



LA CREACION DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL Y LA  
INTERVENCION DEL PROFESIONAL EN LOS PROGRAMAS DE  
BIENESTAR SOCIAL EN LA EMPRESA DE PRODUCTOS  
CARNICOS -FRIGORIFICOS CONTINENTAL S.A-

CARMEN ELVIRA CASTILLA OSORIO

GLORIA BEATRIZ URBINA BERMUDEZ

Trabajo presentado como requisito  
parcial para optar al título de  
Licenciada en Trabajo Social.

Asesor: Dra. MARYIT LOPEZ

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO

SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

BARRANQUILLA, JUNIO DE 1986

Nota de Aceptación

---

---

---

---

Presidente del Jurado

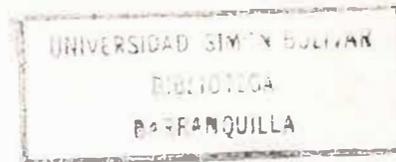
---

Jurado

---

Jurado

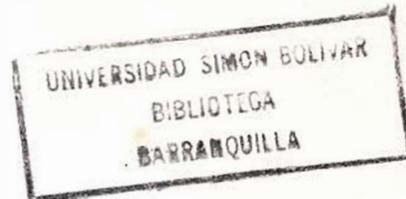
Barranquilla, Junio de 1987



## DEDICATORIA

- A mis padres y hermanos a quienes les debo lo que hoy en día soy, que con su constante apoyo ayudaron a que alcanzara la meta que un día me propuse.
- A esa persona que con su perseverancia sembró en mí la esperanza para obtener tan anhelada meta.
- A AURA CUNIT, a quien le doy muy especialmente mis gracias y agradecimientos por darme esa oportunidad que ha sido muy determinante en mi empeño por triunfar y alcanzar mi gran meta.

CARMEN



## DEDICATORIA

- A mi abuelita, quien es la persona a quien le debo lo que soy, de verdad no tengo como pagarle, sino con el buen desempeño como profesional y persona.
- A mis padres y hermanos que con su constante apoyo me ayudaron alcanzar la meta propuesta.
- A mis amistades que en alguna forma me motivaron a triunfar.

GLORIA BEATRIZ

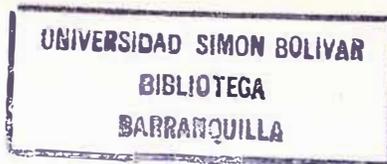
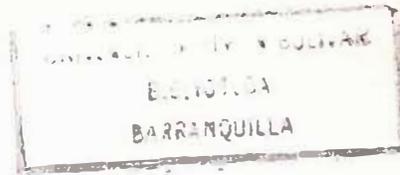


TABLA DE CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCION.....	9
1. NOMBRE DEL PROYECTO.....	14
2. OBJETIVOS LOGRADOS.....	15
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	15
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	15
3. CONFRONTACION DE LOS OBJETIVOS LOGRADOS CON LOS PROPUESTOS EN EL PROYECTO.....	16
4. DESCRIPCION Y ANALISIS DEL PROCESO.....	20
4.1 PRIMERA ETAPA.....	20
4.2 SEGUNDA ETAPA.....	21
5. DESCRIPCION Y ANALISIS DE LAS DIFERENTES ACTIVIDA DES.....	28
6. GARANTIA DE LOS RESULTADOS.....	32
7. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO.....	33

	pág.
8. COBERTURA INSTITUCIONAL.....	34
9. PROCESO METODOLOGICO EMPLEADO.....	35
10. RECURSOS QUE SE IMPLEMENTARON.....	37
10.1 RECURSOS HUMANOS.....	37
11. MECANISMOS PARA EVALUAR EL PROYECTO.....	39
12. ANALISIS DE LA EXPERIENCIA DEL EQUIPO DE TRABAJO.	41
CONCLUSION.....	43
RECOMENDACIONES.....	44
BIBLIOGRAFIA.....	46
ANEXOS.....	47



## INTRODUCCION

En el presente informe hacemos énfasis en la importancia del Trabajador Social en el sector industrial, específicamente en el área de producción, concretamente Frigorífico Continental S.A.

Nuestra investigación se centra en la complejidad de relaciones que se dan allí y el reconocimiento al sector laboral como seres sociales, es aquí donde se fija nuestro objeto de estudio.

Este proyecto es de gran valor para nosotros, porque además de proporcionar el conocimiento sobre la labor nuestra, nos permite sentar bases programáticas en términos de recursos para la promoción de la profesión.

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

1. NOMBRE DEL PROYECTO

"Creación del Departamento de Trabajo Social y la Intervención del Profesional en los programas de Bienestar Social de la Empresa de Productos Cárnicos Frigorífico Continental S.A.".



## 2. OBJETIVOS LOGRADOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

La creación del Departamento de Trabajo Social de la Empresa como instrumento que opera en función del desarrollo de acciones a través de las cuales se brinda orientación social al trabajador y a su familia, contribuyendo al mejoramiento de sus condiciones de vida, garantizando un mayor rendimiento laboral en la empresa.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Se dió a conocer a la población de trabajadores en forma sistemática y explícita, las funciones que ejerce el profesional de Trabajo Social dentro del Departamento de Trabajo Social.

- Estructuración del Departamento de Bienestar Laboral, sus funciones, servicios y programas a desarrollar.



### 3. CONFRONTACION DE LOS OBJETIVOS LOGRADOS CON LOS PROPUESTOS EN EL PROYECTO

Ver cuadro comparativo adjunto.

Antes de hacer esta confrontación es conveniente enunciar cuales eran los problemas y necesidades que nos motivaron a proponer a los directivos de la empresa, la existencia del Departamento de Trabajo Social en la compañía:

- Falta de comunicación y entendimiento entre el Patrón y el trabajador.

- Falta de información con relación a los servicios que ofrecen entidades a lo que estamos afiliados como es el caso del Instituto de los Seguros Sociales, Comfamiliar y otras.

- Falta de orientación en el aspecto laboral y área social que entorpece la labor que ellos realizan en la compañía.

- El trabajador se sentía aislado de la parte directiva,

ya que no contaba con una persona a quien ellos pudieran comentar alguna inquietud o solicitud.

- No se hacían reuniones con el trabajador en las que él expusiera sus sugerencias y se desahogará; ésto le demostraba que no se les tenía en cuenta.

- No tenían una persona tan cercana que se preocupara por ellos cuando padecían una necesidad por calamidad doméstica o se encontraban enfermos físicamente.

Cabe hacer un aparte para nuestra modesta experiencia y criterio, es el trabajador social quien toca precisamente los aspectos más humanos y decisivos en el éxito de la empresa o comunidad.

En una institución que posea las mejores maquinarias, los mercados más abiertos y fáciles, los más amplios abastecimientos, pero cuyo personal trabaje descontento, sin motivación, o lo que es peor, tratando intencionalmente de utilizar sólo en parte, las facilidades de la empresa, y otra donde los elementos de capital, equipo, mercados, sean buenos, pero en la que exista un personal entusiastamente interesado, motivado, capaz y deseoso de plena colaboración, ni por un momento dudamos en augurar la primicia en el éxito a ésta segunda. Las máquinas

las mueven los hombres; el material y el capital lo aprovechan, utilizan y aplican los hombres; las ventas y compras las hacen los hombres, etcétera. Por consiguiente, del estado anímico y de la coordinación de éstos dependerá en gran parte que la empresa triunfe, vegete solamente, o aún fracase.



FRIGORIFICO CONTINENTAL S.A.-

Sobre la entidad en donde se realiza nuestro proyecto pasamos a mencionar aspectos importantes:

FRIGORIFICO CONTINENTAL S.A., está ubicada en la siguiente dirección: Calle 53 N°. 43B-46, su actividad económica es la fabricación de conservas y embutidos de carnes.

Esta entidad desde su creación ha tenido diversos enfoques y su cobertura se ha ampliado en un proceso de desarrollo que se puede sintetizar de la siguiente manera:

En Junio de 1955 se le denominaba Salchichería Continental, y se dedicaba a la fabricación de embutidos de carne. Esta se inició con dos -2- empleados.

En el año de 1967 se aumenta la cobertura de servicio, creándose una Sociedad Limitada llamada Salchichería Continental Limitada, en donde los socios únicamente, eran la familia Cunit y habían sesenta trabajadores.

En ese mismo año se hizo una reestructuración en la edificación. Se compraron los terrenos aledaños y se construyó el edificio donde funciona hasta el día de hoy la compañía. Cuenta con la maquinaria adecuada al tipo de trabajo.

En el año de 1970 se formó lo que se denomina Frigorífico Continental S.A., a la cual se vinculó Industria Alimenticias Noel de Medellín, Frigorífico Suizo de Bogotá y Tecniagro de Medellín.

En la actualidad la empresa cuenta con 220 empleados, incluyendo la parte directiva que la compone.

Adjunto el organigrama de la empresa.

LA NECESIDAD DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL HIZO  
SENTIR:

Debido a la forma tan rápida como creció la Compañía, se vió la necesidad de crear éste departamento, para mejorar su organización y estructura.

La empresa cuenta con 220 trabajadores y esta suma nos indica que debía haber una persona especializada en ésta área que nos colaborara en la solución de los problemas con el personal, y justifica que esté creado éste departamento, y que tenga la persona indicada especialmente dedicada a la Orientación y Administración del Personal.

Otra de las razones que contribuyeron a crear éste departamento, es que la única persona encargada de realizar todas esas actividades era la directora administrativa y como ya dijimos anteriormente, la empresa creció y crecieron con ella sus responsabilidades, y ésta persona tiene tantas ocupaciones que la absorbían normalmente y hacían en realidad, que descuidara el carácter técnico de éste aspecto tan importantísimo como es el trabajador

que contribuye a la Supervivencia y al progreso de la compañía.

También, porque se necesitaba de alguien que motivara, y dirigiera la parte social de la compañía, ya que si las máquinas se detienen, el organismo peligra; y si la dirección tropieza, se reciente toda la Organización. Todo ello depende al fin y al cabo, del trabajo del hombre y quien más que el Trabajador Social para mentener en alto la moral de los funcionarios de la empresa.

# Frigorífico Continental S. a.



FABRICA DE CONSERVAS Y EMBUTIDOS DE CARNE  
BARRANQUILLA — COLOMBIA



## FUNCIONES QUE DESEMPEÑARA EN FRIGORIFICO CONTINENTAL:

- Vigilará que los trabajadores se encuentren aptos y capacitados para el puesto en el cual labora.
- Informar y coordinar con el jefe de personal de continental y con la sección de trabajo social de continental la planeación, ejecución y evaluación de programas.
- Desempeñará un papel de orientador, estimulando la motivación, ya sea un grupo o individualmente, para encontrar objetivos y metas a los diferentes problemas para su autorealización.
- Tratará de resolver cualquier problema que se le presente con el ISS como: Citas-Tarjetas; Emergencia-Operaciones; Pagos-Subsidios; Entrega de Medicinas, Análisis, Radiografías, etcétera. Comfamiliar.
- Tramitará toda clase de documentos en la oficina regional del trabajo.

# Frigorífico Continental S. a.



FABRICA DE CONSERVAS Y EMBUTIDOS DE CARNE  
BARRANQUILLA — COLOMBIA



- Colaborar al personal en la obtención del carné de servicios de Comfamiliar.
  
- Se preocupará por la salud física y mental del trabajador.
  
- Les ayudará a buscar el equilibrio en las relaciones que surgen entre el patrón y el trabajador.
  
- Velará por la salud de los trabajadores con miras a aumentar el nivel de productividad.
  
- Ayudará a prevenir accidentes, orientándoles sobre las normas de seguridad industrial en coordinación con los jefes de la sección.
  
- Velará por la entrega de uniformes calzados y a la vez por la conservación de los mismos.
  
- Realizará visitas domiciliarias a los trabajadores por calamidades domésticas, por enfermedades, verificación para la reparación de vivienda y préstamos, y para tener un contacto directo con el grupo familiar de nuestros empleados.

# Frigorífico Continental S. a.

FABRICA DE CONSERVAS Y EMBUTIDOS DE CARNE  
BARRANQUILLA — COLOMBIA



- Atender al personal en caso de fallecimiento de personas allegadas.
- Visitar al personal que se encuentra hospitalizado, con el fin de conocer su estado de salud y prestarle una ayuda oportuna si el caso lo requiere.
- Actuará como terapeuta, ya que cuenta con los elementos necesarios para lograr la solución a los problemas derivados de la inter-relación negativa entre los trabajadores, es decir, estimulará y motivará a los diferentes grupos cuando el ánimo decae.
- Controlará las horas de llegada del personal y contabilizará el tiempo en los vestieros, baños, y otras dependencias de la fábrica.
- Controlará el ausentismo y velará por unificar los horarios.
- Estudiará las situaciones de los trabajadores que incumplan con el reglamento de trabajo y aplicará las medidas disciplinarias del caso.

- Participará en programas de capacitación promoviendo la educación social.

- Programar y coordinar actividades deportivas, recreativas y culturales.

- Programará las vacaciones, préstamos, permisos de acuerdo a las necesidades de la empresa.

- Atenderá consultas y les dará cita previa de acuerdo a las necesidades de trabajador. Como no tiene oficina en éstos momentos, podrá solicitarle la cita y ella irá al lugar de trabajo y les atenderá.

- Les asesorará, orientará, dialogará, capacitará al empleado en una forma directa.

- Dictará conferencias sobre diversos temas de gran ayuda para quienes desconocen la educación social. Por ejemplo: La Planificación Familiar.

CONFRONTACION DE LOS OBJETIVOS PROPUESTOS CON LOS OBJETIVOS LOGRADOS

OBJETIVOS PROPUESTOS	ACTIVIDADES	OBJETIVOS LOGRADOS	TECNICAS	RECURSOS
OBJETIVO GENERAL	-Investigacion previa con relacion a la estructura y funcionalidad de la empresa.	-Creacion del Dpto de Trabajo Social en la empresa de productos carnicos Frigorifico Continental S.A.	-Observacion. -Entrevista. -Cuestionario.	-Humanos: Gerente. Director Administrativo
Creacion del Dpto de Trabajo Social y la intervencion del profesional en los programas de Bienestar Social en la empresa de productos carnicos Frigorifico Continental S.A.	-Promocion Social del quehacer profesional. -Reuniones con directivos de la empresa.	-Conocimiento por parte de los trabajadores en forma sistematica y explicita las funciones a desarrollar en el area de Bienestar Social.	-Visitas domiciliarias. -Informes y estudios. -Memorias institucionales. -Fuentes historicas.	Jefe de Personal. Supervisores. Trabajadores.
	-Presentacion del esquema de trabajo.	-Estructuracion del Dpto de Bienestar Laboral, sus funciones, servicios y programas a desarrollar.		-Materiales: Ayudas pedagogicas.
	-Ubicacion del profesional en la empresa.			-Institucionales:
	-Estructuracion de la unidad de Bienestar Social.			Frigorifico Continental S.A.
	-Reestructuracion del Organigrama.			I.C.S.S. Confamiliar.
	-Organizacion del manual de funciones que debe ejercer el profesional dentro de la empresa.			

#### 4. DESCRIPCION Y ANALISIS DEL PROCESO

El proceso a seguir en nuestro trabajo lo dividimos en etapas, las cuales explicaremos a continuación:

##### 4.1 PRIMERA ETAPA

Entrevista con los directivos de la empresa. Mediante previa investigación realizada en la misma, nos pudimos dar cuenta de la necesidad de un Departamento de Trabajo Social en el cual se velará por el Bienestar Social y Laboral de los trabajadores, número que sobrepasa a lo establecido por la ley 53 de 1977 en su artículo 4º., donde hace mención de un Trabajador Social por cada 200 trabajadores permanentes; uno de los factores más importantes son la complejidad de relaciones que se dan en la empresa, en la cual se van a realizar estudios, trabajos de investigación y la aplicación práctica de las mismas, destinadas a mejorar el funcionamiento de los grupos informales y las técnicas de mando, con el fin de mejorar el funcionamiento de la empresa.

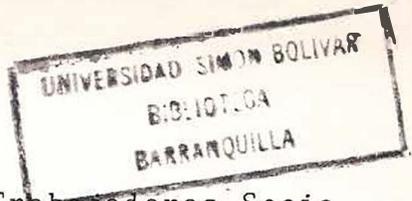
#### 4.2 SEGUNDA ETAPA

Hacemos mención del proceso a seguir en el esquema del trabajo.

La idea de crear el Departamento de Trabajo Social en la Empresa nació como una sugerencia nuestra, ya que la ubicación del profesional en Trabajo Social en la Empresa es de gran importancia para que se logre una promoción integral de la empresa de la Empresa-Hombre, su accionar busca la preservación emocional, física y mental de tal manera que no se disminuya su tasa de rendimiento, sino que tienda a acrecentarla bajo un ambiente que le sea favorable.

El Trabajador Social es el principal medio de que se vale la administración del personal, para desarrollar y mantener la moral alta de los trabajadores y la predisposición a colaborar amplia y eficazmente.

El proyecto es de gran importancia para la profesión, ya que interactúan tres agentes sociales: la empresa, el funcionario -empleado-obrero- y el Trabajador Social. Estos elementos juegan un papel fundamental dentro del contexto social enunciado, porque implica pensar no sólo las características generales de nuestras sociedades,



sino el significado más inmediato como Trabajadores Sociales.

#### 4.3 TERCERA ETAPA

El proyecto realizado: Se crea el Departamento de Trabajo Social, con la vinculación de una de las integrantes del proyecto.

Con esto logramos nuestro objetivo general para luego trazarnos unas metas con el fin de lograr nuestros objetivos específicos; para un mayor entendimiento utilizaremos la siguiente gráfica:

E  
S  
T  
R  
A  
T  
E  
G  
I  
A  
P  
R  
O  
F  
E  
S  
I  
O  
N  
A  
L

¿Qué nos proponemos hacer?

Selección de alternativas de acción

¿Cuáles son las posibilidades de éxito y de nuestras limitaciones?.

¿Cómo podemos realizar lo que nos proponemos?.

Lo mencionado anteriormente nos permitió sacar conclusio

nes relativas a los servicios sociales para los trabajadores de la empresa; para ello utilizamos un método que nos permite detectar e identificar las necesidades-situaciones problemas y actuar en forma efectiva, para luego así jerarquizar los servicios en el siguiente orden:

- Servicio de bienestar social: Este servicio es proporcionado y administrado en forma tal, para que se respete plenamente la personalidad y dignidad del trabajador y se aliente su sentido de responsabilidad e independencia. Esto implica que al formular y administrar este servicio de bienestar social, debe tenerse en cuenta el evitar dar cualquier impresión de actitud paternalista por parte nuestra; o la de que tales servicios se concedan como un favor. Con la prestación de este servicio, se espera en la mayoría de los casos que el trabajador participe en forma responsable y no lo considere como un regalo que tiene que aceptar pasivamente.

- Servicio para la administración de atención médica: Con la prestación de este servicio tratamos que resolver cualquier problema que se le presente con el Instituto de los Seguros Sociales -entidad que presta sus servicios a la empresa-, con relación a:

\* Una atención médica efectiva.

\* En la consecución de las citas médicas

\* Entrega de las tarjetas de afiliación oportunamente.

\* En los casos especiales hemos asistido al auscultamiento que se le debe hacer al trabajador de acuerdo con la gravedad del caso.

\* Realizamos visitas domiciliarias a los familiares de los trabajadores a fin de detectar problemas de salubridad.

Este servicio es importante ya que el trabajador es el elemento de mayor dignidad en la empresa, y estando su vida, su integridad física y su salud en la base misma de su existencia, todos los aspectos enunciados tienen relación con la conservación y mejoramiento de su salud física. Cabe anotar que muchas personas hacen mención a esta frase -dignidad humana- mientras se descuidan cosas que tan profundamente la lesionan como pueden ser las que afectan su vida y su salud.

Otro servicio importante es la orientación al trabajador y a su familia, en donde es imprescindible saber el manejo de las situaciones familiares que en una forma u otra repercuten en el desarrollo del trabajo que ellos reali

zan.

Anotaremos, el indiscutible interés que tiene la empresa que su personal guarde una situación de estabilidad, tanto en su medio familiar como en la misma empresa, ya que esto garantiza su eficiencia.

En otro de los servicios en el que interviene es:

- La liquidación de los trabajadores
- Colabora con el jefe de personal en los ascensos, promociones y manejo de salarios.
- Colabora con el jefe de personal en la distribución de cargos de trabajo.
- Colabora en el oportuno suministro de elementos de seguridad.
- Atiende el suministro de uniformes y calzado a los trabajadores.

Dentro de las posibilidades del éxito que podamos tener son muchas, sí pasamos a tener en cuenta el papel que viene desarrollando el mismo trabajador en el transcurso

o desarrollo de las actividades que realiza el profesional de Trabajo Social de la empresa. En cuanto a las limitaciones que se nos puedan presentar, ya que como es lógico en todo trabajo, se pueden presentar obstáculos. Para realizar lo que nos proponemos utilizaremos los conocimientos en cuanto a nuestra profesión se refiere movilizándolo al personal a ser sujeto activo para la consecución de las metas que nos hemos propuesto.

La dotación de estos servicios que se le vienen prestando al personal de Frigorífico Continental S.A., se les pudo dar soluciones:

- Con el apoyo y asesoramiento del gerente de la Compañía.
- Con la aceptación que logramos por parte de los trabajadores.
- Con el deseo y esmero que hemos puesto para alcanzar las metas propuestas y con el acercamiento y apoyo constante que recibimos por parte de la Directora Administrativa.

Y la mayor solución que se pudo dar a estos problemas y necesidades es la creación del Departamento de Trabajo

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

Social y la intervención que realiza el Trabajador Social en todas estas situaciones que vayan en beneficio de los trabajadores y el patrono.



## 5. DESCRIPCION Y ANALISIS DE LAS DIFERENTES ACTIVIDADES

Las actividades centrales de nuestro proyecto las detallamos a continuación:

### - Instalación

La ubicación del profesional en la Empresa y la repercusión de ésta en el organigrama, haciéndose necesaria la reestructuración del mismo.

### - Funciones asignadas a la unidad.

\* Desempeñará un papel de orientador, estimulando la motivación, ya sea en grupos o individualmente, para encontrar objetivos y metas a los diferentes problemas para su autodesarrollo.

\* Informar y coordinar con el jefe de personal de Continental la planeación, ejecución y evaluación de programas.

\* Participará en programas de capacitación, promoviendo la educación social.

\* Velará por la salud de los trabajadores con miras a aumentar el nivel de productividad.

\* Participar en entrevistas para selección y enganche de personal. Al igual que en el programa de inducción para el personal nuevo en la empresa.

\* Programar y coordinar actividades deportivas, recreativas y culturales.

\* Colaborar al personal en la obtención del carnet de Servicios de Comfamiliar.

\* Atender al personal en caso de fallecimiento de personas allegadas.

\* Ayudará a buscar el equilibrio en las relaciones que surgen entre el patrón y el trabajador.

\* Ayudará a prevenir accidentes, orientándoles sobre las normas de seguridad industrial en coordinación con los jefes de la sección.

\* Velará por la dotación de uniformes, calzados y a su vez por la conservación de los mismos.

\* Programará las vacaciones, préstamos, permisos de acuerdo a las necesidades de la empresa.

\* Realizará visitas domiciliarias a los trabajadores por calamidades domésticas, por enfermedades, verificación para la reparación de vivienda y préstamos; en fin, tener un contacto directo con el grupo familiar de nuestros empleados.

\* Actuará como terapeuta, ya que cuenta con los elementos necesarios para lograr la solución a los problemas derivados de la interrelación negativa entre los trabajadores, es decir, estimulará y motivará a los diferentes grupos cuando el ánimo decae.

Todas estas funciones han sido asignadas al Departamento de Trabajo Social aplicadas en la medida en que se vayan presentando las situaciones que las requieren; es por eso que debemos indicar que esta parte del proyecto se puede dar a largo plazo, ya que lo más importante se cumplió, lo cual era la creación del Departamento de Trabajo Social, siendo éste nuestro objetivo principal.

Paralelamente con lo anterior vamos conociendo profundamente la población a la cual va dirigida nuestra acción.

Las anteriores actividades las hemos realizado a través de técnicas como las entrevistas, diálogos informales, reuniones estructuradas, visitas domiciliarias, etcétera.

## 6. GARANTIA DE LOS RESULTADOS

Nuestro proyecto ha tenido gran aceptación en la población de empleados de Frigorífico Continental, ya que nuestros mayores deseos han sido informar e identificar que los programas sociales pretenden cambios de actitud, de sentimientos frente al grupo social y la empresa, todos estos de naturaleza afectiva, además del área psicomotora; es decir, habilidades y destrezas físicas. Todos ellos lo hemos logrado a través del contacto directo y diálogo con el grupo en general; todo lo mencionado ha despertado interés en ellos en la medida en que aportan elementos valiosos para sí mismos y para nuestra profesión.

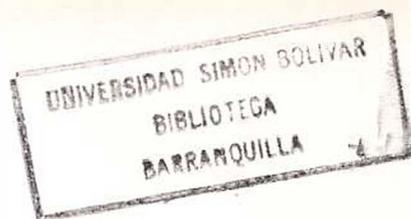


## 7. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

En primera instancia los trabajadores de la empresa Frigorífico Continental y su grupo familiar.

En segundo término tenemos a los directivos de la empresa, ya que el profesional de Trabajo Social es el canal o círculo que une las relaciones entre patrón y trabajador.

Seguidamente, las egresadas de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, ya que con la realización de este proyecto se nos va a permitir obtener el título de profesionales en Trabajo Social.



## 8. COBERTURA INSTITUCIONAL

La empresa cuenta con un número de 220 trabajadores, los cuales están distribuidos en los siguientes niveles:

- Directiva: Gerente
  
- Nivel Ejecutivo: Jefes de las diferentes secciones
  
- Nivel operativo: Forman parte los obreros.

Adjuntamos organigrama de la empresa.



## 9. PROCESO METODOLOGICO EMPLEADO

El proceso que hemos empleado es el de intervención en la realidad constituido éste por seis -6- fases operativas que han facilitado la praxis social del profesional.

En primer término, una fase sensitiva, en donde se capta la realidad en una forma inmediata.

Informativa, técnica, datos que nos pueden servir para la acción que vamos a ejecutar; digamos un conocimiento más amplio complementando con una investigación participante, factor indispensable para el logro de los objetivos que nos hemos trazado. Determinar conceptos, elaborar modelos de acción, lógicamente de acuerdo con la realidad; ejecutar funciones y controlar para ir verificando si estamos actuando en forma efectiva.

Podemos complementar lo anterior diciendo que la utilización de este método nos ayuda a un empleo de los medios con que contamos, para acceder al conocimiento de la realidad; a fijarnos de antemano una manera de actuar

racional y eficaz, operando sobre la misma realidad e inmediatamente evaluando los resultados de la acción, para posteriores situaciones que se presenten.



## 10. RECURSOS QUE SE IMPLEMENTARON

### - 10.1 RECURSOS HUMANOS

- Gerente: Señor Leonid Cunit

Directora Administrativa: Señorita Aura Cunit

Jefe de Personal: Señorita Imelda Rumbo

Supervisores

Trabajadores en general.

Todos estos recursos han sido elementos que nos han permitido y nos han facilitado la ayuda necesaria para la apertura y el desarrollo de la oficina de Trabajo Social de la empresa, en mención. Dicha ayuda se resume en lo siguiente:

- La instalación física del profesional dentro de la empresa.

- La ubicación del profesional dentro de la empresa, lo que trajo como consecuencia una reestructuración en el organigrama.

- Nos han facilitado datos, documentos que nos permiten un conocimiento de la población a la cual va dirigida nuestra acción.



## 11. MECANISMOS PARA EVALUAR EL PROYECTO

Entre los mecanismos de los que nos podemos valer para la evaluación de nuestro proyecto, se podría indicar en una forma cualitativa, es decir una descripción a través de las funciones que venimos ejerciendo como profesionales de Trabajo Social.

En primera instancia hacemos mención a la forma como se presta el servicio social en el campo de la salud, es decir, la administración de los servicios médicos que presta el Instituto de los Seguros Sociales, en donde la participación nuestra se hace en una forma activa; en la atención primaria como la planificación familiar, salud materno-infantil -con el grupo familia-.

Este es uno de los sectores de mayor atención en la empresa, debido a la mala atención detectada en los centros de asistencia médica. Este servicio se realiza en una forma individual. Otro de los instrumentos que nos va a permitir la evaluación del proyecto es el organigrama, el cual es la radiografía de la organización empresarial.

También, a través del Manual de Funciones de la estructuración del departamento.

A través de la atención profesional individualizada al personal y su grupo familiar. Es decir, con este servicio nos proponemos apoyar psicológicamente a la persona para que enfrente el problema con la mayor objetividad y serenidad posible; hacer un seguimiento al desarrollo de la solución del mismo según lo requiera el caso, además de esto registrar rigurosamente los antecedentes e intervenciones realizadas en la ficha personal de cada funcionario.

Todos estos servicios que presta el profesional están a la disposición de todos los funcionarios y su grupo familiar que lo requiere.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

## 12. ANALISIS DE LA EXPERIENCIA DEL EQUIPO DE TRABAJO

Para nosotras la realización de este proyecto dirigido se ha constituido en un gran reto, ya que en el campo mencionado no existía la experiencia laboral de un Trabajador Social.

Al presentar la inquietud a las directivas de la entidad, indicando las funciones que el profesional ejerce en el campo de la producción y la aceptación de la misma casi en forma inmediata fue para nosotras motivo de verdadera satisfacción y a la vez sentimos que habíamos adquirido una verdadera responsabilidad.

Debíamos demostrar que éste profesional, conocedor de la realidad imperante y de los mecanismos que se pueden emplear para actuar eficazmente, podría ayudar a manejar situaciones que requieren de mucho cuidado como son las relaciones patrón-trabajador.

A medida que van pasando los días nos damos cuenta de lo satisfechos que están tanto directivos, trabajadores

en general de la labor que venimos desempeñando y es de anotar que este trabajo no hubiese sido posible sin la intervención del trabajador quien ya se identifica con el profesional; actúa en forma activa para el logro de nuestros objetivos y los de la empresa en general.



## CONCLUSIONES

Es una realidad ampliamente reconocida que la práctica profesional coloca al Trabajador Social ante situaciones conflictivas, que se convierten en desafíos a los conocimientos y experiencias del Trabajador Social. Sin embargo, a pesar de este importante problema de profesión encuentra otros obstáculos, quizá más preocupantes como son las actitudes de recelo o rechazo profesional, pero para nuestro regocijo y el de la misma profesión, no es este el caso, ya que al plantear nuestra inquietud de la carencia del profesional en la empresa obtuvimos una inmediata aceptación, brindándonos tanto el personal ejecutivo operativo y todos los profesionales su valiosa colaboración para el cumplimiento y desarrollo de las actividades que nos conllevará a la consecución de nuestros objetivos.



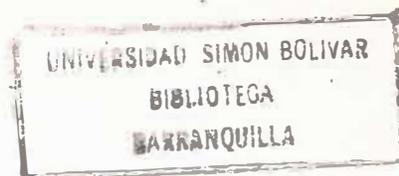
## RECOMENDACIONES

A las compañeras, estudiantes de Trabajo Social, para que nuestro trabajo les sirva como una guía para seguir explorando nuevos campos, sigan promoviendo nuestra profesión, demostrando cuan importante y fundamental es nuestra intervención en cualquier área en donde se logre ubicar el profesional, ya sea en el campo de la salud, vivienda, recreación, familia, industria y no sólo porque haya una ley que la obligue a ocupar estos profesionales, sino como lo dice el doctor Jorge Torres en su libro -Historia de Trabajo Social-, -es la consecuencia de su ejemplar comportamiento, que cada vez más se abren las puertas de las dependencias públicas y privadas para aprovechar sus conocimientos teóricos y sus experiencias-.

Sigamos pues demostrando lo cierto de éstas palabras y con el empeño de poner muy en alto el nombre de nuestra Facultad. Que sea para nosotras un orgullo escuchar frases tan halagüeñas como ésta, es el producto del trabajo que viene realizando el profesional de Trabajo Social

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR  
BIBLIOTECA  
BARANQUILLA

egresado de la Universidad Simón Bolívar.



## BIBLIOGRAFIA

ANDER-EGG, Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social. Buenos Aires, Humanitas, 1979.

ESPINOZA, Mario. Evaluación de Programas Sociales.

LA PRACTICA DE TRABAJO SOCIAL. Guía de Análisis, Equipo de Capacitación CELATS, Buenos Aires, Humanitas, 1982.

METODOS OPERATIVOS DE TRABAJO SOCIAL.

TORRES, Jorge. Historia del Trabajo Social.

YODES, Dayter. Manejo de Personal y Relaciones Industriales.

A N E X O S



PRESUPUESTO PARA LA CREACION DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO  
SOCIAL

LOCAL - OFICINA 5 mts. x 5 mts.                   \$ 100.000,00

DECORACION:

1 escritorio	\$	50.000,00
1 mesa auxiliar		10.000,00
1 máquina manual de escribir		10.000,00
1 calculadora Casio		22.000,00
1 archivador		30.000,00
Toda clase de útiles de oficina		
Papelería	\$	50.000,00
Otros		50.000,00

OBJETIVO: CREAR DPTO DE TRABAJO SOCIAL

1o. JUSTIFICACION DE EL OBJETIVO.

2o. ESTUDIO DE LOS PROBLEMAS Y NECESIDADES DEL PERSONAL Y LA EMPRESA.

3o. ALTERNATIVAS:

- Integracion Laboral
- Induccion de personal
- Evaluacion de cargos
- Capacitacion laboral
- Asesoría social al trabajador
- Asesoría social conflictos laboral
- Trabajo con la familia
- Calidad de los servicios de la Empresa hacia los trabajadores.
- Dise#o de politicas de Etar:
  - a. Mejoramiento con relacion a la higie-  
ne y seguridad de la Empresa.
  - b. Aprovechamiento de recursos institucionales

4o. DEFINICION DE LOS RECURSOS PARA ALCANZAR CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS PROPUESTAS.

5o. EVALUAR LOS RECURSOS Y ANALIZAR LOS RESULTADOS.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS PERIODO ENERO/1.986 - JUNIO/1.987

OBJETIVO	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	FECHA	RECURSOS
-Creacion del Dpto de Trabajo Social y la intervencion del profesional en los programas de Bienestar Social en la empresa de productos carnicos Frigorifico Continental S.A.	-Dialogo con los directivos de la Empresa	-Octubre de 1.986	-Humanos: Gerente. Director Administrativo
	-Induccion en la Empresa	-Octubre de 1.986	Jefe de Personal. Supervisores.
	-Reuniones semanales con el personal que labora en la Empresa con el fin de promocionar las funciones a desempeñar.	-Nov-Dic de 1.986	Trabajadores. -Materiales: Ayudas pedagogicas.
	-Creacion y organizacion del archivo de Trabajo Social.	-Febrero de 1.986	-Institucionales:
	-Programacion de actividades deportivas.	-Febrero de 1.986	Frigorifico Continental S.A.
	-Campana de aseo en las instalaciones de la Empresa.	-Marzo de 1.986	I.C.S.S. Confamiliar.
	-Programacion de charlas mensuales con supervisores.	-Marzo de 1.986	
	-Programacion de actividades en el dia de las Secretarias.	-Abril de 1.986	
	-Visitas domiciliarias periodicas con la familia del trabajador.	-Octubre de 1986 -Junio de 1.987	
	-Visitas para confrontacion de referencias.	-Octubre de 1986	
	-Tramitacion de solicitudes para liquidacion parcial.	-Marzo de 1.986 -Junio de 1.987	
	-Utilizacion del buzón de sugerencias y cartas	-Marzo de 1.986 -Junio de 1.987	





5.2 INGRESOS

MENSUAL \_\_\_\_\_ QUINCENAL: \_\_\_\_\_ SEMANAL : \_\_\_\_\_

DIARIO \_\_\_\_\_

5.3 FORMAS DE MANEJO DEL INGRESO FAMILIAR

A). - CUAL ES EL INGRESO FAMILIAR ? \_\_\_\_\_

B). - QUIENES CONTRIBUYEN AL INGRESO FAMILIAR ? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

C) . CUANTAS PERSONAS DEPENDEN DEL INGRESO ? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5.4 FACTORES QUE AFECTAN EN MAYOR FORMA EL EGRESO

ALIMENTACION ..... \$ \_\_\_\_\_

ARRIENDOS ..... \$ \_\_\_\_\_

EDUCACION ..... \$ \_\_\_\_\_

SALUD ..... \$ \_\_\_\_\_

AGUA ..... \$ \_\_\_\_\_

LUZ ..... \$ \_\_\_\_\_

TELEFONO ..... \$ \_\_\_\_\_

OTROS ..... \$ \_\_\_\_\_

VI - VIVIENDA

TENENCIA \_\_\_\_\_ PROPIA \_\_\_\_\_ ARRENDADA \_\_\_\_\_ CEDIDA \_\_\_\_\_

PIEZA \_\_\_\_\_ OTROS \_\_\_\_\_

6.2. CONDICIONES

BUENAS \_\_\_\_\_ MALAS \_\_\_\_\_ REGULAR \_\_\_\_\_ OTROS \_\_\_\_\_

VII - RECREACION

7.1 - COMO UTILIZA SU TIEMPO LIBRE ? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7.2 - QUE DEPORTES LE GUSTAN ? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7.3 - PRACTICA ALGUNO (S) SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

CUAL (ES) ? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

VIII - RELACIONES

8.1 - A NIVEL FAMILIAR

BUENAS \_\_\_\_\_ REGULAR \_\_\_\_\_ MALAS \_\_\_\_\_

8.2 - A NIVEL DE TRABAJO

BUENAS \_\_\_\_\_ REGULAR \_\_\_\_\_ MALAS \_\_\_\_\_

8.3 - USTED CREE QUE ESAS RELACIONES PODRIAN MEJORAR ?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

DE QUE MANERA ? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

OBSERVACIONES : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
CARMEN CASTILLA  
DPTO TRABAJO SOCIAL