

**DESEMPEÑOS Y EXPERIENCIAS DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LOS
CORREDORES INDUSTRIALES DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA
D.E.I.P (VIA 40 Y CALLE 17)**

**FONSECA MOLINA JOHANA DEL CARMEN
ORTIZ MACIAS MARIA ELENA
SEGURA BARANDICA HEIDY MARIA**

**ASESORA
HERMINDA SILVERA PATERNINA**

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
BARRANQUILLA, NOVIEMBRE 2007**

CONTENIDO

Pág.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
2. FORMULACION DEL PROBLEMA	6
3. OBJETIVOS	7
3.1 <i>Objetivo general</i>	7
3.2 <i>Objetivos Específicos</i>	7
4. JUSTIFICACION	8
5. HIPÓTESIS	10
6. MARCO REFERENCIAL	11
6.1 <i>Marco teórico</i>	11
6.2 <i>Marco conceptual</i>	17
7. DISEÑO METODOLOGICO	18
7.1 <i>Paradigma de investigación</i>	18
7.2 <i>Tipo de investigación</i>	18
7.3 <i>Población y unidad de análisis</i>	19
7.4 <i>Tamaño de la muestra</i>	19
7.5 <i>Técnicas de investigación</i>	19
8. RESULTADOS	20
CAPITULO I	
MARCO CONCEPTUAL DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL TRABAJADOR SOCIAL	20
CAPITULO II	
DESEMPEÑOS Y EXPERIENCIAS DE TRABAJO SOCIAL EN LOS CORREDORES INDUSTRIALES DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA	27
CAPITULO III	
PROCESOS DE FORMACION Y TENDENCIAS EMPRESARIALES	34
CONCLUSIONES	37
BIBLIOGRAFÍA	39
ANEXOS	40

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Conocer los desempeños y experiencias de trabajo social al interior de la realidad empresarial, implica necesariamente, una mirada analítica a los grandes cambios que se han dado a nivel mundial no solo en el orden económico, sino en lo social y político, habida cuenta que la función del Bienestar Social Laboral no puede estar divorciada de las fuerzas económicas, sociales, políticas y tecnológicas que lo afectan y en muchas de las ocasiones la determinan. También, en ese contexto innovador del Trabajo social contemporáneo, se experimenta hoy crecientemente la necesidad de una interpelación ética de las problemáticas sociales contemporáneas. Ello en el marco de una sociedad plural y en un tiempo de mutaciones socio culturales que, según Santiago (2000.) “obliga a repensar tanto las formas de convivencia como los principios éticos que la orientan”. Por consiguiente es importante resaltar que las primeras acciones de trabajo social a nivel empresarial se enmarcaron en los procesos de reconocimiento del personal en la época de la industrialización bajo una intervención asistencialista” que actúa como eslabón compensatorio e instrumento canalizador de los intereses sociales antagónicos de las sociedades de clases.

Según Torres (1988) A su vez, el asistencialismo es producto de las luchas populares por mejores condiciones de vida, que la institucionalización transforma en programas paliativos de servicios, como factor fundamental en el proceso de producción, para compensar, recuperar y reproducir la fuerza de trabajo necesaria en el fortalecimiento de los intereses dominantes, y como recurso para atender la pauperización creciente de población”. En Colombia este fenómeno de valorización del sector obrero origina procesos de transformación de políticas sociales y de nuevos conceptos empresariales sobre manejo de personal, este fue el entorno de trabajo social “soportando la gestión de bienestar Social en las empresas, teniendo mecanismos necesarios para contrarrestar la Influencia sindical y por tanto administrar los factores colectivos en lo atinente al Tema de familia”. TORRES, Carlos Eduardo. Revista Colombiana de trabajo social.

Luego de la reconceptualización el trabajo social enfoca su labor partiendo de su crecimiento competitivo empresarial con el reconocimiento del talento humano teniendo en cuenta un desarrollo metodológico basado en la identificación, diagnóstico y conceptualización de los fenómenos laborales, mediante los roles; a) Gestor social, b) restaurador, c) investigador. Esta es la intervención que aporta el trabajador social en la estructura sistemática en los niveles de promoción, prevención y atención de la organización empresarial en sus componentes de dirección, administración, sistema de apoyo y sistema operativo.

Por lo tanto es evidente en el entorno empresarial, la presencia de una nueva concepción de Empresa, la cual no solo tiene en cuenta los objetivos económicos, sino que trascienden a una dimensión antes descuidada, como lo es la Responsabilidad Social que tiene que cumplir no solo con sus trabajadores sino con su entorno inmediato o áreas de influencias. Se establece así una articulación entre los objetivos económicos y los objetivos sociales y lo más importante se reivindica el concepto hombre al interior de la empresa. Se impone además el trabajo en equipo como estrategia que gratifica y engrandece y se le da viabilidad a la participación abierta y permanente que en general se convierten en grandes logros.

Esta renovada dimensión empresarial se convierte en una oportunidad de excelencia para el desempeño de los trabajadores sociales; para lo cual es indispensable hacer acopio de las nuevas tendencias administrativas, que centran su preocupación precisamente en lo humano, bajo una concepción integral de desarrollo, las tendencias administrativas, los círculos de participación, el balance social, la administración por objetivos, la calidad total, que son entre muchas, herramientas administrativas orientadas a desarrollar plenamente el potencial humano al interior de la empresa.

Con este panorama el trabajador social debe promover cambios sustanciales al interior de la organización, con miras a adecuar las políticas sociales a los requerimientos del potencial humano, orientados al crecimiento y desarrollo integral y mejor calidad de vida.

Por tanto es pertinente utilizar las experiencias obtenidas al interior de las organizaciones como una herramienta de constante retroalimentación de las teorías científicas que sustentan las bases teóricas –práctico de la profesión a partir la relación continua teoría – práctica – teoría, proporcionando un replanteamiento constante de las reflexiones de los conocimientos teniendo como base las experiencias de la intervención profesional; asumiendo así una postura proyectiva.

En este orden de idea surge el interrogante ¿Cuales han sido los desempeños y experiencias de Trabajo Social en los corredores industriales (ubicados vía 40, calle 17, zona franca) de la ciudad de Barranquilla D.E.I.P.? ya que permitirá el inicio de nuevas proyecciones y replanteamiento de raíces teóricas y practicas de trabajo social empresarial.

2. FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cuáles han sido los desempeños y experiencias de trabajo social en los Corredores industriales (ubicados vía 40, calle17, zona franca) de la ciudad de Barranquilla D.E.I.P. a fin de recuperar lo mas relevante en el cumplimiento de su gestión?

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Conocer los desempeños y experiencias de trabajo social en los corredores Industriales (ubicados vía 40, calle 17, zona franca) de la ciudad de Barranquilla D.E.I.P., con el propósito de recuperar las experiencias mas relevantes en el desarrollo y cumplimiento de la gestión empresarial.

3.2 Objetivos Específicos

Identificar los desempeños y experiencias de trabajo social en los Corredores Industriales (ubicados vía 40, y calle 17) de la ciudad de Barranquilla con el fin de sistematizarlos.

Analizar la pertinencia de los contenidos teóricos de formación y las tendencias empresariales que orientan los desempeños y experiencias del profesional de trabajo social en los corredores industriales .de Barranquilla

4. JUSTIFICACION

El profesional de trabajo social al interior de las empresas tiene todas las posibilidades para ejercer con éxito su desempeño, sobre todo en el momento histórico actual en el que el ámbito laboral ha experimentado un cambio sustancial. Ello requiere que tanto empresa como profesionales se preparen con suficiencia, para dar respuestas acordes a los requerimientos de competencias profesionales en lo local, lo regional, y lo global. Con este nuevo paradigma la gestión del trabajo social es esencial y requiere por ende de capacitación continua para influir significativamente en el logro de la excelencia de la empresa, mediante la participación activa del potencial humano que la integra y en los beneficios integrales que ella genera.

Bajo esta mirada se encuentra fundamentado el presente proyecto de investigación, toda vez que es indispensable recuperar las riquezas y logros obtenidos por el desempeño y experiencias de los profesionales de trabajo social, y ello solo es posible de concretar si se emprende un firme proceso de sistematización de dichos aspectos. La investigación se orienta específicamente en los corredores industriales, ubicados en la vía 40, calle 17 zona franca de la ciudad de Barranquilla. D.E.I.P.

De ahí que su pretensión primera y última sea precisamente identificar y determinar como se llevan a cabo dichos procesos por parte de los profesionales de trabajo social ubicados en dicha realidad geográfica, que permita a su vez socializarlos y someter las prácticas profesionales a un escrutinio cuidadoso, que favorezca su cualificación y con ello demuestre su competitividad en la dinámica empresarial.

Este proyecto de investigación es conveniente en la medida en que se identificaron las prácticas y experiencias del profesional de Trabajo social en estas empresas y se contribuyó en el enriqueciendo teórico y práctico de la profesión. De igual manera se considera que es un aporte a la Universidad Simón Bolívar y al Programa de Trabajo Social, ya que les servirá para reorientar sus procesos de formación y las prácticas que realizan sus estudiantes en las distintas organizaciones y de esa manera se

estaría dándole una proyección acorde a los paradigmas contemporáneos, que incidan en la dinámica de las empresas las cuales en buena parte se limitan a su producción específica.

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

Para soportar la presente investigación fue necesario llevar a cabo un proceso de revisión bibliografía de los informes de practica del periodo 1995-2004 de la facultad de trabajo social de la universidad simón bolívar logrando revisar un total de 15 informes de practicas de las estudiantes del Programa de Trabajo Social de los años 2000 hasta el 2004.

Son muchas las organizaciones, grupos y personas que han realizado y debatido sobre el tema de competencias laborales, en los últimos años. Entre las que se destacan propuestas de CONOCER (México), INEM(España), POLFORM/ OIT, la organización Internacional del Trabajo-OIT, Provincia de Québec, para fines de la investigación se tomo como base conceptual la teoría propuesta por INTECAP quien define las competencias laborales como el conjunto de actitudes, destrezas, habilidades y conocimientos y actitudes requeridos para ejecutar con calidad determinadas funciones productivas en un contexto laboral. Las capacidades y funciones son definidas por el sector productivo y deben ser medidas por el desempeño laboral del trabajador. De otro lado INTECAP reconoce tres tipos de competencias: las Básicas las cuales las define como aquellas de índole formativo que requiere la persona para desempeñarse en cualquier actividad productiva, tales como la capacidad de leer, interpretar textos, aplicar sistemas numéricos, saber expresarse y saber escuchar; las Genéricas como aquellos conocimientos y habilidades que están asociados al desarrollo de diversas áreas ocupacionales y las competencias específicas, las cuales están referidas a aquellas competencias asociadas a conocimientos y habilidades en ocupaciones específicas que son necesarias para la ejecución de una función productiva.

5. HIPOTESIS

Los desempeños y experiencias del trabajador social en los corredores Industriales de la ciudad de Barranquilla D.E.I.P. están acordes a las perspectivas de la profesión y responden a los currículos de la formación.

6. MARCO REFERENCIAL

6.1. *Marco teórico*

Cámara de Comercio. Artículo 25. Para abordar el marco teórico de la presente investigación es importante partir del concepto de empresa el cual se identifica con lo expuesto en el artículo 25 del Código de Comercio “la empresa es toda actividad económica, organizada para la producción y transformación, administración o custodia de bienes o para la prestación de servicios”. La empresa de igual forma se puede entender como una organización siempre y cuando todas las personas que trabajen en ella, sean coordinadas y compartan un mismo objetivo, observando así a la empresa desde un enfoque más humanista, a su vez esta se clasifica en grande o pequeña, pública o privada, industrial, comercial, financiera o del sector servicio, que generalmente mantiene un sistema de interacción de personas, trabajadores, operarios, funcionarios, asesores, consultores, auditores, todos ellos trabajando sinérgicamente para obtener resultados óptimos.

Pérez López (2000)...organizaciones empresariales son una realidad humana que nace al surgir cuestionamientos acerca de la eficacia en la producción y su relación directa con los empleados, Fredick Winslow Taylor partidista del enfoque clásico a través de una perspectiva mecanicista “Se preocupa por aumentar la eficiencia de la empresa inicialmente, a través de la racionalización del trabajo obrero” entendiéndose como racionalización, motivaciones dirigidas al sector obrero con el fin de incentivarlos hacia el mejoramiento de la productividad teniendo claro que el trabajador era un recurso de producción.

Ender – Egg (1995). La preocupación de igual forma se manifiesta en Latinoamérica con la reacción de los empresarios industriales comprendiendo que la calidad productiva era directamente proporcional a la estabilidad social, familiar y laboral del trabajador por ende “En Brasil el SESI (Servicio social en la industria), entidad del derecho privado mantenida por los empresarios brasileiros, fue creada el 1 de

julio de 1946 e instalada inicialmente en San Pablo... ...la actuación del SESI se concentra en los campos de educación, salud, recreación, corporación y asistencia". Es allí justamente notoria la influencia de trabajo social en los procesos de este tipo de organizaciones. Esta contribución por parte del empleador no solo fue en Brasil si no en todo rincón de Latinoamérica.

En Colombia este impacto se dio mediante lo siguientes procesos.

El estado emite normas reguladoras a favor de los trabajadores condicionado a las empresas a velar por el bienestar del trabajador como ejemplo en primera instancia:

- La ley 57 de 1915 sobre reparaciones por accidente de trabajo.
- Ley 78 de 1919 y la ley 21 de 1920 las cuales reconocen el derecho a las huelgas.
- Oficina general del trabajo adscrito al Ministerio de Trabajo en 1923
- Se creó la Confederación Obrera Nacional vinculada a la Internacional Sindical Rojas con sede en Moscú en 1925.

Se creó la oficina de relaciones laborales o de personal encargado del reclutamiento, capacitación, control, remuneración y prevención de los conflictos laborales y sociales diseccionados a disminuir las fuerzas de las organizaciones sindicales.

El Ministerio de Industrias en 1936 creó las comisiones tripartitas que funcionaron como mesas conciliadoras entre empleador y empleado; en este mismo año se creó el Ministerio de Trabajo y las empresas se preocuparon por el bienestar social del empleado ofreciendo servicios de casinos, clínicas comunitarias e instalaciones sociales y deportivas.

En la década de los 30 en el Ministerio de Industrias creó las comisiones tripartitas que funcionaron como mesas conciliadoras entre empleador y empleado; en este mismos años se creó el Ministerio de trabajo persuadiendo a las empresas a

preocuparse por el bienestar social del empleado ofreciendo servicios de casinos, clínicas comunitarias e instalaciones sociales y deportivas.

Torres (2006.). Con el inicio y mantenimiento de la industrial textil de Antioquia, la cual fue caracterizada por la práctica de nuevos conceptos de personal, en compañía de la Universidad Pontificia Bolivariana que a su vez colaboró con los inicios del programa de Trabajo Social en dicha institución; soportando “la gestión de bienestar social en las empresa [teniendo] mecanismos necesarios para contrarrestar la influencia sindical y por lo tanto administrar los pactos colectivos en lo atinente al tema de familia (educación a esposas e hijos), supervisión de casinos y escuela sostenidas por las empresas, atención a los problemas de tipo personal originados por la conducta laboral.”

Bajo esta orientación la facultad de Trabajo Social de la Universidad Javeriana apoyó la industria capitalina hasta la reconceptualización teniendo en cuenta lo anterior puede sintetizar la intervención de trabajo social en el ámbito empresarial el cual se desarrolló bajo un marco asistencial en un sistema de apoyo gestionando los recursos para el bienestar social vinculado al trabajador y su familia, incidiendo favorablemente en la búsqueda de una mejor calidad de vida. Luego de la reconceptualización siendo una importante etapa evolutiva, termina el periodo asistencial identificando al trabajo social laboral o empresarial, que enfoca su labor en pos de un crecimiento, partiendo del reconocimiento del talento humano, teniendo en cuenta el desarrollo y avance de la empresa basado en un proceso metodológico constituido por identificación, diagnóstico y conceptualización de los problemas y necesidades empresariales permitiendo su desarrollo. Coadyuvando a crear ambientes laborales agradables, propiciando un panorama de relaciones humanas dentro de la empresa donde la interrelación se basa en la comprensión mutua, el respeto y el apoyo ya que los conflictos que se pueden generar perjudican directamente la producción en calidad o cantidad. La intervención del trabajo social se expande al compromiso y desarrollo de responsabilidad social que pueda acatar la empresa con la comunidad.

El trabajo social dentro de la empresa, cumple con desempeños diferentes tanto niveles de intervención como roles; dentro de lo niveles de intervención se identifica que este profesional caracteriza su labor en participar en equipos interdisciplinarios:

Montoya (2002). Prevención: “constituye una de las fases que permite anticiparse a los hechos o disminuirlas las consecuencias de los mismo por medio de acciones educativas” “constituye uno de los niveles de intervención social, en las acciones ejecutadas por parte del trabajador social”.

Montoya et al. (2002). Promoción: Es una forma de intervención de la realidad, que mediante la divulgación de situaciones, conceptos a un determinado grupo focal de personas permitiendo la proyección a niveles mas alto de complejidad. “acción para elevar a un conjunto de personas o a grupos sociales a una situación mas elevada o a una dignidad mayor”.

Atención: Acoger favorablemente, o satisfacer un deseo, ruego o mandato. Es el tipo de intervención el que el trabajador social se involucra indirectamente en problemáticas o fenómenos sociales, grupales, familiares e individuales o de casas, contribuyendo de una posición parcial para la autogestión de posibles soluciones.

Según los roles se identifican como:

Ender et al (1995). Gestor el trabajado social: El roll del trabajador social desde esta perspectiva es de gran amplitud el cual concibe el direccionamiento en gestión de recursos y servicios, mercadeo de productos y servicios sociales, gerencia de ONG, gestión de valor social en el sector público o privado y gerencia de proyectos sociales. Este concepto se puede articular retomando y reafirmando la definición “cuida bien, atiende problemas o intereses ajenos en pro de aquel a quien pertenece. El que se dedica profesionalmente a promover y activar dentro de la administración pública y las organizaciones privadas.

Montoya et al (2002) Restaurador: En este rol, la intervención del trabajador social quiere una “función asistencial atendiendo las demandas individuales y grupales de los trabajadores”, familias y comunidades en lo pertinente a la responsabilidad social mediante planteamientos de alternativas viables a los conflictos.

Investigador: El trabajador social cuestiona e identifica fenómenos sociales, respondiendo a interrogantes qué, porque, cuándo, cómo, dónde, para qué, permitiendo explicaciones teóricas sobre una realidad en particular, en relación a la satisfacción de las necesidades cuestionadas, posibilitada así una estrategia de intervención.

Al interior del Trabajo social, profesión que tiene como ámbito de estudio e intervención lo social. Se han propiciado profundos debates y controversias en torno a sus referentes teóricos conceptuales y metodológicos esto se debe a la dinámica cambiante y a la multiplicidad de manifestaciones y a las condiciones contextuales e históricas de la complejidad de lo social.

Los entramados contextos y la marcada incertidumbre de las tendencias, enfatizan la necesidad de que los nuevos horizontes partan de proyectos incluyentes, los cuales desencadenen el compromiso y la corresponsabilidad de la sociedad.

Bajo esta perspectiva es indispensable reducir el dualismo económico y social. Hoy el Trabajo Social requiere una profesión con voluntad de construir un futuro mejor, con mayor igualdad, libertad, y justicia social en un proceso de carácter incluyente y de participación colectiva. Y no limitarse a sólo buscar estrategias de sobrevivencia en condiciones sociales excluyentes para las mayorías y con un claro impacto en el deterioro de su vida cotidiana.

La recuperación de lo social exige la necesidad de visiones, explicaciones e intervenciones con un alto sentido de integralidad como un principio paradigmático, ya que la complejidad y la movilidad que lo caracteriza reflejan un entramado sistémico de lo social. Por ello las profesiones que trabajan directamente con lo social se vislumbran

como campos alternativos y emergentes del entorno disciplinar de las ciencias sociales, en el sentido de que lo propio de sus quehaceres profesionales con llevan, como un referente compenetrado, el principio de la integralidad.

El referente y el espacio practico que tiene su formación, le permite un contacto estrecho con la realidad , familiarizándolo con la dinámica de la misma y exigiéndole a partir de diagnósticos precisos, construir y llevar a cabo, en conjunto con la población alternativas de acción. Si de verdad quiere contribuir en la búsqueda de una sociedad diferente, se debe pugnar por un respeto de identidades y por la construcción reobjetivos colectivos en pro del desarrollo social. Hay que fortalecer su dimensión practica (tanto en el ejercicio profesional como en la formación) como una fuente de conocimiento real y objetiva, partir de la promoción de proyectos de investigación aplicada que rescaten o valoren nuevos modelos de intervención profesional.

Por último 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 las 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 de en salud ocupacional en lo que se refiere a la prevención enfermedades y accidentes de trabajo, y el programa de salud ocupacional.

6.2 Marco conceptual

Empresa: es toda actividad económica organizada para la producción, transformación de materia prima en producto terminado para la prestación de servicios.

Trabajo social: es la profesión que se interesa en la solución de los problemas sociales, las relaciones y el cambio social, Este a su vez interactúa con el individuo, grupo y comunidad.

Trabajo social empresarial: es el profesional que con su formación visualiza para el incremento de la productividad del factor humano.

Talento humano: son las personas que trabajan en la empresa e interactúan entre si para obtener un buen servicio y cálida de producto.

Intervención: es la participación fijada en la orientación del trabajador social para con una determinada situación.

Componente: la intervención esta estructurada metodológicamente por: sujetos, objeto de la intervención, intencionalidad, fundamentación y propuesta metodologicas.

Intencionalidad: es la dirección entorno a la cual gira la intervención.

Motivación: factor clave y fundamenta para aumentar la productividad para que así el empleado logre suplir sus necesidades.

Experiencia: es una forma de conocimiento o habilidad derivados de la observación, de la vivencia de un evento o proveniente de las cosas que suceden en la vida.

Desempeño: es la calidad el como ejecutas o realizan las labores y compromisos una persona.

7. DISEÑO METODOLÓGICO

7.1 Paradigma de investigación

El estudio está fundamentado en el paradigma Empírico Analítico, ya que se trabajó con información cuantitativa, el centro de este paradigma es la estructura social con sus grupos e instituciones como objeto general del estudio. Es una investigación que se trabajó con mayor o menor profundidad, en distintos niveles de análisis relacionados con varios enfoques teóricos y metodológicos.

Para el estudio de la realidad se dividió en varios niveles caracterizando leyes y factores propios del fenómeno, sus características más relevantes, las cuales constituyen las variables que cumplen una función dentro de la estructura de la sociedad; basada en la descripción, explicación y análisis de factores sociales de los desempeños y experiencias del trabajador social en los corredores industriales de la ciudad de Barranquilla D.E.I.P.

7.2 Tipo de investigación

A partir de los objetivos de la investigación se adoptó un estudio de tipo descriptivo-explicativo. Es descriptivo por que cada variable fue objeto de medición, lo cual permitió especificar propiedades importantes de los sujetos de análisis. Es explicativa por que se hicieron algunas explicaciones de cómo ocurre el fenómeno, por que ocurre en que condiciones y se relacionaron las variables.

En este estudio se asumió la sistematización como propuesta metodológica, y se relacionó con las prácticas investigativas ya que lo que se hizo fue avanzar en el conocimiento de la intervención profesional del Trabajo Social en los corredores industriales de la Vía 40 y la calle 17 de la ciudad de Barranquilla, y la forma como puede aportarse a la formación de estos profesionales.

7.3 Población y unidad de análisis

La población es el conjunto de empresas del corredor industrial de la vía 40 de la ciudad de Barranquilla en la cual tomamos como referencia las 140 empresas constituidas legalmente de las que 7 cuentan con trabajador social de las cuales 3 otorgaron viabilidad.

7.4 Tamaño de la muestra

Se trabajó con un subconjunto poblacional máximo de 4, se aplicó una muestra aleatoria simple, porque lo importante no era la representatividad de los elementos de la población, sino una cuidadosa y controlada elección de los sujetos (trabajadores Sociales) con ciertas características específicas definidas, es decir que estuviera laborando. Y egresadas de la universidad Simón Bolívar.

7.5 Técnicas de investigación

Para el proceso de recolección de la información se utilizó como técnica la entrevista en profundidad con un formato de preguntas prediseñado teniendo en cuenta las variables del estudio. La unidad de análisis estuvo conformada por los Trabajadores Sociales de las diferentes empresas seleccionadas, a partir de un directorio de empleadores construido por el equipo investigador y que tuvo como base la información suministrada por la Cámara de Comercio.

8. RESULTADOS

CAPITULO 1

MARCO CONCEPTUAL DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL TRABAJADOR SOCIAL

Soto S. (2000) En un mundo de acelerados cambios y profundas transformaciones económicas, políticas y sociales, caracterizado por la globalización de la economía, la competitividad internacional y el desarrollo, basado cada vez más en el conocimiento y las innovaciones tecnológicas, han cuestionado y vuelto obsoletos los instrumentos, técnicas de análisis y sistematización del trabajo. Ello tiene consecuencias en la gestión organizacional tanto a nivel productivo como de recursos humanos, así como en la implementación de políticas de empleo, en las relaciones y negociaciones entre trabajadores y empresarios y entre instituciones educativas y empresas. Si bien el sector productivo desarrolló por su cuenta fórmulas que le permitieron por un tiempo resolver las insuficiencias en la preparación de recursos humanos para el trabajo, lo que en buena parte motivo su alejamiento de las instituciones educativas, es cierto que éstas tampoco se preocuparon por establecer y desarrollar la relación con el sector de la producción. Este distanciamiento provocó que el mundo del trabajo y el de la educación actuaran cada uno por su lado, lo que evidentemente trajo, además de falta de complementariedad en esfuerzos y recursos, diversidad de planes y programas con distintos grados de calidad y pertinencia respecto a los requerimientos, y la ausencia de un marco que permitiera articular y reconocer los aprendizajes logrados en uno y otro sector, afectando las posibilidades de superación y desarrollo de las personas.

Gallart y Jacinto (1995). De esta forma, las relaciones entre educación y trabajo, así como las relaciones laborales vienen recurriendo al enfoque de competencias, como recurso para enfrentar los desafíos que plantean el aumento de la competitividad y los crecientes requerimientos de profesionalizar la gestión del recurso humano. De acuerdo con lo anterior, las competencias laborales se perciben como el punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto muestran qué se debe formar en los

trabajadores y los desempeños que éstos deben alcanzar en el espacio laboral. «El surgimiento de la gestión por competencia laboral en la empresa, en parte obedece a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo».

Desde el contexto histórico la concepción de competencia laboral se acuñó primero en los países industrializados a partir de la necesidad de formar personas para responder a los cambios tecnológicos, organizacionales y, en general, a la demanda de un nuevo mercado laboral. A su vez, en los países en desarrollo su aplicación ha estado asociada al mejoramiento de los sistemas de formación para lograr un mayor equilibrio entre las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general. La aplicación del enfoque de competencias laborales se inició en el Reino Unido en 1986; posteriormente fue asumido por Australia (1990) y México (1996), a través de políticas impulsadas por los respectivos gobiernos centrales para consolidar sistemas nacionales de elaboración, formación y certificación de competencias, con el propósito de generar competitividad en todos los sectores de la economía. En otros países como Alemania, Francia, España, Colombia y Argentina, dichos sistemas han sido promovidos por la acción de los Ministerios de Educación, Empleo y Seguridad Social. En Estados Unidos, Canadá, Japón y Brasil, entre otros, surgen por iniciativa de empresarios y trabajadores para propiciar la competitividad de algunos sectores económicos.

En Colombia el SENA ha promovido el enfoque de competencias laborales, el cual empieza a ser adoptado de forma amplia por los empresarios para la gestión de su talento humano. Dadas las ventajas del enfoque en relación con su fuerte vínculo con el sector productivo, la generación de referentes comunes para la formación y evaluación de personas actualmente las instituciones de educación laboral que ofrecen a sus estudiantes (Mineducación, 2002:16). Salvo contadas excepciones, la descripción de las competencias para el desempeño laboral en

Maldonado (2002). Colombia, no aparecen en el currículo o en los programas académicos, y solo es posible alcanzarlas cuando el sujeto, luego de ingresar a una empresa logra adquirir experiencia y dominio teórico – práctico para ejercer una

profesión. Como lo plantea Maldonado, «En una de las orillas, distante de su complemento productivo, se encuentra de la mano de la educación el grupo de la expectativa y el desarraigo, los desempleados, el desencuentro afecta, a técnicos, tecnólogos, pero especialmente los profesionales egresados de la educación superior. En la otra orilla, el empresario, grande, mediano, pequeño, afligido y las transformaciones tecnológicas que deben seguir navegando con los profesionales que el país le ofrece, su dilema es zarpar con empírica franca o con el academicismo improductivo. Una opción es seleccionar un grupo de trabajadores empíricos, diestros en operaciones manuales, pero con serias restricciones para analizar, interpretar y crear, la otra opción es contratar egresados de los institutos de educación, saturados de información pero ajenos al mundo trabajo».

Desde el contexto de Trabajo Social las competencias laborales se vislumbran en los siguientes momentos:

Desde la década de los 80 las escuelas de trabajo social son caracterizadas por procesos de fuerte confrontación en torno al ser y deber ser de la formación académica así como el apremio de superar el divorcio con el campo ocupacional.

Esta década se caracterizó por la búsqueda de equilibrios y superación de desajustes por asumir en la tarea universitaria las relaciones con el mundo del trabajo.

En la década de los 90 el proceso de modernización del estado, el cambio en las relaciones de poder, las políticas de ajuste genera incertidumbre en el gremio profesional. En esta década ya se vislumbraban las principales competencias en las que se articulan la función del Trabajador Social a partir de la aprehensión de la problemática social entre las que se destacan la promoción social con papeles de animador, la intervención terapéutica, la mediación de conflictos familiares y vecinales, la formulación de proyectos y programas sociales. Lo anterior llevo a la revisión de los programas académicos a una estructuración del currículo, por núcleos temáticos o ejes temáticos, los énfasis conservando un currículo básico y la formación general ofreciendo

al estudiante profundizar un área específica de su interés, integralidad enfocada a formar ciudadanos y ciudadanas con capacidad de incorporarse y aportar en la dinámica de los procesos sociales un profesional líder.

En los comienzos del milenio el tema de las competencias para trabajo son introducidas a partir del proceso de los Exámenes de Calidad de la Educación Superior – ECAES, propuesta por el Ministerio de Educación Superior –MEN- y acogida por el Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social –CONETS- quien a través de las facultades y programas asumieron el proceso de construcción de las pruebas de estado por competencias para el país. Esta experiencia se constituyó en una oportunidad de encuentro académico para que cada escuela o facultad revisara sus propios procesos formativos lo cual posibilitó una aproximación al estado actual de desarrollo de la formación profesional en el país. De este análisis surgió la siguiente pregunta, ¿Cómo pensar la formación de Trabajo Social para el mundo del trabajo? Es claro que la educación y la formación profesional deben estar de cara a la realidad social, global y local; por lo tanto a la relación formación profesional desempeño laboral; condición necesaria e ineludible que permita implementar un modelo educativo que atienda desde lo epistémico, teórico y metodológico, la formación del Trabajador Social

Competencias básicas del trabajador social desde el mercado laboral

Las competencias básicas se refieren a los comportamientos que deben demostrarlos trabajadores sociales, asociados a conocimientos de índole formativa, como son la capacidad de leer, interpretar textos, aplicar sistemas numéricos, y comunicación verbal y escrita. Estas competencias se adquieren gradualmente a lo largo de la vida, así como por la educación formal. En éste tipo de competencia la que más se destaca es la comunicación verbal y escrita en razón a que al establecer la relación con cada una de las tareas ocupacionales se vislumbran que muchas de las funciones que se ejercen giran en torno al desarrollo de esta competencia, especialmente con énfasis en la elaboración de proyectos, presentación de propuestas ante diferentes auditorios,

elaboración de materiales, capacidad de escucha, al Transmitir con claridad sus ideas y conocimientos, y retroalimentar las ideas de los demás compañeros entre otros.

Competencias genéricas del Trabajador Social desde el mercado laboral

Corresponden a los conocimientos y habilidades que están asociados al desarrollo de diversas áreas ocupacionales y ramas de la actividad productiva; es decir son las competencias que definen un perfil concreto para cada una de las actividades del mundo del trabajo, (sectores y ramas económicas), entre las que se destacan toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, procesamiento de información, saber aprender, gestión personal, responsabilidad, autoestima, sociabilidad, integridad y honestidad, gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión información, comprensión tecnológica. Aunque todas son relevantes para el desempeño del cargo a continuación se hace una descripción de las competencias genéricas mas destacadas a partir de las expresiones de los empleadores:

Autoestima tiene que ver con la característica de la personalidad del profesional en el puesto del trabajo; dentro del ámbito profesional de trabajo social una autoestima positiva facilita una mejor percepción de la realidad y posibilita una y le permite seguridad en sus actividades y decisiones, de ahí la relevancia en la participación porcentual (84.2%) en todas las áreas.

Responsabilidad, hace referencia al compromiso y a un alto sentido del deber y al cumplimiento de las obligaciones en el puesto del trabajo. En este contexto el empleador refiere la importancia de la organización en el trabajo, en la capacidad de realizar las funciones del cargo sin necesidad de supervisión, que evidencie la cultura del orden, del trabajo bien hecho y de calidad.

Sociabilidad es quizás una de las competencias más relevantes o indispensables en el desempeño profesional del trabajador social en términos de saber acoplarse a cualquier equipo de trabajo, poseer capacidad de empatía, estar seguro de su propio

valor y dar créditos a los aportes de los demás. Tratando de romper los esquemas tradicionales.

Creatividad es una habilidad cada día mas necesaria en la vida de las organizaciones lo fundamental es generar ideas, desarrollarlas y enriquecerlas, aquí el trabajador social debe tratar de descubrir soluciones imaginativas a los problemas, ser recursivo, innovador y practico y ante todo buscar nuevas alternativas de solución, tratando de romper los esquemas tradicionales.

Saber aprender: la clave de esta competencia estriba en la capacidad que tiene el profesional de adquirir y asumir nuevos conocimientos y aplicarlos en la vida laboral, por ello debe tener una actitud positiva a nuevas situaciones y retos en la asimilación de nuevos conocimientos.

Relaciones interpersonales: al igual que la sociabilidad esta es otra de las competencias que se podrían considerar como inherentes al desempeño profesional.

Es una constante que el trabajador social posea la capacidad para efectuar intercambio con otras personas que resulten beneficiosas en una perspectiva integrativa, identificando los intereses del otro y reconociendo su legitimidad de tal forma que se puedan mantener buenas relaciones personales.

Competencias específicas del Trabajador Social en el arrea de intervención estudiada (Empresarial)

Las competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional de intervención estudiadas están vinculadas con las funciones laborales, se tuvo como referente la descripción de las funciones del área con sus respectivas acciones a alcanzar; con el ánimo de complementar esta información se presenta una relación de los conocimientos teóricos que deben poseer los profesionales, los saberes metodológicos, la política social y el marco legal requeridos en el área del estudio.

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.

CAPITULO II

DESEMPEÑOS Y EXPERIENCIAS DE TRABAJO SOCIAL EN LOS CORREDORES INDUSTRIALES DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA

Para el análisis de este capítulo es importante establecer cuales son las funciones y acciones que debe desarrollar el trabajador Social en el área empresarial entre las cuales están:

ADMINISTRATIVAS

Diseñar, proponer, ejecutar y evaluar, en coordinación con el subdirector y los jefes de otras dependencias, los programas de bienestar social, capacitación y salud ocupacional, que promuevan el desarrollo integral de los funcionarios del Departamento.

Evaluar y proponer las actividades relacionadas con el reclutamiento, selección, capacitación, remuneración, control y desarrollo del personal de la entidad.

Gestionar la afiliación del personal a la seguridad social Administradora de Riesgos Profesionales -ARP-, Empresa Promotora de Salud -EPS-, Administradoras de Fondo de Pensiones -AFP-

Realizar las visitas domiciliarias y su respectivo informe de las personas que se encuentran en proceso de selección con el fin de complementar Administrativas los datos sociales y familiares de cada trabajador.

Realizar las inducciones generales a todas las personas que ingresen a la empresa.

Elaborar presupuesto fijo de Trabajo social de acuerdo con las normas y políticas establecidas.

Verificar las referencias del candidato que se encuentran en proceso de selección

Elaborar informes socio-económicos y registros sobre el bienestar del personal.
Selección.

Participar en el proceso de elaboración de la nómina (vacaciones, incapacidades y registros.)

BIENESTAR LABORAL:

Promover la unidad familiar a través de espacios formativos y recreativos. Con el fin de que el empleado logre un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.

Trabajar el área recreativa, lúdica y artística con los hijos de los empleados que faciliten su desarrollo y acercamiento con la empresa

Participar en el diseño, organización, ejecución y control de planes, Bienestar laboral programas y proyectos de bienestar social para empleados y pensionados de acuerdo con las normas vigentes.

Planear, dirigir y coordinar las actividades sociales, artísticas, deportivas, y culturales para los empleados y su familia.

Generar espacios de apoyo y asesoría a nivel social, económico y personal para mejorar la calidad de vida del empleado y su familia.

SALUD OCUPACIONAL

Coordinar con la ARP el levantamiento del panorama de riesgos y el diseño del programa de salud ocupacional.

Realizar actividades orientadas a la prevención y control de riesgos profesionales.

Participar en la coordinación de las actividades relacionadas con: seguridad e higiene industrial, medicina preventiva y del trabajo y el comité de emergencias.

Realizar los trámites ante la EPS y la ARP en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

CAPACITACION Y DESARROLLO

Organizar y coordinar talleres, seminarios, conferencias orientados a tratar temas familiares, personales y de superación, dirigidas a los colaboradores

Coordinar con la EPS las charlas de promoción y prevención en salud.

Coordinar jornadas de capacitación para dar a conocer los servicios de la caja de compensación familiar.

Realizar junto con el área de psicología talleres y círculos de prevención de salud mental.

Coordinar con la ARP la programación de las capacitaciones dirigidas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

ASESORIA INDIVIDUAL

Brindar orientación profesional frente a situaciones de dificultad como crisis personales, conflictos con la pareja, duelos, pautas para la orientación de los hijos, entre otros.

Hacer seguimiento a los empleados de la empresa en lo relacionado a situaciones laborales o personales.

Atender en forma personal y telefónica los requerimientos e inquietudes del pensionado y resolver en forma ágil y oportuna.

Intervenir a nivel de caso y familia según los problemas identificados.

Realizar la remisión de los casos que no son de la competencia profesional a las instancias pertinentes

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

Participar en actividades que contribuyen al bienestar y desarrollo de la comunidad y a la creación de un entorno favorable para el crecimiento de la empresa.

Buscar alianzas estratégicas entre sectores económicos de la sociedad.

Participar en programas de acción social a través de los productos y servicios de la empresa.

Apoyar proyectos de infraestructura para mejorar caminos y parques de la comunidad, mejorar la escuela de la zona apoyando con libros y materiales, proteger el medio ambiente, apoyar proyectos comunitarios, e inclusive poner a disposición de las organizaciones comunitarias su capacidad de gestión, su potencial administrativo y su disponibilidad de recursos humanos

Para el ejercicio de las competencias específicas, el Trabajador Social debe contar con una serie de conocimientos tanto a nivel conceptual, como metodológico, de investigación, política social y marco legal bajo los cuales ejerce el profesional en el área. En este contexto a continuación se presentan los contenidos que implica cada uno

de los aspectos antes mencionados. 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. A continuación el siguiente cuadro presenta de manera detallada cada una de las áreas de trabajo con sus correspondientes temáticas. Para el requerimiento de la investigación para el desempeño del cargo en éste área no es muy representativa en razón a que el tiempo del profesional lo demandan otro tipo de actividades que exige la dinámica empresarial. Esto nos lleva a pensar que como academia sería interesante entrar a incursionar en líneas de investigación para esta área y gestar proyectos de gran impacto para las organizaciones empresariales. En cuanto a los métodos de intervención utilizados por el trabajador social en el área laboral se pudo identificar que es muy poca la aplicación de éstos en el contexto del trabajo social empresarial específicamente en los corredores Industriales de Barranquilla (Vía 40 y calle 17) se desdibujan la aplicación de los métodos de intervención propios de la profesión, no obstante se pudo visualizar que el método que más aplica en este contexto es el de trabajo social de grupo en razón a que muchas de las actividades y funciones empresariales giran alrededor de trabajo con grupos a partir de la organización y funcionamiento de los diferentes comités en los que el trabajador social lidera o hacer parte de los mismos. Le siguió en orden de atribución el método de comunidad pues hoy en día se busca que la empresa tenga impacto en el desarrollo comunitario no solo en el hecho de proporcionar empleo a los habitantes sino de establecer la relación empresa-comunidad a fin de participar de forma corresponsable en el desarrollo social. En el área laboral, en muchas ocasiones el Trabajador Social cumple la función de asesorar a nivel gerencial en lo que respecta a políticas sociales dirigidas a los empleados de la empresa. Por ello son básicos los conocimientos de política social de empleo y desempleo; políticas de bienestar a nivel institucional, política en seguridad social.

En el marco de la investigación y a partir de las entrevistas aplicadas a tres Trabajadoras Sociales ubicadas en las empresas de los corredores industriales de la ciudad Barranquilla (vía 40 y calle 179). Monómeros, Gracetales y Cervecería Águila, se encontró que en las dichas empresas son de carácter privado y mixta. Su are de

intervención esta en el Bienestar Laboral, la Salud ocupacional y la responsabilidad social de la empresa.

Dentro de las funciones que cumplen están:

Coordinan, implementan y desarrollan programas de bienestar y programas de prevención sico –laboral, lo que significa que trabajo social contribuye en lo social y laboral, respondiendo así a la misión de la empresa y a las satisfacción de las necesidades . Planean y dirigen las actividades sociales que vinculen al bienestar laboral y la responsabilidad social.

Contratación, pago de nomina.

Haciendo un análisis sobre los desempeños podría decirse que desarrollan algunas funciones administrativas, de bienestar social y ocupacional y de responsabilidad social lo que indica que su intervención está fundamentada en los propósitos de la empresa, faltando la innovación y la creatividad, los resultados mostraron como los trabajadores sociales en su quehacer diario utilizan , con frecuencia aspectos particulares de su formación, la ética profesional, el objeto de trabajo social ,los métodos propios de intervención, que les permite tener una mayor eficacia y eficiencia en su desempeño.

Para la labor del Trabajador Social es importante la investigación social pues ella da las base y herramientas para generar alternativas ante los fenómenos sociales y comprender los en sus dimensiones.

La función , es el desempeño en el empleo, cargo o facultad, profesión u oficio. Se basa cada una de las competencias y atribuciones que contribuyen directa o indirectamente al beneficio de la población , mediante el desarrollo de actividades ,obligaciones y responsabilidades que estén enfocadas a desempeñar un rol.

En conclusión el perfil está determinado por la sociedad y su momento histórico, sus políticas, intereses, necesidades y recursos. En consecuencia el mercado ocupacional define la demanda de profesionales en determinados espacios de acción, los cuales dan lugar a los contextos de Trabajo Social ; a asignar funciones y definir requerimientos, para los cargos que van caracterizando a los Trabajadores Sociales.

CAPITULO III

PROCESOS DE FORMACION Y TENDENCIAS EMPRESARIALES

El crecimiento veloz de la matrícula y la creciente diversificación de carreras y programas e instituciones de Educación Superior son dos logros destacados de nuestro sistema educativo. Sin embargo miramos la educación Superior como un proceso permanente que posibilita el desarrollo de competencias en el ser humano. Lo anterior lo podemos fundamentar en lo que textualmente manifiesta el Art. 5° de la ley 30 de 1992.

“La Educación superior será accesible a quienes demuestren las capacidades y cumplan las condiciones académicas exigidas en cada caso; esto implica que las universidades tomen conciencia de crear condiciones para consolidar programas a nivel de pregrado, de tal manera que se pueda responder a los retos derivados de los procesos de modernización y globalización , y a la vinculación intensa y creciente entre investigación científica y a la producción , creación y desarrollo de todas las formas y expresiones”.

Por esto se requiere formar profesionales que puedan cumplir funciones investigativas como profesionales al servicio social, que dentro de este contexto demanda el país, lo que implica renovar técnicas y estrategias en el mundo laboral, que los obliga a concebirse la educación como un proceso de profundización y perfeccionamiento.

En este sentido los programas de pregrado deben incorporarse críticamente a los desarrollos mundiales en las diferentes áreas y disciplinas, manteniendo un dialogo permanente con pares nacionales e internacionales, pues hoy en día las universidades deben analizar de manera minuciosa, la inserción de los egresados en el mercado laboral para mejorar su oferta de enseñanza y formación.

Esto no solo requiere de la cooperación en el área de educación universitaria sino de jugar un papel como impulsores e innovadores en la aplicación responsable de los

conocimientos. Este compromiso no termina con la obtención del título, sino que toma fuerza en cuanto a la necesidad de aprendizaje de manera permanente y de aquellas necesidades que se han desatendidas o desconocidas. De ahí la importancia que hoy juegan los procesos de acreditación, el cual se considera el camino para el reconocimiento por parte del Estado en lo concerniente a la calidad de las instituciones de educación Superior y de sus programas académicos.

Estos planteamientos nos dan paso a la reflexión práctica sobre cómo puede la Universidad obtener mejor provecho de la experiencia de sus profesionales, en sus mejoras institucionales?

Los procesos de Formación del trabajador social deben estar fundamentados en los siguientes conocimientos teóricos en coherencia con las funciones y acciones que desarrolla en el área empresarial .

Conocimientos Teóricos:

Administración

- Planeación
- Elaboración de presupuestos
- Diseño de programas y proyectos
- Seguimiento y evaluación de proyectos
- Planeación estratégica
- Indicadores de gestión

Administración de personal

- Programa de capacitación
 - Derechos y servicios en Cajas de compensación
 - Seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales
 - Prestaciones sociales
 - Programa de inducción
-

Salud Ocupacional

- Panorama de riesgos
- Funciones de la ARP
- Programa de salud ocupacional
- COPASO

Bienestar laboral.

- Bienestar laboral
- Visita domiciliaria
- Intervención Familiar
- Programas de educación familiar

Relación empresa- comunidad

- Trabajo social comunitario
 - Técnicas para resolución de conflictos
 - Responsabilidad social
-

CONCLUSIONES

Desde el contexto histórico la concepción de competencia laboral se acuñó primero en los países industrializados a partir de la necesidad de formar personas para responder a los cambios tecnológicos, organizacionales y, en general, a la demanda de un nuevo mercado laboral. A su vez en los países en desarrollo su aplicación ha estado asociada al mejoramiento de los sistemas de formación para lograr un mayor equilibrio entre las necesidades de las personas que permita implementar un modelo educativo que atienda desde lo epistémico, teórico y metodológico, la formación del Trabajador Social.

Las competencias básicas se refieren a los comportamientos que deben demostrar los trabajadores sociales, asociados a conocimientos de índole formativa, como son la capacidad de leer, interpretar textos, aplicar sistemas numéricos, y comunicación verbal y escrita. Estas competencias se adquieren gradualmente a lo largo de la vida, así como por la educación formal. En este tipo de competencia la que más se destaca es la comunicación verbal y escrita en razón a que al establecer la relación con cada una de las tareas ocupacionales se vislumbran que muchas de las funciones que se ejercen giran en torno al desarrollo de esta competencia, especialmente con énfasis en la elaboración de proyectos, presentación de propuestas ante diferentes auditorios, elaboración de materiales, capacidad de escucha, al transmitir con claridad sus ideas y conocimientos, y retroalimentar las ideas de los demás compañeros entre otros, las empresas y la sociedad en general.

Las competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional de intervención estudiadas están vinculadas con las funciones laborales, se tuvo como referente la descripción de las funciones del área con sus respectivas acciones a alcanzar; con el ánimo de complementar esta información se presenta una relación los conocimientos teóricos que deben poseerlos profesionales, los saberes metodológicos, la política social y el marco legal requeridos en el área del estudio. Para la labor del Trabajador Social es importante la investigación social pues ella da las base y

herramientas para generar alternativas ante los fenómenos sociales y comprenderlos en sus dimensiones.

La función, es el desempeño en el empleo, cargo o facultad, profesión u oficio. Se basa cada una de las competencias y atribuciones que contribuyen directa o indirectamente al beneficio de la población, mediante el desarrollo de actividades, obligaciones y responsabilidades que estén enfocadas a desempeñar un rol.

En conclusión el perfil está determinado por la sociedad y su momento histórico, sus políticas, interés, necesidades y recursos. En consecuencia el mercado ocupacional define la demanda de profesionales en determinados espacios de acción, los cuales dan lugar a los contextos de Trabajo Social; a asignar funciones y definir requerimientos, para los cargos que van caracterizando a los Trabajadores Sociales.

En este sentido los programas de pregrado deben incorporarse críticamente a los desarrollos mundiales en las diferentes áreas disciplinares, manteniendo un diálogo permanente con pares nacionales e internacionales, pues hoy en día las universidades deben analizar de manera minuciosa, la inserción de los egresados en el mercado laboral para mejorar su oferta de enseñanza y formación.

BIBLIOGRAFIA

Barnechea González, Morgan. *La sistematización de práctica del trabajo social.*

Enciclopedia Encarta 2006

ENDER – EGG, Ezequiel. *Diccionario de Trabajo Social.* Pág. 322

Cámara de Comercio. Artículo 25.

PEREZ LOPEZ, Juan. *La empresa como una realidad humana.*

TORRES, Carlos Eduardo. *Revista Colombiana de trabajo social CONET* No. 19.2006

Montoya Cuervo, Gloria. ZAPATA LOPEZ, Cecilia Inés. Cardona Rave, Bertha Nelly.

Diccionario especializado de Trabajo Social. Universidad de Antioquia.

ANEXOS

EMPRESA DE LOS CORREDORES INDUSTRIALES DE BARRANQUILLA

EMPRESA	CANTIDAD
Zona franca	32
Vía 40	48
Calle17	6
Calic30	25
Circunvalar	29
Total empresas	140

Empresas	Cantidad
Cuentan con trabajadora social	7
No cuentan con trabajadora social	87
No dieron respuestas	45
Total	140

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

SISTEMATIZACIÓN DEL DESEMPEÑO Y EXPERIENCIAS DEL TRABAJO SOCIAL EN LOS CORREDORES INDUSTRIALES (UBICADOS EN LA VÍA 40, CALLE 17) EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA D. E. I. P.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

1.1 NOMBRE: Sandra Vargas FaucetC. C. 22.511.132NOMBRE DE LA EMPRESA: Cervecería ÁguilaCARGO ACTUAL: Profesional de Trabajo SocialDIRECCIÓN: Calle 10 N° 38 – 280TELÉFONO: 3504171

1.2 CARACTERÍSTICAS Y ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

a) Pública b) Privada c) Mixta d) Otro Actividad: elaboración de bebidas

2. AREAS DE INTERVENCIÓN LABORAL

2.1 ¿Cuál es su área de desempeño?

a) Administrativa b) Bienestar laboral c) Capacidad y desarrollo
d) Salud ocupacional e) Asesoría individual f) Responsabilidad social empresarial

2.2 Enuncie sus funciones

R/ Planear, dirigir y coordinar las actividades sociales que vincule bienestar laboral, responsabilidad social, contratación, pago de nómina

2.3 ¿Su experiencia laboral le ha contribuido significativamente en?

a) Su proyecto de vida b) Desarrollo profesional c) En el ámbito laboral
d) Fortalecimiento de las relaciones laborales y personales

2.4 ¿Considera usted que la presencia del Trabajador Social dentro de la empresa ha contribuido de manera positiva en el entorno laboral y social?

R/ Sí, se busca que el trabajador se sienta bien, este comprometido con la empresa y para ello implementamos espacios de participación, puntos de encuentros, con el objetivo de lograr en ellos el sentido de pertenencia para con la empresa.

3. PERTINENCIA DE LOS CONTENIDOS DE FORMACIÓN Y EL EJERCICIO PROFESIONAL

3.1 ¿Está satisfecho con la formación del plan de estudio de la profesión?

Sí No ¿Por qué? R/ Porque la universidad debe estar más enfocada tanto en la teoría como en la práctica.

3.2 Como egresado han tenido en cuenta para

Sí No ¿Cuál?a) Evaluación del plan de estudio b) Docencia c) Investigador
a) Asociación de egresados

3.3 ¿Se siente satisfecho con los aspectos que el proceso de formación le ayudo a desarrollar?

Sí No ¿Por qué? R/ Juicio crítico, creatividad, seguridad

3.4 ¿Tiene alguna sugerencia para mejorar el currículo de su profesión?

Sí No Profundizar más en los programas como son Excel, tablas dinámicas

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
 SISTEMATIZACIÓN DEL DESEMPEÑO Y EXPERIENCIAS DEL TRABAJO SOCIAL EN LOS CORREDORES
 INDUSTRIALES (UBICADOS EN LA VÍA 40, CALLE 17) EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA D. E. I. P.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

1.1 NOMBRE: Hilda Soto C. C. 326.487.003
 NOMBRE DE LA EMPRESA: Grasas y Aceites Vegetales GRACETALES Ltda.
 CARGO ACTUAL: Trabajadora Social
 DIRECCIÓN: Vía 40 N° 54 – 229 TELÉFONO: 3688143

1.2 CARACTERÍSTICAS Y ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

a) Pública b) Privada c) Mixta d) Otro
 Actividad: Fabricación de aceites comestibles

2. AREAS DE INTERVENCIÓN LABORAL

2.1 ¿Cuál es su área de desempeño?

a) Administrativa b) Bienestar laboral c) Capacidad y desarrollo
 d) Salud ocupacional e) Asesoría individual f) Responsabilidad social empresarial

2.2 Enuncie sus funciones

R/ Participar en el diseño, ejecución y control de planes, programas y proyectos de bienestar social para los empleados, en el caso de responsabilidad social es de manera informal

2.3. ¿Su experiencia laboral le ha contribuido significativamente en?

b) Su proyecto de vida b) Desarrollo profesional c) En el ámbito laboral
 e) Fortalecimiento de las relaciones laborales y personales

2.3 ¿Considera usted que la presencia del Trabajador Social dentro de la empresa ha contribuido de manera positiva en el entorno laboral y social?

R/ Si porque la intervención del Trabajador Social es directa con los trabajadores y sus familias por lo tanto se mezcla lo laboral con lo familiar (visita domiciliaria)

3. PERTINENCIA DE LOS CONTENIDOS DE FORMACIÓN Y EL EJERCICIO PROFESIONAL

3.1 ¿Está satisfecho con la formación del plan de estudio de la profesión?

Si No

¿Por qué? R/ pero no fue suficiente a las actividades en las cuales me he desempeñado

3.2 Cómo egresado lo han tenido en cuenta para

Si No ¿Cuál?

a) Evaluación del plan de estudio b) Docencia c) Investigador
 b) Asociación de egresados

3.3 ¿Se siente satisfecho con los aspectos que el proceso de formación le ayudo a desarrollar?

Si No

¿Por qué? R/ Juicio crítico, creatividad, seguridad, sensibilidad

3.4 ¿Tiene alguna sugerencia para mejorar el currículo de su profesión?

Si No

Se recomienda que se profundice más en las cátedras de estadísticas y sistemas

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
SISTEMATIZACIÓN DEL DESEMPEÑO Y EXPERIENCIAS DEL TRABAJO SOCIAL EN LOS CORREDORES INDUSTRIALES (UBICADOS EN LA VÍA 40, CALLE 17) EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA D. E. I. P.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

1.1 NOMBRE: Irene Visbal Correa C. C. 48421425
 NOMBRE DE LA EMPRESA: Monomeros
 CARGO ACTUAL: Trabajadora Social
 DIRECCIÓN: Vía 40 N° 54 – 229 TELÉFONO: 3618314

1.2. CARACTERÍSTICAS Y ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

a) Pública b) Privada c) Mixta d) Otro
 Actividad: Petroquímica (nylon 6. fósforo de calcio y fertilizantes)

2. AREAS DE INTERVENCIÓN LABORAL

2.1 ¿Cuál es su área de desempeño?

a) Administrativa b) Bienestar laboral c) Capacidad y desarrollo
 d) Salud ocupacional e) Asesoría individual f) Responsabilidad social empresarial

2.2 Enuncie sus funciones

R/ Coordinar, implementación y desarrollo los programas de bienestar para apoyar las estrategias de gestión humana; en el caso de salud ocupacional responder programas de prevención sico laboral.

2.3. ¿Su experiencia laboral le ha contribuido significativamente en?

c) Su proyecto de vida b) Desarrollo profesional c) En el ámbito laboral
 f) Fortalecimiento de las relaciones laborales y personales

2.4. ¿Considera usted que la presencia del Trabajador Social dentro de la empresa ha contribuido de manera positiva en el entorno laboral y social?

R/ Si, por que los programas desarrollados son dirigidos a las necesidades y apuntan a los objetivos estratégicos la cual responde a la misión organizacional.

3. PERTINENCIA DE LOS CONTENIDOS DE FORMACIÓN Y EL EJERCICIO PROFESIONAL

3.1 ¿Está satisfecho con la formación del plan de estudio de la profesión?

Si No

¿Por qué? Por que enfatizan en intervenciones comunitarias, caso y grupo, con poca proyección empresarial.

3.2 Cómo egresado lo han tenido en cuenta para

Si No ¿Cuál?

a) Evaluación del plan de estudio b) Docencia c) Investigador
 c) Asociación de egresados

3.3. ¿Se siente satisfecho con los aspectos que el proceso de formación le ayudo a desarrollar?

Si No

¿Por qué? R/ Juicio critico, creatividad, seguridad, sensibilidad

3.4. ¿Tiene alguna sugerencia para mejorar el currículo de su profesión?

Si No

Se recomienda que se profundice más en las cátedras de estadísticas y sistemas



Hilda Soto – Trabajadora Social Emp. Grasas y Aceites Vegetales – Gracetales



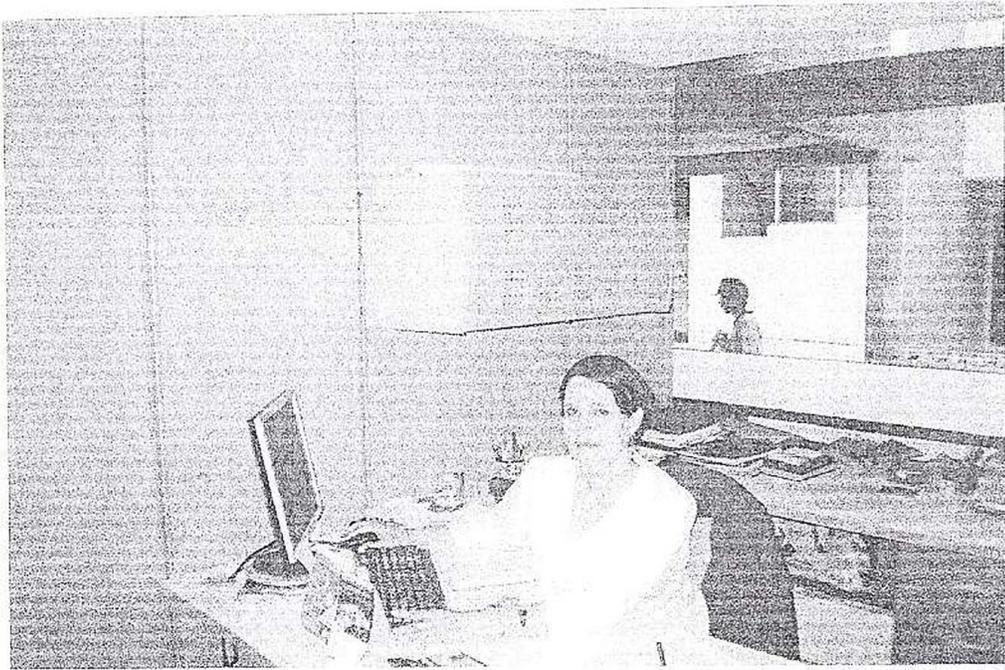
Hilda Soto – Trabajadora Social Emp. Grasas y Accites Vegetales – Gracetales
Investigadoras María Elena Ortíz y Johana Fonseca



Sandra Vargas Faucet – Trabajadora Social – Cervecería Aguila
Investigadoras Heidy Segura y Johana Fonseca



Sandra Vargas Faucet – Trabajadora Social – Cervecería Aguila
Investigadoras María Elena Ortíz y Johana Fonseca



Irene Visbal Correa– Trabajadora Social – Monómeros

**ESTRUCTURA SISTEMATIZADA DE ORGANIZACIÓN
UNICACION Y FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL**

DESEMPEÑO T.S.	DIRECCION	ADMINISTRACION	SI. APOYO	SI. OPERATIVO	ROLES			No.	
					GESTOR SOCIAL	RESTAURADOR SOCIAL	INVESTIGACION		
Empresa privada	29 - 01		X		X			NO	1
	30 - 01		X		X			NO	2
	16 - 95		X		X			NO	3
	17 - 97		X		X			NO	4
	22 - 02		X		X			NO	5
	21 - 01		X		X			NO	6
	18 - 97	X			X			NO	7
	42 - 01			X		X		NO	8
	25 - 02	X		X			X	NO	9
	26 - 02	X			X		X	NO	10

TRABAJO SOCIAL EMPRESARIAL 49

	27 - 99								NO	11
Institución general	52 - 98			X		X			SI	12
	41 - 02		X			X		X	NO	13
	35 - 96			X		X			NO	14
Empresa solidaria	28 - 99			X				X	NO	15
Total		0	3	10	2	12	1	4	NO	