud Ocupacional estará constituido por:

- ✚ Un coordinador general: Ingeniera Jefe de Aseguramiento de la Calidad de tiempo completo en la planta.

- ✚ Una asesoría para el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional brindada por la ARP respectiva y Aseguradora del personal suministrado.
- ✚ Una Trabajadora Social (Cartagena) enfocada a los diferentes programas que se desarrollan en la empresa (Calidad; Salud Ocupacional; Gestión ambiental; Buenas Prácticas de Manufactura – BPM-; Seguridad, Orden y Limpieza – SOL-).
- ✚ Asistente de Recursos humanos: Encargada de hacer seguimiento operativo al programa de Salud ocupacional en Bogotá.
- ✚ Jefe de Almacén: Conjuntamente con la Asistente de Recursos Humanos coordina las capacitaciones y demás actividades contempladas en el cronograma de Salud Ocupacional anual.

RECURSOS FÍSICOS

- ✚ 1 Báscula
- ✚ 1 Metro
- ✚ 1Tensiómetro y Estetoscopio
- ✚ 1 Botiquín
- ✚ 1 Archivador
- ✚ 1 Escritorio con su silla
- ✚ 1 Camilla para movilización de heridos

RECURSOS LOCATIVOS, LOGÍSTICOS Y FINANCIEROS

- ✚ Un área auditorio para la realización de las charlas
- ✚ Equipos de ayuda audiovisual: retroproyector, papelografo, proyector de transparencia, fotocopiadora.

Los recursos financieros para el área de la Salud Ocupacional son de carácter abierto según las necesidades que surjan durante la implementación y el desarrollo del programa.

Conjunto de actividades dirigidas a la producción y control de la salud de los trabajadores. En este subprograma se integran las acciones del Medicina Preventiva y del Medicina del Trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

Un Objetivo de este programa sería Implementar un programa de actividades médico preventivas de carácter general y ocupacional, relacionados con los riesgos detectados con el fin de promover, mantener y mejorar la salud de los trabajadores en forma colectiva e individual.

Existen Actividades de Promoción que se efectúan en los individuos sanos impartiendo desde el programa de inducción y entrenamiento, educación sobre los riesgos a los cuales está expuesto el trabajador según su puesto de trabajo, las enfermedades, consecuencias de estos factores y la forma de prevenirlas.

La capacitación par a llevar a cabo estos programas se realizará a través del paquete educativo del programa base, a través de charlas, conferencias a todos los trabajadores sobre educación en higiene y salud general, haciendo énfasis en aquellas enfermedades más frecuentes que resultan del análisis de morbilidad y del seguimiento médico periódico de la población laboral.

Para promover el Bienestar Social Laboral La empresa ofrece al trabajador beneficios sociales, tanto para el trabajador como para sus familias, entre ellos el Subsidio de transporte, Programa de trabajo Social de apoyo y proyección a la familia, Afiliación a la caja de compensación familiar, entre otros.

POLITICA DE CALIDAD

Es nuestra política ser reconocido internacionalmente por la calidad, credibilidad y experiencia en todos los aspectos. Por esta razón nos hemos comprometido a:

- ✚ Suministrar a nuestros clientes productos y servicios que satisfagan siempre sus necesidades y expectativas.
- ✚ Proporcionar a nuestros empleados la formación, los medios y sistemas que le permitan realizar su trabajo con calidad y esmero.
- ✚ Asegurar una base sólida de proveedores competentes con quienes trabajar en equipo
- ✚ Buscar permanentemente mejorar en todas nuestras actividades, productos y servicios a través de la aplicación de los principios de excelencia en manufactura
- ✚ Implementar sistemas de Administración de Calidad acordes con los estándares nacionales e internacionales, en particular la norma ISO 9001:2000.

- ✚ Asignar un empleado en cada operación responsable por la Administración de Calidad. El responsable reportará directamente al gerente de la operación o al gerente de planta.

- ✚ Difundir esta política de tal forma que sea comunicada, entendida y soportada por todos los empleados de Greif.

- ✚ Estos preceptos, construyen los cimientos para mantener relaciones comerciales duraderas como proveedores de empaques tanto para nuestros clientes como para nuestros proveedores.

2. BOLETIN DE TRABAJO: SUPERANDO LAS DIMENSIONES INTERNAS Y EXTERNAS QUE GENERAN VULNERABILIDAD EN EL COLABORADOR DE GREIF S.A. UNA PROPUESTA DE GESTIÓN DESDE EL TRABAJO SOCIAL.

2.1 CARACTERIZACIÓN

A continuación se muestra la Caracterización de la Ciudad de Cartagena Territorio donde viven los Colaboradores y desde donde se puede visualizar lo que la Ciudad puede ofrecer a sus habitantes, existe entonces mucha conexión entre lo que hay en la ciudad cómo oportunidades, estructuras físicas, Cultura, Calidad de vida y los mismos empleos cómo los que ofrece la Compañía Greif S.A. Esto nos da una perspectiva de posibles vulnerabilidades a las que pueden estar expuestos los trabajadores cómo habitantes de la ciudad.

El distrito turístico y cultural de Cartagena de Indias tiene una extensión total de 623 km², correspondientes a tres localidades⁶: la De la Virgen y Turística, la Industrial de la Bahía y la Histórica y del Caribe Norte. La primera es la más extensa, con 371 km²; la segunda se extiende a lo largo de 89 km², y la tercera ocupa los restantes 162 km².

⁶ División político-administrativa determinada según el Acuerdo 006 de febrero 27 de 2003.

Plano De Las Localidades del distrito de Cartagena



Fuente: Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias – Secretaría de Planeación.

Adicionalmente, de acuerdo a la organización territorial del distrito, las localidades están conformadas por otros entes territoriales llamados Unidades Comuneras de Gobierno (UCG), tanto urbanas como rurales, a su vez conformadas por agrupaciones de barrios⁷.

Unidades Comuneras de Gobierno Urbanas – Cartagena



Fuente: Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias – Secretaría de Planeación.

⁷ Algunos barrios también están conformados por sectores.

La Tabla 1 muestra un resumen de la organización territorial de Cartagena. El municipio está conformado por un total de 181 barrios, de los cuales 15 están ubicados en zonas rurales. Con una población total de 2.171.589⁸ habitantes, la densidad promedio del municipio es de 1.717 habitantes por km². A nivel de localidades, la Industrial de la Bahía es la de mayor densidad poblacional, con 3.898 hab/km², seguida por la Histórica y del Caribe Norte con 2.398 hab/km², y la De la Virgen y Turística con la menor densidad, 901 hab/km².

2.1.1. División administrativa de la Ciudad.

El régimen político, administrativo y fiscal fue definido mediante la Ley 768 de 2002. El Concejo de Cartagena mediante acuerdo 029 del mismo año, define entonces para el Distrito de Cartagena tres localidades que integran el área rural e insular de Cartagena:

1. *Localidad Histórica y del Caribe Norte (1):* Desarrollo Turístico y Portuario a la que pertenecen la unidad comunera urbana 1,2,3,8,9,10, abarcando los corregimientos de Tierrabomba, Caño del Oro, Bocachica, Santa Ana y Barú.
2. *Localidad de la Virgen y Turística (2):* Desarrollo Turístico Recreativo y Agropecuario a la que pertenecen la unidad comunera urbana 4, 5, 6,7. Incluye los corregimientos de La Boquilla, Punta Canoa, Pontezuela, Bayunca, Arroyo de Piedra y Arroyo Grande.

⁸ «Estimaciones de población 2006-2007» DANE mayo 2007 (2007). Consultado el 9 de marzo de 2009.

3. *Localidad Industrial de la Bahía (3):* Desarrollo Social, Industrial y Portuario a la que pertenecen la unidad comunera urbana 11, 12,13, y 15. Abarcando los corregimientos de Pasacaballos, Sector Membrillal, Sector Variante y Cordialidad⁹.

Si bien el número de barrios localizados en zonas urbanas supera ampliamente a los que se encuentran en las zonas rurales, en extensión ocurre todo lo contrario, ya que sólo 76 de los 623 km² de extensión hacen parte de la zona urbana, mientras que los restantes 547 km² pertenecen a la zona rural. Algo similar ocurre con el número de habitantes de cada una de estas dos zonas, ya que la mayor concentración de población se encuentra en las zonas urbanas, el 93.4% (999.463 habitantes), mientras que tan sólo el 6.6% (70.292 habitantes) de las personas habitan en alguna de las zonas rurales.

La localidad Histórica y del Caribe Norte está conformada por un total de 82 barrios, 74 de los cuales son urbanos y 8 rurales. Para el caso de la localidad De la Virgen y Turística, son 34 los barrios que la conforman, 28 urbanos y 6 rurales. Finalmente, la localidad Industrial de la Bahía cuenta con 65 barrios, en donde tan sólo uno de ellos es considerado como rural. La Tabla 2 presenta información adicional de cada una de las tres localidades que conforman al municipio de Cartagena.

⁹ www.cartagena.gov.co/cache/download/plan_desarrollo_ac.pdf, Última versión revisada Diciembre 18 de 2011.

Tabla 2

**Principales características de las localidades del distrito de
Cartagena**

Características	Histórica y del Caribe Norte	De la Virgen y tustica	Industrial de la Bahía
Población Urbana	368.242	301.367	329.854
Rural	20.247	33.016	17.029
Total	388.489	334.383	346.883
Población sisbenizada Nivel 1	122.160	230.200	131.307
Sisbenizada Nivel 2	92.405	56.095	73.029
Nivel 3	17.285	2.907	9.697
Nivel 4	112	7	15
Nivel 5	1	5	21
Total	231.963	289.214	214.069
Hospitales	31	11	10
Nivel 1	45	6	11
Nivel 2	1	0	0
Nivel 3	77	17	21
Total			
Iglesias	33	18	25
Universidades	26	0	4
Estaciones de servicio	21	3	13
Canchas deportivas	92	50	57
Centros comerciales	17	3	3
Estaciones de bomberos	2	0	1
Estaciones de policía	4	1	1
CAI	8	8	4

Fuente: Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias – Secretaría de Planeación

Una característica adicional que sobresale a partir de los resultados de la Tabla 2, es que los habitantes de la localidad Histórica y del Caribe Norte son los que tienen un mayor acceso a servicios de salud, educación y seguridad, así como también a un número más alto de sitios de esparcimiento como canchas deportivas y centros comerciales. Por otro lado, la localidad De La Virgen y Turística es la que peores indicadores sociales enfrenta. No sólo es la que concentra el área rural más alta, sino también la que mayor porcentaje de población sisbenizada presenta, especialmente en los 20 niveles más bajos¹⁰. Adicionalmente, es la localidad en donde existe el menor.

Número de canchas deportivas y centros comerciales. A nivel desagregado de las Unidades Comuneras de Gobierno, el Proyecto *Cartagena Cómo Vamos* desarrolló la herramienta *Unidades Comuneras Cómo Vamos*, la cual consta de un número considerable de mapas interactivos, a través de los cuales es posible consultar los principales indicadores socioeconómicos de cada una de las 15 Unidades Comuneras de Gobierno Urbanas¹¹. Esta herramienta le permite al usuario conocer información actualizada, cuyas principales son: el DANE, el SISBEN, la Secretaría de Planeación Distrital, la Secretaría de Educación Distrital y el Centro de Observación y Seguimiento del Delito, COSED¹². Algunos de los principales hallazgos son los siguientes:

- ✚ El mayor número de personas de Estrato 1 se encuentra en las UCG #: 4, 5, 6 y 14. En estas mismas zonas se encuentra el mayor número de personas sisbenizadas de los niveles 1 y 2.

¹⁰ El 99% de la población sisbenizada se encuentra inscrita en los niveles 1 y 2.

¹¹ Al proyecto *Cartagena Cómo Vamos* lo promueven las siguientes instituciones: ANDI, Funcicar, Cámara de Comercio de Cartagena, El Universal, Universidad Tecnológica de Bolívar, Fundación Corona, El Tiempo y la Cámara de Comercio de Bogotá.

¹² La herramienta puede consultarse a través de la siguiente página web:
<http://www.cartagenacomovamos.org/ucg.swf>

- ✚ El mayor número de personas con bajos niveles educativos se encuentra en las UCG #: 3, 4, 5 y 6.
- ✚ El mayor número de colegios por cada 1.000 estudiantes en edad escolar se encuentra en las UCG #: 1, 12, 13 y 14.
- ✚ La mayor cobertura en salud de la población sisbenizada se encuentra en las UCG #: 5, 6, 11 y 13.

Las siguientes son las UCG con menores niveles de cobertura en:

- ✚ Energía: 2, 5, 6 y 14.
- ✚ Acueducto: 2, 4 y 14.
- ✚ Alcantarillado: 4, 5 y 6.
- ✚ Basuras: 4, 6 y 14.
- ✚ Gas natural: 2, 6 y 14.

Las mayores tasas de homicidios (por cada 100.000 habitantes) se presentan en las siguientes UCG: 4, 5, 11 y 14.

Las mayores tasas de desempleo se presentan en las UCG: 3, 5, 8 y 10.

Los mayores niveles de pobreza (usando el índice de Necesidades Básicas Insatisfechas – NBI) se presentan en las UCG #: 2, 4, 5 y 6. Y los mayores niveles de miseria en las UCG #: 4, 5, 6 y 14.

Los resultados, a este nivel de agregación, están mostrando que los habitantes de las Unidades Comuneras de Gobierno 2, 3, 4, 5, 6 y 14 son los que están enfrentando las 22 mayores dificultades socioeconómicas en la ciudad. Un recorrido por estas zonas deja ver como constante un conjunto de viviendas construidas con materiales improvisados y en pésimas condiciones de salubridad.

Estos resultados están confirmando que la situación de pobreza urbana en Cartagena presenta una de las características típicas de las ciudades que enfrentan este problema. Recordemos que el trabajo de Fong y Shibuya (2000)¹³ mencionó la Segregación económica como una de las principales características de la pobreza Urbana. En Cartagena es claro que las personas más pobres se encuentran localizadas en zonas específicas de la ciudad. Adicionalmente, es en estos sitios donde los habitantes tienen un menor acceso a los servicios básicos y de esparcimiento. Estas limitaciones condicionarán definitivamente a las nuevas generaciones a continuar rezagadas frente a los habitantes de las zonas prósperas de la ciudad. Surge entonces el interés por estudiar más a fondo el fenómeno de la pobreza en la ciudad, siendo importante para esto realizar un análisis de los principales indicadores socioeconómicos que según la literatura se relacionan con este problema y comparar la situación de Cartagena frente a las principales áreas metropolitanas del país, así como las condiciones al interior de la ciudad, desagregada a través de los barrios que la conforman.

A partir de los resultados recogidos en los seguimientos desde la oficina de Trabajo Social de la compañía y desde la compilación y posterior actualización de las hojas de vida que se manejan en dicha oficina se hace una organización territorial de Los colaboradores de la empresa Greif Colombia S.A. y se constata que están ubicados en las 3 localidades de la ciudad, con la particularidad que viven en barrios populares, barrios viejos, en su trazabilidad más del 80% han vivido toda su vida en los mismos y el 10% se han ido a vivir a las casas de los suegros y allí han construido un apartamento ó viven en conjunto con parientes. El otro 10% desde esta lectura y a través de esta herramienta viven en apartamentos cerca de sus familias o de algún familiar.

¹³ Sacado de: [Http:// www.cspi.org](http://www.cspi.org), Última versión revisada Noviembre 28 de 2011.

Del 100% de los colaboradores un 80% están viviendo en la zona urbana, el otro 20% vive en la zona rural, de ese 20%, un 10% habita en el pueblo de Turbaco, el otro 10% restante vive en pueblos cercanos cómo Arjona, Turbana y Pasacaballo que es el asentamiento que está relativamente más cerca de la empresa.

Esta mirada más detallada nos da la posibilidad de conocer y comprender además de proponer adecuadamente gestión para mejorar aspectos que afecten al colaborador, Contar con Servicios Públicos es primordial para las personas, es una presión adicional no hacerlo o tener que vivir en un lugar dónde no se pueda acceder tan fácilmente a los mismos.

Vivir en lugares dónde al acceso a la Educación es precaria o a la Salud, o a la recreación, es una situación que se convierte en riesgo para quién lo vive, sumado a esto, el no poder contar con un sueldo lo suficientemente alto para remediar con los problemas es algo peligroso para el equilibrio y el estar en tranquilidad y paz con la familia y si mismo.

Otra característica importante es que la población operaria de la compañía es masculina, en un 90% ya es casada o comparte en unión libre con una pareja femenina, es padre de familia sólo hay dos casos que aún están recién comprometidos y no han tenido familia, esto adiciona más responsabilidades a ellos, aún quedan 2 personas que no se han comprometido pero están pensando hacerlo en un futuro cercano.

Estás características los hacen vulnerables en comparación con otras personas, es aquí donde la Empresa entra a funcionar con Programas más acertados y coherentes con la actualidad de sus colaboradores, Programas de Bienestar que no sólo incluyan actividades sino sensibilización y orientación, es un paso muy contundente en el cambio de cultura y mejora para todos.

Una empresa no es solucionadora de problemas pero sí, es un apoyo para los colaboradores que en ella laboran. Existe un concepto conocido como calidad laboral que es el que se refiere a estar bien, de sentirse apoyado y respaldado. Los conceptos de *Salud*, *Salud laboral* y *Calidad de vida laboral* se han ampliado, hoy un “trabajo sano” no solo es aquel que no produce lesiones e intoxicaciones sino el que además no provoca el desgaste psicológico de los profesionales por el excesivo estrés laboral¹⁴.

En ese año por ejemplo el invierno a azotado muy duro al país cosa que ha hecho que sean damnificados varios trabajadores que no pueden lograr mudarse ó arreglar su casa como lo necesitan para evitar inundaciones que los mantienen al vilo cada vez que llueve en la Ciudad.

Esto quiere decir que las dimensiones del ser deben estar tan concadenadas que posibiliten el “ESTAR BIEN”, de los mismos.

La empresa apoya a sus colaboradores, de allí este boletín que se propondrá cómo herramienta de mejora continua y cambio para sus colaboradores.

Esta caracterización es propia de un aspecto más particular, es decir, desde lo local, pero hay que estar conscientes de fenómenos como la Globalización que son a nivel más general y es a partir de este que la economía se expande y surge libre mercado entre las naciones, esto también inserta en las Empresas y en las Labores nociones de cambios y procesos que de una u otra manera insertan en las operaciones niveles de producción, mejoramiento y acción donde todo el organigrama de la compañía debe aportar para que avance y la empresa obtenga posicionamiento a nivel local, Nacional y Global.

¹⁴ Sacado de: Revista Internacional de ciencia y deporte, Pág., 64, Enero de 2007

3. REFERENTE TEÓRICO

La vulnerabilidad es un concepto multidimensional debido a que afecta no sólo a individuos, grupos y comunidades en sus distintos niveles de bienestar en diferentes formas y posibilidades, Es por esto que esta condición de riesgo o de terminar lesionado ó dañado ante cambios de permanencia de situaciones internas ó externas convierte al colaborador de Greif S.A. en un ser permeable ante diversas situaciones. La noción de vulnerabilidad converge en la interacción constante de dichos factores y en la posibilidad de afirmar que toda la sociedad es totalmente proclive a tener un grado de Vulnerabilidad a determinado suceso.

La antropología ha trabajado las dimensiones del ser desde sus inicios, debido a que este es su objeto de estudio; el ser cómo individuo, cómo grupo, cómo parte de una sociedad. Por eso hablar de dimensiones es hablar de la complejidad del mismo, de su naturaleza. Los momentos en que el ser humano, trabaja, estudia, convive, ríe, llora, es padre, es madre, es hijo, es social, es económico, es político, es religioso, es filosófico, es racional, etc. muestra que esta integralidad es el resultado de las dimensiones que crean y moldean a un sujeto, esto es lo que hace que se genere lo orgánico de este.

Las dimensiones del ser humano en conjunto mantienen su equilibrio psicosocial, de no ser así se convierten en una problemática importante.

Es entonces cómo el diccionario de acción humanitaria y cooperación al desarrollo, define el término en una dimensión relativa. Es decir, todas las personas somos vulnerables, pero cada una, en función de sus circunstancias socioeconómicas y condicionantes personales externas o internas, teniendo su propio nivel de vulnerabilidad, así como también su propio tipo de vulnerabilidad.

Esto significa que uno puede ser muy factible a un tipo de condición negativa potencial, pero poco a otra, ya que cada una de ellas influye de forma diferente y pone a prueba aspectos diferentes. Este concepto reafirma que las personas somos vulnerables desde lo externo y lo interno de nuestra realidad, la que afrontamos en los diferentes aspectos de la vida, un ejemplo de esto en la dimensión de Trabajador, es cuando no gana lo suficiente para llevar las riendas de un hogar, o cuándo no puede pagar la carrera que siempre quiso o que lo motivo a laborar. Al igual que es vulnerable cuándo alguna de sus otras dimensiones no se cumple o en su defecto falla. Todo sujeto posee dimensiones definidas teóricamente en:

Espiritual: Es en esta dimensión dónde hay desarrollo y fomento de nuestra interioridad.

Social: En esta el hombre es un ser capacitado para entrar en relación con los otros, y consigo mismo.

Racional: desde esta el ser humano está dotado de unas capacidades intelectivas, piensa, estudia, profundiza, analiza, Trabaja.

Psicológica: Afectividad, instintos, emotividad.¹⁵

Familiar: La familia es la unidad básica de la sociedad y por ello desempeña un papel fundamental en la transmisión de los valores culturales y éticos como elementos del proceso de desarrollo¹⁶

¹⁵<http://www.monografias.com/trabajos15/antropologia-filosofica/antropologia-filosofica.shtml>, Última versión revisada 16 de Diciembre 2011.

¹⁶ Definición entregada por la UNESCO.

Cultural: Esta dimensión es la que muestra el ambiente artificial creado por el hombre. Es decir, todas aquellas manifestaciones realizadas por este.

Política: Aristóteles ya definió al hombre como ZON POLITIKON; animal político por naturaleza. El se refería a la polis como paradigma de sociedad, un sistema de vida, donde poseemos derechos pero también deberes.¹⁷

Estas dimensiones explican como al hablar del individuo se hace referencia a los seres pertenecientes al género humano (varón y hembra). Que posee una parte biológica, social, cultural, moral, etc. Esta estructura, espera ser entendida, para explicar que dichos individuos son la construcción de las antes mencionadas dimensiones humanas.

Económica: Dimensión dónde se maneja el comportamiento económico de en cuánto la producción, intercambio, distribución y consumo de bienes y servicios, entendidos estos como medios de satisfacer necesidades humanas y resultado individual o colectivo de la sociedad.

Laboral: Es aquella dónde el individuo se mantiene productivo socialmente, dónde accede a estructuras formales o informales de dónde al ejercer una actividad o labor devengará un salario que le proporcionará servicios o bienes que necesite para su vida.

Se ha descubierto que a través de la integralidad de las dimensiones y del equilibrio de las mismas un individuo es más sano tanto física como emocional y socialmente.

¹⁷<http://www.sociologicus.com/acercate/2.htm>, Última versión revisada 16 de Diciembre 2011.

Relaciones como la de Salud y Trabajo se exponen en estudios como el de Conceptos Básicos de Salud Laboral, escrito por Manuel Parra, el hace un recorrido explícito entre el concepto de Salud otorgado por La Organización Mundial de la Salud (OMS) como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad. Esta definición forma parte de la Declaración de Principios de la OMS desde su fundación en 1948. En la misma declaración se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias. Además explica la Relación del trabajo con la salud así:¹⁸

El trabajo es fuente de salud. Mediante el trabajo, las personas logramos acceder a una serie de cuestiones favorables para la mantención de un buen estado de salud. Una comunidad o un país mejoran el nivel de salud de su población cuando aseguran que todas las personas en condiciones de trabajar puedan acceder a un empleo que satisfaga no sólo sus necesidades económicas básicas, sino que llene también los otros aspectos positivos del trabajo, de los cuales aquí sólo se enumeran algunos.

- ✚ **Salario:** el salario permite a su vez la adquisición de bienes necesarios para la mantención y mejoramiento del bienestar individual y grupal; en las formas de trabajo no asalariado, el producto del trabajo puede servir directamente una necesidad o ser intercambiado por otros bienes.

- ✚ **Actividad física y mental:** los seres humanos necesitamos mantenernos en un adecuado nivel de actividad física y mental, en forma integrada y

¹⁸ Parra, Manuel, Conceptos Básicos de Salud Laboral, Santiago, Chile, Mayo 2003.

armónica, para mantener nuestro nivel de salud; en ese sentido, cualquier trabajo es mejor para la salud que la falta de trabajo.

- ✚ **Contacto social:** un adecuado bienestar social es imposible sin un contacto con otros, que a su vez tiene múltiples beneficios: cooperación frente a necesidades básicas, apoyo emocional, Desarrollo afectivo, etc.

- ✚ **Desarrollo de una actividad con sentido:** el trabajo permite que las personas podamos “ser útiles” haciendo algo que estamos en condiciones de hacer y que sirve a una finalidad social; desde ese punto de vista, el trabajo permite “pertenecer” a la comunidad y sentirse satisfecho con sus resultados

- ✚ **Producción de bienes y servicios necesarios para el bienestar de otros individuos y grupos:**

Todos los trabajos producen algo para otros, por lo tanto, mejoran el bienestar de los demás.

Estas dimensiones nos evidencian que en perfecta correlación pueden hacer de un ser un sujeto equilibrado, entendiendo el equilibrio como un estado de calma y de satisfacción con su medio y su interioridad.

Así cómo hay relación entre lo laboral y la Salud en un sujeto de la misma manera y para efectos de este trabajo se verá en lo Laboral y La Productividad Organizacional, debido a que Las empresas modernas les pagan a sus ejecutivos para que sean efectivos y eficientes. Si nos guiamos por las definiciones de Peter Drucker vemos que efectividad significa: “seleccionar las cosas correctas que han

de hacerse”; eficiencia es: “hacer correctamente las cosas seleccionadas”. Ahora bien, es necesario también tomar en cuenta que las empresas buscan ser productivas y competitivas y mantenerse operando (sustentabilidad). Para lograr lo anterior se requiere de los ejecutivos que sean capaces de obtener los resultados operativos y financieros adecuados a las circunstancias. Lo primero que se hace al reclutar a los ejecutivos, es indagar si poseen las competencias pertinentes y por lo general, no se toma mucho en cuenta la capacidad que tienen para dominar el estrés¹⁹.

Esto nos ilustra la importancia que hay en ser un individuo que posea equilibrio y que no se deje dominar por sus circunstancias ya que si eso llegara a suceder no podría ser efectivo a la hora de laborar en una compañía, Producir Organizacionalmente tiene mucho que ver con las competencias y habilidades que se obtienen como Trabajador, He aquí que las personas que no son sanas vuelcan todo esa problemática en la Empresa dejando de ser aptos para un oficio determinado.

La relación es tan simple como que Productividad significa, producir más y mejores resultados al utilizar un recurso disponible.

Históricamente podemos ver claros ejemplos de cómo una mayor productividad ha ayudado a vivir mejor, a pueblos, personas y organizaciones haciendo y cumpliendo con este principio han sido mejores y han crecido más.

A principios del siglo XX, Henry Ford obtuvo en sus fábricas una gran productividad al aplicar nuevas tecnologías como la de la producción en línea

¹⁹ García Under, José Luis: General; Habilidades Gerenciales; Productividad, <http://productividadorganizacional.com/>, Última versión revisada, 19 de Diciembre de 2011.

continua. Hemos constatado también como en los tiempos actuales, la Toyota Motors ha desplazado a las grandes empresas automotrices de los Estados Unidos y lo ha hecho utilizando mejores tecnologías y sobre todo, la productividad personal de su gente ya que se labora con una mística de mejoramiento continuo. En el ámbito de la economía familiar, también tenemos ejemplos como el hecho de que muchas personas se cambian de banco o de Afore porque quieren obtener más productividad de sus ahorros.²⁰

Demostrándonos entonces que Laborar y ser productivos en una Organización contribuye a ser mejores seres humanos.

Infortunadamente las cargas laborales y problemas que acarrea esta visión de ser productivos unido a las demás dimensiones con las que el ser humano convive y desarrolla continuamente no sólo generan situaciones positivas sino que también instan a problemas de índole interno (**factores Sociales del riesgo**) y externo (**factores materiales de riesgo**).

En primera instancia: **El trabajo puede agravar problemas de salud**. El trabajo también puede agravar un problema de salud previamente existente. Existen muchas enfermedades causadas por más de un agente directo²¹. En una enfermedad cardiovascular (hipertensión arterial, por ejemplo) intervienen factores como el cigarrillo, el exceso de colesterol y el sedentarismo que, por sí mismos, pueden gatillar la enfermedad, pero características del trabajo como los turnos de noche, la jornada extensa o el exceso de calor o de frío pueden ser agravantes del problema. Las llamadas “enfermedades comunes” muchas veces tienen una causa directa en el trabajo. Cuestión que, si se analiza con precisión, puede

²⁰ Ibid, Pág. 4.

²¹ La legislación en Salud Laboral exige un mecanismo directo entre causa y efecto.

aplicarse a la gran mayoría de patologías del adulto que reconocen factores ambientales²²

La misma productividad tiene también sus factores de vulnerabilidad, la estrecha relación que hay en la Productividad y el estrés dado que, la productividad es mayor cuando se tienen más ventas con menores costos. Cualquier empresa logra mayor productividad cuando tiene más clientes satisfechos que le compran continuamente porque saben que sus productos y servicios son de calidad y siempre obtienen más beneficios con respecto a los productos de los competidores y tomando en cuenta el precio que están pagando por ellos. Esto conlleva a sus colaboradores a optimizar su trabajo y a incorporar más niveles de estrés a sus vidas. Para nadie es un secreto que las oportunidades de un buen empleo en el País son difíciles, cosa que hace que los colaboradores muchas veces estén en zozobra Por lo tanto, he aquí un factor de riesgo.

La También relación que hay en la Productividad con la Pobreza hacen de las organizaciones espacios dónde todos y todas deben contribuir a su continuo mejoramiento, El concepto de pobreza, es entendida como carencia y refiere a un estado de deterioro, a una situación de menoscabo que indica tanto una ausencia de elementos esenciales para la subsistencia y el desarrollo personal como una insuficiencia de las herramientas necesarias para abandonar aquella posición.²³

Con relación al **ámbito laboral**, ya que el trabajo como recurso generador de recursos, no sólo posibilita el sustento material de la existencia, sino también que determinadas formas y condiciones de trabajo provean o no seguridad,

²² Lo que resulta fácil de comprender si se considera que el medio ambiente laboral constituye el medio en el cual se desenvuelve gran parte de nuestra vida.

²³ Concepto sacado de: <http://www.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p15.4.htm>, Última versión revisada, 13 de Diciembre 2011.

reconocimiento e inserción en alguna clase de mecanismo de integración y cohesión social.

El autor nos conlleva a la reflexión de mirar cómo existe un hilo conductor que desde la falta de Productividad en la organización y decaimiento de la Empresa un Colaborador puede quedar sin empleo y bajar en nivel de vida, llegando a límites peligrosos cómo la Pobreza.

Ser Vulnerable también se puede observar en las dimensiones Psicológicas, que manejan toda la estructura interna del ser, la cuál va muy unida al ámbito relacional, que contempla las posibles inserciones de redes de relaciones, en sistemas de sociabilidad, de contención que hacen a la integración en diferentes lazos sociales.

No sólo el esfuerzo físico o mental que exige la labor hace propenso al individuo a vulnerabilidades sino todo problema que quebrante o afecte su Psiquis, las cargas laborales, los riesgos Psicosociales, También se han definido los factores de riesgo en el trabajo como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores²⁴. Para el Comité Mixto OIT-OMS (1984), los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo.

²⁴ Cox, Richard H, conceptos y sus aplicaciones, Buenos Aires 2009, Editorial Panamericana.

Los riesgos Psicosociales son factores que afectan a los individuos en su realidad social, la baja productividad, la relaciones familiares desfragmentadas entre parejas e hijos, al igual que las metas personales y profesionales estancadas no son más que las imposibilidades que nacen de profundas brechas que la vulnerabilidad crea.

Todo esto también tiene su cuota cultural, se recuerda que en Latinoamérica la costumbre es que las esposas casi no trabajan y se quedan en la casa, así que estar sin sus esposos es sentirse solas, las mujeres esposas, de los colaboradores se sienten aisladas y deciden abandonar al esposo e irse con sus hijos, es usual porque el estar sin los esposos es una condición natural que ya sólo se convierte en formal con la ruptura.

Pero más allá de esto los hogares vulnerables y los individuos se enfrentan a riesgo de deterioro, pérdida o imposibilidad de acceso a condiciones habitacionales, sanitarias, educativas, laborales, previsionales, de participación, de acceso diferencial a la información y a las oportunidades, un hogar sin apoyo o con solo una figura viviendo con un padre que trabaja tanto que nunca está, permite lo antes mencionado.

Las frustraciones por no poder estudiar o por no poder avanzar en muchos casos profesionalmente o de labor también hacen del individuo vulnerable en muchas razones, el estrés cómo condición patológica, hace del empleado más propenso a sentir autoestima baja y sin intenciones de querer seguir trabajando.

En la misma línea se propone la presente propuesta teórica contemporánea correspondiente al trabajo social de grupo, trabajado y del que se busca apoyo para fines de este boletín cuya autora es Alicia Tenorio, docente y Trabajadora Social de la Universidad del Valle, muestra una perspectiva de orientación grupal,

la cual se fundamenta y enfatiza la forma de intervención del trabajador social, como orientador dentro de un grupo, desde una posición ética que lo lleve a saber cómo trabajar de la mejor manera en estos espacios.

A lo largo de la propuesta la autora desarrolla una serie de conceptos y teorías desde las se fundamenta para entender el fenómeno de grupo y demás aspectos que se mueven alrededor de este, en este punto se describen a manera de categorías, para entenderlo y estructurarlo de manera clara:

Concepto de grupo:

Designa un conjunto de elementos, una categoría de seres y de objetos, pero en un sentido propio de las ciencias sociales, hace alusión a nudo dinámica, cohesión.

La acepción de nudo hace referencia a la energía (el vínculo), la razón de ser que une al conjunto; Dinámica nos remite a sujetos en interacción, y Cohesión a una reunión de personas con sentido de “nosotros”.

-  Dentro la categoría de grupos de orientación la autora referencia una división que propone Gisela KONOPKA:
-  Grupos orientados para el crecimiento: se relaciona con la necesidad de ayuda que experimentan sus miembros, y son los grupos de tratamiento, recreación, discusión, aprendizaje. En este, el grupo crece porque es un objetivo metodológico básico.
-  Grupos orientados por la acción social: en estos los miembros necesitan ayuda para lograr un buen patrón de relación con quienes deben interactuar

en proceso de ayuda o acción social, aquí se relacionan los grupos de trabajo, de proyección comunitaria o institucional, de educación de adultos, etc.; en este se da un crecimiento de grupo en la medida en que se preocupa principalmente por el progreso de quienes reciben la acción de grupo.

- ✚ Enfoque externo: El enfoque que Alicia Tenorio propone para encarar el fenómeno de grupo, es el denominado enfoque externo, perteneciente a la vieja tradición sociológica e histórica del pensamiento social. Desde aquí, los grupos se conciben como valiosos porque según esta, son las “piedras angulares de la sociedad”. El grupo es analizado desde afuera, exteriormente, como una célula del organismo social.

La mayor preocupación en esta perspectiva no la constituyen las operaciones internas que se manejan dentro de un grupo, sino las características básicas y sus funciones dentro de unidades sociales más amplias. Los representantes de este enfoque que se dedicaron a los problemas del grupo vieron las sociedades como grupos, una marcada diferencia con los partidarios de la tradición `interna´ o psicológica que ve los grupos como sociedades.

- ✚ La autora propone unas teorías en las cuales se sustenta el trabajo social de grupo bajo la perspectiva de la orientación de grupo, las cuales se apoyan en los conceptos sobre:
 - El organismo humano.
 - La motivación.
 - La teoría del aprendizaje.

Estas teorías son:

3.1. TEORÍA DE CAMPO DE KURT LEWIN

Esta teoría trata sobre la dinámica de los pequeños grupos y se presentan las siguientes hipótesis:

- a.** El grupo constituye el terreno sobre el cual el individuo se sostiene. Cuando una persona no ha llegado a definir claramente su pertenencia social, su espacio vital dentro del grupo se caracteriza por la inestabilidad y la ambigüedad.
- b.** El grupo es para el individuo un instrumento para satisfacer sus necesidades físicas o sus aspiraciones sociales.
- c.** El grupo es una realidad de la que el individuo forma parte, incluso a aquellos que se tienen como ignorados rechazados o aislados. La dinámica de este ejerce siempre un impacto social sobre los individuos que la integran. Ningún miembro se libera totalmente de esa influencia.
- d.** El grupo es uno de los elementos o de los determinantes del espacio vital de un individuo, y es aquí donde se desarrolla y evoluciona su existencia.

3.2. TEORÍA DE CARL ROGERS

Esta teoría de prioridad a la dignidad, al valor y capacidad de las personas y al derecho del ser humano a tomar sus decisiones y a buscar su propio crecimiento y desarrollo.

Afirma que toda persona está en la capacidad de desarrollarse pero que de igual modo necesita un ambiente psicológico y social adecuados. Todo individuo tiene

una necesidad innata de afecto, requiere experiencias internacionales positivas para fortalecer su autoestima y llegar a SER.

3.3. NECESIDADES INTERPERSONALES DE LOS MIEMBROS DEL GRUPO SEGÚN SCHUTZ

La premisa central de esta teoría, parte de la base que los miembros de un grupo se integran a partir del momento en que ciertas necesidades fundamentales son satisfechas, estas necesidades según Schütz son interpersonales, e identifica 3 de estas: La necesidad de inclusión, es el percibirse y sentirse aceptado, integrado y valorado; la necesidad de control, consiste en que cada miembro define para sí mismo sus responsabilidades en el grupo y ayuda a definir las del resto de los miembros; la necesidad de afecto, es el deseo de todo miembro del grupo de sentirse como insustituible en él.

3.4. PERSPECTIVA SICOANALÍTICA

Existen múltiples trabajos que estudian los puntos comunes entre la dinámica de grupo y el tratamiento psicoanalítico individual, FREUD plantea que dentro de las semejanzas de la psicología individual y la grupal esta, que el inconsciente actúa en toda situación y produce sus efectos. Por otro lado, BION plantea que la vida emocional de los grupos hay tres estadios:

- La dependencia: los miembros consideran que el líder es el experto que el resolverá los problemas
- Ataque o fuga: el grupo se opone al cambio (ataque) y se repliega uniéndose a subgrupos (fuga).

- Formación de parejas: al sentirse desamparados, los miembros buscan apoyo constituyendo parejas.

Según Tenorio, Cada uno de nosotros es como es y es quien es en gran medida por los grupos a que ha pertenecido. Estamos hechos de los otros, sobre todo de nuestros significativos: aquellas personas que fueron modelos con los que nos identificamos (padres, amigos, compañeros de trabajos, figuras de autoridad, etc.). Por ende la invitación hacia el profesional del Trabajo Social desde esta propuesta es insertar al individuo en los “Grupal”, desde la familia, desde los vínculos para luchar por una sociedad mejor.

4. REFERENTE EPISTEMOLÓGICO

Desde el trabajo social lo epistemológico es entendido como un 'estudio del conocimiento', a partir del cual se propende por hacer una reflexión del conocimiento científico, lo que implica abordar de manera crítica la discusión frente a los objetos, los métodos, las nociones, los antecedentes de una ciencia²⁵. En palabras de Mario Bunge, es una "reflexión crítica sobre la investigación científica y su producto, el conocimiento"; en otras palabras, es la ciencia de la ciencia.

En la presente propuesta de trabajo social en grupo, se reflexiona desde la lógica de una epistemología sistémica, fundamentando en unas bases filosóficas positivistas, pero aclarando que la misma le agrega elementos un tanto nuevos y actualizados, puesto que no se queda en lo tradicional, sino que trasciende y aporta nuevas miradas y maneras de hacer, sin dejar a un lado la esencia de esta concepción epistemológica.

El enfoque sistémico es conocido desde las diferentes disciplinas sociales, como la aplicación de la teoría general de los sistemas, la cual se presenta como una forma sistemática y científica de aproximación y representación de la realidad y, al mismo tiempo, como una orientación hacia una práctica estimulante para formas de trabajo interdisciplinarias.

En tanto paradigma científico, la teoría general de los sistemas se caracteriza por su perspectiva holística e integradora, en donde lo importante son las relaciones y los conjuntos que a partir de ellas emergen.

²⁵ Vargas, Andrea. Epistemología y trabajo social. Una cuestión problemática, pero ineludible en la contemporaneidad. En: <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/moodle/mod/resource/view.php?id=100000>.

Esta perspectiva sistemática aporta alternativas nuevas de acción, con la construcción de significados e historias distintas para leer la realidad, de tal manera que la unidad de análisis co - cree a partir del aporte del trabajador social, otra realidad posible.

Para efectuar una gestión que genere acciones de cambio, en que las conexiones y relaciones que se establecen en la interacción, son vitales para superar el estancamiento y ensanchar las posibilidades de la unidad de análisis, individuos, grupos, organizaciones o comunidades o municipios.

Se considera que la autora, se fundamenta en la anterior epistemología, por los siguientes aspectos:

Concibe al grupo como un microcosmos de la sociedad en el que los miembros y el orientador pueden observar de alguna forma diferentes patrones de conducta para después decidir los problemas que se deban resolver, es además considerado como una célula de un gran organismo social.

5. REFERENTE METODOLÓGICO (METODOLOGÍA /MÉTODO)

En la propuesta el trabajo social de grupo desde la perspectiva de la orientación grupal, la cual tiene como objetivo trabajar con el grupo por la solución de problemas específicos y la modificación de situaciones particulares, produciendo cambios en las actitudes y relaciones, esto de alguna forma facilitará y promoverá en los miembros una experiencia positiva en las relaciones interpersonales, propiciando y promoviendo el desarrollo de sus capacidades individuales y estimulando la proyección de estos cambios a situaciones de su entorno familiar y social.

La orientación se constituye entonces como indispensable y la autora citando a Sheila Thompson, lo mira como un proceso de ayuda a un grupo de personas, en donde se da el establecimiento de metas, la aplicación de técnicas y el desarrollo de habilidades propias.

En este proceso, los miembros evalúan sus cambios a partir de la retroalimentación, discusión, y análisis de experiencias y aprendizajes de nuevos principios, valores, ideas, conductas y procedimientos.

- ✚ El Trabajo Social debe potenciar las capacidades de interacción a través de la dinámica grupal.
- ✚ Los participantes en un grupo de orientación acudirán con un objetivo determinado; y no es necesario que sean pacientes.
- ✚ Cualquier cambio individual en los miembros ocurre básicamente por la participación en los procesos dentro del grupo.
- ✚ No se exige que los miembros sean extraños entre sí y su relación puede continuar por fuera de las reuniones de grupo.

Con un enfoque desde el Trabajo Social con Grupos Vulnerables se hará este cuadernillo, el cuál es una posibilidad de conocer las dinámicas del Trabajador Social, según la expresión “grupos vulnerables” se da en la delimitación de segmentos de la población que, por el hecho de actuar según un patrón de conducta común, tienen mayor probabilidad de ser objeto de algún evento dañino, los Trabajadores de Greif S.A., se convierten en susceptibles a Vulneración porque son seres que poseen la confluencia de dimensiones internas o externas que afectan su productividad y por ende su razón de ser Colaboradores de dicha empresa, los riesgos a los que se exponen hacen de ellos foco receptores que desde la mirada epistemológica pueden mejorar, teniendo en el Programa de bienestar Laboral un aliado importante para cambiar el panorama.

5.1. PROPUESTA METODOLÓGICA DESDE TRABAJO SOCIAL PARA BOLETÍN (INTERNA).

Esta metodología será trabajada desde tres ejes que se llamarán y se manejarán así:

- ✚ Encuentros con el equipo facilitador (El lenguaje como transformador):** Los colaboradores estarán en constante reflexión es algo que se promoverá como espacios semanales con el orientador(ra), que será el Trabajador(a) Social, hará lecturas propias que despierten reflexión en las personas y así todos tendrán oportunidad de expresar situaciones positivas o negativas que le sucedan, desde aquí todos podrán interactuar hasta llegar a un grado de conocimiento y de andragogía que saque lo mejor de ellos y expresando soluciones más adecuadas.

✚ **Nuestra cosmovisión: Vulnerabilidad, Pasado, Presente y Futuro:**

Esta herramienta será promotora de espacios como cine foros, cortos, que muestren desde otras culturas cómo ha evolucionado la empresa y sus colaboradores manejando la integralidad y la multiculturalidad como centro de cambio y acción no sólo económico sino social, además como se visionan los trabajadores desde su interioridad, desde lo que han sido, lo que son y lo que serán en sus distintos aspectos y dimensiones.

✚ **Planifiquemos una vida mejor y más equilibrada:** En este eje, los colaboradores trabajarán desde sus ideas de crecimiento y de constante construcción mental de Kaizen y de productividad, en el caso de la empresa, al igual que la oportunidad de la planificación de actividades que se organizarán mensuales de esparcimiento y de equilibrio, como yoga, jornadas de relajación entre otras.

5.2. PROPUESTA METODOLÓGICA DESDE TRABAJO SOCIAL PARA BOLETÍN (EXTERNA)

Esta Propuesta se manejará desde lo externo, es decir, desde lo que se propone para que la empresa contribuya con el colaborador para proporcionar menos índices de vulnerabilidad desde todas sus dinámicas como ente de apoyo hacia él.

✚ **Encuentros Bilaterales:** Este espacio será el de propiciar precisamente los anteriores, es decir, que se estipulen y respeten, pues allí habrán encuentros transformadores desde el área de bienestar empresarial.

Después que los espacios se concreten, se pasará a los incentivos, en apoyo con los Supervisores y Jefes de áreas, se abrirá la posibilidad de:

- ✚ **Estrategias de Mejora Continua**, Esta será la metodología para que se dinamicen los procesos laborales a la voz del colectivo, los trabajadores tendrán más oportunidad de ser participes de rotaciones y cambios estructurales para que las labores y la producción mejoren unido a sus roles, esto generará menos vulnerabilidad al colaborador.

- ✚ **Apoyo financiero:** Esta es la ayuda económica, el aporte en dinero que le dará la empresa al trabajador para que se sienta más tranquilo y a la vez más apoyado por la compañía, la que siente como suya y por la que trabaja. Esto lo dividiremos en varios apoyos que serán:
 - A. Apoyo para descuentos en compras de artículos alimenticios, es decir, por ser colaborador de la empresa se puede apoyar en cupones de descuentos en artículos determinados en los supermercados dónde los colaboradores hagan sus mercados mensuales.
 - B. Apoyo para descuentos en educación de hijos e hijas de colaboradores, cupones de subsidio para educación y artículos de esta especie así los colaboradores estarán más sosegados a la hora de matricular a sus hijos(as) en escuelas o Universidades.
 - C. Otros Subsidios, ejemplo, Compra de Lentes, compra de medicamentos comerciales, compra de ropa y artículos del hogar.

Esta propuesta es importante para los colaboradores y la empresa pues jugarán en la formula de mas apoyo igual a mas productividad, un Trabajador incentivado es un colaborador más proactivo para su empresa, porque no cuenta con el peso de tantos problemas si su empresa lo ayuda a sortearlos, es decir, las vulnerabilidades son de menos impacto para este.

El método a utilizar entonces, será el inductivo, donde los datos particulares nos llevarán a los generales. Este Procedimiento hará viable la construcción de un cuadernillo de Trabajo en este caso que se pondrá en práctica desde el grupo de colaboradores así mejorará su capacidad de construcción de identidad de colectivo pero a la vez de individuo que es fácilmente susceptible y permeable, partiendo de un principio básico de Orientación de Grupos dónde se propiciará manejar de manera adecuada, al grupo pero a la vez se harán aplicaciones de técnicas y procesos que atiendan a motivar cambio y sensibilidad en el ser; se dice que la realidad social es cambiante por lo tanto los sujetos también lo son, aquí se expresa la relación entre la teoría y ese objeto que se va construyendo, como lo es ser individuos sociales permeables y dónde aprenderán que las confluencias de las dimensiones aunque negativas también son positivas y por ende se convierten en factores de alerta para los colaboradores de Greif mas sin embargo no son causales de parálisis en cuánto la capacidad de combatir problemáticas no sólo de índole laboral sino social y personal, desde el crecimiento como ser social. Todas las personas son receptoras y emisoras de la realidad, realidad que aunque compleja es una cuestión social, retomando la orientación grupal que se expone en este método se permitirá llegar a conocimientos introspectivos desde el mismo ser.

El enfoque sistémico antes mencionado, es portador de transformación y de lecturas distintas de un pensamiento mas holístico no sólo para ver lo que te hace vulnerable ni que dimensiones intervienen, sino cómo somos parte del sistema y cómo desde ese actuar podemos mejorar y podemos aportar cosas mejores y más visionarias de proposición para gestionar soluciones coherentes con la realidad. Retomando las técnicas a utilizar serán de gran ayuda pues, todo lo que los colaboradores hagan serán de beneficio propio y ejemplo a los demás miembros del colectivo. Propiciar las condiciones para realizar reuniones grupales, en las que se capten sus expectativas, historias de vida, valores y se comiencen a

reconstruir con ellos nuevas alternativas de vida y soluciones a problemáticas que hasta sin saberlo lo pueden estar compartiendo.

En la empresas y de esto se trata este cuadernillo se debería implementar grupos de apoyo para que entre los Trabajadores mejoren desde sus mismas experiencias y prácticas diarias, cómo un centro dónde un individuo no sólo va a laborar por determinadas horas en el día sino que sea un espacio para ser colectivo, para ser grupo y trabajar con técnicas y herramientas que solucionen éstas vulnerabilidades internas o externas presentadas y que finalmente afectarán la productividad laboral, si se comienza a tener una mirada mas prevencionista como se hace con los programas de seguridad, el bienestar podría ser aliado a la hora de trabajar en los demás programas, finalmente impactando positivamente en el mejoramiento continuo de la empresa.

6. REFERENTE NORMATIVO

En el ejercicio del profesional en la dirección y manejo de personal y de las relaciones laborales se requiere algunos fundamentos en el campo jurídico normativo los cuales están contenidos en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, el código del menor, la Ley 50 de 1990, la Ley 100 de 1993. No obstante, es pertinente precisar los aspectos más relevantes en el contexto del marco legal que requieren en el ejercicio de las funciones del trabajador social: en cuanto a la ley 100 de 1993 en lo que se refiere al régimen contributivo en salud, y al sistema de seguridad social en pensiones, así mismo debe tener claridad en los conocimientos de legislación laboral en cuanto a contratación y prestaciones sociales, legislación en salud ocupacional en lo que refiere a prevención de enfermedades y accidentes de trabajo, y el programa de salud ocupacional.

Un Trabajador Social debe tener presente que el Código sustantivo el Trabajo es importante nos muestra en sus principios Generales, en su Artículo 1. Que la finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

En su **ARTICULO 3o. RELACIONES QUE REGULA.** El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.

A su vez su **ARTICULO 5o. DEFINICION DE TRABAJO.** Dice que el trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al

servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Muestra en el **ARTICULO 7o. OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO**. El trabajo es socialmente obligatorio.

También, en el **ARTICULO 9o. PROTECCION AL TRABAJO**. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

El artículo 10 es importante para el Trabajo Social ya que, **IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES**. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley. Por este y los demás artículos deben garantizar el cumplimiento lo profesionales del Trabajo social.

ARTICULO 13. MINIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguna cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo.

ARTICULO 16. EFECTO. Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas

empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores.

Es claro que el cumplimiento de estas normas es indispensable para los colaboradores pues si se hace de una manera justa es lo que proporciona el trabajo transparente, equitativo y respetuoso del Cientista Social y su porte basado en la ley hacia la no Vulnerabilidad de sus derechos y lógicamente que este no vulnere el de los demás en la dimensión laboral.

ARTICULO 22. DEFINICION

1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.
2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. Artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.

Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre

derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y c. Un salario como retribución del servicio.

Desde la Constitución Nacional: La norma de norma, declarada, para los Colombianos es muy importante y se ve especificada en el **Artículo 13**, el cuál sustenta el rechazo a exponer a los individuos a cualquier vulnerabilidad, **El Artículo dice:** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Al igual los artículos siguientes del 14 al 16 apoyan la moción de prohibir malos tratos o denigraciones que se traducen en vulneración a los individuos Colombianos.

Artículo 25º

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 22º

La paz es un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento.

Artículo 42

La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla.

El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. La ley podrá determinar el patrimonio familiar inalienable e inembargable. La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables. Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes. Cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y unidad, y será sancionada conforme a la ley.

Artículo 48º

La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social.

Artículo 49º

La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

Artículo 53º

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;

facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Artículo 67º

La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

7. TRABAJO SOCIAL CON POBLACIÓN VULNERABLE EN EL ÁMBITO LABORAL

El Trabajo Social es polifacético, es una profesión de muchos actúes, dónde el profesional debe estar a la vanguardia de todo lo que le suceda en su labor, pero representar estas características, implica muchas responsabilidades, no sólo con las personas con que se trabaja sino con el mismo profesional que se puede ver tentado a intervenir y participar en muchos problemas interdisciplinarios que muchas veces sobrepasan su ser y quehacer profesional, al investigar el actuar o los roles propios de un Trabajador Social con población Vulnerable, la literatura abre un espectro nuevo que permiten ver que finalmente la Vulnerabilidad es un estado dónde todos son susceptibles, no sólo los grupos étnicos, no sólo los grupos de ancianos, no sólo los enfermos mentales, todos los individuos son proclives a afectarse por las dimensiones internas o externas que rodean su vida por sus dimensiones.

En este aparte se explicará lo relacionado con las competencias laborales del trabajador social en las empresas, en este ámbito el profesional centra su intervención en los diversos hechos que se van construyendo en la estructura empresarial teniendo en cuenta aspectos económicos, sociales, de relaciones productivas y de relaciones humanas, apuntando hacia el aumento de la productividad dentro de un clima organizacional propicio y satisfactorio. La acción del trabajador social en las empresas parte de los niveles organizativos de las mismas, es importante que el profesional conozca el contexto para que su intervención sea de impacto y sus decisiones sean tomadas en cuenta por la alta

dirección. A continuación se hace una descripción de las competencias específicas requeridas para el ejercicio profesional.²⁶

El trabajador social es capaz de trabajar con muchos grupos vulnerables y por estar inmerso en las empresas es capaz de trabajar en estas, Las autoras de este material exponen unas funciones vs unas acciones dónde se desempeñan con competencias metodológicas, políticas, herramientas, iniciativas y propuestas que hagan que la incursión sea más adecuada.

Las autoras explican también que, en lo que se refiere a estos aspectos los empleadores señalaron como prioridades para el desempeño profesional la administración, administración de personal, salud ocupacional, bienestar laboral y relación empresa- comunidad.

De aquí se deviene la Ética que es indispensable para el Trabajo, el ser artificios de mejoras, asesorías, de acciones administrativas, bienestar laboral, Salud Ocupacional, Capacitación y Desarrollo, Asesorías individuales, Responsabilidad Social Empresarial, entre otras hacen necesario que los profesionales sean eso, personas que manejen un perfil en lo valores, en los principios, que no dejen a sus sujetos solos o sin apoyo, en las empresas se ha visto que las mismas dinámicas hacen del Trabajador susceptible a ser vulnerado y hasta vulnerar a los demás, eso hace que el equilibrio o ente interventor entre empleados y empleadores sea el Trabajador(ra) Social, que con sus competencias será apoyo y guía además de pionero en situaciones de justicia y equidad para todos

²⁶ López Luna, Emilia, chaparro Maldonado, Melba, Competencias laborales del Trabajador Social vistas desde el mercado laboral. Septiembre 2006.

8. PRESUPUESTO

Articulo/ Cantidad	Valor Unitario	Total
Dos Resmas de papel tamaño Carta	\$ 200	\$ 40.000
45 Lápices	\$ 250	\$ 11.250
10 Cartulinas	\$ 500	\$ 5.000
45 Copias para Talleres	\$ 100	\$ 4.500
5 Lapiceros	\$ 1.000	\$ 5.000
45 Refrigerios por 6 Sesiones (2 semanales) 1 mes.	\$ 3.000	\$ 540.000
10 Revistas para actividades en talleres Grupales	\$3.000	\$ 30.000
20 Tijeras	\$ 2.000	\$ 40.000
Pago de Practicante Trabajadora Social Mensual	\$ 560.500	\$560.500
Alquiles de 2 Películas	\$ 3.000	\$ 6.000
Imprevistos	\$ 100.000	\$100.000
		Total: \$ 1'522.250,

9. CRONOGRAMA DE ENCUENTROS CON COLABORADORES.

Meses/ Actividades	Abril Propuesta Metodológica desde Trabajo Social para Boletín (Interna).				Mayo Propuesta Metodológica desde Trabajo Social para Boletín (Externa).			
Encuentros con el equipo facilitador (El lenguaje como transformador):	■							
Nuestra cosmovisión: Vulnerabilidad, Pasado, Presente y Futuro		■						
Planifiquemos una vida mejor y más equilibrada			■					
Semana de Seguimiento de Talleres				■				
Encuentros Bilaterales					■			
Estrategias de Mejora Continua						■		
Apoyo financiero					■			
Semana de cierre y de Socialización de Experiencia.						■		

