

INTELLIGENTSIA

BOLETÍN DIGITAL UNIMINUTO - RECTORÍA CUNDINAMARCA &
VICERRECTORÍA REGIONAL SANTANDERES

06
pág.

Consecuencias del teletrabajo como alternativa al entorno laboral en tiempos de adaptación al cambio

10
pág.

Salario Emocional un reto para las empresas en la actualidad.

26
pág.

Violencia: Transformaciones y escenarios

32
pág.

Conflicto armado, minería, reconciliación y gestión social en el municipio de Matanza del Departamento Santander 2020

ÍNDICE

03 ¿Docente? ¿Eso qué es?

06 Consecuencias del teletrabajo como alternativa al entorno laboral en tiempos de adaptación al cambio

10 Salario Emocional un reto para las empresas en la actualidad.

16 El trabajo social y su compromiso con la política

22 La intervención de trabajo social: un reto desde la infancia y adolescencia.

26 Violencia: Transformaciones y escenarios

32 Conflicto armado, minería, reconciliación y gestión social en el municipio de Matanza del Departamento Santander 2020

Harold Castilla de Voz
Rector General UNIMINUTO

Marelen Castillo Torres
Vicerrectora General Académica

Jairo Enrique Cortes Barrera
Rector Sede Cundinamarca (RC)

Jorge Dario Higuera Berrio
Vicerrector Regional Santanderes (VRS)

Juan Fernando Pacheco Duarte
Gerente PCIS-Dirección Nacional de Investigaciones

Rocío del Pilar Montoya
Directora General de Publicaciones

Equipo Editorial

- Oscar Javier Zambrano Valdivieso

Editor CRB-VRS

- Ludy Yaneth Endosa Sandoval

Coeditora CRB-VRS

- Piedad Lorena Jaimes

Coeditora CRB-VRS

- Juan Gabriel Castañeda Polanco

Coeditor RC

- José Daza Acosta

Coeditor RC

- Diana Carolina Díaz Barbosa

Coeditora RC

¿Docente? ¿Eso qué es?

SANDRA MILENA CASTILLO ROJAS

Docentes hay en todo el mundo, conocidos con diferentes nombres asociados a este oficio como: educador, profesor, maestra, instructor, tutor, entre otros. Los nombres son tan variados para esta figura en la educación, como las definiciones que se encuentran al explorar sobre el tema hablando con la gente común. Por esto, en este ensayo crítico sobre la incidencia del contexto social en los procesos de enseñanza y aprendizaje, se intenta responder argumentada mente a la pregunta ¿Cuál es el papel del docente en el proceso de aprendizaje del estudiante?

La tesis de este ensayo es precisamente, que ni los mismos docentes saben qué es lo que es ser docente. Esta tesis se sustenta en 3 argumentos:

1. No existe una definición funcional sobre lo que es ser docente que esté claramente establecida en la mente de quienes ejercen esta función social.
2. Emocionalmente, no existe una formación adecuada para quienes ejercen esta función, la emocionalidad del docente puede rondar la estupidez en muchos casos desde la frustración, desde la indignación o desde el exceso de ilusión.
3. No existe una opinión clara sobre lo que es ser docente entre las demás partes interesadas en el proceso enseñanza-aprendizaje (i.e. padres de familia, y comunidad en general).

El primer argumento sobre la falta de conocimiento sobre lo que es ser docente, es la falta de una definición funcional oficial. El consultar entre nuestros compañeros que ejercen la docencia, muchos nos han dicho que se han encontrado haciendo funciones tan diversas que no sabían que pertenecían a sus responsabilidades, muchas equivocaciones se pueden presentar en el desarrollo de la actividad docente ya sea por acción o por omisión. Revisando los materiales sobre pedagogía (e.g. De Zubiría, J., 2010) se encuentra que el docente puede ser líder, autoridad, moderador, opresor, entre otros, y esto también es falta de claridad en la definición de funciones y de roles del docente como funcionario que ejerce para prestar un servicio que es derecho constitucional de todos (e.g. Colombia,1994).

El trabajo multidisciplinar es recomendado, se dice que el docente no debe ser un “todero” pero, en circunstancias de entidades educativas en lugares aislados donde las aulas son multinivel y no hay más personal, el docente es: profesor, psicólogo, orientador, trabajador social, jardinero, cuidador y alimentador de los niños, hasta coach para padres de familia. Esto es lo que se dice en los estudios de licenciatura, docente sí, trabajo multidisciplinar sí, pero prepárese para ser “todero”, quizás termine siéndolo. >>

Entonces, desde perspectiva de gestión de recursos humanos se demuestra por medio de la experiencia de diagnóstico una falta de claridad sobre la definición de responsabilidades y funciones del cargo de docente, y también, por qué no decirlo, una falta de conocimiento de los docentes sobre los alcances de su labor.

Sobre el segundo argumento, relacionado con la falta de formación emocional del docente, encontramos que hay autores como Humberto Maturana y Ximena Dávila, que en su conferencia 'La educación que emociona' describen un sinnúmero de cosas sobre cómo la educación está asociada a la emocionalidad. Ellos describen diálogos relacionales entre docentes, estudiantes, y comunidad en general. Al contrastar esto con las opiniones y experiencias de docentes que ejercen actualmente en Colombia, se podría decir que los estadios emocionales de los docentes son principalmente tres:

En primer lugar está la frustración. La frustración del docente puede llevar a situaciones de síndrome de desgaste profesional en los casos más críticos, incluso a depresiones. Se puede preguntar por qué, si el docente es quién forma, por qué cae en malas prácticas que lo llevan a esas situaciones de deterioro personal tan destructivos para sí mismo. Aquí, hay que pensar en docentes que quieren hacer bien y trabajo, pero que no son capaces de delimitar sus alcances, convirtiéndose en los sufridores por todo y para todo en su oficio.

En segundo lugar podemos decir que se encuentra la indignación. La indignación ocurre cuando el docente es capaz de reconocer que hay cosas que están mal o se hacen inadecuadamente, y se activa en él el mecanismo correcto, no de decaimiento sino de deseo de mejora, pero se queda en el deseo y en la queja. Un ejemplo de sentimiento de indignación se puede despertar a través de la misma conferencia de Humberto Maturana y Ximena Dávila, cuando el presentador insinúa que gestionar la educación es hacer un ejercicio de tecnificación desvinculándola de la emocionalidad. Esto indigna a un docente formado, gestionar la educación es precisamente ponerle también la emocionalidad adecuada.

En tercer lugar está la ilusión. Aquí se encuentran los maestros de vocación, que buscan soluciones a las dificultades que se le presentan en su oficio, que reconoce las limitaciones que tiene pero se sobrepone por los medios de los que dispone para prestar un buen servicio como educador. Este es un docente que aprende de las experiencias que vive él y que viven otros docentes, que no se la pasa estrellándose contra el mundo, y que ve en la profesión su estilo de vida, su vocación para ayudar a otros. Estos docentes deben ser muy prudentes en su proceder, para no caer en el exceso de ilusión que lleva de nuevo al primer estadio emocional antes descrito, la frustración.

El docente carece de una formación emocional adecuada para ejercer su profesión. Otras profesiones forman emocionalmente además de funcionalmente, por ejemplo, es el caso de personal de ventas, directivos, personal de atención a pacientes, personal de protección ciudadana. Cerrando la reflexión sobre este argumento de la falta de emocionalidad adecuada para ejercer la docencia, se puede decir, que este argumento, al igual que el primero, hasta donde se han podido analizar, confirman la tesis de este ensayo.

El tercer argumento desde el cual se analiza la falta de claridad sobre lo que es ser docente, es que no existe una opinión clara sobre lo que es ser docente entre las demás partes interesadas en el proceso enseñanza-aprendizaje, por ejemplo en el caso de padres de familia. Es fácil encontrar docentes que se quejan de que los padres de familia les reclaman porque no forman a sus hijos para la vida, mientras que otros padres les reclaman por meterse en la vida familiar de sus estudiantes. Hay padres que reclaman por falta de trabajo para hacer en casa porque los niños están desocupados viendo televisión por falta de tareas, y otros padres que reclaman que todo trabajo académico se debe hacer en el colegio, que en la casa el niño debe disfrutar de tiempo libre.

<<

Si bien el aprendizaje del niño tiene componentes sociales tal como lo afirman los exponentes del constructivismo en Santrock, (2014): “El modelo de Vygotsky es un niño social inmerso en un contexto sociohistórico. Pasando de Piaget a Vygotsky, el cambio conceptual va de lo individual a la colaboración, la interacción social y la actividad sociocultural (Daniels, 2011; Gredler, 2009).” Sin embargo, los padres de familia no tienen claro en qué casos y cómo se debe dar esta socialización para que el niño esté recibiendo una educación y formación adecuada; es lo que denotan sus reclamos comunes a los docentes.

Este tercer argumento soportado en la teoría también, además de en la experiencia lograda por medio de vivencia y de conversación docente, también corrobora la tesis de este ensayo.

Esta es la conclusión de este ensayo, en realidad falta mucho para poder decir lo que es ser docente, es muy difícil responder a la pregunta guía de este ensayo. ¿Cuál es el papel del docente en el proceso de aprendizaje del estudiante? Podríamos resumir que educador y formador, pero ahí cabe todo, entonces tendríamos que decir, que ¿un docente es un “todero”?

Como recomendación para futuros docentes, y para docentes que ya ejercen sugerimos que se usen como guía los tres argumentos expuestos en este ensayo para delimitar con claridad lo que funcional, emocional y socialmente es ser docente. Esta claridad mejoraría en mucho la calidad de vida de docentes, estudiantes, y también la calidad de la educación que se realiza en el país.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Papalia, D. E. y Martorell, G. A. (2017). Desarrollo humano. México: Mc Graw Hill. Decimotercera edición.
- De Zubiría, J. (2010). Los Modelos Pedagógicos - Hacia una pedagogía dialogante. Editorial Magisterio. Tercera Edición. Bogotá. Colombia.
- UNIMINUTO (2020). Psicología del desarrollo. [Material de aula]. Recuperado de: <https://202050.aulasuniminuto.edu.co/my/>
- Colombia (1994). Ley General de Educación, Ley 115. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=292>
- Universidad Pedagógica Nacional. (2 de noviembre de 2016). “La educación emociona” – Conferencia de Humberto Maturana [Archivo de video].
- Santrock, J. (2014). Psicología de la educación (5a ed.). México: Mc Graw Hill.



CONSECUENCIAS DEL TELETRABAJO COMO ALTERNATIVA AL ENTORNO LABORAL EN TIEMPOS DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO

RESUMEN

El presente artículo, muestra el impacto que tiene el Teletrabajo en el entorno personal y laboral para un colaborador abordando diferentes perspectivas donde se pueden analizar las fortalezas, y debilidades que conlleva nueva modalidad de trabajo en la que se integran diferentes factores como las TIC, desarrollo de habilidades de comunicación, manejo del tiempo y una nueva cultura organizacional, que produzcan un verdadero beneficio tanto para el empleado como para la empresa.

PALABRAS CLAVE: Teletrabajo, Motivación, adaptación, cambio, virtual, distancia.

ABSTRACT

This article shows the impact that Teleworking has on the personal and work environment for a collaborator, approaching different perspectives where the strengths and weaknesses of a new work modality can be analyzed, integrating different factors such as ICT, development of communication skills, time management and a new organizational culture that produce a true benefit for both the employee and the company.

KEYWORDS: Telework, Motivation, adaptation, change, virtual, distance

INTRODUCCIÓN

Cuando la vida nos enfrenta a cambios y nuevas situaciones por vivir, la capacidad de adaptación del ser humano es sorprendente, a nivel laboral, los trabajadores podrían experimentar muchos cambios cuando se integra el trabajo en casa como una alternativa para desarrollar esta labor; este cambio de entorno, aunque en principio se vea muy beneficioso tanto para la empresa como para el trabajador puede conllevar una carga adicional en relación a funciones o labores así como sobrecarga emocional que el individuo puede experimentar en su proceso adaptación en lo que concierne trasladarse del entorno presencial al virtual o distancia, teniendo que adaptar sus rutinas y su entorno de vida familiar.

Mansilla (2012), hace referencia a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como: las condiciones que se hallan en las locaciones laborales y que se relacionan con los trabajadores y con la organización, los mecanismos de trabajo así como sus procesos y que afectan directamente el factor psicológico y físico del trabajador, y su vez su estado de salud, de igual forma como lo menciona Rubbini (2012), la interposición entre la vida laboral y la personal se puede ver afectada al momento de compaginar; es decir, la probabilidad de presentarse interrupciones, como inconvenientes en la conexión, atender llamadas personales como laborales, aumenta con el cruce de las labores domésticas, trabajar poco o mucho, caos en los horarios de ingesta de alimentos, así como situaciones laborales que inevitablemente podrían ser ingrediente para generar problemas familiares, hacen parte de la sobrecarga emocional que un trabajador sin distinguir tipo de trabajo o profesión puede llegar a estar expuesto por esta temporal metodología de trabajo llamada: El Teletrabajo.

>>



<<

De igual forma el uso de las herramientas tecnológicas son muy importantes para el trabajo en casa, ya que el teletrabajador deberá estar familiarizado con los medios de comunicación y así mismo, contar con unas condiciones físicas y técnicas mínimas para desarrollar sus labores teniendo en cuenta el campo de acción y la metodología laboral que se tenga según lo menciona Havriluk, (2010).

Teniendo en cuenta lo anterior el objeto de este artículo es analizar libremente las consecuencias que el teletrabajo, puede traer a las personas y entorno familiar entendiendo que es un proceso de adaptación al cambio acelerado a consecuencia de la pandemia del coronavirus.

DISEÑO METODOLÓGICO

Se ha seleccionado la metodología de Análisis de Contenidos, teniendo en cuenta lo mencionado por Forner y Latorre (1996), que busca analizar y detallar la información relacionada a un tema específico, la cual se considera adecuada para la finalidad de nuestro artículo, enfocándose también en una investigación descriptiva tomando como referencia los documentos escritos publicados referente al tema seleccionado, analizando sus resultados y generando una conclusión objetiva frente a la pregunta de investigación planteada

¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENE EL TELETRABAJO COMO ALTERNATIVA AL ENTORNO LABORAL EN TIEMPOS DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO?

DISCUSIÓN

Una vez analizadas diferentes fuentes acerca del trabajo en casa, y las consecuencias que con esta nueva modalidad laboral vienen afrontando muchos trabajadores y sus familias, encontrando postulaciones como las Benjumea, Villa-Enciso y Valencia (2016), en donde resaltan algunos beneficios de este para el trabajador, como poder mantener el control sobre su tiempo, entorno familiar y evitarse el estrés por el desplazamiento a causa del tráfico, sin embargo, también mencionan las desventajas de este al haber una disminución en la retribución salarial, descontrol en los horarios laborales, haciendo que el empleado no cuente con autonomía total para gestionarse en esa modalidad.

Sarramona (1998), también plantea una serie de ventajas y desventajas en lo que concierne al teletrabajo: para las empresas tiene como beneficio el aumento de productividad, mantener una cultura de organización flexible y horarios adaptados, de igual forma también cuenta con algunas desventajas como aumento en las distracciones para el trabajador que puede afectar los resultados y descontrol del tiempo laboral, para los empleados menciona como beneficios el ahorro de dinero y tiempo en el desplazamiento y flexibilidad en el tiempo laboral para integrar otras labores, ahora bien dentro de las desventajas se identifica el aumento en la exigencia de resultados, que genera mayor estrés, sensación de aislamiento, gastos adicionales de acondicionamiento en tecnología, que generan desmotivación laboral. Sin embargo, Sánchez C.P (2010), indica que la posibilidad de teletrabajar es significado de ritmo y horario deseado, considerado como un método laboral adecuado, aprovechando más el tiempo y generando productividad, ya que disminuyen las distracciones propias de una oficina como llamadas e interrupciones de compañeros, de hecho, con esta modalidad el contacto en familia aumenta.

Continuando con los aportes de autores que dan favorabilidad a las consecuencias del trabajo en casa. Aguilón, G. (2011) comenta que, si bien el método de teletrabajo es una válida metodología laboral, el realizarlo de forma presencial es altamente favorecido para la vida social de los empleados, ya que este relacionamiento aumenta las competencias del trabajo en equipos, generando lazos sociales que sirven de apoyo en la disminución de la depresión que se puede presentar con el aislamiento laboral. Dentro de algunas investigaciones también se investigó acerca de las consecuencias desde la perspectiva psicológica, evidenciándose sentimientos de soledad, preocupación e irritabilidad en el desarrollo de sus actividades Fabregat, & Gallego. (2002).

>>

...el teletrabajo se convierte en un aliado estratégico para la sostenibilidad de las empresas, manteniendo un correcto uso de la TIC...

De igual forma Contreras & Rojas (2015). ven como el teletrabajo se convierte en un aliado estratégico para la sostenibilidad de las empresas, manteniendo un correcto uso de la TIC, sin embargo, debe estar alineado a una cultura organizacional madura que permita que el empleado se apropie de sus labores, pero se mantenga un monitoreo constante para garantizar que las consecuciones de los objetivos estén adheridos a la labor diaria.

Y aunque una de las razones del teletrabajo es la adaptabilidad a las circunstancias Idalberto Chiavenato (2008) refuerza, que el hombre creó un plan organizacional de forma que deberá adaptarse a las circunstancias ambientales que esto podría conllevar y así cumplir objetivos, es decir si se realiza un adecuado proceso de adaptabilidad se cumplen las metas propuesta y la organización se considerará eficaz y podrá crecer y sobrellevarse.

En Colombia, al igual que los demás países latinos que aún no han logrado regular el teletrabajo deberán adoptar una posición positiva frente a las consecuencias y posibles ventajas las cuales Sánchez, C. P., & Mozo, A. M. G (2019), comenta que algunos aspectos podrían ser un incremento de la flexibilidad, posible aumentos de la productividad y una reducción en los tiempos de desplazamientos entre otras. Claro está, según los anteriores aspectos no todo es tan malo y poco beneficioso para el trabajador, pero hay que tener muy claro que, el teleworking, llegó posiblemente para quedarse. Asimismo, Barrera Diaz, L. F., Casas Marroquín, M. C., & Lizarralde Vargas, A. Y. (2019), argumentan que es altamente importante no pasar por alto los nuevos riesgos profesionales que con este método laboral se avecinan; con el solo hecho de trabajar desde casa se modifican y aumentan significativamente los peligros y riesgos desde psicosociales hasta físicos que pueden padecer los colaboradores. Además, siendo el caso de los empleadores, también se verán en la obligación de velar para que el sitio desde casa sea adecuado o apto para reunir las óptimas condiciones para trabajar y no es tan solo esto, Buira, J. (2012) argumenta que el teletrabajo es una ideal marcha para la tecnología y poner a prueba su innovación en el siglo XXI permitiendo al trabajador llevar al máximo su nivel de conocimientos informáticos, claro está siempre y cuando se cuente con retroalimentación del manejo de los mismos, tarea que es deber del empleador y también se va a requerir dinero para poder tener acceso a nuevos equipos tecnológicos para realizar un adecuado Teleworking.

Otro punto de vista que se puede abordar es el de Sullivan y Lewis (2001) donde argumentan que, la relación de la mujer en el teletrabajo debería tenerse en cuenta más allá de por ser este el género que participa en los que haceres del hogar, se podría ver truncada emocionalmente al no poder hacer las dos actividades de forma paralela; trabajar desde casa y velar por las funciones propias del hogar y mantener una relación positiva entre lo laboral y la vida familiar.

Finalmente, Di Martino. (2001) presenta su punto de vista en relación a la salud ocupacional, donde el teletrabajo refiere riesgos psicosociales y físicos como lo podrían ser: ubicación del puesto de trabajo en el hogar, ya que no se logra garantizar que los empleados sigan siempre las recomendaciones ergonómicas, así como las de ubicación física, equipos, ventilación, condiciones de luz y temperatura, pudiendo generar riesgos que produzcan posibles enfermedades laborales temporales o definitivas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El trabajador es el recurso humano de las organizaciones, por lo tanto, es importante mantenerlo motivado, Vega, A. O., & Flores, N. V. (2014). Es tan importante mantener el contacto permanente con los colaboradores recordándoles que todo estará bien y transmitiéndoles mensajes positivos, esto hace parte de la motivación.

Las consecuencias mencionadas en este artículo son tan solo algunos de los efectos que de alguna manera no estaban previstos; claro está, sin decir que no estaban presentes. Pero, al estar laborando bajo esta temporal metodología de teletrabajo, se están convirtiendo en lo que aqueja o podría aquejar a múltiples trabajadores que posiblemente no dimensionan el efecto secundario que podría repercutir en su salud tanto física como mental a: corto, mediano y por supuesto largo plazo.

Finalmente, se recomienda que es necesario regular varios aspectos del teletrabajo que ya se han mencionado. Peña Andrade, M.V., & Perez Rodriguez, E.J,(2018) comentan que por parte los de jefes inmediatos el crear regulaciones para controlar aspectos muy importantes que permitan al trabajador tener una vida laboral sana y segura serán altamente complejos y que el trabajador mantener un equilibrio entre lo personal, lo laboral, que los tiempos familiares no se crucen con los laborales, la salud mental y física que puede pasar de tener altibajos de forma orgánica y decaer por el nuevo entorno laboral, consecuencia que también afecta al empleador. En algunos países ya se han implementado y poco a poco se ha incluido dentro del diario vivir este método de empleabilidad de tal manera que ha creado mayor conciencia entre los habitantes de tal forma que los planes de desarrollo o bienestar laboral se adecuó a este proceso que para nada será temporal.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Aguillón, G. (2011). Teletrabajo. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/3470>.
2. Baker, P., Moon, NW y Ward, AC (2006). Exclusión virtual y teletrabajo: Barreras y oportunidades de la política tecnocéntrica de alojamiento en el lugar de trabajo. Trabajo , 27 (4), 421-430.
3. Barrera Díaz, L. F., Casas Marroquín, M. C., & Lizarralde Vargas, A. Y. (2019). Manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores.
4. Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M., & Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura (Benefits and Impacts of Telework in Human Talent Results from a Literature Review). Revista CEA, 2(4).
5. Buira, J. (2012). El teletrabajo. Entre el mito y la realidad (Vol. 44). Editorial UOC.
6. Colombo, D. (2008). Impacto del teletrabajo en la cultura organizacional (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata).
7. Contreras, O. E., & Rojas, I. R. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. Suma de negocios, 6(13), 74-83.
8. Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento Humano (3º ed.). México: editorial Mc Graw-Hill.
9. Di Martino V. 2001. The Hide Rode to Teleworking. Disponible en internet: <http://www.ilo.org/safework/telework>. [Accesado en Agosto 2007]. 2004. El teletrabajo en América Latina y El Caribe. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Canadá. Disponible en internet:http://www.idrc.ca/es/ev-67035-201-1-DO_TOPIC.html. [Accesado en Agosto 2007]
10. Fabregat, M. B. A., & Gallego, E. C. (2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la Psicología. Papeles del psicólogo, (83), 55-61.
11. Forner, A., & Latorre, A. (1996). Diccionario terminológico de investigación educativa y psicopedagógica. EUB,.
12. Harrington, S. S., & Walker, B. L. (2004). The effects of ergonomics training on the knowledge, attitudes, and practices of teleworkers. Journal of Safety Research, 35(1), 13-22.
13. Havriluk, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 3(5), 93-109.
14. Lundberg, U., & Lindfors, P. (2002). Psychophysiological reactions to telework in female and male white-collar workers. Journal of Occupational Health Psychology, 7(4), 354.
15. Mansilla, Fernando (2012). Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. [En línea] Disponible en: [http://d2bfnlaku8y36.cloudfront.net/psicopediahoy/ManualRiesgosPsico sociales.pdf](http://d2bfnlaku8y36.cloudfront.net/psicopediahoy/ManualRiesgosPsico%20sociales.pdf). Consultado Agosto de 2013.
16. Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. New Technology, Work and Employment, 18(3), 196-211.
17. Peña Andrade, M. V., & Pérez Rodríguez, E. J. Teletrabajo en Colombia: una aproximación a los riesgos laborales. <http://hdl.handle.net/11349/13612>
18. Rubbini, N. I. (2012) Los riesgos psicosociales en el teletrabajo [en línea]. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf
19. Sánchez, C. P., & Mozo, A. M. G. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Athenea digital, (15), 57-79.
20. Sánchez, C. P. (2010). El teletrabajo: ¿ Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?. IDP. Revista de internet, Derecho y Política, (11), 21.
21. Sarramona, J. (1998). El teletrabajo. Sus implicaciones sociales y para la formación. ILCE: Los nuevos escenarios educativos y las transformaciones tecnológicas. México, 55-68.
22. Sullivan, C. y Lewis, S. (2001). El teletrabajo a domicilio, el género y la sincronización del trabajo y la familia: perspectivas de los teletrabajadores y sus residentes. Género, trabajo y organización , 8 (2),
23. Vega, A. O., & Flores, N. V. (2014). El teletrabajo: una estrategia de motivación. Revista Nacional de Administración, 5(2), 41-56.

Salario Emocional un reto para las empresas en la actualidad.

KATERIN SOFIA REYES SALAZAR, ADRIANA LUCIA JAIMES VALENCIA

RESUMEN

En la actualidad, las estrategias de las empresas para optimizar sus resultados se centran en su pilar más importante: las personas. Es por eso que el salario emocional ha tomado relevancia en los programas de bienestar laboral en empresas de todo el mundo. Las empresas en Santander no pueden ser la excepción. El reto para desarrollar programas de forma eficiente se centra en el conocimiento de los empleados por parte de sus empresas. En este sentido la Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg (2017) nos ayuda a crear programas eficientes que impacten positivamente la calidad de vida de las personas en las organizaciones.

PALABRAS CLAVE

Salario emocional, Desempeño laboral, Habilidades blandas, Conocimiento, Evaluación.

ABSTRACT

Nowadays, the companies' strategies to maximize their results focuses on their main pillar: the employees. That's why the emotional salary has taken relevance on work welfare programs in companies around the world. So, the companies in Santander can't be the exception. The challenge to develop efficient programs is focused on knowledge of the people by the company. In this sense, the Hezberg's (2017) two factors theory help us to create efficient programs that have a positive impact on the persons' life quality into the organizations

KEYWORDS

Emotional salary, labor performance, soft skills, knowledge, Evaluation.

INTRODUCCIÓN

Las personas son el factor más importante para cualquier empresa. Son ellas las que mantienen en movimiento el negocio y sus beneficios. Así lo afirma Pablo Marshal, Director de Desarrollo Docente de la Escuela de Administración de Chile en uno de sus discursos: "Las personas son el activo más importante de una organización". Son quienes venden, administran, prestan servicio al cliente y mantienen toda su infraestructura. En consecuencia es lógico pensar que la calidad de los productos y servicios, y en general de todo el ecosistema de beneficios generados esté directamente relacionada con la calidad de sus integrantes.

>>

<<

Sin embargo, no siempre fue así. El mundo de los negocios y las organizaciones ha evolucionado con el paso de los años, dejando atrás prácticas que si bien generaban resultados para los empresarios, perjudicaron notoriamente el bienestar de los trabajadores. Los horarios laborales, el trato a los operarios por parte de los capataces y los salarios incipientes, sostuvieron por muchos años ambientes que rayaban con la esclavitud, tal como lo recuerda César Augusto Sosa en un artículo publicado en el comercio.com en 2019. Sosa comenta: “El evento más recordado es el 1 de mayo de 1886. Esa fecha fue escogida por un grupo de trabajadores estadounidenses para reivindicar la jornada de ocho horas diarias, cuando lo habitual en esos años era trabajar entre 10 y 16 horas, aunque los historiadores hablan de jornadas extenuantes de 18 horas, con niños trabajando en las fábricas.”

Una de las funciones más importantes del Departamento de Recursos Humanos es la de escoger a las personas correctas para la organización, esas que con sus capacidades pueden ayudar a la empresa a cumplir sus objetivos. Además de las capacidades técnicas, que son indispensables y no presentan mayores dificultades a la hora de ser evaluadas, “en el proceso de selección están involucradas diferentes variables, para su identificación y clasificación se emplean instrumentos psicológicos que permiten medir: personalidad, inteligencia emocional, inteligencia general y competencias” afirma Ana Lucía Sánchez Altamonte en su Tesis llamada: La evaluación psicológica en el proceso de selección de personal. Por consiguiente han de considerarse una gran variedad de factores psicológicos que permitan elegir a los candidatos óptimos en función de sus objetivos. Dentro de estos factores se encuentran sus motivaciones, es decir, aquellas razones por las cuales dirigen su comportamiento.

Claudia Gómez del colegio de Estudios Superiores de Administración, afirma: “las herramientas de compensación deben diseñarse para cada empresa en particular, y exigen una revisión periódica puesto que debe alinearse a la dinámica de la constante evolución del entorno y por ende del mercado.” De esto puede deducirse que cuando una empresa puede reconocer las motivaciones de sus colaboradores o de aquellos que desea como colaboradores, podrá crear programas de salario emocional mucho más eficientes y con mejores resultados.

Este artículo intenta describir cuáles son los aspectos más importantes a la hora de pensar estos programas. Si bien hay pautas y guías establecidas que resultan bastante útiles, como la Guía de Salario Emocional del área de Función Pública del estado Colombiano, la estandarización implica en ocasiones deshumanización, con lo que no es difícil encontrar planes de bienestar que no cumplen con sus objetivos.

Para revertir esta tendencia y evitarla en la organización, sería muy útil preguntarnos:

¿CUÁLES SON LOS INTERESES Y LAS MOTIVACIONES DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN MI ORGANIZACIÓN?, ¿CÓMO DESCUBRO ESTOS INTERESES Y MOTIVACIONES?, ¿CÓMO ENCONTRAR A ESAS PERSONAS QUE AMAN LO QUE HACEN?, ¿CÓMO DESPERTAR EN LOS COLABORADORES EL DESEO DE CUMPLIR SUS SUEÑOS A TRAVÉS DE SU TRABAJO?

Al obtener la respuesta a estos y otros interrogantes, resulta más fácil descifrar la fórmula que debemos aplicar, el plan de beneficios no monetarios que generan un gran impacto en nuestros colaboradores. Resulta bastante fácil imaginar que algunos beneficios como horarios flexibles, formación, capacitación y reconocimiento, puedan generar en los colaboradores sentido de pertenencia y un mejor ambiente laboral; pero, **¿CÓMO LOGRAR QUE ESTOS Y OTROS BENEFICIOS TOQUEN LA PARTE MÁS SENSIBLE DE LAS PERSONAS, LAS AYUDEN A CUMPLIR SUS METAS Y SUEÑOS, Y ADEMÁS MAXIMICEN SU DESEMPEÑO LABORAL?**

>>

DISEÑO METODOLÓGICO

Son muchos los retos que deben afrontar las empresas cada día para mantenerse competitiva en un ambiente altamente cambiante, uno de esos retos es conseguir que cada uno de nuestros colaboradores entreguen el máximo de su potencial.

En esta constante búsqueda de la fórmula perfecta para conseguir lo mejor de los trabajadores, el mundo de los negocios ha experimentado un sin fin de métodos y estrategias que han ayudado a descubrir caminos reveladores. Estos descubrimientos han permitido construir una cultura de creación de condiciones laborales óptimas y en ese sentido la motivación ocupa sin lugar a dudas el lugar más importante.

Frederick Herzberg, un psicólogo Estadounidense que “se convirtió en una de las personas más influyentes en la Gestión Administrativa de empresas” por medio de su Teoría de los dos factores o Teoría de la motivación e higiene, ilustra muy bien la diferencia entre los factores que suplen las necesidades básicas que en otras palabras lo que hacen es evitar insatisfacciones y los factores motivadores que se enfocan en buscar la satisfacción. Dentro del primer grupo se encuentran las necesidades primarias de la pirámide de Maslow: Fisiología, seguridad y afiliación; del grupo de los factores motivadores hacen parte el reconocimiento y la auto-realización.

Evidentemente el salario emocional se enfoca en los factores que buscan la satisfacción de sus colaboradores. Dentro de los más importantes podemos encontrar los logros personales, el reconocimiento, la independencia, la flexibilidad laboral, la responsabilidad y la promoción, entre otros.

Todo lo anterior llegó para derrumbar el mito de que el dinero es el factor motivacional más importante.

EL DINERO NO LO ES TODO

Si bien, todos trabajamos en principio a cambio de dinero, dado que esto ayuda a evitar dolores e insatisfacciones, una vez cubiertas las necesidades básicas, gracias a nuestra naturaleza humana, buscamos beneficios que van más allá del mero bienestar físico. El dinero rara vez es la motivación, aunque sí un medio. Es de aclarar que este artículo no pretende ser la excusa para que empleadores insensatos justifiquen sus salarios deprimentes, solo se pretende hacer ver que más allá de la cuenta en el banco existen factores que afectan directamente la calidad de vida.

Por ejemplo, es común encontrar casos de personas con salarios relativamente altos pero con altos niveles de estrés y muchas veces los momentos para compartir con sus familias simplemente no existen.

BENEFICIOS DE EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE SALARIO EMOCIONAL

Los resultados de aplicar estrategias de compensación emocional son diversos y prácticos. Algunos pueden ser:

- RETENCIÓN DE PERSONAL

Según Fernando Calderón, Director de mercadotecnia y relaciones públicas en OCCMundial, “Se estima que en Estados Unidos las empresas pierden de 450 a 550 billones de dólares por tener empleados poco comprometidos. Además de los costos en términos de productividad, la rotación de personal genera fuertes inversiones; se calcula que por cada empleado que se va, la organización invierte en promedio 1/5 parte de su salario anual en reemplazarlo.”

- PROFUNDIZA EL SENTIDO DE PERTENENCIA

Según Catalina Guevara, líder de segmento salud y beneficios de la consultora Mercer, el salario emocional “es un componente dentro de la compensación total, que hace que los empleados tengan sentido de pertenencia a la compañía para la cual trabajan”.

- AUMENTA DE LA PRODUCTIVIDAD

Complementa Guevara que "Crece el compromiso del empleado con sus responsabilidades y con la empresa [...] y este compromiso lleva a una mayor productividad."

Todo esto hace indispensable que las empresas en el Departamento de Santander ejecuten programas de salario emocional que puedan impactar la vida de sus colaboradores mediante soluciones reales a sus situaciones particulares.

"Para motivar a alguien debemos conocerlo, saber que le gusta y que le disgusta, cuáles son sus metas y de qué huye. Sólo así podremos ir al encuentro de sus deseos y ayudarlo a evitar lo que teme". (Estrategia Magazine.2007).

La organización debe hacer foco en conocer a las personas que la conforman. Este esfuerzo debe ser sistemático y estar ubicado dentro de un marco estratégico con la intención de tomar la decisión correcta a la hora de elegir cuáles serán los beneficios escogidos para su programa. Algunos de ellos podrían ser:

1. Espacios de esparcimiento y descanso dentro de las instalaciones
2. Horarios flexibles
3. Teletrabajo
4. Participación en proyectos de intraemprendimiento
5. Capacitación y formación
6. Eventos de reconocimiento
7. Comunicación directa con directivos
8. Días libres

La lista puede ser tan grande como la imaginación misma. Por su parte los beneficios pueden ser los adecuados solo en la medida que se establezcan con base en el conocimiento que se tenga sobre los colaboradores.

DISCUSIÓN

Para poder desarrollar un plan de beneficios emocionales que tenga un efecto positivo, tanto en la vida de las personas como en los resultados empresariales, es primordial el esfuerzo que se haga con el fin de conocer a las personas, la empatía que se logre desarrollar dentro de la organización y la felicidad que logremos generar con el plan de beneficios formulado. De nada nos servirá un plan de beneficios bien redactado si no logramos tener empatía y si no logramos generar felicidad en nuestros colaboradores

Cada ser humano es un mundo. Cada quien tiene sus propias preocupaciones y prioridades. No es fácil aprender a reconocerlas y mucho menos solucionarlas, en la medida que la organización ayude a sus colaboradores a orientarse en esa búsqueda interior de sus prioridades y le ayude a encontrar su realización generará felicidad y amor en las labores realizadas, lo que no puede redundar más que en el aumento de productividad empresarial.

SANTANDER

Santander es uno de los departamentos más emprendedores del país y ocupa desde el año 2019 el tercer lugar en productividad después de Bogotá y Antioquia. Esto se apoya claramente en que el 99,7% de las empresas matriculadas en las cámaras de comercio de los diferentes municipios durante el 2018, son microempresas.

Lo anterior presenta un reto muy importante a la hora de implementar programas de bienestar laboral, y dentro de ellos planes de salario emocional, dado que las prioridades para este tipo de empresas están enfocadas en la supervivencia diaria más aún en la mayoría de los casos que son emprendimientos empíricos que no han tenido la oportunidad de conocer los principios tratados en este artículo.

Es por esto que se torna fundamental el apoyo del sector empresarial, público y privado, por medio de asesoría y acompañamiento a estas pequeñas unidades empresariales que en últimas son el motor de la economía departamental.

Como se ha dicho antes, el bienestar de las empresas depende directamente del bienestar de sus trabajadores y no podría ser más cierto para las empresas pequeñas que pueden perder literalmente el 20% de su capacidad productiva con apenas un absentismo. Muchas veces los procesos y procedimientos para mitigar los efectos no son los adecuados debido al poco conocimiento para abordarlos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La economía depende de inversiones, flujo de capital, confianza inversionista, entre otros factores; pero a la vez, el factor humano es determinante. La productividad agregada está limitada por la capacidad productiva de los trabajadores; entonces, en la medida que las personas estén en óptimas condiciones emocionales para prestar sus servicios, las empresas podrán tener mejores resultados.

Podemos decir entonces que, es pertinente procurar por parte de las autoridades una cultura de bienestar en todos los niveles del sector empresarial. Además, contar con el apoyo y asesoría de las empresas con el conocimiento y experiencia necesarios para implementar planes de salario emocional realistas y aplicables.

Toda empresa, sin importar su tamaño o su capacidad financiera, debe contar con un programa de salario emocional; toda empresa debe ser capaz de motivar a los suyos para ser mejores personas y profesionales, a alcanzar sus objetivos y a soñar en grande. No solo el bienestar de los trabajadores dependen de las buenas condiciones laborales, sino también el bienestar de sus familias.

El ritmo acelerado que se lleva en el mundo actual hace cada vez más difusa la división entre la vida laboral y la personal. Cada vez más el trabajo hace parte de la intimidad de los colaboradores. Esto genera un impacto directo en la conducta y las costumbres de sus familias. En este sentido, un trabajador feliz, satisfecho y con plena consciencia de su papel en el mundo, obtiene mayor capacidad para hacer feliz a su familia. En últimas, y con la precaución de no ceder ante deseos desbordados, el salario emocional podría también ser el motor para construir una sociedad más fuerte y competitiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Marshall, Pablo. Director de la escuela de Administración de Chile (2017). Las personas son el activo más importante en una organización. Recuperado el 5 de mayo de 2020 de: <https://escueladeadministracion.uc.cl/pablo-marshall-las-personas-son-el-activo-mas-importante-en-una-organizacion/>
- Sosa, Cesar Augusto (2019) El horario laboral de 8 horas diarias, una lucha histórica. recuperado el 25 de mayo de 2020 de: <https://www.elcomercio.com/tendencias/jornada-laboral-horas-diarias-lucha.html>
- Leal Jaime, (2016) Salario Emocional. Tomado de: <https://www.youtube.com/watch?v=gZBRfVvKns1Q> La clave para aumentar el salario emocional. TEDxTecdeMtyPuebla. México. Es un psicólogo positivista, coach certificado, Master en programación neurolingüística graduado del NLP & Coaching Institute of California. Profesor e instructor de liderazgo y comunicación en el ITESM Monterrey.
- Gómez R. Claudia. Colegio de estudios Superiores de Administración (2011) El salario emocional. Recuperado el 25 de mayo de 2020 de: <https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/291/BI47.pdf?sequence=6>
- Referencias salario emocional: Ugalde Sofia, (2019) Infografía: 5 claves del salario emocional. Entrepreneur Tomado de: <https://www.entrepreneur.com/search?q=salario%20emocional#gsc.tab=0&gsc.q=salario%20emocional&gsc.page=1>
- Pérez, J., Méndez, S., Jaca, M. (2010). Motivación de los empleados: Teoría de Herzberg. Recuperado el 21 de mayo de 2020 de http://ocwus.us.es/psicologia-social/psicologia-de-los-recursos-humanos/temas/tema3cg/page_04.htm
- Función Pública (2018) Guía de Salario Emocional. Recuperado el 25 de mayo de 2020 de: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703294/Guia_salario_emocional.pdf/950ec919-11a6-4c5d-90b2-d6c7b80ca294?version=1.0&t=1535973398221
- Herzberg F. (1968) Una vez más, ¿Cómo motiva a los empleados? (En inglés One more time, how do you motivate employees?). Nueva York. Editorial desconocida.
- Maslow A. (1943) Una teoría sobre la motivación humana (en inglés, A Theory of Human Motivation). Editorial desconocida.
- Prevención integral. (2019) Beneficios del salario emocional en las organizaciones. Recuperado el 18 de mayo de 2020 de: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2018/11/02/20-beneficios-para-incrementar-salario-emocional-en-organizaciones>
- Estrategia Magazine. (2019) El dinero y la motivación. Recuperado el 24 de mayo de 2020 de: <https://www.estrategiamagazine.com/wp-content/uploads/2019/08/el-dinero-y-la-motivacion.jpg>
- Cáceres H. (2019) Nuevas empresas Santander 2018. Cámara de comercio de Bucaramanga. recuperado el 23 de mayo de 2019 de: <https://www.camaradirecta.com/temas/documentos%20pdf/informes%20de%20actualidad/2019/constituidas%20Santander%202018.pdf>

FICHA TÉCNICA

TEMA ARTÍCULO: Salario Emocional un reto para las empresas en la actualidad.

PALABRAS CLAVE: Salario emocional, Desempeño laboral, Habilidades blandas, Conocimiento, Evaluación.

PROGRAMA ACADÉMICO: Especialización en gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo.

GRUPO DE INVESTIGACIÓN: QUANTUM

SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN: HÉLICE

LÍDER DEL PROYECTO: Angélica Nohemy Rangel Pico

CORREO ELECTRÓNICO: arangelpico@uniminuto.edu.co,

INVESTIGADORES AUTORES: Katerin Sofia Reyes Salazar, Adriana Lucia Jaimes Valencia

CORREO ELECTRÓNICO: kreyessalaz@uniminuto.edu.co, ajaimsvale@uniminuto.edu.co



El trabajo social y su compromiso con la política

RESUMEN

Este artículo analiza la importancia de los trabajadores sociales en el actuar político y el compromiso que requiere la acción política, a fin de mejorar las condiciones relacionadas con la salud, la educación, la vivienda, el empleo, la igualdad de género y la mejora de la infraestructura socioeconómica en los países latinoamericanos. Se debe propender por cambios en dichas regiones abandonadas por los gobiernos de turno, tratando de hacer justicia a través del desarrollo de propuestas, la vinculación a los programas sociales y la participación en la práctica política por parte del profesional de trabajo social. Pero para lograr estos cambios los trabajadores sociales deben comprender y trabajar con la política, crear la política, desarrollarla e interactuar más con los poderes locales, tal posición requiere una nueva forma de pensar y modificar ciertos aspectos de la naturaleza de la educación y práctica del trabajo social en la región.

PALABRAS CLAVES: Trabajo social, política, políticas públicas, Latinoamérica, poder, educación.

SUMMARY

This article analyzes the importance of social workers in political action and the commitment that political action requires, in order to improve conditions related to health, education, housing, employment, gender equality and the improvement of the socioeconomic infrastructure in Latin American countries. Propensity should be made for changes in said regions abandoned by the governments of the day, trying to do justice through the development of proposals, the link to social programs and the participation in political practice by the social work professional. But to achieve these changes, social workers must understand and work with politics, create politics, develop it and interact more with local powers, such a position requires a new way of thinking and modifying certain aspects of the nature of education and practice of the social work in the region.

KEYWORDS: Social work, politics, public policies, Latin America, power, education.

>>

INTRODUCCIÓN

Este artículo tiene como objetivo discutir sobre la importancia del trabajador social en la práctica de la política pública y la necesidad de compromiso por parte de los profesionales en el actuar político. Jansson, (2018) define la política práctica como “el esfuerzo para cambiar las políticas en el marco legislativo, de agencia y comunitario” estableciendo nuevas políticas, mejorando las que se ejecutan actualmente o desarrollando nuevas iniciativas políticas con la participación de todos los actores locales. Además de la formulación, implementación y evaluación de políticas, la práctica de la política a veces involucra y requiere desafiar y cambiar procesos que son opresivos y discriminatorios, también implica extender nuestra práctica individual (nivel micro) con la comunidad y nuestra práctica organizacional (nivel macro) con las instituciones para tratar de lograr grandes cambios. En ese sentido, los trabajadores sociales deben ser más activos políticamente con el objetivo de contribuir al bienestar de las personas a quienes intervienen en el accionar profesional (Gal y Weiss-Gail, 2013).

Es importante reflexionar sobre la connotación que tiene el nombre de la profesión “trabajo social” el “social” como prefijo nos indica que la práctica de la política debe ser en tal sentido, pero además si “social” es tomado del trabajo y se deja solo éste término entonces quedará solo el trabajo con individuos pues este significado que esta intrínseco en “social” requiere de la práctica de la política social para tener un mayor impacto. No obstante, a pesar de la necesidad y relevancia de lo anterior, los trabajadores sociales y las escuelas de trabajo social no hacen tan relevantes estos elementos (Byers & Stone, 1999; Figueira-McDonough, 1993; Ritter, 2007; 2008, 2019; Specht y Courtney, 1994). En ese sentido, el desarrollo comunitario y la política social deben ser parte del que hacer y de los procesos de enseñanza académicos (Pawar Y Thomas, 2017; Pozzuto y Arnd-Caddigan, 2008). También se debe reflexionar respecto a la influencia que tiene occidente en el que hacer y la generación de los procesos de prácticas sociales obstaculizando la generación de conocimiento propio, para construir propuestas de intervención y cambio con base en nuestras realidades. Esto también influye en los procesos de calidad del aprendizaje y la enseñanza puede ser un problema en algunos países, se tienen implicaciones directas en la preparación de los profesionales de trabajo social para la práctica política.

Teniendo en cuenta lo anterior, el artículo abordará tres argumentos principales de reflexión sobre la práctica de la política social y el compromiso político; método para participar en la práctica política y tres estrategias que facilitan la participación de los trabajadores sociales en la vida política.

1. ¿Por qué los profesionales de trabajo social deben participar en la práctica política?

Se puede entender que en el que hacer del profesional hay unos elementos a potencializar en nuestro que hacer, pues los principios y objetivos exigen que los trabajadores sociales participen cuidadosa y diligentemente en la práctica de las políticas públicas y el desarrollo de programas sociales, el cambio social y el desarrollo. En las definiciones internacionales sobre ¿qué es el Trabajo social? este tiene el objetivo de lograr el cambio social, el desarrollo social, el empoderamiento y la liberación de personas siguiendo ciertos valores y principios del código de ética como la justicia social, los derechos, las responsabilidades colectivas y diversas.

Cabe recordar que nuestro compromiso profesional está orientado al cambio social y la acción política en nombre de aquellos que tienen voz, pero no son escuchados, en nombre de los pobres y personas marginadas por el sistema. Se debe trabajar desde lo profesional en cómo abordar y corregir la inequidad y la justicia que afectan la vida de los menos favorecidos, trabajar para lograr la justicia social a través del uso de los derechos humanos inalienables, asimismo lograr el desarrollo, cambio social y sistémico y revisar todo lo de la obra. Sumado a lo anterior los trabajadores sociales deben participar en acciones sociales y políticas que propendan por asegurar que todas las personas tengan igual acceso a los recursos, a oportunidades y servicios que requieran para satisfacer sus necesidades humanas básicas. Lo que lleva a repensar que sin política práctica el accionar de la profesión se quedaría meramente en la literatura y cuestiones académicas para obtener un título académico. >>

La naturaleza de las necesidades y de los problemas en comunidades en la región se agudizan cada vez más, lo que hace que desde la práctica social se requiera trabajar sobre la base política. Latinoamérica, es una región donde la gente aún viven en áreas que carecen de servicios básicos, como el agua potable, saneamiento, alimentos nutritivos adecuados, infraestructura social, salud, educación y vivienda, aunque los enfoques de desarrollo se han dado, las dificultades y problemas sociales siguen aumentando, tal es el caso del desempleo y el aumento de la pobreza en la región, esto conduce a otros problemas y males sociales (Pawar, 2017). Asimismo, la tendencia de la migración al interior de los países como desde el exterior, han provocado una enorme presión sobre la urbe creando una mayor demanda de servicios básicos y tal como ha sucedido en el pasado la mayoría de personas pobres se ubican en zonas o barrios marginales, lo que termina creando grandes asentamientos precarios, temas que quizás son emergentes y requieren ese trabajo social con enfoque de desarrollo social y político para realizar acciones contundentes.

En tal sentido, desde la academia se deben generar esos espacios para abordar el problema a nivel macro, Gal y Weiss en su estudio transaccional de Gal (2017, 0. 260) encontró que los educadores de trabajo social no generan espacios de reflexión y acciones sobre la participación política en el discurso profesional. A menudo la mayor parte de la práctica actual del trabajo social se critica como un trabajo de “curita”, “sintomático”, “reparador” y “curativo” en lugar de abordar las causas fundamentales y prevenir problemas desde una perspectiva de desarrollo dada la naturaleza y magnitud de los problemas de nuestras sociedades. Se evidencia entonces la inadecuada orientación de la práctica del trabajador social y el poco compromiso político de los trabajadores sociales mostrando claramente una brecha significativa en la agenda de trabajo del profesional y el desarrollo social real, lo cual hace reflexionar frente a la necesidad de equilibrar la práctica micro y macro y sumar a esos procesos la práctica política y concretar los medios para hacer posible dichos cambios.

2. ¿Cómo pueden los trabajadores sociales participar en la práctica política?

Teniendo en cuenta lo abordado anteriormente, se sugiere que para la práctica de las políticas se incluya la incidencia legislativa, el litigio, la acción social y el análisis de dichas políticas, asimismo, esa práctica debe estar relacionada con el accionar en los niveles más altos de los escenarios públicos. Es importante comprender y apreciar que la política se puede practicar en varios niveles, desde las comunidades a nivel local, desde los consejos públicos, la cámara, senado y las organizaciones a nivel nacional e internacional. Cualquier nivel es importante y crítico desde la perspectiva de la práctica política, depende el contexto del profesional que puede consistir en ser yo, tener posición, poder, recursos, organización y otros factores situacionales tales como los contextos culturales, locales entre otros.

Cabe resaltar que es importante trabajar desde las tres “p” que consiste en “ser personal”, “persona” y “papel” para promover un proceso de política eficaz por parte de los trabajadores sociales. En otras palabras, se debe trabajar desde y para las tres “p” para participar de manera efectiva en las políticas. A se hacer referencia con lo anterior, para participar en la práctica de políticas de acuerdo con diferentes contextos culturales, primero los trabajadores sociales deben comprometerse con ellos mismos a fortalecer su ser en términos de cualidades, incluyendo el carácter y las virtudes, esto significa que se debe desarrollar la capacidad en términos de conocimientos, habilidades y cualidades. Lo que puede requerir en el profesional una introspección crítica, autoconciencia y conciencia social, además, de deshacerse de miedos e inhibiciones, vicios y mejorar su compromiso con los valores sociales y los principios del trabajo social, así como de sus roles y funciones, que puedan incluir coraje, confianza, entereza, comunicación interpersonal y pública, pasión por una causa, honestidad, esperanza, amor por lo que hacen, compasión y escucha.

<<

Jansson, (2018 p. 19-22) sugiere que los trabajadores sociales desarrollen una visión, buscar oportunidades para la práctica de políticas, asumir riesgos razonables, planificar y ser flexible, aprender a ser apropiadamente asertivo y persistente, tolerar la incertidumbre e integrar el pragmatismo con los principios. Entendiendo la justicia social y humana, los derechos, responsabilidades y diversidad pues es totalmente diferente trabajar por estos. No obstante, la responsabilidad de estos cambios recae en los organismo profesionales e institucionales pues estos son responsables de socializar acciones de mejora a los futuros profesionales hacia la práctica política a fin de crear oportunidades para el cambio político.

Por otra parte, para participar en la práctica de las políticas, los trabajadores sociales deben y pueden participar con personas en cuatro niveles a saber, comunidad, burocracia, política y organización. La mayoría de los profesionales están capacitados para desarrollar la comunicación interpersonal adecuada con el sujeto, adaptando otras formas de relacionarse con las personas a nivel comunitario, para movilizarlos y organizarlos a través de procesos de sensibilización con un propósito o tarea particular en mente, que es el establecimiento de la agenda pública, acceder/implementar políticas y programas sociales a los grupos mas vulnerables y marginados. Lo anterior en cuanto a la comunidad.

De manera simultánea, los trabajadores sociales deben comprometerse con la gente de la burocracia y la policía, esto significa que se requiere más contacto directo con dichos actores para conocer e intervenir en las propuestas de política y programas de desarrollo. Uno de los grandes desafíos que se tiene desde la profesión es convencer a la burocracia y a los líderes políticos relevantes a reconocer el problema y colocarlo en la agenda, una vez establecida la confianza de trabajo con la burocracia y los líderes políticos se entra a desarrollar la agenda. Existen muchos desafíos en el camino para alcanzar esta etapa de formación adecuada de acuerdo con los contextos culturales, locales y preparación de trabajadores sociales.

En ese sentido, los trabajadores sociales también deben participar en prácticas de políticas destinadas a iniciar nuevas legislaciones o enmendar los procesos existentes, presionando de la mano de las comunidades y políticos. En la práctica de la política a nivel organizacional deben generar mecanismos para construir pruebas sistemáticas de las prácticas injustas y utilizadas para impulsar politiquería, por otra parte, los profesionales deberán participar de manera constructiva e innovadora en la política pública, siendo lentos pero incrementales, será significativo.

Por último, el nivel de las organizaciones donde los trabajadores sociales pueden participar de manera constructiva e innovadora en la práctica política, aunque como se menciona anteriormente dicha práctica puede ser lenta e incremental en su momento logrará ser determinante y significativa. La práctica a nivel organizacional puede ser un desafío si ésta amenaza el trabajo del profesional o si dicha intervención se interpreta negativamente desde la organización, de este modo, es necesario realizar dichos cambios innovadores con cautela y diligencia.

Para concretar el ejercicio en los cuatro niveles, se debe tener en cuenta la participación de los profesionales enmarcada en el análisis de las políticas, dicho análisis aborda la respuesta colectiva a problemas y necesidades públicas. El análisis por parte de los trabajadores sociales se debe realizar desde dos perspectivas: una es el análisis de los políticos y otro es el análisis de las políticas. El primero implica un análisis desde la intencionalidad, contenido y cobertura permite al segundo obtener información para nuevas políticas y su promoción, no obstante, algunos aspectos del primero pueden alimentar al segundo.

Independientemente de si los trabajadores sociales participan en el análisis de o para política, es fundamental redactar dicho análisis para que se ajuste a propósitos específicos, que pueden incluir comunicados de prensa, propuestas breves, presentaciones para consultas, cartas, carteles, peticiones y comunicación digital. Para participar en la práctica política, los trabajadores sociales necesitan y puede trabajar con papel y bolígrafo. Por lo tanto, el término 'papel' es metafóricamente utilizado, no en un sentido burocrático negativo, sino para sugerir la importancia de articular las necesidades y los problemas por escrito para varias audiencias, que incluyen comunidades, líderes, burocracia, políticos, organizaciones y medios de comunicación. Esta comunicación escrita a menudo se convierte en la base de comunicación verbal con las mismas audiencias. A fin de influir en las personas que contribuyen a formular las políticas y las decisiones de los programas.

>>

Ahora bien, el modelo de las tres “p” de la práctica política sugiere que el compromiso de las y los trabajadores sociales es compleja y exigente, requiere de diferentes conocimientos y habilidades que pueden no estar presentes en todos los profesionales. Reconociendo dicha limitación es necesario formar a profesionales del mañana en estos nuevos conceptos o configuraciones del que hacer profesional para que aporten sus conocimientos de manera efectiva en el diseño, implementación y evaluaciones de la política pública obteniendo un papel crucial que desempeñar.

3. ¿Qué se podría hacer desde la profesión y como profesional de trabajo social para crear las condiciones propicias para las políticas públicas?

Es importante que las instituciones académicas y profesionales puedan crear esas condiciones propicias para la participación de los trabajadores sociales en la apuesta política regional, nacional y local. En el caso de las instituciones se deben abordar tres aspectos importantes y es la relación con el desarrollo del ser/yo de un trabajador social, adoptando una posición apolítica y religiosa y revisando todos los enfoques de los planes de estudios, para incluir elementos con los cuales no se cuenta actualmente, se debe examinar el código de ética, los estándares y la base filosófica y teoría de la formación (Papouli, 2018; Pawar 2014).

Ritter (2019) observa que la profesión de trabajador social ha tenido históricamente una relación de amor-odio con la política, a veces muy activa en defensa y, a veces, relativamente ausente de tal acción. A pesar de esto aparente contradicción, varios educadores en trabajo social señalan la necesidad de participar en la práctica de políticas (Andrews, 1998; Figueira-McDonough, 1993; Harding, 2004; Ritter, 2019). La profesión necesita introducir cambios radicales en la estructura del plan de estudios. ¿Cómo se ha orientado la psicodinámica, la terapia y el asesoramiento? Si la práctica del trabajo social en el campo se centra principalmente en los aspectos sociales y desarrollo comunitario, la práctica de políticas, ¿por qué no se pueden acreditar como programas de trabajo? Si uno desarrolla principalmente el conocimiento, las habilidades y la competencia para trabajar con individuos o grupos terapéuticos, se convierte en un socio social. Si uno es capaz de movilizar a las personas y las comunidades para que luchen por una causa, construir un centro comunitario o iniciar un grupo de empresas sociales o para defender cambio de política, ¿por qué no se pueden reconocer tales conocimientos, habilidades y competencias? ¿Por qué una práctica tan importante permanece en la periferia del plan de estudios de trabajo social? Junto con los cambios curriculares, según los diferentes contextos culturales, es importante facilitar el aprendizaje y la enseñanza. Además, aprovechando el conocimiento, la sabiduría y las prácticas de la comunidad, se puede preparar material de lectura que resultar útil. Dada la base de valor del trabajo social, la naturaleza y magnitud de las necesidades y problemas de la región, la inadecuación del enfoque de la práctica actual, un pensamiento radical y un cambio es necesario frente a la forma de capacitarnos y formarnos para participar en procesos de política en la región.

CONCLUSIÓN

Este artículo ha analizado por qué y cómo los trabajadores sociales deben participar en políticas práctica, y participar políticamente, si es necesario. También ha señalado la responsabilidad de la profesión de crear un entorno propicio para las/los trabajadoras y adoptar la práctica de las políticas con coraje y confianza. Presentó tres justificaciones: base de valores, naturaleza y magnitud de los problemas y su negligencia en las comunidades a nivel local y las deficiencias en la práctica actual en sus enfoques, aunque importantes, para que los trabajadores sociales se involucren en la práctica de políticas, aunque la intensidad de los problemas en comunidades específicas no está vinculada a participación de los trabajadores sociales en la práctica de políticas (Gal & Weiss-Gal, 2015), por otra parte, se abordó lo ético y normativo —justicia social, derechos humanos y responsabilidad— imperativos para no ignorar la negligencia a largo plazo de los problemas y comunidades. El mayor nivel de profesionalización (Gal & Weiss-Gal, 2015) y la preparación profesional motivan a los trabajadores sociales a participar en políticas práctica. Es por eso que el modelo de las tres P presentado en este artículo se centra en ser trabajador social en términos de fortalecer virtudes, cualidades y carácter que puedan interactuar eficazmente con las personas de las comunidades, la burocracia, la política y organizaciones y pueden realizar análisis de políticas que pueden tener un impacto. Dada la magnitud y la gravedad de los problemas y la negligencia a nivel nacional y local, es un desafío y responsabilidad de la profesión y el profesional del trabajo social y de los organismos a nivel nacional e internacional volver a examinar y revisar sus valores y principios rectores, y enfoques curriculares de formas innovadoras para que los trabajadores sociales pueden participar de todo corazón en la práctica política con entereza, pasión, compromiso y visión.

FICHA TÉCNICA

NOMBRE DEL PROYECTO: El trabajo social y su compromiso con la política

PALABRAS CLAVE: Trabajo social, política, políticas públicas, Latinoamérica, poder, educación.

PROGRAMA ACADÉMICO: Trabajo Social

GRUPO DE INVESTIGACIÓN: QUANTUN

SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN: NA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Educación, transformación social e Innovación

LÍDER DEL PROYECTO: Alejandra Fajardo

TIPO DE ARTÍCULO: Boletín Digital

CORREO ELECTRÓNICO: Mayra.fajardo.g@uniminuto.edu

INVESTIGADORES: Alejandra Fajardo Gómez

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrews, AB (1998). Un estudio exploratorio de actitudes y actos políticos entre niños y trabajadores de servicios familiares. *Revisión de servicios para niños y jóvenes*, 20 (5), 435-461.
- Asociación Australiana de Trabajadores Sociales (AASW). (2013). *Código de ética* Canberra: Autor.
- Figueira-McDonough, J. (1993). Práctica política: el lado desatendido del trabajo social intervención. *Trabajo social*, 38 (2), 179-188
- Gal, J. y Weiss-Gal, I. (2015). El 'por qué' y el 'cómo' de la práctica política: ocho países comparación. *The British Journal of Social Work*, 45 (4), 1083-1101. doi: 10.1093 / bjsw / bct179
- Gal, J. y Weiss-Gal, I. (2015). El 'por qué' y el 'cómo' de la práctica política: ocho países comparación. *The British Journal of Social Work*, 45 (4), 1083-1101. doi: 10.1093 / bjsw / bct179
- Harding, S. (2004). El sonido del silencio: trabajo social, la academia e Irak. *Diario de Sociología y bienestar social*, 31, 179-197.
- Jansson, B. (2018). Convertirse en un defensor de políticas eficaz: de la práctica política a la justicia. Belmont, CL: Brooks / Cole.
- Papouli, E. (2018). La ética de la virtud de Aristóteles como marco conceptual para el estudio y práctica del trabajo social en los tiempos modernos. *Revista europea de trabajo social*. doi: 10.1080 / 13691457.2018.1461072
- Pawar, M. y Thomas, ME (2017). Educación en trabajo social en Australia y Estados Unidos: Perspectivas comparadas y problemáticas contemporáneas. *Educación en Trabajo Social: La International Journal* , 36 (6), 648-661.
- Pozzuto, R. y Arnd-Caddigan, M. (2008). Trabajo social en Estados Unidos: contexto sociohistórico y temas contemporáneos. *Trabajo social australiano*, 61 (1), 57-71.

La intervención de trabajo social: un reto desde la infancia y adolescencia.

RESUMEN

Este artículo presenta una reflexión sobre el rol del Trabajador social en el campo de la infancia y la adolescencia desde una mirada de protección de derechos de menor. Se pretende hacer un reconocimiento a los retos que la profesión debe asumir en un quehacer profesional para garantizar los derechos fundamentales de los menores. Contextualizar la figura del Trabajador social frente a estos escenarios resulta de gran importancia en la resolución de las problemáticas sociales actuales. El artículo recoge la reflexión desde el ejercicio práctico realizado en el ICBF describiendo funciones realizadas en este campo y la importancia del profesional en el desempeño de esta área.

PALABRAS CLAVE: Infancia, Adolescencia, Trabajo Social, quehacer profesional.

ABSTRACT

This article presents a reflection on the role of the Social Worker in the field of childhood and adolescence from a perspective of protection of children's rights. The aim is to recognize the challenges that the profession must assume in a professional endeavor to guarantee the fundamental rights of minors. Contextualizing the figure of the Social Worker in the face of these scenarios is of great importance in solving current social problems. The article reflects the reflection from the practical exercise carried out at the ICBF describing functions performed in this field and the importance of the professional in the performance of this area.

KEYWORDS: Childhood, adolescence, social work, professional chore.

INTRODUCCIÓN

En las diferentes culturas existentes de la sociedad, el abuso y maltrato a niños, niñas y adolescentes es una realidad, lo cual ha despertado la necesidad de identificar las garantías de los derechos humanos que tienen los menores, para lo cual se contempla la importancia de la intervención de Trabajo Social en el contexto de protección del menor como un reto frente a los nuevos contextos sociales. Villegas Angarita (2015). Gilberti expresa: “La violencia familiar, como un grave problema social, se presenta bajo diferentes tipos y diversas modalidades. Una de ellas es el maltrato infantil, y dentro de este último, el abuso sexual infantil es una de las formas más severas y acarrea graves consecuencias en las víctimas. Esta problemática, principalmente el Abuso sexual infantil en niños y niñas, es un tema que irradia negación, genera rechazos y temores “(Gilberti, 2005, p. 34); lo cual reta al profesional a enfrentar diversas problemáticas con diferentes acompañamientos y una misma postura, y en últimas la de preservar los derechos de los niños y niñas, adolescentes, independientemente del contexto donde se encuentre; el quehacer profesional se enfrenta a diferentes retos, puesto que estas problemáticas no contemplan un sentido específico de afrontar, la intervención se realiza enfocado al tipo y contexto, el cual es diferenciado dependiendo cada caso y el marco en el que se encuentre.

Claudia Cecilia Ramírez de la Corporación Sisma Mujer señala que “la violencia como una constante histórica en las relaciones familiares, aunque se puede expresar de diversas maneras, se presenta en las diferentes clases sociales, etnias, edades y procedencias geográficas”. Añade que “la comprensión de la violencia intrafamiliar como el entorno de realización de graves violaciones a los derechos humanos, fue la puerta de entrada de esta problemática al ámbito del derecho internacional generando declaraciones, tratados y otros instrumentos internacionales”.

>>

DESARROLLO

La protección de los niños, niñas y adolescentes debe ser integral, en la garantía de sus derechos, los Trabajadores Sociales juegan un importante papel en la protección de estos mismos, para ello el trabajador social debe asumir una concepción de los menores como sujetos de derechos, lo cual lleva a que en el accionar del profesional se mantenga una habilidad de escucha y la importancia que se tiene de verlos como miembros de una familia y de una comunidad, es decir, esta problemáticas está poniendo a los menores en una situación de vulnerabilidad, por ende, el profesional se sumerge en un trabajo que abarca al niño como su entorno; Viéndose así, el profesional debe abarcar todas las esferas sociales del menor, para acobijar de manera total la garantía de los derechos de los menores. En su rol como trabajador Social, el trabajo en equipo permite recopilar todos los ámbitos, aquellos que permiten mapear una situación por completo, el ejercicio interdisciplinario, implica un compromiso integral por parte de un grupo de diferentes disciplinas que buscan una solución en común, es donde el Trabajador Social, debe permitirse evaluar no solo desde su punto de vista, si no incluir las perspectivas que otro profesionales de diferentes áreas pueden aportar a la resolución de las problemáticas.

El trabajador Social no es, ni será uniforme en su actuar, esto dado por la necesidad de abarcar una misma problemática que se ha prolongado con el paso del tiempo, y que, a su vez, ha retado a este profesional a modificar sus praxis de intervención dependiendo del contexto y época, es decir; el profesional de esta área, debe acoplarse a la diversidad de situaciones que se pueden presentar en una misma problemática. Romina Alvarez, Jorgelina Barros, y Ana Casella (2014) citando a lamamoto considera que uno de los mayores desafíos que viven los trabajadores sociales es “desarrollar su capacidad de descifrar la realidad y construir propuestas de trabajo creativas y capaces de preservar y tornar efectivos los derechos, a partir de las demandas emergentes en el cotidiano (...) ser un profesional propositivo y no sólo ejecutor” (lamamoto, 2003:33).

En el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) se visualiza la labor del profesional de Trabajo social con funciones de atención, capacitación a familias, en temas principalmente de Familia. Las capacitaciones buscan orientar a los padres sobre la importancia de que los niños, niñas, jóvenes y adolescentes, crezcan en un ambiente protector familiar, donde el afecto, el respeto, el cuidado, el amor y la protección les permitan desarrollarse plenamente hasta lograr una vida independiente y autónoma. Lo temas tratados son, qué es una familia, cuáles son las características que identifican una familia, como están conformadas nuestras familia?, aspectos claves para la formación de una buena familia como hábitos y costumbres:

- **Dar buenos días, buenas tardes y buenas noches.**
- **Responder con agrado**
- **Respetar a los demás**
- **Comer juntos**
- **Celebrar fechas especiales, como cumpleaños**
- **Sentir la compañía de los otros en los buenos y malos momentos**
- **Compartir tiempos juntos**

DESAFIO DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR (ICBF).

El Trabajador Social desempeña un rol fundamental en el Instituto Colombiano de Bienestar Familia, porque es el principal encargado de la atención prioritaria, el restablecimiento de derechos de la infancia, y la intervención de casos que conlleven alguna problemática social, teniendo en cuenta que los niños, niñas y adolescentes son el reflejo de cómo va avanzando o desarrollando la sociedad actualmente.

Por ende, en su trayectoria profesional el Trabajador Social asume desafíos o retos a diario en su campo de intervención. Una de las actividades designadas al profesional de Trabajo Social es realizar acompañamientos como visita domiciliaria a la familia del menor que está en el proceso de restablecimiento de derechos, con el fin de realizar un análisis socio familiar, percibiendo si la dinámica familiar es positiva o negativa, con el fin de conocer y formular el diagnóstico en aras de precisar si el grupo familiar cuenta con un espacio y condiciones favorables para el bienestar o futuro de menor que está en el proceso. Este diagnóstico se da por medio de un ejercicio de observación y escucha para percibir y lograr tomar medidas de protección integral.

El Trabajador Social busca estrategias didácticas o pedagógicas, que proporcionen elementos, faciliten el trabajo con los niños, niñas y adolescentes, esto enmarcado en la perspectiva de derechos, género, protección y corresponsabilidad orientado a fortalecer la autoestima de los niños y las niñas, de igual forma, desde los procesos educativos y de comunicación, con esto se busca fortalecer conocimientos para enfrentar las problemáticas del menor, y para acobijar de manera total la garantía de los derechos.

Para garantizar los derechos de los menores es indispensable que Él padre o acudiente legal de los menores tenga claridad de la autoridad familiar basada en el establecimiento y respeto por los derechos y deberes de los menores, viendo la realidad de la problemática que sucede en el círculo familiar y que ellos la reconozcan, ya que muchos de estos padres violan estos derechos. Por lo cual, el profesional realiza un diagnóstico u acompañamiento con el fin de lograr medidas de protección integral para los menores.

A continuación se menciona la ruta de atención al menor cuando acude a los servicios del ICBF:

- 1. Se hace un estudio de caso con el equipo psicosocial.**
- 2. Se citan los padres de familia para abrir el proceso.**
- 3. Se realizan visitas domiciliarias con el fin de garantizar los derechos del menor.**
- 4. Informe de cada visita domiciliaria.**
- 5. Se revisan los resultados de las visitas para determinar si el menor se va un hogar de paso o su familia es garante de derechos.**

CONCLUSIÓN

El trabajador social juega un papel fundamental en Instituciones como el ICBF, debido a su rol facilitador, mediador, orientador, asesor con miras a lograr acuerdos equitativos con las familias, priorizando los derechos del menor.

Ante una amenaza de situación de riesgo, el profesional evalúa el entorno social generador de problemáticas individuales o colectivas y elabora un plan de acción y de intervención para actuar de manera precoz ante una eventual vulnerabilidad a los derechos humanos o del niño, Así mismo, el profesional de Trabajo social puede aplicar proyectos y capacitaciones de la mano del Instituto con el fin de mejorar los hábitos y condiciones de vida de los atendidos y sin duda, realizar el apoyo social vs informe social para aportar en la garantía de los derechos del menor. >>



FICHA TÉCNICA

NOMBRE DEL PROYECTO: La intervención de trabajo social: un reto desde la infancia y adolescencia.

PALABRAS CLAVE: Infancia, Adolescencia, Trabajo Social, Familia

PROGRAMA ACADÉMICO: Trabajo Social.

GRUPO DE INVESTIGACIÓN: N/A

SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN: N/A

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Infancia y menor

LÍDER DEL PROYECTO: Estudiantes de VI semestre de Trabajo social: Sara Yiret Toloza Castro, Anyull Juliana Hernández Ardila, María Camila Ramírez Parra.

DOCENTE ORIENTADORA A CARGO: Claudia Consuelo Pinzón Velasco

TIPO DE ARTÍCULO: Reflexión.

CORREO ELECTRÓNICO: stolozacast@uniminuto.edu.co; ahernand269@uniminuto.edu.co; mramirezpa5@uniminuto.edu.co claudia.pinzon-v@uniminuto.edu.co

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Giberti, Eva (mayo 2005). Abuso sexual contra niños y niñas: Un problema de todos.

Villegas, L. (2015). Intervención profesional del trabajo social frente a la garantía del derecho a la protección del abuso sexual a niños y niñas.

Alvarez, R; Barros, J; Casella, A. (2014). El ejercicio profesional en el área de niñez, adolescencia y familia. Desafíos a la intervención profesional en el escenario actual.

Iamamoto, Marilda. (2003): El Servicio Social en la contemporaneidad. Trabajo y Formación profesional. Cortez Editora, San Pablo.

Londoño, B; Gómez, J. (2017). El arte de criar hijos con amor.

Lafaurie, M. M. (2013). La violencia intrafamiliar contra las mujeres en Bogotá: una mirada de género. Revista Colombiana de Enfermería, 8, 98-111.

Sitios webs consultados:

• <file:///C:/Users/Admin/Downloads/181-Texto%20del%20art%C3%ADculo-614-1-10-20180801.pdf>

• <https://revistaplazapublica.files.wordpress.com/2015/10/12-4.pdf>



VIOLENCIA: TRANSFORMACIONES Y ESCENARIOS

Niryand Zaraith Hernández Rincón
Trabajadora Social – Magíster en Conflicto y Paz
Docente programa Trabajo Social UNIMINUTO – SANTANDER

RESUMEN

La historia del conflicto armado en Colombia desde su inicio hasta la actualidad, se ha caracterizado por la dinámica y forma en particular en la que se ha ido desplegando en el transcurso del tiempo. Estas particularidades denotan lo que ha significado la violencia para el país; desde luego con el pasar de los años, los grupos organizados al margen de la ley que en sus comienzos se pensaron y conformaron por diferencias políticas, fueron evidenciando la evolución de los mismos en cuanto a estructura y organización, lo cual fue otorgándoles un mayor poder que les permitió prolongar su existencia. Este artículo pretende dar cuenta de la transición del conflicto Colombiano de las zonas rurales a las zonas rurales y los efectos que esta ha causado a los territorios y a sus pobladores.

PALABRAS CLAVE: Violencia Urbana, Conflicto, Actores Armados, Medellín.

INTRODUCCIÓN

Hablar de violencia en Colombia implica hacer una revisión de los antecedentes del conflicto en el país, los cuales se remiten a la época de la conquista. Este recorrido histórico permite comprender las diferentes causas que han llevado a que se presenten conflictos y las múltiples manifestaciones que ha tenido la violencia. No obstante, el periodo conocido como “La Violencia” fue el principal detonador de conflicto en Colombia, los enfrentamientos entre miembros y simpatizantes del partido liberal y conservador fueron el desencadenante de una serie de sucesos que empezaron a marcar la historia del país (Medina, Posso & Tamayo, 2011). Frente a este conflicto se han generado diversas discusiones que giran en torno a determinar si se constituye o no como una guerra civil. Autores como Nasi, Ramírez y Lair (2003) identifican configurantes que los lleva determinar que el conflicto armado es una guerra civil. A las partes involucradas en el conflicto armado se les reconoce como actores que han establecido intereses colectivos soportados en una ideología sobre la cual se movilizan y estructuran su accionar con un objetivo político de por medio que los diferencia. Por otro lado, variables como el tiempo, indican que la guerra se ha mantenido y las muertes producidas por las confrontaciones son otros de los aspectos contemplados. La forma en la que se ha definido el conflicto armado tiene implicaciones en cuanto a los abordajes realizados con el propósito de regular intensidad de los hostigamientos, disminuirlos o en su defecto lograr que ese culmine. De acuerdo a la mirada, surgen perspectivas de análisis que facilitan o limitan plantear alternativas que den solución a la problemática (Uribe, 2011).

>>

TRASLADO DE ESCENARIO: DE LA SELVA AL CEMENTO

La violencia producida por el conflicto armado que en su génesis se centró y afectó al área rural del país, terminó trasladándose a las áreas urbanas. La selva ya no era el único escenario en donde se producía la guerra. Los grupos armados hicieron uso de diferentes instrumentos de financiación por décadas con el objetivo de sustentarse, estos mecanismos no solo les favoreció la obtención de recursos para sostener una guerra que iba incorporando nuevos intereses, sino que a su vez esto les permitía obtener un status y control reflejado en la capacidad de decisión que tenían en diversos escenarios, fuesen estos sociales, políticos y/o económicos.

La extorsión, el secuestro y el narcotráfico se convirtieron en los principales mecanismos de financiamiento insurgente, en donde distintas zonas del país por sus características y particularidades geográficas, de su contexto y actividades económicas allí desarrolladas, eran territorios vulnerables y deseados por los grupos armados. Es así como se reflejan cambios en la dinámica de la guerra y por lo tanto esto iría creando unas nuevas dinámicas de violencia (Sánchez, Díaz & Formizano, 2003).

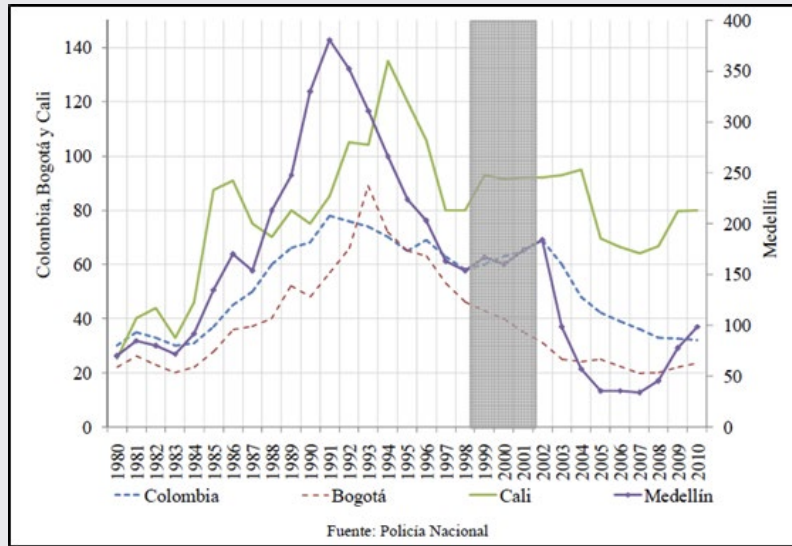
La violencia no desapareció, por el contrario, se extendió a nuevos territorios, en este caso a las ciudades. Aparece entonces otro concepto, el concepto de violencia urbana el cual es abordado por Briceño León (citado en Del olmo, 2000) entendido como “el uso o amenaza de uso de la fuerza física con la intención de afectar el patrimonio, lesionar o matar a otro o a uno mismo” (p. 196). ¿Cómo se relaciona el conflicto armado con la violencia urbana en el caso Colombiano? Si bien existen aspectos que marcan una diferencia entre el concepto de la violencia en el marco del conflicto armado y el concepto de la violencia en la ciudad, se parte de que los fenómenos son multicausales y es justamente allí en donde se establece una relación directa entre estos dos tipos de violencia, ya que del conflicto armado surgieron diferentes problemáticas, entre estas la violencia urbana como producto de las actividades criminales. Cabe aclarar que esta situación en particular no se extendió sobre todo el territorio Colombiano, no toda violencia urbana dada en el país se derivada del conflicto armado, sin embargo se registran casos específicos como el de Medellín y Cali en las que estos dos fenómenos se relacionan. Pareciera que las prácticas de violencia desplegadas en la ciudad fuesen un traslado de las prácticas rurales al contexto urbano. El escenario de acción de esta violencia se ubica en las zonas más vulnerables, segregadas y excluidas de la ciudad, donde se evidencia una serie de problemáticas que son expresadas en conflictos sociales, económicos y políticos (Briceño, 2002).

MEDELLÍN VIOLENTA: CIUDAD DE LA ETERNA PRIMAVERA.

Una de las ciudades que a nivel nacional ha sido fuertemente impactada por el tema de la violencia y el conflicto armado es la ciudad de Medellín, Antioquia. Como se expone en la gráfica 1 para la década de los años 80 se dio un incremento en las tasas de homicidio lo cual inicio un desencadenante de violencia homicida; estos resultados se relacionaban con el fortalecimiento de los grupos guerrilleros y surgimiento del narcotráfico.

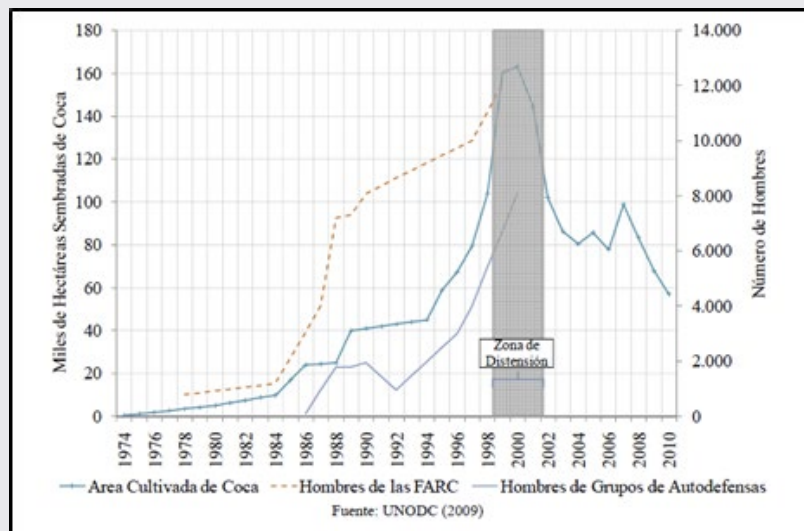
Los porcentajes para los años 90 muestran como para este periodo de tiempo se alcanzó el mayor número de homicidios. El cambio de estrategias implementadas por los grupos armados al margen de la ley, fomentó la expansión de la violencia, pasando del protagonismo en zonas fronterizas, lejanas y ausencia gubernamental, a zonas más habitadas para potenciar la extorsión y depredación. La actividad de narcotráfico en Medellín cobró una gran relevancia en el territorio y consiguió un aumento y expansión de la violencia relacionada con el fortalecimiento de las FARC a través del narcotráfico (Sánchez, Díaz & Formizano, 2003).

Gráfico 1. Tasa de homicidio en Colombia y sus tres principales ciudades



En el gráfico número 2 se puede apreciar como el aumento en número de hombres en los principales grupos organizados al margen de la ley, se dio simultáneamente con la ampliación de áreas cultivadas de coca a partir de los años noventa.

Gráfico 2. Cultivos ilícitos y grupos ilegales



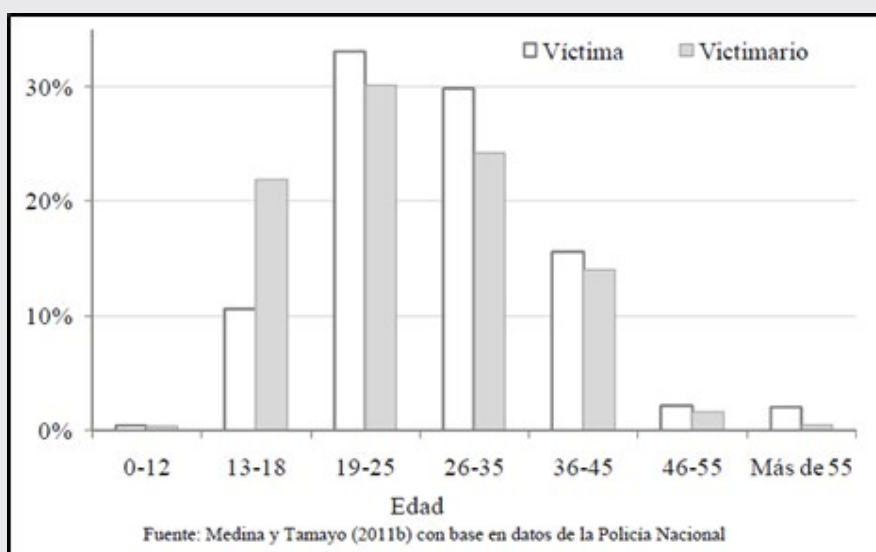
<<

De igual forma, dentro del negocio de la producción de droga ingresa otro actor armado influyente para la época de los 90, las AUC que se consolidaron como grupos paramilitares; surgen las Autodefensas Campesinas de Córdoba y Urabá (ACCU) como proyecto de guerrilla en Medellín. Las FARC operaba a través de la organización de “Frentes” ubicados en las áreas rurales y las “milicias” ubicadas en el área urbana; en cuanto a las AUC operaban de “Combos”, “Bandas” o “Parches” ubicada en la ciudad (Medina, Posso & Tamayo, 2011). La presencia de estos actores armados en un mismo lugar comenzó a generar tensiones llevando a que se presentaran enfrentamientos entre los dos grupos guerrilleros con el fin de disputarse el territorio. Las FARC mantenían un fuerte posicionamiento en las comunas 13 (con mayor tasa de homicidio) y 8 de la ciudad pese a la resistencia establecida por el Bloque Metro que se constituyó como estructura paramilitar vinculada a las ACCU. Dado el fracaso por parte del grupo por obtener la hegemonía en la ciudad, para el año 2001 surgió el Bloque Cacique Nutibará estableciéndose como la máxima jerarquía en la ciudad encargada de operar y mantener el control del crimen organizado en Medellín (Sánchez, Díaz & Formizano, 2003).

¿CÓMO HA AFECTADO EL TRASLADO DEL CONFLICTO A TERRITORIOS URBANOS? ¿CUÁLES HAN SIDO LOS COSTOS DE LA VIOLENCIA URBANA EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN? ¿QUIÉNES SON LOS ACTORES INVOLUCRADOS?

En la ciudad a diferencia del área rural reside un mayor número de personas, existe una fuerte tendencia a continuar un crecimiento acelerado de la población, ello implica que más personas se vean expuesta a ser víctimas de la violencia. Entre las víctimas y victimarios identificados a causa esta violencia se encuentra un porcentaje alto de jóvenes involucrados en el conflicto como lo muestra la gráfica 3, en el momento en que entran a formar parte de los grupos, bien sea por decisión propia, motivación por pares, condiciones económicas o reclutamiento forzado por parte de paramilitares, bandas criminales o narcotraficantes. Cuando la vinculación de los jóvenes se da de manera involuntaria responde a intereses enfocados generalmente a sentir seguridad y protección, al igual que un reconocimiento por parte de sus pares de acuerdo al posicionamiento que puedan llegar a alcanzar dentro de la organización, así como el uso de armas como forma de obtener poder y control, o incluso por ser centro de atención de las comunidades a las cuales pertenecen. En los casos de reclutamiento forzado se ven obligados a escoger vincularse y recibir una remuneración por ello o simplemente se ha llegado a determinar que tanto la víctima como el homicida tienen características en común con relación a edad, sexo, zona en la que viven, nivel de escolaridad, etc. Lo anterior evidencia que este tipo de violencia tiene una estructura criminal marcada y distinta a las peculiaridades de la delincuencia en común. (Medina, Posso & Tamayo, 2011).

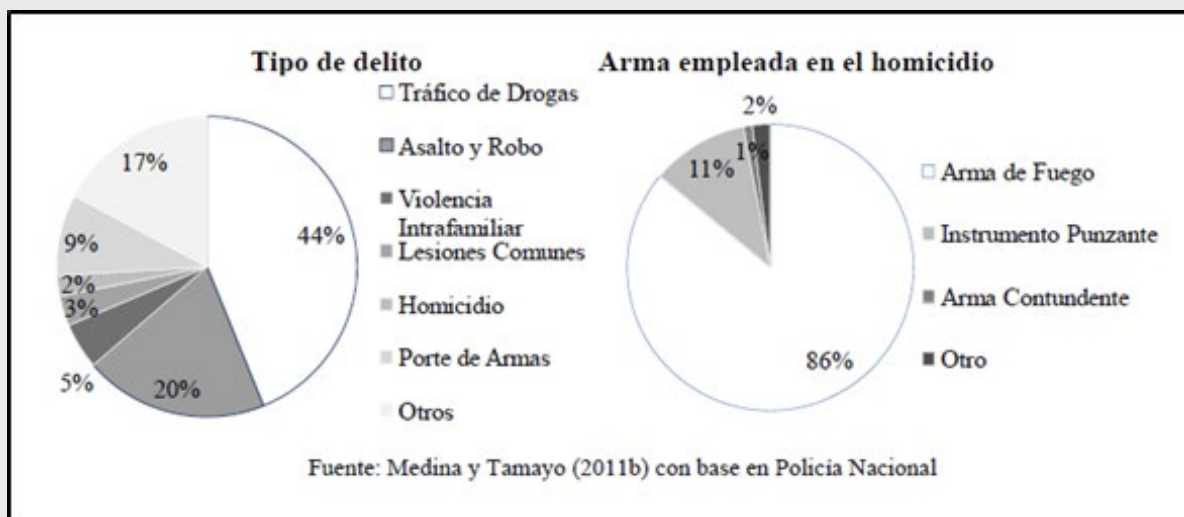
Gráfico 3. Edad de la víctima y del asesino atrapado en flagrancia



>>

Por otra parte, la gráfica 4 permite observar justamente la clasificación del crimen en Medellín, siendo el tráfico de drogas el delito que presenta mayor número de capturas con relación a otros crímenes cometidos. En cuanto a los homicidios cometidos se encuentra que gran parte de los homicidios son cometidos con armas de fuego, mostrando la capacidad de acceso que estos actores tiene en cuanto tenencia y porte de este tipo de armas (Medina, Posso & Tamayo, 2011).

Gráfico 4. Características del delito en Medellín



Para esta situación de conflicto que derivó una serie de problemáticas para los territorios y para las poblaciones más vulnerables de la ciudad, se realizaron múltiples intentos con el propósito de lograr disminuir la violencia, cada uno de ellos sin resultados positivos. Pese a los esfuerzos enfocados a lograr la desmovilización de las AUC, no se logra un verdadero desarme por lo que no se obtuvieron los resultados esperados por la comunidad ni por las acciones realizadas desde la alcaldía. Para el año 2002, el gobierno nacional autorizó desarrollar la operación orión en la comuna 13 de Medellín durante los días 16 y 18 de Octubre, en donde el Estado ordeno el despliegue de Ejército, la Policía Nacional, la Fuerza Aérea, el DAS (Departamento Administrativo de Seguridad) y la Fiscalía. Medina, Posso y Tamayo (2011) autores referenciados, realizan una breve explicación con relación a pequeños alcances que tuvo esta operación, manifestando que después de su aplicación disminuyó considerablemente la violencia, pero no evidencian las verdaderas consecuencias que dejaron consigo.

Con esta estrategia liderada y ejecutada por las fuerzas militares de Colombia, y la evaluación sobre la forma en la que se abordó esta problemática que afectaba a la ciudad, solo reflejó la acción de un Estado coercitivo que no concebía solucionar la problemática de otra manera que no fuera a través de la violencia. A ello se le suma que fue una operación que ignoró por completo el respeto por la vida de los civiles que se encontraban en la zona, solo puso en evidencia un sin número de irregularidades que una vez finalizada la operación se puso en cuestionamiento. Muertes de civiles, desaparecidos, irrupción en las viviendas de las persona, agresiones físicas y verbales, entre otros aspectos fueron los resultados.

CONCLUSIÓN

Los habitantes de la comuna 13 de la ciudad de Medellín además de ser víctimas la violencia derivada de los grupos organizados, también han sido víctimas del propio Estado del que se supone esperan garantías de protección. Las experiencias de abordaje al tema del conflicto y violencia en el país han demostrado una y otra vez que la violencia no es la forma de resolver las problemáticas, es necesario cambiar el discurso y las prácticas ejecutadas. Desde la comuna 13 ya se han ido generando procesos de base social, donde la comunidad ha desarrollado la capacidad de organización para liderar procesos que rechacen todo tipo de violencia en su territorio por medio de acciones pacíficas (Alcaldía de medellín. Departamento administrativo de planeación, 2015).

Estas acciones pacíficas se enmarcan dentro de la construcción de paz que es definida como un concepto dinámico que pretende encaminar el accionar de las personas a resolver los conflictos constructivamente en escenarios políticos, sociales, económicos y culturales; esto con el fin de alcanzar una armonía de la persona, con ella misma, con el otro y la naturaleza (Barbero, 2006). Es por esto, que la población con apoyo de diferentes entidades municipales, nacionales e incluso apoyo de organizaciones internacionales, han logrado promover en medio del conflicto y violencia que los ha afectado, acciones que busquen evitar recaer nuevamente en el conflicto desde lo que ellos como comunidad puedan realizar y replicar dentro de su territorio.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Barbero, Alicia. Construyendo paz en medio de la guerra: Colombia. 2006.
- Briceño, León; (2002). La nueva violencia urbana de América. Violencia, sociedad y justicia en América Latina. Buenos Aires.
- Medina, Carlos; Christian Poso; Tamayo, Jorge Andrés; (2011). Costos de la Violencia Urbana y Políticas Públicas: Algunas Lecciones de Medellín. Borradores de Economía, n° 674, Noviembre.
- Nasi, Carlo; Ramírez, William; Lair, Eric, (2003). La guerra civil. Revista de estudios sociales, n° 14. Febrero, 119 – 124.
- Rettberg, Angelika; (2003). Diseñar el futuro: una revisión de los dilemas de la construcción de paz para el postconflicto. Revista de Estudios Sociales, junio, 15-28.
- Sánchez Torres, Fabio José; Díaz, Ana María; Formisano, Michel; (2003). Conflicto, violencia y actividad criminal en Colombia: un análisis espacial. Archivos de economía.
- Uribe López, Mauricio. Lo político en la guerra civil Colombiana. Análisis político n° 72, Bogotá, mayo-agosto, 2011: págs. 23 – 42.

FICHA TÉCNICA

NOMBRE DEL PROYECTO: Violencia: Transformaciones y escenarios.
 PALABRAS CLAVE: Violencia Urbana, Conflicto, Actores Armados, Medellín.
 PROGRAMA ACADEMICO: Trabajo Social.
 GRUPO DE INVESTIGACIÓN: N/A
 SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN: N/A
 LINEA DE INVESTIGACIÓN: Social.
 LIDER DEL PROYECTO: Docente Niryard Zarith Hernández Rincón.
 DOCENTE ORIENTADORA A CARGO: Docente Mayra Alejandra Fajardo
 TIPO DE ARTÍCULO:
 CORREO ELECTRONICO: niryard.hernandez.r@uniminuto.edu.co
 INVESTIGADORES: N/A

Conflicto armado, minería, reconciliación y gestión social en el municipio de Matanza del Departamento Santander 2020



Fotografía por Evillabona2

RESUMEN

El municipio de Matanza es una zona vulnerable por la escala de violencia presentada en la historia de vida de sus habitantes. Es de vital importancia mencionar la integración intersectorial comunitaria. Sin embargo, los impactos causados por los grupos armados al margen de la ley en la población víctima no son solo materiales, sino culturales, sociales, psicológicos, físicos y mentales por lo cual la intervención en materia de reparación de los daños causados debe ser de manera inminente para sanear de alguna manera las huellas que fueron dejadas durante años. Por lo cual es necesario que la asistencia en medidas de justicia, verdad y garantías de no repetición prevalezcan en los sujetos víctimas.

PALABRAS CLAVE: Conflicto armado, minería, reconciliación, gestión social, Sistema familiar, pérdidas económicas, y comunidad.

ABSTRACT

Armed conflict, mining, reconciliation, social management, family system, economic losses and community.

>>

INTRODUCCIÓN

El estudio tiene como objetivo comprender las dimensiones sociales de las víctimas del conflicto armado en el municipio de Matanza en relación con la producción minera.

Producto de algunos relatos de habitantes del municipio de Matanza, éstos han tenido que experimentar el paso de la violencia con la pérdida de amigos, líderes sociales e incluso Familiares. El conflicto armado ha destruido la estabilidad de hogares, generado rupturas en el tejido social, lo anterior desarrollado en medio de una atmósfera de silencio y quizás secuelas personales, sociales y económicas.

Los habitantes de este municipio han tenido que sufrir las consecuencias del conflicto armado por más de 30 años, teniendo dentro de sus tierras y sus fincas grupos al margen de la ley como el Ejército revolucionario el cual promovía la defensa de los campesinos, quienes a través de sus distintas modalidades, obligaban a los campesinos a llevarles información y o involucraban a los mismos dentro de sus conflictos con el Ejército y la policía, quienes bajo la presión del olvido del Gobierno se convertían en milicianos de los grupos subversivos, y por ende víctimas de sus propias decisiones.

“El líder social relató recientemente, los Corregimientos como el Paujil y Santa Cruz del municipio de Matanza fueron los más afectados ya que tuvieron más de 1000 víctimas de desplazamiento forzoso perdiendo así 185 fincas que fueron tomadas por las autodefensas, y hoy en día no se ha visto inversión alguna en cuanto a infraestructura ni mucho menos la atención a la salud mental y física de las víctimas del conflicto. (M. Maldonado, relato personal, julio 2020).

Es por ello, que el desplazamiento forzoso es una consecuencia que está ligada completamente al conflicto armado. Trae con sí la estigmatización de la población desplazada, pérdida de valores dentro del núcleo familiar, a su vez se generan sentimientos de temor y de venganza que no llevan a forjar una paz consigo mismo y con los demás.

MATERIAL Y MÉTODOS DIAGNÓSTICO.

La producción minera en Colombia sin lugar a dudas es un renglón importante para la economía, no sólo por el nivel de empleos que genera, sino también, por los recursos asignados a las regalías de los departamentos, concretamente con destino a sectores como la salud y la educación. Este sector minero puede convertirse en un factor estimulador del desarrollo de clústeres económicos, en donde la innovación y el desarrollo es un insumo vital para la generación de productos con mayor valor agregado.

De acuerdo al Plan de Desarrollo 2020-2023, el municipio de Matanza tiene una Población de 4.499 habitantes, de los cuales el 32.47% se encuentran en el rango 10 a 19 años y el 28.26% en el rango de 40 a 49 años estos grupos representan el más del 60% de la población. La población en edad de trabajar representa el 79.81% correspondiente a 3.591 habitantes. Por consiguiente, la división política del municipio desde el casco urbano está dividido en 6 barrios (Las Flores, El Volante, San Rafael, La Feria, Santa Rita, Galindo, Las Mercedes, y el Centro) y dos corregimientos Santa Cruz de la Colina con sus 13 veredas (Bremen, La Loma, Quebraditas, Alto Bravo, El Filo, Santa Marta, La Plazuela, Santa Ana, El Líbano, Paramillo, Sinaí, Maveda y Santa Cruz), y El Paujil con sus veredas (La Capilla, Vega Grande, El Aventino y San Carlos), los cuales cuentan con su centro poblado. (Gabinete municipal de Matanza, 2020, p.23,25).

RESULTADOS

A continuación, se abordarán los resultados obtenidos de la investigación a través de las herramientas planteadas y que responden a los objetivos trazados al inicio del documento, se buscó comprender las dimensiones sociales de las víctimas del conflicto armado del municipio.

La información que se recolectó es producto del diagnóstico inicial que se realizó para conocer la situación actual de las cuales surgen categorías de análisis como: Dimensión Minería y Víctimas del Conflicto armado.

TABLA N.º 1 TRIANGULACIÓN ENTRE SUJETOS CLAVE

Ámbito temático	Problema de investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías
Alternativas de intervención psicosocial para el restablecimiento de derechos	¿Cómo el conflicto armado afectó el contexto social y económico en el sector de la minería? ¿Qué impacto ha tenido la presencia de empresas privadas en el conflicto armado? ¿Cómo ha sido el proceso de reconciliación de las víctimas del municipio de Matanza?	Comprender las dimensiones sociales de las víctimas del conflicto armado en el municipio de Matanza en relación con la producción minera.	Identificar factores incidentes en las familias víctimas del municipio de Matanza Determinar causas y efectos del conflicto armado en el municipio de Matanza Establecer alternativas de intervención psicosocial para el restablecimiento de los Derechos Humanos. Desarrollar redes de apoyo para las víctimas del conflicto armado del municipio de Matanza.	Minería	Responsabilidad Social Empleabilidad a las mujeres cabeza de familia Medio ambiente Capacitación y formación a trabajadores,
				Víctimas del conflicto armado	Rupturas en el Tejido social, Familias Memorias de las víctimas

CONCLUSIONES

En un país como Colombia que vive el conflicto interno armado, los estudios de investigación con las comunidades han de poseer características especiales que permiten intervenir en las dinámicas del conflicto y comprender las consecuencias y dimensiones sociales de las víctimas, las intervenciones psicosociales pueden verse atenuadas en el interés de la población.

Seguidamente, el Plan de Desarrollo municipal en Matanza 2020-2023 contempla en uno de sus objetivos la organización social de asociaciones rurales y urbanas de las cuales han generado destrezas y habilidades en temas de organización comunitaria, contando con treinta y cuatro(34), juntas de acción comunal, y a su vez estructuras sociales "asociaciones" conformadas por mujeres campesinas; También se identifican tres(3) organizaciones de víctimas constituidas y tres más en el proceso de legalización. Sumado a lo anterior, están conformadas diez(10) organizaciones de campesinos; sumado a lo anterior, conviene subrayar que la administración actual del departamento quiere cumplir con la agenda planteada en los 17 objetivos de desarrollo sostenible.

El municipio de Matanza es una zona vulnerable por la escala de violencia presentada en la historia de vida de sus habitantes y es de vital importancia mencionar la integración intersectorial comunitaria; por esta razón, una de las empresas de producción minera ubicadas en esta zona es Minesa; quien en el marco de la responsabilidad social opera con un sentido ético, responsable, desde la gestión social basándose en líneas de acción fundamentales para desarrollar planes estratégicos para compensar ámbitos en el desarrollo económico, social, y cultural a través de las siguientes acciones como afianzar las relaciones con los participantes del entorno, buscando fortalecer y generar confianza con la comunidad por medio del diálogo social fomentando el emprendimiento y el apoyo continuo a la productividad de la región y la diversificación de las actividades económicas de la población. Adicionalmente, enfatiza la empleabilidad en el área de influencia del proyecto al tiempo que motivar el desarrollo de capacidades propias de un emprendedor y en la mujer cabeza de hogar. Así mismo, construye y apoya proyectos en alianzas institucionales de orden estatal y privado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Nacional Minera (2017). Plan de gestión social. Colombia.

Anderg egg, Ezequiel; Aguilar. María (1999). Diagnóstico social conceptos y metodología. Biblioteca Universidad Empresarial Siglo Veintiuno. Grupo Editorial Lumen. Edición 2. ampliada. España.

Hernández R. y Baptista P (2010). Metodología de la investigación. McGraw-Hill/interamericana Editores, S.A.

Ley 1448 de 2011. Congreso de la República. Art 2,3. 2011.

Monterola, C y Morphol J(2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio Sampling Techniques on a Population Study Tamara Otzen. Universidad de La Frontera. Departamento de Cirugía y CEMyQ. VOI.35. Chile.

Payne, M (1995). Teorías contemporáneas de Trabajo social. Editorial Paidós. Barcelona.

Plan de Desarrollo municipal de Matanza 2020-2023.

Edición Mensual #46 - NOVIEMBRE 2020

ISSN 2619 - 4554

INTELLIGENTSIA

BOLETÍN DIGITAL UNIMINUTO - RECTORÍA CUNDINAMARCA &
VICERRECTORÍA REGIONAL SANTANDERES

