

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.



SISTEMATIZACIÓN DE UNA EXPERIENCIA DE TRABAJO SOCIAL ORGANIZACIONAL:
TEJIENDO FAMILIA EMPRESARIAL

Tesis para obtener el título de Trabajadora Social.

Presentado por:

Katherin Pérez Gutiérrez

COD 381554

Tutora:

Ela Isabel Téllez Murcia

UNIVERSIDAD MINUTO DE DIOS SEDE PRINCIPAL

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

BOGOTÁ D.C, COLOMBIA 2018.

AGRADECIMIENTOS

A la vida, en primera instancia, por rodearme de una bonita familia y brindarme la oportunidad de formarme profesionalmente.

A Mi familia, por el apoyo, por la paciencia, por la confianza, por el amor y por esos " tu puedes" cuando sentía desfallecer, también a mis compañeros de camino que me ayudaron a ser mejor persona, mejor estudiante y mejor profesional. Por último, a todos los profesores que estuvieron en este camino a la vida profesional, pues muchos de ellos se ganaron mi total admiración y se convirtieron en un ejemplo a seguir.

Un agradecimiento muy especial a la Multinacional Sunshine Bouquet por haberme permitido desarrollar mi práctica profesional; y a todos los colaboradores de la Finca La Bouquetera, que confiaron en mí aportando a la construcción del proyecto de intervención.

Katherin Pérez Gutiérrez

DEDICATORIA

Dedicado a la vida, porque aquí es donde valen la pena los esfuerzos y donde la humildad hace grandes a las personas.

A mi polo a tierra, mi hija María José, quien fue eje motivacional durante el proceso de formación profesional.

Mis abuelos y madre que estuvieron presentes guiando mi camino y por llenarme de fortaleza, paciencia y persistencia para afrontar todos aquellos obstáculos que hoy en día me hacen valorar el trabajo fuerte, la honestidad y el amor por la labor hecha.

Katherin Pérez Gutiérrez

Tabla de contenido

Introducción.....	7
Justificación.....	8
2. CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	12
Antecedentes de la experiencia sistematizada.....	13
3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
3.1. Planteamiento del problema.....	15
3.1.2. Descripción del problema.....	15
4. OBJETIVOS.....	16
4.1. Objetivo general.....	16
4.1.2. Objetivos específicos.....	16
5 MARCO LEGAL	17
6 MARCO TEÓRICO	21
6.1. ¿Qué es Trabajo Social?	21
6.1.1 Historia del trabajo social	22
Cuadro N 1. Métodos de Trabajo social	25
6.1.2.1 Trabajo Social de Grupo.....	27
6.1.2.4 Trabajo social empresarial u organizacional.....	30
7. INTERVENCIÓN	36
8. REDES.....	38
8.1 Redes sociales.....	39

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

Cuadro No 2 Métodos de abordaje en red.....	41
Cuadro No 3 Composición de las Redes.....	44
8.2. Redes institucionales	46
9. GESTIÓN HUMANA.....	47
10. TRABAJO.....	52
10.1 Bienestar Laboral.....	55
11. FAMILIA.....	58
11.1 Familia Contemporánea.....	59
11.2 Tipología de Familia.....	60
Cuadro No 4 Tipologías Familiares.....	60
11.3 Bienestar Familiar.....	63
12. RELACIONES HUMANAS.....	64
14. EPISTEMOLOGÍA Y RUTA METODOLÓGICA DE LA SISTEMATIZACIÓN....	65
14.1 Epistemología de la Sistematización.....	66
14.2 Ruta Metodológica de la Sistematización.....	67
14.2.1 Primer momento El punto de partida.....	67
14.2.2 Segundo momento Las preguntas iniciales.....	69
14.2.3 Tercer momento La recuperación del proceso vivido.....	70
Cuadro 5. Momentos o fases del proceso de ejecución del proyecto de Intervención “Tejiendo Familia Sunshine”.....	70
14.2.3.1 Técnicas e Instrumentos.....	77

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

14.2.4 Reflexión a fondo.....	78
14.2.5 Los puntos de llegada.....	81
15. RECOMENDACIONES.....	83
16. BIBLIOGRAFÍA.....	84
17. WEBGRAFÍA.....	90
18. ANEXOS.....	92
18.1 Grafica 1. Resultado encuesta socio-laboral.....	92
18.2 Anexo 2. Percepción empresa encuesta socio-laboral.....	92
18.3 Anexo 3. Cartografía jardines ICBF	93
18.4 Anexo 4. Encuesta trabajo – Familia	94
18.5 Anexo 5 .Institutos ICBF.....	95
18.6 Anexo 6. Departamentos de nacimiento colaboradores Finca La Bouquetera	95
18.7 Anexo 8 . Entrevista semiestructurada multinacional sunshine bouquet.....	96
18.8 Anexo 9. Plan de acción del proyecto de intervención “ Tejiendo familia sunshine”	98

INTRODUCCIÓN

La sistematización del proyecto de intervención, “Tejiendo familia Sunshine”, desarrollado en la finca la Bouquetera, durante la práctica profesional de la Trabajadora Social en el departamento de Gestión Humana desde el 7 de octubre de 2016 hasta el 7 octubre de 2017. La práctica profesional se desarrolló bajo del programa de Bienestar Laboral. Por lo tanto la intervención profesional se enfocó en aportar al desarrollo y bienestar de colaboradores, por medio de proyectos o programas orientados a las problemáticas experimentadas en su entorno laboral, familiar o social.

Durante la sistematización del proyecto de intervención, surgieron reflexiones acerca de la relevancia y el impacto social de la Trabajadora social en formación, a partir del modelo de intervención en redes. De esta manera, se generaron procesos reflexivos entre las directivas y operarios frente a la importancia de equilibrar el espacio familiar y laboral. Además, se analizó el contexto social de donde provenían la mayoría de los colaboradores y el sector industrial al que pertenece la empresa.

En efecto, el principal objetivo es analizar la importancia que tiene el trabajo en Redes para fortalecer las relaciones familiares y laborales, que contribuyan a procesos de reconocimiento de sus miembros, teniendo en cuenta el quehacer del Trabajador social en las empresas. Lo anterior, demanda un recorrido teórico por los conceptos de Trabajo social desde su historia hasta el Trabajo social organizacional, así mismo, el concepto de trabajo, redes sociales, familia y sus diferentes tipologías; para analizar la gestión humana, así como otras categorías de análisis que permiten contextualizar teóricamente la situación problema que se abordó.

La sistematización se realizó bajo la Metodología de Oscar Jara, dado que brinda la oportunidad de construir esquemas de interpretación que permitan entender lo social, en el sector floricultor haciendo parte del ámbito empresarial por medio de un proceso reflexivo de los factores relacionados con la satisfacción laboral y el clima organizacional.

El presente trabajo se estructura, en primer instancia se podrá evidenciar el contexto institucional donde se desarrolló la práctica profesional, la pregunta problema de la sistematización, descripción del problema y los objetivos de la sistematización para así dar paso a los marcos de referencia y todo el proceso de metodológico aportando unas conclusiones y recomendación sobre la experiencia vivida .

JUSTIFICACIÓN

La presente sistematización vista desde cinco escenarios, en un primer momento, se expone la importancia de la sistematización como producción de conocimiento, a continuación, se presenta brevemente la pertinencia de sistematizar en Trabajo Social, seguido de la descripción de trabajo social en la empresa, así mismo la pertinencia del trabajo en red dentro de las organizaciones y finalmente se considera el impacto social para los colaboradores entro de las organizaciones.

El proceso reflexivo dentro de la sistematización, ayuda a determinar las características y los resultados de las acciones llevadas a cabo, con el fin de recuperar el vínculo y analizarlos a profundidad. Este ejercicio de reconstrucción posibilita el acercamiento al proceso ejecutado y así determinar qué acciones fueron beneficiosas y qué otras deben ser revisadas. Adicionalmente, teorizar la práctica permite la producción de conocimiento, en esa dirección se convierte en un practica investigativa que construye y deconstruye prácticas sociales Por ello, es importante establecer que se debe ir más allá de la narración y descripción de la experiencia, para que el proceso de introspección sea enriquecedor. Carvajal (2006) indica que

La interpretación no se puede reducir solo a la particularidad de lo que hicimos directamente, sino que deberá relacionar nuestra práctica concreta con el contexto, los desafíos vigentes, las otras fuerzas en juego, etc....para entonces, pretender comprender más profundamente los aspectos relevantes de nuestra experiencia. (pág. 24)

Por lo tanto, sistematizar desde la experiencia de trabajo social permite enriquecer el ejercicio profesional y contribuye a notar otras alternativas de acción de la profesión. De acuerdo con Cifuentes (2010):

En Trabajo Social, sistematizar las experiencias nos permite reflexionar sobre la práctica, para aprender de ella, conceptualizarla, comprenderla y potenciarla. Puede aportar al desempeño profesional comprometido y pertinente con la transformación de condiciones

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

de inequidad, injusticia, discriminación, pobreza, que abordamos en nuestros contextos cotidianos y laborales. Posibilita darle contenido, claridad, profundidad, relevancia social y proyección política a nuestras intervenciones y diálogos entre colegas. (pág. 1)

La articulación de la experiencia, conocimiento y teoría brindan una mayor solidez a los procesos formativos, posibilitando la reflexión sobre el quehacer del trabajador social, y sobre cómo la formación profesional permite la creación de conocimiento científico, permitiendo replantear metodologías propias de la profesión, además, de identificar otros campos de intervención para desarrollar herramientas aplicables al trabajo social organizacional., según Cifuentes refiere:

En Trabajo Social se ha asumido la SISTEMATIZACIÓN como una propuesta metodológica para construir conocimiento desde la reflexión sobre la práctica profesional. Es indudable la necesidad de que la sistematización forme parte sustantiva del quehacer profesional, para evitar el activismo y trascender los actuales procesos de desprofesionalización y flexibilización laboral; las condiciones actuales demandan de este ejercicio, pero los contextos laborales no lo reconocen; al respecto plantea Freire la necesidad de reivindicar las condiciones para el trabajo intelectual. (2010, pág. 6).

Es importante sistematizar el proyecto de intervención que se llevó a cabo, dado que es una muestra de la acción del trabajador social en el sector privado, como gestor, creador, y formador de redes o alianzas entre una organización y diferentes instituciones; en pro del desarrollo de los trabajadores y sus familias, tanto en la sociedad civil como dentro de la organización. Asimismo, el rol que desempeña el trabajador social, como mecanismo de prevención y manejo de los conflictos familiares, permite ver otras alternativas donde el Trabajo social “... se ha visto implicado en la tarea de expandir y mejorar las redes de sus clientes al ligar los cuidados formales recibidos de profesionales con aquellos recibidos de la familia, los amigos y los vecinos”(de la Rúa. 2008, pág. 16). Otro aspecto en cuanto la acción del profesional es fortalecer los planes de bienestar laboral o políticas laborales que mejoren las condiciones de vida de los colaboradores en su esfera familiar y social.

Las Redes sociales, promueven el desarrollo de los seres humanos que interactúan, generan vínculos y construyen identidad, con grupos y personas con las que se comparten el entorno laboral. La

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

intervención en red está orientada a trabajar sobre problemáticas que pueden surgir en la institución, y depende de esa intervención fomentar las capacidades de los empleados, los escenarios de aprendizaje, y las soluciones a las necesidades que puedan presentar los colaboradores de la institución.

El trabajo en red permite apoyar a las familias que no tienen los recursos suficientes o el conocimiento de los proveedores de servicios que podrían suplir sus necesidades; como lugares donde se presta el servicio de cuidado de niños mientras sus padres trabajan, que brindan la posibilidad de fortalecer la etapa de crianza, y su vez, permite que la cabeza de hogar se desarrolle óptimamente, pues tendrá presente donde están sus hijos, y el buen trato que se les da. Además, la red pretende fortalecer los vínculos familiares para permitir mejor clima para el colaborador y para la organización, partiendo de que

El mundo laboral es tratado como un ámbito amurallado, sin tener en cuenta que es precisamente en este ámbito donde la gente se gana la vida. A lo cual es útil agregar, que solamente es tomado como “un medio para obtener recursos económicos”, negando de este modo que el trabajo y la familia puede considerarse como caminos paralelos en el “armazón de la autoestima” (Chadi, 2007, pág. 51)

Debido a la percepción anterior sobre las relaciones que se generan en el ámbito laboral, es importante mencionar que las redes Sociales buscan fomentar interacciones y articulaciones de personas que se relacionan en busca de un mismo objetivo y desde sus diferentes relaciones sociales. De esta manera, se integra la idea de que el colaborador pueda crear vínculos entre su ámbito familiar y laboral, tal como lo mencionan Light y Keller (2000), quienes afirman que las redes sociales no son más que “el tejido de relaciones entre un conjunto de personas que están unidas directa o indirectamente mediante varias comunicaciones y compromisos que pueden ser vistos como una operación voluntaria o espontánea, siendo heterogénea y a través de las cuales cada una de ellas está buscando dar y obtener recursos de otros” (Madariaga, Abello y Sierra, pág 14)

Ahora bien, el trabajo social organizacional brinda una nueva perspectiva del colaborador frente a la organización, considerándolo un ser humano, y que el papel que desempeña en la organización es importante porque impulsan a las organizaciones al cumplimiento de los objetivos, que en términos

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

generales, van más allá de ellos mismos para procurar el bienestar de sus miembros como lo plantea Chadi, 2007, pág 58)

Las Redes a nivel Institucional deben ser resolutivas en cuanto a las necesidades de las personas, para esto es necesario que la institución tenga presente la necesidad que se presenta al interior de la familia, esto posibilita que la red institucional pueda prestar los servicios adecuados partiendo de la necesidad específica de los contextos familiares, además, puede orientar de forma profesional los problemas que surjan al interior de las familias , partiendo de que “ la familia constituye el grupo primario de referencia, el trabajo estabiliza o desestabiliza la conformación del individuo en su eficiencia” (Chadi, pág 50)

1. CONTEXTO INSTITUCIONAL

El proyecto de intervención sistematizado llevado a cabo en el II semestre del 2016 y durante el 2017 en la Multinacional Sunshine Company Bouquet en la Finca la Bouquetera, ubicada en la vía Suba - Cota kilómetro 4, actualmente cuenta con 600 colaboradores, en su gran mayoría viven en la localidad de Suba, esta cultiva y vende flores recién cortadas a través de varios canales de mercado masivo en todo Estados Unidos.

Desde el año 1995 la empresa tomó fuerza en la ciudad de Bogotá, siete años después compró las primeras fincas, actualmente cuenta con 25 fincas constituyéndose como una empresa líder en el procesamiento, desde el cultivo de flores hasta el embasamiento y enfriamiento. En el 2010 fue galardonada con la Rainforest Alliance Certification, que representa un aporte de la empresa a la ciudad ya que su actividad mantiene criterios ambientales, sociales y económicos.

Tiene como misión ser el líder en la industria floral de los supermercados logrando este objetivo a diario a través de un enfoque implacable en calidad, servicio, valor y días (Sunshine Bouquet, 2018)

Por su actividad económica, los floricultivos, vincula a varios trabajadores en diferentes fincas, y un aspecto que debe resaltarse es que en la empresa se encuentran vinculadas varias personas que se han desplazado desde diferentes lugares de Colombia hasta la ciudad, igualmente cuentan con almuerzo y refrigerios subsidiados, las fincas se encuentran ubicadas en la sabana de Bogotá, y en municipios como el Rosal, Facatativá, Tocancipá y Tenjo, la empresa cuenta con rutas que facilitan la llegada.

En cuanto a los niveles de escolaridad, la mayoría de los trabajadores tienen un nivel escolar hasta quinto de primaria, otros tienen primaria incompleta, otro bachillerato incompleto, y una minoría han terminado el bachillerato, en ocasiones, los trabajadores pueden vincular a un familiar para un patrocinio para acceder a un programa del SENA.

Escolaridad

SIN ESTUDIOS	PRIMARIA	BACHILLERATO	TECN-TECNO
10	27	62	5

2. ANTECEDENTES DE LA EXPERIENCIA SISTEMATIZADA

La trabajadora social en formación desarrolló su práctica en el Departamento de Gestión Humana, se realizaron funciones bienestar laboral; control, seguimiento de la dotación , entrevistas de retiro y procesos de selección. Para el acompañamiento de dichas actividades era necesario tener en cuenta las políticas internas de la compañía y las dinámicas organizacionales que estaban establecidas, por lo tanto el primer espacio de contacto entre los colaboradores y la compañía dicho departamento, contribuyendo al conocimiento de aspectos relevantes logró esclarecer que en la gran parte los aspectos del cuidado familiar.

En contraste con lo anterior, desde gestión humana se realizó un análisis sobre las necesidades de los colaboradores al interior de la organización, con el fin de garantizar el bienestar y posibilitar un mayor nivel de productividad Este análisis permitió visibilizar que los colaboradores presentaban inconformidades o problemas al interior de la familia en cuanto al cuidado y protección de los hijos mientras ellos se encontraban en horas laborales y esto afectaba directamente el rendimiento y la estabilidad laboral.

La inestabilidad laboral genera una crisis en las relaciones que se construyen al interior de la familia, en la mayoría de los casos se debe al constructo social de que la mujer siga desarrollando tareas domésticas, mientras que el hombre es el que asume la responsabilidad económica en otros casos , se observa a la mujer también corresponsable del sostenimiento económico del hogar, sin embargo esto puede ocasionar una sobrecarga para el rol activo que desempeña la mujer.

En se orden de ideas, la inestabilidad laboral, puede generar consecuencias comprometiendo la salud física o mental, en estas se pueden incluir el deterioro de las relaciones familiares, lo que intensifica los factores de riesgo del colaborador debido a la falta de solidez de los soportes relacionales con el exterior. Por otro lado, se observa que el éxodo de territorio hace que “la mayoría de las familias muestre dificultad para flexibilizarse frente a la reorganización de las responsabilidades domésticas y de la crianza y del cuidado de los niños, continuando la madre como principal responsable” (Dabas, p 136). Algunos colaboradores que trabajan al interior de la empresa se caracterizaban por provenir de otros sitios del país, lo cual hacía que se desestabiliza la red familiar, con la que apoyaba el cuidado de los hijos.

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

Durante el proceso de diagnóstico, se visibilizó que las familias por el desplazamiento laboral se segmentan, haciendo que los integrantes se dividieran los roles, lo cual llevaba que a futuro los colaboradores renunciaron al cargo, afectando su desarrollo y bienestar familiar. Debido a esto, se analizó la ausencia de las redes dentro de la organización que pudiera apoyar procesos de bienestar laboral y familiar. La empresa cuando no cuenta con los recursos para cooperar, debe generar otros vínculos o redes alternas que ayuden a cumplir con la misión de bienestar laboral. Dado a esto, “las redes secundarias suelen complementar este aislamiento de las primarias, con un bajo grado de involucración, creando pautas similares a las de éstas” (Chadi, 2007).

La creación de redes institucionales dentro de la organización contribuye a fortalecer las relaciones familiares de los colaboradores, promoviendo la participación y el uso de las herramientas institucionales que brinda el Estado, así mismo la empresa optimiza los procesos de producción y mejora el rendimiento del colaborador.

3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE SISTEMATIZACION

3.1 Planteamiento del problema.

- ¿Cuál es la importancia que tiene el trabajo en Red en el fortalecimiento de las relaciones Familiares y Laborales en la Institución Sunshine Bqt, para fomentar vínculos de solidaridad al interior de la Empresa, que promueva el crecimiento personal, familiar y organizacional?

3.1.2 Descripción del problema de sistematización.

El análisis situacional hecho desde el departamento de Gestión Humana permitió establecer varias consecuencias para que los colaboradores prescindieran del cargo por la falta de redes que prestaran servicios de Cuidado a sus hijos, pues se encuentran solas por el desplazamiento a ciudad nueva y no cuentan con redes de apoyo familiares que puedan orientar su situación, por esta razón algunos colaboradores prefieren dejar sus hijos en la ciudad natal o devolverse y no fragmentar su relación familiar.

La familia en cualquier de sus manifestaciones constituye en un núcleo importante para el desarrollo de cada persona, por esta razón es necesario que las empresas generen redes institucionales para el equilibrio de las dimensiones laborales y familiares, promoviendo el crecimiento familiar y laboral de los colaboradores, por lo tanto las redes institucionales son potencializadores del bienestar y fortalecimiento del tejido social teniendo en cuenta que las redes se definen como “una forma de organización social básica” (Montero 2003, p. 55) a partir de los servicios que ofrece a la población. El trabajo en red permite apoyar a las familias que no tienen los recursos y el conocimiento de los proveedores de servicios que podrían suplir sus necesidades, mejorando el clima organizacional de las empresas y contribuyendo al tejido familiar trabajando en la promoción, prevención y fortalecimiento del bienestar familiar y laboral. La importancia de redes institucionales al interior de las empresas, cobran sentido por que impulsan a las organizaciones a la corresponsabilidad de aportar al bienestar de sus miembros teniendo en cuenta la necesidad que se presenta al interior de la familia, posibilitando los servicios adecuados partiendo de la necesidad específica de los contextos familiares, además, pueden orientar de forma profesional los problemas de los colaboradores y sus familias.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General.

Analizar la importancia que tiene el trabajo en Redes para fortalecer las relaciones familiares y laborales, que contribuyan a procesos de reconocimiento de sus miembros, redefiniendo las relaciones humanas y promoviendo espacios de crecimiento personal, grupal y organizacional.

4.1.2 Objetivo específico.

1. Identificar la importancia del trabajo social dentro de la organización para el fortalecimiento de las relaciones familiares y laborales de los colaboradores a través de las Redes de apoyo.
2. Determinar la incidencia del área de Gestión Humana de la empresa en la promoción de espacios de crecimiento personal y organizacional mediante el reconocimiento de sus colaboradores y de las redes de apoyo.
3. Dar a conocer el impacto que tiene promover el fortalecimiento de las relaciones humanas en el bienestar familiar y laboral de los colaboradores de la organización Sunshine Bqt.

5. MARCO LEGAL

A continuación se hace referencia a las políticas públicas y marco legislativo nacional e internacional adoptado en Colombia relacionado con la protección y atención a la familia en el contexto del ejercicio laboral, así como varios decretos que respaldan la acción administrativa, enfocados hacia el bienestar social laboral.

- **Marco Internacional Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 y Convenio No. 155 de 1981 de La Organización Internacional del Trabajo**

Este instrumento del derecho internacional en el marco de Naciones Unidas, es un referente internacional importante para examinar los derechos laborales y la protección de la familia en el contexto del trabajo. En su artículo 6 el tratado exhorta a los Estados a garantizar a sus ciudadanos la oportunidad de un *trabajo libremente escogido o aceptado y tomar medidas adecuadas para garantizar dicho derecho*". En su artículo 7 expone una serie de condiciones que el Estado debe garantizar para el goce del trabajo en contextos equitativos: una remuneración proporcional; salarios equitativos; condiciones de existencia digna para los trabajadores y sus familias, entre otras.

Con respecto a la protección de la familia, el artículo 10 concede una amplia constitución a este núcleo social especialmente cuando se está bajo el cuidado y la educación de menores de edad. El artículo también señala la protección especial a las madres durante y después del embarazo.

La Organización Internacional del Trabajo se tiene el Convenio No. 155 el cual señala los derechos de los trabajadores a la seguridad y a la salud.

- **Código sustantivo del Trabajo, decretos 2663 y 3743 de 1961:**

Sirve para equilibrar las relaciones empleador / empleado, donde se deben tener en cuenta la estabilidad económica y social, definiendo de esta manera de trabajo como "toda actividad humana libre, sea mental o intelectual, permanente o transitoria que una persona natural ejecuta constantemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato". (Corte

Constitucional, 2017). Estos decretos garantizan y protegen los derechos y regulan los deberes entre el empleado y empleador.

- **Política Pública de Familia 2011-2025**

Aquí el Objetivo General de la Política Pública se concentra en: “Garantizar los derechos de las familias, en el marco del Estado Social de Derecho, a través del reconocimiento de su diversidad, la transformación de patrones culturales hegemónicos y excluyentes, la promoción de relaciones democráticas y el diseño de estrategias que contribuyan a su seguridad económica y social, para la construcción de una sociedad justa y equitativa” (Secretaría de planeación).

Dentro de esta política cabe la pena resaltar aspectos de composición, jefaturas, funciones, situaciones problemáticas como la violencia intrafamiliar, desplazamiento y pobreza. La política pública distrital ha establecido tres ejes fundamentales para el desarrollo en las familias, el primer eje que busca el reconocimiento de la diversidad de las familias contemplando las diferentes dinámicas sociales, patrones culturales y estructuras para poder contrarrestar la exclusión social y desplazamiento teniendo en cuenta que Bogotá como capital del país recibe.

El tercer eje denominado Seguridad económica y social para la familias donde el sector privado y pública deben trabajar en pro del fortalecimiento de económico a través de la generación de empleo y acompañamiento para fortalecer las capacidades laborales y sociales de las personas , con el fin de romper la brecha de la pobreza por difícil acceso al mercado laboral, además con este eje se busca la autonomía y fortalecimiento de las familias para contribuir en el proyecto de vida de los individuos.

- **Política Nacional de Apoyo y Fortalecimiento a las Familias 2014 – 2024**

La normatividad de esta política, se analiza en tres categorías: I) familia como sujeto colectivo de derechos, II) la familia desde el pluralismo y diversidad III) la familia como agente de transformación y desarrollo. (Ministerio de salud y protección, 2016)

La política requiere de un abordaje holístico, que sea comprendida desde enfoques comprensivos, esta política hace especial énfasis en el enfoque de Derechos Humanos, este reconoce a la familia como un sujeto colectivo titular de derechos y a su vez reconoce la importancia de persona-familia, también el enfoque diferencial contempla a la familia desde principios de igualdad y no discriminación, reconociendo la diversidad de los sujetos que la integran.

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

Por otro lado, el enfoque de género “como categoría descriptiva, analítica y política permite comprender la manera como los procesos sociales, culturales e históricos definen los roles, identidades, espacios y comportamientos que han sido asignados a lo femenino y masculino en las familias “(Ministerio de salud y protección social, 2016), estas sirven para identificar las estrategias que deben implementar para mitigar las diferencias y desigualdades que se genere al interior de las familias.

En relación con lo anterior, otro enfoque incorporado a la Política según el Ministerio de salud y protección social, 2016

El enfoque de curso de vida, ofrece una mirada integral del desarrollo humano y de las diferentes formas de organización familiar que adoptan las personas, a partir de la comprensión de diferentes dinámicas y múltiples variables que explican la situación de vida de las personas individualmente y en familia.

Esto quiere decir que reconoce el desarrollo tanto de la familia como la del individuo a lo largo de la vida y de las diferentes situaciones que se pueden presentar dependiendo el contexto en que se encuentren los integrantes.

Por último, se aplica en la política el Enfoque de Capacidades, este enfoque comprende las capacidades como libertades humanas (Sen, 2000), lo cual implica necesariamente contar con las condiciones adecuadas para ejercerlas. Las capacidades humanas se entienden en términos de la disposición para el ejercicio de las libertades y la realización de los derechos. Este enfoque está inmerso en la perspectiva del desarrollo humano, que reconoce como fundamental la “capacidad de los sujetos para elegir y actuar”. Se centra en la concepción de la persona como sujeto con capacidad de agenciamiento de su propia vida, capaz de procurar el bienestar de otros. (Ministerio de salud y protección, 2016)

Para que esto sea posible, es necesario el compromiso del Estado para generar condiciones, escenarios de desarrollo y oportunidades a las familias, reconociendo sus capacidades como potencialidades para el desarrollo de sus integrantes y de la sociedad.

Con el fin de abordar de manera más integral la realidad social de las familias colombianas, se

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

incorporan estos enfoques con el fin de fundamentar las estrategias y soluciones que otorgan acciones por parte del estado.

- **Decreto 1567:1998: Art 20 Bienestar laboral:**

El Régimen legal de Bogotá D.C, atribuye al Presidente de la República de Colombia, creador el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Se hará énfasis en el Artículo 20°.Artículo:

Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Parágrafo. - Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

- Ley 909 de 2004, en su artículo 36 establece que “con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley”. (Secretaria Jurídica distrital)

Los Programas de Bienestar, de acuerdo con lo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998 deberán organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”. (Secretaría Jurídica Distrital). Este regula el sistema de estímulos dentro de los programas de bienestar social de la empresa.

6. MARCO TEÓRICO

Para la sistematización del proyecto de intervención fue necesario profundizar en temas y conceptos relacionados con redes sociales, redes institucionales, trabajo social, para comprender los cambios teóricos, metodológico y sociales, la configuración de trabajo social contemporáneo y trabajo social organizacional para brindar soporte a todo el proceso, dichos temas que se van a desarrollar son:

6.1 ¿QUÉ ES TRABAJO SOCIAL?

El trabajo social como profesión pertenece a las Ciencias Humanas y sociales por ende ha sido definido desde diferentes ámbitos y autores, se expone elementos que posibilitara la reflexión sobre el quehacer profesional teniendo en cuenta su génesis como profesión ha situado su intervención en la realidad social y se ha nutrido de teorías y métodos de otras disciplinas que lo configuran, en este sentido es una profesión integradora de conocimientos. Los orígenes de trabajo social, se ubican "en la evolución, organización y profesionalización de las "anteriores" formas de ayuda, de la caridad y de la filantropía, vinculada ahora a la intervención en la "cuestión social" (Montaño, 1998).

El surgimiento de la profesión debe su existencia a la síntesis de luchas sociales que confluyen en un proyecto político-económico de la clase hegemónica de manutención del sistema frente a la necesidad de legitimarse en función de las demandas populares y el aumento de la acumulación capitalista" (Montaño, 2000, p. 23). Disminuir las desigualdades sociales que están en el fondo de los problemas centrando la resolución en el cambio social es uno de los ejes fundamentales para la praxis de la profesión.

Por lo tanto, "la perspectiva de nuestro abordaje es siempre desde lo social, no importa cuál sea el problema que enfrentemos, nuestro nicho de intervención es lo social" (Nelia Tello, pág. 12) La relevancia de interpretar al sujeto desde sus distintas dimensiones y contextos socio-económicos, y culturales, teniendo en cuenta que el ser humano se encuentra en constante transformación desde su realidad.

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

Definir Trabajo Social es una tarea amplia, pues existen otras miradas sobre la profesión de acuerdo también con las apuestas y determinantes de los organismos y /o escuelas. Entre las definiciones se encuentra el de (Federación Internacional de Trabajadores Sociales: 2000):

El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar. (2000, prr 1)

El Trabajo Social como profesión que encuentra su quehacer profesional, en la interacción de los sujetos, con las instituciones y el Estado, y la intervención que se realiza se da teniendo herramientas que permitan a los sujetos potenciar y desarrollar sus capacidades y transformar sus realidades.

Por lo tanto, “el trabajo social configura permanentemente su objeto, reconociendo que el sistema de relaciones y el contexto en el que está inmerso, son cambiantes por los procesos de transformación internos y externos, que inciden en el desarrollo pleno de las personas” (Vargas de Roa, 2000), el quehacer profesional con las reconfiguraciones epistemológicas que se han hecho, permitió el conocimiento y desarrollo de métodos y técnicas, que fortalecen el proceso de bienestar social. .

Es relevante reconocer que el Trabajo Social produce conocimientos y saberes que brindan un aporte importante hacia su práctica, resignificando y construyendo la identidad de la profesión, partiendo desde su naturaleza y posicionándose frente a nuevos paradigmas teórico-prácticos e interdisciplinarios, que promueven el bienestar y el desarrollo de la humanidad en múltiples contextos.

6.1.1 Historia del Trabajo social.

La historia del Trabajo social posibilita comprender la esencia de “ayuda”, de trabajar para una mejora o transformación de la situación problema. Durante mucho tiempo la profesión se consideró como una forma de prestar “ayuda” confundándose con la idea de resolver.

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

De acuerdo con Friedlander (como se citó en Ramírez de Mingo, 1987) “desde los albores mismos del desarrollo humano, la ayuda mutua puede ser considerada como uno de los impulsos fundamentales, que compensa el de destruir o esclavizar a los semejantes”. Esto pone en evidencia que las desigualdades siempre han sido objeto de análisis e intervención por parte de la profesión.

Los gremios y la iglesia prestaban “ayuda” , de acuerdo a Ramírez de Mingo (1987):

La Reforma trajo consigo un cambio fundamental en todo el sistema de obras de caridad y socorro para el pobre en Inglaterra. Una de las características fue la secularización de los monasterios y hospitales que habían sido la fuente primordial de ayuda para el desamparado. (P 74).

En Inglaterra la Reina Isabel estableció una ley “por law”, por otro lado, Thomas Chalmers a través de la organización de la parroquia investigó las posibles causas de la situación de indigencia y las posibilidades de que el individuo se sostuviera así mismo, en base a esto 50 años más tarde se funda la “Charity Organization Society “(C.O.S)

Por otro lado, en España La Concepción Arenal propuso brindar de otra manera la “ayuda”. Así, planteaba la importancia de hacer un estudio de las necesidades, subdividirlas y clasificarlas, esto quiere decir que se debe prestar una ayuda racional apoyándose en la ciencia para así poder desarrollar toda su capacidad, en este sentido Ramírez de Mingo (1987) establece:

Dos corrientes que, partiendo de un mismo punto, siguen caminos distintos: uno, el de la ayuda como acto espontáneo, nacido de un gesto de generosidad al que da sentido la caridad o la filantropía. Su deseo es atender una necesidad. Otro camino investiga para encontrar causas, busca “camino” organiza y clasifica, reflexiona sobre quién recibe y quién ofrece la ayuda, descubre que unos y otros son seres humanos y que, tanto o más importante que lo que se da o recibe, es la relación que se establece entre ellos. (pág. 74)

El deseo de buscar nuevas alternativas lleva a pensar otras formas de organización para prestar ayuda. Es así como a fines del siglo XX los Trabajadores sociales de la C.O.S empezaron a comprender que las condiciones sociales perjudicaban las necesidades del individuo, lo anterior conlleva a pensar en la obligación de exigir reformas sociales que evitaran la miseria, enfermedades y el caos social. Incidir

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

en reformas sociales, posibilitó el acceso a vivienda, educación y trabajo para las familias, además de centros que atendieran las necesidades de educación y salud, sin embargo, los Trabajadores sociales evidenciaron que el acceso a estos servicios no garantiza la satisfacción y permanecían en un estado de carencia, haciéndoles comprender la necesidad de que “alguien los acompañe” para orientar y apoyar el proceso de crecimiento, es por eso que Kisnerman indica:

La COS propició el trabajo con individuos para asistirlos en sus necesidades inmediatas, con grupos especialmente formados por niños, para prevenir problemas de comportamiento; y con la comunidad, para organizarla con la finalidad de que ésta atendiera sus propios problemas. Se oponía a la intervención del Estado, argumentando que se perdía la iniciativa de los grupos voluntarios, y que la fuerza moral de los usuarios no sería estimulada. (pág. 21)

La labor y el funcionamiento que llevaba la COS, promovió la expansión y funcionamiento en Búfalo, Estados Unidos en 1870 entre los pioneros están Jane Addams y Mary Ellen Richmond, años más tarde en Toronto propone la creación de una institución para capacitar a voluntarios que duraban seis semanas, ya en el año 1918 se abrió la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Columbia en Nueva York, sin embargo ya en Ámsterdam en 1899 existía una escuela teórico-práctica sistémica en Trabajo social, esta ofrecía el curso por dos años.

En 1928 fue llevada a cabo la Primera Conferencia Internacional de Trabajo Social, en París, allí creó la Secretaría Internacional Permanente de Trabajadores Sociales. En 1956 se denominó Federación Internacional de Trabajadores Sociales, como lo indica Kisnerman :

Se estaban ya dando los primeros pasos para un cambio radical en la atención de los indigentes. Mientras en los Estados Unidos ésta quedaba en gran medida a cargo de organizaciones privadas, en Europa la seguridad social fundada en una vasta y completa legislación social en el Estado social de derecho, cubriría las necesidades de toda la población. En cambio, en América latina, España y Portugal, sería el Estado intervencionista, con la colaboración de instituciones religiosas católicas, el que pasaría a sostenerlas a través de las llamadas instituciones de bienestar social. (p 23).

Años más tarde, el modelo funcionalista predominaba como paradigma explicativo de la realidad social, este modelo según Parsons y Malinowski:

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

Los individuos actúan en la sociedad, compartiendo tipos de valores y modos prácticos y apropiados de conductas, ordenando el sistema normativo sus acciones. Quienes actúan de acuerdo con ellas, tienden a comportarse de un modo análogo y en circunstancias similares, lo que establece regularidades o equilibrios sociales, llamados funcionales, que pueden ser medidos, cuan tincados. (pág. 32).

Los comportamientos pueden establecer regularidades o equilibrios sociales como lo es la socialización y el control social, esto llevó a que el trabajo social configure las brechas que existen en la sociedad moderna, dicho enfoque fue desarrollado en la década de los 30's por la Escuela de Trabajo Social. Desde esta perspectiva individualista del funcionalismo, se avanzó en el caso social del grupo sin cuestionar el sistema social.

El psicoanálisis “destacó el efecto que producen las relaciones familiares en el desarrollo del niño, lo que llevó a que los primeros profesionales que trabajaron en esta línea psicosocial se dedicaran a la orientación de niño “(Kisnerman, pág. 36)

El paradigma funcionalista llevó a que el ejercicio de la profesión se volcara al estudio del individuo y el tratamiento de él; en los años 50's y 60's el tratamiento familiar tomó fuerza desde el enfoque sistémico, donde Virginia Satir al reconocer la naturaleza interpersonal de los problemas humanos y enfatizar la terapia en la autoestima, comunicación y relaciones con la sociedad.

La inclusión del paradigma sistémico al trabajo social por parte de “Virginia Satir, al reconocer la naturaleza interpersonal de los problemas humanos y enfatizar la terapia en la autoestima, comunicación y relaciones con la sociedad “(Kisnerman. p 36). Esta perspectiva, donde se tenía en cuenta la relación sociedad – sujeto, dio paso a las primeras intervenciones de grupos, como un medio para educar, organizar y reformar.

La etapa clásica de la profesión consolidó tres métodos tradicionales caso, grupo y comunidad, teniendo en común el eje de las necesidades humanas y la política social, esto generó un malestar dado al contenido asistencial y adaptativo, con esto se pudo establecer que no hay un solo Trabajo social, sino diversos Trabajos sociales desarrollados en base a la dignidad y respeto de la persona humana.

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

Tomando en consideración que el Trabajo Social es una profesión que se encuentra en constante crecimiento teórico-práctico, es pertinente hacer una breve conceptualización de los métodos de intervención tradicionales que han construido el quehacer profesional desde sus inicios.

Método	Definición
Trabajo Social de Caso	<p>Este método se basa en la individualización del proceso de desarrollo del individuo, dado la perspectiva funcionalista en donde el individuo tiene que ajustarse a la sociedad a través del condicionamiento del comportamiento, haciendo énfasis en el enfoque sistémico orientado a la familia.</p> <p>El Trabajo Social de casos es un servicio personal proporcionado por Trabajadores calificados a individuos que requieren ayuda especializada para resolver algún problema material, emocional o de carácter. Es una actividad disciplinada que requiere una plena apreciación de las necesidades del cliente en el lugar que ocupa en su familia o en la comunidad, (Barreto, Benavides, Garavito y Gordillo, 2003, pág. 114).</p> <p>Algunos de las técnicas e instrumentos es la entrevista, registros y documentos, recurso de la comunidad.</p>
Trabajo Social de Grupo	<p>Este método puede ser comprendido como el que ayuda al funcionamiento en la sociedad, este debe tener en cuenta la necesidad de los individuos del grupo.</p> <p>“Se entendía que con una conducción adecuada, el grupo como fuerza social y psicológica, era un instrumento para enseñar a la gente, para prevenir patologías sociales, capacitar para la formación de líderes y la vida en democracia y contribuir al crecimiento de lo individual” (Kisnerman, p 36).</p>

	<p>“Este nació con el fin de satisfacer necesidades sociales durante el humanitarismo que influyó en el movimiento organizador de la caridad, al crear una conciencia de ayuda a la clase trabajadora, no solo cuando el individuo estuviera enfermo, desvalido o cesante, sino también para que compartiera y se recreará con amigos en ambientes adecuados durante su tiempo libre” (Contreras, 2003, p 1)</p>
Trabajo Social de Comunidad	<p>Grace Longwell Coyle fue una de las pioneras del Trabajo social de grupos, contribuye a la extensión de trabajo grupal en otras áreas.</p> <p>Según Moix, el Trabajo social de grupos hace referencia a “el método de trabajar con la gente en grupos de dos o más personas, para el aumento de su enriquecimiento personal o de su funcionamiento social y el logro de otros fines socialmente deseables. Se funda en el conocimiento de la necesidad que los individuos tienen unos de otros y de su interdependencia, de ahí que, además para facilitar el logro de metas socialmente deseables, se use para reducir o eliminar el bloqueo de la interacción social”.(Barreto Benavides, Garavito y Gordillo , 2013, p 128).</p>

Cuadro N 1. Métodos de Trabajo social.

6.1.3.1 Trabajo Social de Grupo

El método de trabajo social de Grupo es considerado un método profesional del trabajo que ha cogido fuerza, pues su evolución histórica ha pasado por varias etapas donde sus acciones han sido desde lo

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

paliativo, educativo, hasta llegar a la investigación. Actualmente el método de Grupo es considerado “un proceso que por medio de las experiencias busca capacitar al individuo, para que conozca su realidad objetiva y la forma de actuar sobre su estructura social” (Contreras, 2003 pág 13).

A partir de esa interacción e interrelación con lo social, le permite a el sujeto, solucionar problemáticas que emergen desde su dimensión personal, familiar, grupal y comunitaria, potencializando sus capacidades y mejorando sus niveles de vida.

La importancia que el grupo tiene, es ser relevante y significativo ante la comunidad a la que pertenece, que tenga un valor social del cual pueda hacer uso para llegar a fines comunes, realizar actividades en pro del grupo, resolución de problemas, en un accionar dinámico con los miembros e integrantes del grupo social o familiar.

El método de grupo, pretende enfocarse en el desarrollo personal del individuo por medio de la asociación voluntaria y el crecimiento del grupo, mediante un sistema socioeducativo que impulsa al hombre a compartir sus intereses con los demás. Como indica la autora Yolanda Contreras, en su libro, el “Trabajo social de grupos”, dentro de este método, existen dos procesos entendidos como una sucesión de etapas durante las cuales se cumple un objetivo: Educativo y Sociológico, (Contreras, 2003) menciona que

El proceso sociológico significa la capacitación del individuo dentro del grupo para su vida social; a su vez el educativo significa la instrumentación de los miembros del grupo para obtener el proceso sociológico. Para lograr estos procesos se sigue un sistema (etapas de investigación, formación, organización, integración y evaluación), el desarrollo individual, está comprendido dentro de un marco teórico que se caracteriza por la personalidad de cada miembro. (p.15)

Es importante resaltar el valor que tiene el método de trabajo social de grupo, pues tiene un amplio desarrollo en lo social y en el manejo y adaptabilidad a situaciones y acontecimientos concretos. Para llevar a cabo las operaciones, con resultados positivos se aplican técnicas del trabajo social de grupo, señalando que estas técnicas dependen de la relación que se lleve a cabo entre trabajador social y con los miembros del grupo, o con la institución. Las técnicas de grupo deben ser aplicadas en la intervención de problemáticas, necesidades, pues es un método que surge a medida que se va desarrollando la teoría,

las situaciones, los contextos y la experiencia.

En definición del concepto, citando a Yolanda Contreras (2003), “Dicho trabajo es un método de educación socializante, en donde se refuerzan los valores del individuo, ubicándolo en la realidad social que lo rodea para promover su cooperación y responsabilidad de una acción integradora en un proceso de desarrollo.” (p. 18)

Es de esta manera que, desde una acción organizada con fines socioeducativos, promueva al ser humano como un agente activo dentro de un grupo, capaz de contribuir, aportar y optimizar capacidades de los miembros e integrantes, con el fin de cumplir con fines y objetivos comunes, alcanzando mejores niveles de calidad de vida.

Todas las personas forman parte de distintos grupos sociales, pues prevalecen intereses comunes que interactúan para el beneficio de todos. Como la agrupación es necesaria para la vida, se toman en cuenta la siguiente clasificación de grupos según Yolanda Contreras (2003):

- Grupos primarios y secundarios

Esos grupos son los que caracterizan por su tipo de relaciones, más cercanas, íntimas y personales, que surgen de una comunicación permanente, configurando el rol que desarrollan dentro del grupo, Un grupo primario es la familia, la primera experiencia en grupo se tiene con ella, incluyendo las actitudes, los roles que identifican al sujeto durante su desarrollo de vida.

- Grupos según su forma de interacción

Es aquel grupo espontáneo que surge naturalmente, de manera espontánea sin que nadie lo presiones, pues se conforma a partir de personas con edades e intereses en común, conformando relaciones cercanas, afectivas y manteniendo un vínculo cerrado. Dentro de esta categoría también se encuentran los grupos obligatorios, que corresponde a la vinculación de la persona a partir de circunstancias diversas o ajenas a los intereses personales, sino al contrario priman los intereses de un control y normatividad superior que desarrolla un rol superior dentro del mismo grupo.

- Grupos motivados

Son aquellos grupos en donde los integrantes se vinculan a partir de unos objetivos e intereses

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

planteados desde un inicio y que pretenden hacer parte y encajar socialmente a partir de esta vinculación

- Grupo Preformados

Este grupo se conforma por personas que ya se conocen entre sí y mantienen relaciones afectivas, existe un líder que lo integra, asegurando la estructura del grupo y promoviendo el bienestar del mismo.

- Grupos formales e informales

El grupo *formal* se estructura por normas compartidas respecto a los objetivos planteados, asegurando a los miembros su rol específico, la seguridad brindada a través de estatutos y reglamentos., por otro lado , el grupo *informal* está conformado por personas las cuales hacen lo que desean con responsabilidad, libertad y decisión autónoma.

- Grupos Organizados

Son aquellos grupos en donde existe una estructura y una división de trabajo, definiendo sus funciones y roles para lograr conseguir metas productivas, pues cada uno hace parte de una estructura en donde todos dependen de la función que realicen los otros miembros y viceversa.

- Grupos abiertos y cerrados

- El grupo abierto, permite el ingreso y el egreso de los miembros.
- El grupo cerrado no permite la entrada de nuevos miembros pues busca el prestigio y el poder por temor a los cambios que se puedan dar.

- Grupos Voluntarios

Se conforman por un grupo de personas que se ofrecen voluntariamente para lograr un fin determinado, la concurrencia de los miembros es libre y voluntaria

6.1.2.3 Trabajo social Contemporáneo

El Trabajador social debe asumir su formación profesional, a partir de los nuevos contextos y problemáticas sociales que se presentan en la sociedad actual, permitiendo que su rol en el momento de la intervención aplicando su conocimiento y relación con las teoría entendiéndolas como “una forma de intervención basada en el conocimiento científico social, a la que se le atribuía la capacidad de cambiar

las relaciones sociales indeseables, ahora llamadas disfuncionales, desadaptativas o problemas sociales” (Malagón, 2012, Pág. 291).

Es importante que se establezca una relación entre el conocimiento y la acción, permitiendo hacer transformación del objeto de intervención desde el campo profesional, identificando problemáticas sociales, lectura de los contextos complejos y de esta manera reconceptualizar la intervención social como un campo social interdisciplinario, un espacio de análisis y como un acción social que genera conocimiento, “ en el trabajo social contemporáneo encontramos la presencia simultánea de los distintos métodos de atención en los procesos de intervención social , que se realizan adecuados a las condiciones actuales” (Tello, p11).

En esta era contemporánea, como lo veníamos mencionando el trabajador social deberá enfrentarse a nuevos contextos para desarrollar su intervención social, por lo que vale la pena preguntarse, ¿cuáles son estos nuevos escenarios donde se desenvuelve profesionalmente el trabajador social?, para dar respuesta citamos a Carballada, (2002) , quien da cuenta que:

[...] “los nuevos escenarios de intervención en lo social se encuentran atravesados por una serie de rasgos que es necesario analizar. Se caracterizan por ubicarse en una dimensión espacio-temporal relacionado con la denominada “crisis de la modernidad”, lo que implica una serie de fisuras y continuidades en conflicto. Por otra parte esta nueva situación, que estaría desarrollándose desde hace aproximadamente treinta años, requiere una nueva agenda para la intervención en lo social que abarca una serie de temas relevantes: La aparición de nuevos interrogantes, el surgimiento de nuevos aspectos institucionales, la emergencia de nuevas problemáticas sociales, y la consecuente aparición de nuevas formas de comprender y explicar lo social que se transforma en otras y diferentes perspectivas de las ciencias sociales. A su vez, todos estos cambios impactan en forma relevante en la intervención, ya que la demanda de nuevas modalidades, formas, instrumentos y métodos traen como consecuencia nuevos aspectos teóricos. La aparición de nuevas formas de análisis de la cuestión social abre panoramas hasta hace poco tiempo impensados e inexplorados... A su vez, algunos autores han presentado el contexto actual en términos de la aparición de la “nueva cuestión social”, donde sobresalen especialmente la ruptura de lazos sociales, la fragmentación social y, en definitiva,

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

nuevas formas del malestar que se expresan, entre otros campos en la comunidad en tanto espacio de construcción de cotidianidad, certezas e identidades. (Estrada V. 2011)

Es a partir de estas nuevas concepciones del quehacer profesional en un ámbito contemporáneo, donde emerge la necesidad de generar un conocimiento social que fundamente la intervención profesional en lo social, a partir de un saber y un hacer que fundamenten y aporten a la construcción y el desarrollo de la profesión.

Desde esta perspectiva, el trabajo social debe responder de una manera eficaz los requerimientos de la realidad social, es de esta manera que la reconceptualización del trabajo social a la práctica profesional a los sectores oprimidos. Los movimientos sociales tuvieron gran influencia en la nueva conceptualización de trabajo social, dejando ver los nuevos requerimientos que surgen al interior de las comunidades dado a los contextos sociales y económicos de capitalismo.

Es así como Vélez (2003) afirma que:

Resignificar el Trabajo social contemporáneo, fundamentando su especificidad en la esfera que la producción de conocimiento exige, implica aportar en la elaboración teórica y con rigor y espíritu crítico y avanzar en la comprensión (global - particular) de lo social, eliminando las tensiones presentes en la relación teoría-practica (pág. 19).

En este sentido se puede establecer diferentes posturas para analizar entre la articulación de la teoría y práctica, la primera se asume que es la práctica como centro y razón de la profesión. Por lo tanto, la teoría y la práctica son acciones que van encaminadas a la búsqueda del conocimiento, dado que la práctica puede ser una acción racional y está llevada al análisis aporta conocimiento.

En este contexto, el trabajo social empezó a valorar la práctica como fuente de conocimiento científico, adoptar esta mirada posibilitó valorar el contexto histórico – social de las comunidades y ser utilizado como referente para la creación de métodos propios, igualmente se pudo establecer que las necesidades sociales están ligadas a expectativas o aspiraciones simbólicas y culturales “ desde este punto de vista cognitivo es necesario cambiar la perspectiva de lo observable, lo medible, lo verificable y darle cabida a la posibilidad de nombrar el mundo de lo intangible y lo posible “ (Vélez, 2003,p 38) .

Las políticas económicas neoliberales fueron importantes para analizarlas, dado a la fragmentación social que provoca agudizando los problemas sociales de las comunidades, en este caso el Trabajo social

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

visibiliza la importancia de trabajar en la construcción de alternativas que permitan que las poblaciones puedan crear agencia y buscar el desarrollo social , el trabajo social comunitario debe comprender el sentido de la acción de las sujetos y generar espacios de construcción , dando paso del trabajo con el individual a lo colectivo.

En la actualidad las situaciones sociales emergentes “exige problematizar la cuestión social reconociendo la territorialidad y temporalidad de los conflictos, las alianzas y rupturas que se establecen entre los actores y la forma en la que sus experiencias y vivencias inciden en la construcción de la realidad “(Vélez, 2003, p 67) Por esto, es necesario que las nuevas comunidades puedan desarrollarse dentro del respeto, reconocimiento de la pluralidad, esto requiere que el profesional reconozca la pluralidad de las identidades y las dinámicas que se pueden encontrar en los procesos comunitarios brindando solidez para el desarrollo de teorías, metodologías y proyectos sociales.

Dado a todo el proceso de tejido social, que demanda el quehacer del Trabajador social el trabajo de las acciones colectivas en el marco de los Derechos humanos, potenciando la acción colectiva fortaleciendo los vínculos sociales. La realidad social que hoy emerge permite pensar en la necesidad de reconstruir las condiciones de vida de los diversos sectores de la población, pero así mismo implica que se trabaje de mano con la comunidad estableciendo puentes que permitan visibilizar problemas y a su vez ejecutar acciones que garanticen el desarrollo tanto individual como colectivo.

A modo de conclusión, el Trabajo social tiene como uno de los desafíos según Vélez (2003):

De reconfigurar los métodos de trabajo social potenciando el Trabajo en redes desde una perspectiva integracionista y global que posibilite trascender los espacios micro sociales de supervivencia – donde ellos generalmente actúan- estimulando su conexión con otros escenarios y actores para que, a través de la interacción y el establecimiento de lazos internos y externos, de solidaridad y colaboración, enfrente las situaciones amenazantes (p 68).

7.1.2.4 Trabajo social empresarial- organizacional

La intervención profesional del Trabajo social en el campo Organizacional y empresarial, tiene una mirada dirigida hacia el ámbito Humano, pues está centrada en visibilizar las estrategias y programas

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

para lograr el bienestar social laboral, a través de la importancia que se le brinda a los planes, programas, políticas sociales, enfocadas hacia el entorno laboral, comunitario, familiar y ambiental.

En el marco del bienestar laboral se encuentra ligada la intervención del profesional, siendo esta una acción vital en el ámbito empresarial, en el bienestar social de organizaciones privadas o públicas se ha orientado hacia la promoción del crecimiento personal y profesional de los(as) trabajadores(as) y sus familias, al tiempo que incide en el fortalecimiento de un clima laboral adecuado y en el desarrollo social y ambiental del entorno inmediato a la empresa. (Pérez L, Díaz Y, 2014. pág. 126)

El trabajo Social Organizacional empieza a tomar fuerza, pues se evidencia que es una carrera que tiene fuerza para el desarrollo económico, cultural, laboral y social por lo tanto, "los(as) trabajadores(as) sociales en este campo deben tener competencias indispensables como ser analíticos, reflexivos, líderes, que manejen adecuadas relaciones interpersonales, disciplinadas y comunicativas, a fin de facilitar la labor desarrolladas en las empresas desde los Departamentos de Bienestar Laboral o Recursos Humanos, según sea el caso." (Pérez y Diaz, 2014, pag 14).

En el ámbito organizacional, la intervención profesional en este campo comienza a dar resultados positivos en diferentes áreas, dándole la importancia no solo a el sistema productivista de las empresas, sino a las interacciones y relaciones que surgen dentro del entorno laboral y de qué manera estas relaciones se podrían seguir optimizando para conseguir un clima laboral efectivo y a la vez una calidad de vida para los empleados, pues como humanos se está sujeto a dimensiones externas e internas que estarían relacionadas con el desarrollo de sus capacidades, competencias y su beneficio laboral, la gestión del talento humano es “un elemento más del complejo proceso de administración de empresas, que asimila cierta técnica como las relaciones humanas, las relaciones públicas, los estudios de productividad” (Malagón & Leal, 2006, p. 52)

Hoy en día, el trabajo se ha considerado una actividad eminentemente humana, siendo la empresa el sitio de desarrollo del individuo. El trabajo social dentro de la empresa considera el factor humano como la base para el avance empresarial, por lo tanto, toda su actividad va enfocada al desarrollo y bienestar del colaborador dentro y fuera de la organización.

El ejercicio de la profesión dentro de la empresa genera una reflexión por parte de las organizaciones sobre la importancia del bienestar humano y social, en este caso exige romper con el modelo tradicional funcionalista y aportar alternativas para el crecimiento no solo del colaborador si no de su entorno.

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

Dentro de las empresas el clima organizacional es de vital importancia según Arbeláez (2008)

El cual el Trabajador Social realizará el papel de mediador entre el nivel directivo de la empresa y el nivel operativo; a partir de una sólida formación académica está en posibilidades de enfocar su labor en el área empresarial, a elevar la productividad partiendo del reconocimiento del recurso humano, ya que éste tiene la capacidad de proyectarse socialmente como un profesional íntegro, pensante y racional; desde el punto de vista humano, ético, académico y político; con sensibilidad social, mentalidad amplia, abiertos al cambio, fortalezas para el trabajo en equipo e interdisciplinario; con perfil investigativo; capacidad crítica, reflexiva, argumentativa y sistemática. (pág. 84)

El trabajador social en el campo organizacional debe comprender que las personas que integran la empresa tienen contextos socioeconómicos distintos con normas, valores y patrones de conducta diferente es por eso que “el Trabajador Social debe planear sus acciones con base en la situación, características y condiciones reales de los trabajadores, para así orientar los esfuerzos hacia logros concretos.” (Arbeláez, p 88), que favorezcan el capital humano y la empresa, partiendo de que este bienestar laboral puede servir con motivador para el eficacia y eficiencia de la labor del colaborador.

La intervención del Trabajador social en las empresas,” reconoce que los trabajadores son algo más que un simple factor de la producción, son seres humanos que tienen que alcanzar la plenitud en todos los aspectos.” (Mesa, 2015, p 64). Es importante la resignificación del espacio laboral para así poder generar buen clima para el colaborador y el contexto que lo puede rodear, es por esto que el Trabajo social organizacional visibiliza la importancia que tiene el “trabajo” y la remuneración que va detrás de esta actividad para el desarrollo y satisfacción de las necesidades.

8. INTERVENCION

La intervención se entiende como una forma de acción, consciente y deliberada, que integra supuestos ideológicos, políticos, filosóficos, en el mismo sentido, el proceso de intervención puede devenir en objeto de investigación (Grassi, 1995, pág. 42) aportando características propias.

El concepto de intervención varía según las tendencias clásicas que han marcado la historia, según Quintero Velásquez (2004): En el siglo de la incertidumbre, emerge una discusión que compete a todas las ciencias sociales y humanas: el replanteamiento del concepto de intervención, término procedente de la medicina, de carácter directivo, intrusivo, por el cual se conciben denominaciones más acordes con los procesos colaborativos y cocreadores, pero que a su vez, recojan la tradición de Trabajo Social (pp. 29 - 31), por ello, la intervención supone un proceso a partir del conocimiento que se desprende de la problemática identificada, mediante la comprensión interna de los hechos sustentada en teorías dándoles un valor explicativo.

Esta expresión se ha introducido en el campo de las prácticas sociales para designar el conjunto de actividades realizadas de forma más o menos sistemática y organizada para actuar sobre un aspecto de la realidad social con el propósito de producir un impacto determinando. Toda forma de intervención social se apoya en referentes técnicos, necesita de métodos y técnicas de acción, y tiene una intencionalidad que viene dada por el marco ideológico, político o filosófico/operativo, se configura de acuerdo con un modelo cuatridimensional que comporta el sujeto de intervención, aquello sobre lo que se interviene y la categoría o forma de intervención (Ander-Egg, 2009, pp. 63-64)

La intervención parte de los valores filosóficos y los principios éticos de los Derechos Humanos de la dignidad a la persona debe ser vista como la acción transformadora de la realidad, a partir de la aplicación de lo teórico-práctico en situación dado a esto, Olga Lucía Vélez (según citado en Quintero Velásquez, 2004), declara:

En sintonía con lo anterior y buscando contribuir con la apertura conceptual que tiene que operarse en el lenguaje profesional contemporáneo (teórico y metodológico), propongo la eliminación del término "intervención", reemplazándolo por el de actuación. Entendiendo la misma como el conjunto de actos, prácticas y procesos condicionados por interacciones y mediaciones

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

sociales (internas y externas) que estructuran la especificidad de Trabajo Social, y cuya elección no es ajena a las nociones, visiones o posturas que sobre la realidad, la profesión y la acción social se tengan. La actuación profesional tiene un marco intencional estructural y contextual que la hacen posible, (p.54)

La acepción moderna de intervención social recrea las nuevas tendencias en intervención, plantea las categorías de intervención, -indirecta y directa De acuerdo con Cifuentes (2012), "en la intervención se relacionan dialécticamente conocimiento, acción, transformación; se desencadenan dinámicas de participación y empoderamiento en procesos regionales y locales" (p. 5) visibilizando situaciones que precisan de la intervención del profesional para transformar, mejorar o superar las dificultades, potenciar las capacidades y recursos, incurriendo en las situaciones individuales, grupales o comunitarias.

El proceso de intervención está sujeto a la complejidad y del movimiento, de los aspectos específicos de cada etapa del método y de su simultaneidad,

Por otro lado, Barg, (según citado en Quintero Velásquez, 2004) señala.

Estamos planteando la necesidad de usar la investigación como herramienta cotidiana en la intervención, dejando de lado actos voluntaristas para introducir aquellos que constituyen situaciones de estudio, de investigación, de indagación, conociendo 'el tiempo-ahora' de la familia, su historia, sus tradiciones, su situación actual y anticipar la futura, (p. 105)

La intervención profesional que se asienta en un contexto social, histórico, político, económico y cultural de la realidad social que es dinámico, por ende, desde la profesión la intervención debe ir ligada a la lectura crítica, creador prácticas orientadas a la formación de sujetos sociales, políticos y éticos capaces de generar procesos sociales de concertación, diálogo y reivindicación en torno al desarrollo y calidad de vida humano en el marco de los derechos humanos.

9. REDES

El hombre tiene una necesidad permanente de relación con el mundo por eso “las redes son el símbolo de complejas relaciones que superan la secuencia de tiempo - espacio y sugiere una relación limitada “(Madariaga C, Bello, R & Sierra, O. 2003. pág 6), Se entiende entonces que las Redes superan cualquier límite o barrera espacial, convirtiéndose en puentes que permiten fomentar vínculos y alianzas con otras personas de una manera más cercana, a tal punto de que se comienzan a construir conectividades y relaciones con otras personas las cuales poseen intereses, objetivos o fines en común.

El término red es un constructo sociológico que empieza a ser utilizado en la segunda mitad de los años cincuenta en el ámbito de la cultura antropológica de los países del Norte de Europa, para representar el tejido de contactos y relaciones que la persona construyen en torno a ella en la cotidianeidad. (Barnes, 1972) Aunque también se puede definir como “una metáfora que permite hablar de relaciones sociales aportando características de contención, sostén posibilidad y manipulación, tejido, estructura, densidad, extensión, control, posibilidad de crecimiento, ambición personal y colectiva, fortaleza, etc. tomados en préstamo de su modelo material”. (Marcelo Packman 1995). La red, es tomada como el pilar del manejo y fortalecimiento de conexiones y vínculos para el desarrollo y funcionamiento de las personas en constante construcción de sí mismos y en sociedad.

Actualmente la cultura visualiza al sujeto como red de interacciones, ampliando la red como un tejido que lleva un orden particular que se puede ver y analizar, según Dabas

Las singularidades no son partes que suman para obtener un todo, sino que construye significaciones en la interacción; en que una organización compleja, es un sistema abierto de altísima interacción con el medio, donde el universo es un entramado relacional (Dabas, 1998, pág. 29).

Por tanto, la red posibilita las relaciones sociales entre la gente, los grupos, las organizaciones y las comunidades, estableciendo que las redes siempre han girado dentro de los entornos donde se ha desarrollado el hombre en su historia universal; Dado a la necesidad de socialización del sujeto, nace el interés por desarrollar estrategias de supervivencia, es decir, diseñando una organización en red, que permita fortalecer los vínculos y establecer cuáles son las relaciones más cercanas que participan dentro del proceso de desarrollo humano y social.

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

Se tiene en cuenta la definición de Barnes (como se citó en Campos, 1996) quien precisa que “el término de Red, se presta a evocar el conjunto de relaciones y vínculos en los cuales la persona se encuentra inmersa”.

Al sujeto dentro de la red se le concibe como un sujeto en constante interacción con otros capaz de influenciar y ser influenciado, por esto es importante hacer un análisis del sujeto en relación con su medio, como lo es la familia, los amigos, su entorno laboral, así poder interpretar cómo es la relación con el medio y entorno en el que interactúa habitualmente.

Se transcurre toda la vida haciendo parte de dichas Redes, que ayudan a formar la identidad social y el complemento de las otras personas que están en sociedad, es algo como: “Existimos en función de un otro. Somos en función de dicho otro”.(Mónica Chadi,1997)

Es desde esta definición del concepto y ligado a esté donde podemos dar cuenta que la concepción de la persona como sujeto en interacción con otros, es capaz de influenciar y ser influenciado, permitiendo abrimos a somos un tejido de relaciones y vínculos que se correlacionan y que permiten dar paso a las causalidades, circunstancias y problemáticas que surjan dentro de su grupo.

9.1 Redes Sociales

El ser es un sujeto eminentemente político y social, esto lo lleva a desenvolverse en diferentes contextos sociales, de acuerdo con Elkaim (como se citó en Chadí, 2007) “la red social es un grupo de personas, miembros de una familia, vecinos, amigos y otras personas, capaces de aportar una ayuda y un apoyo tan reales como duraderos a un individuo o una familia. Es, en síntesis, un capullo alrededor de una unidad familiar que sirve de almohadilla entre esa unidad y la sociedad.

El concepto de redes sociales se ha venido desarrollando desde diversas disciplinas como la psicología, la sociología y otros campos de las ciencias sociales y exactas, por ello se ha tornado compleja la comprensión de estas

Dentro de esta “red social” se pueden visualizar las relaciones y los espacios donde se desenvuelve el sujeto a diario, como puede ser el trabajo, los amigos, el sitio donde habita y la familia. Todos estos actores contribuyen con el proceso de socialización por el que atraviesa el sujeto durante su ciclo de vida.

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

Estas relaciones que surgen dentro de la red social pueden ser denominadas como “puentes” dado a la cohesión que debe existir, comunicación y vínculos para fortalecer la red. La correcta unión y cohesión posibilita el tejido humano, logrando la construcción del espacio personal del individuo de acuerdo con Chadí (2007 “los indicadores funcionales de una red social, son aquellos que permiten la colaboración que respete el accionar interdependiente de cada componente. Como “una membrana elástica y flexible que facilite el movimiento, pero que conserve la resistencia necesaria para desmembrarse “ (pág 28)

La red social del individuo permite hacer un análisis detallado acerca de las dinámicas que surgen dentro del área social - personal del individuo y la manera como esté contribuye o afecta el desarrollo del sujeto, además permite visibilizar los recursos con los que cuenta el individuo en relación a los institucional, humano y económico.

“es la forma de interacción social continuas, donde hay un intercambio dinámico entre personas, grupos e instituciones, con el fin de alcanzar metas comunes en forma colectiva y eficiente, constituyen un sistema abierto y en construcción permanente que involucran a individuos o grupos que se identifican en cuanto a las mismas necesidades y problemáticas y que se organiza para potenciar sus recursos por medio del intercambio y el reciclaje de experiencias en múltiples direcciones. (Madariaga, Abello y Sierra, 2003. pág 15,).

Es en ese sentido que puede entenderse que las personas que conforman una Red social son las que les dan la razón de ser de la misma, articulando de esa manera los intereses y finalidades de cada uno de los actores sociales involucrados y configurando a la Red social como un mecanismo de supervivencia que proporciona bienestar personal y grupal, frente a situaciones adversas, en las que se encuentran involucrados.

Mónica Chadi (2000) por medio de la perspectiva sistémica relacional clasifica las redes sociales en primarias, secundarias e institucionales, invitando darles la importancia y visibilizarlas al momento de realizar la intervención profesional del trabajo social.

A partir de la clasificación de redes mencionada por Chadi, retomamos el concepto de Redes institucionales, puesto que, desde una mirada organizacional, la intervención del trabajo social, pretende promover la satisfacción y el bienestar laboral.

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

Otro rasgo de las redes sociales según Bronfenbrenner (1979) como lo menciona Campos, es al sujeto dentro de la red se le concibe como un sujeto en constante interacción con otros capaz de influenciar y ser influenciado, por esto es importante hacer un análisis del sujeto en relación con su medio como lo es la familia, los amigos, su entorno laboral así poder interpretar cómo es la relación con el medio en el que interactúa habitualmente.

Partiendo de la interacción permanente que tiene el sujeto con los ambientes que socializa, se toma el ambiente como un conjunto de estructuras en serie. Bronfenbrenne, establece los siguientes niveles que se pueden observar dentro de las redes sociales:

1. Mesosistema: Las relaciones entre estos microsistemas inmediatos en los cuales está inmerso el sujeto. (familia, escuela, trabajo, barrio, etc.).
2. Exosistema: se ubican los entornos en los cuales el sujeto no está presente, pero es influido por ellos
3. Macrosistema, el más externo de los círculos concéntricos, el autor ubica los factores socioeconómicos y culturales de carácter macro social

Según Dabas (1995) estos son los Métodos de abordaje en red

Método	Descripción
Movilización	Se describe como el rastreo trascendencia de límites y apertura de relaciones estables
Rastreo	Restablecer las relaciones bloqueadas por las personas de la red que no han tenido contacto previo,
Trascendencia de límites	Busca atar o crear canales entre las personas de la red. Esto se puede aplicar tanto a las funciones como a las personas

Cuadro No 2 Métodos de abordaje en red

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

Estos métodos contemplan los conocimientos y el contexto del individuo para trabajar, es importante identificar los vínculos positivos y negativos dado que las relaciones que se generen al interior de la red social son importantes y contribuyen a la formación del sujeto.

Según Campos (1996) las características específicas de las redes que conciernen a Trabajo social son:

1. El sujeto construye naturalmente su propia red, la cual está constituida por un tejido de relaciones y vínculos relacionados directamente con el ambiente frecuentado, en este caso pueden ser la familia, amigos, colegio, trabajo o relacionadas con prestadores de servicios.
2. Necesariamente la red no es sinónimo de grupo, es decir que la red puede comenzar a través de una persona, este sería denominada cuellos de botella.
3. La red constituye la dimensión espacio-temporal del sujeto, en el territorio se configuran una serie de vínculos, el cual se transforma en un sistema afectivo y de comunicación, por lo tanto, esta red está en continua transformación brindándole identidad al sujeto.
4. Las redes se colocan en un nivel intermedio entre el individuo con sus características individuales y las instituciones sociales.
5. Las redes pueden ser un poco funcionales, es decir puede representar dos cosas diferentes, una es servir de apoyo para el desarrollo del sujeto y otra, es mantenerlo en la marginalidad donde la red lo aísla sin brindar una satisfactor a la necesidad.
6. La red tiene la particularidad de los vínculos que componen la red son de vital importancia para comprender el comportamiento del individuo.
7. Las redes brindan a los sujetos servicios en relación a sus características, en algunos casos pueden ser materiales o inmateriales, fortaleciendo en el sujeto el proceso de desarrollo. Se debe tener en cuenta el tipo de vínculos existentes, si el vínculo es fuerte brindan apoyo emotivo como lo es el apoyo psicosocial, la seguridad y la protección social, mientras que las redes con vínculos débiles permiten que el sujeto tenga acceso a recursos instrumentales. Estos recursos no son necesariamente proporcionados por la familia.

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

8. La red puede servir como base de transformación del sujeto, en el caso que uno de los integrantes de las otras redes no estén disponibles o no quieran, la red también puede proporcionar una ayuda psicosocial por medio de profesionales.

9. La existencia de una red y de los lazos relacionales, no significan necesariamente el desarrollo o satisfacción del sujeto, es necesario hacer una verificación del potencial de cada red o lazo formado.

10. Cuando la primera intervención de ayuda, proviene de la familia o de la red de relaciones íntimas, por lo general necesitan de un seguimiento, orientación o recursos económicos.

De acuerdo con Mony Elkaim (1989) (como se citó en Gil, 2015) define las redes sociales como un grupo de amigos y vecinos con la capacidad de aportar ayuda a su familia o sus integrantes. Con base en las experiencias de trabajo en red que documenta, se encuentra el trabajo con familias en conexión con sus redes barriales.

El ejercicio o la intervención del Trabajo social, posibilita la creación de redes institucionales que complementan todo el proceso de redes para el desarrollo del individuo, uno de los beneficios del trabajo en red es la posibilidad de intervenir desde lo individual e incidir a nivel social, es en este caso , que Ocampo afirma (1996)

“La red de un sujeto viene considerada como la reconstrucción unitaria y dinámica de todas sus relaciones, aunque se constata una tendencia a reducir el trabajo de redes al trabajo con la familia, o exclusivamente con los vecinos o amigos o a hablar de redes como sinónimo de familia. (pág. 34)

Por tanto, el trabajador social debe reconocer el crecimiento de los índices de vulnerabilidad y por ello debe realizar y buscar estrategias que contribuyan con el desarrollo del sujeto, por eso “desde la intervención profesional resulta necesario abordar las redes, reconocer sus características sus aportes a las colectividades, la incidencia positiva en problemáticas de tipo estructural cuando son fortalecidas y se logran hacer visibles las voces de los actores.”(Gil, 2015, pág. 187)

Para concluir, se resaltan la composición de las redes, dentro de este modelo de intervención según los siguientes autores:

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

Autor	Red Primaria	Red Secundaria	Red Institucional
Mónica Chadi	<p>Las Redes primarias se fundan en todos aquellos vínculos “personales” de un individuo. De todo el mapa relacional de una persona, las redes sociales son sus lazos ya que integran sus “uniones más estrechas.</p> <p>Los lazos que conforman estas relaciones dentro de esta Red primaria se distingue: La Familia, Familia Ampliada, Amigos, Vecindario.</p>	<p>Las redes secundarias son aquellas que se desarrollan en los “círculos meso y macrosistémicos” cuando los seres humanos se encuentran privados de integrar los mismos, se instala la desorganización descripta. Se define a las Redes Sociales Secundarias como las relaciones entabladas en el macrosistema, Se pueden distinguir dos tipos de grupos: Uno más próximo a las redes primarias, pero cuyas relaciones se entablan más periféricamente, entre este se encuentra: Grupos Recreativos, Relaciones laborales o Estudio, Relaciones comunitarias y Religiosas.</p> <p>En Segundo lugar se encuentran las denominadas Redes Institucionales, las cuales se halla en el sistema externo, respecto al círculo interior micro-sistémico. Estas redes están integradas por instituciones que brindan servicios educativos, asistenciales y de control social, entre estos están: Escuela, Hospital o Equipos de Salud, Sistema judicial.</p>	<p>La Red Social, desde el micro-sistema de la familia nuclear hacia las redes más alejadas como son las instituciones, determinando que estas no generan un consenso ecológico de inclusión.</p> <p>Las Redes Institucionales se definen como Organizaciones, gestadas y construidas para cumplir con objetivos específicos, que satisfagan necesidades particulares del sistema usuario, necesidades que son puntuales y deben ser canalizadas dentro de organismos creados para tales fines.</p> <p>Las instituciones poseen una “estructura institucional” configurada por un “Organigrama” que define las jerarquías, las relaciones recíprocas y el rol de cada uno de sus miembros. Así también su funcionamiento está determinado por reglas, pautadas acorde a los objetivos de la institución que se deben cumplir.</p>
José Francisco Campos Vidal	<p>Representan la unidad de vida social compuesta por sujetos unidos</p>	<p>El territorio es un componente importante, dado que proporciona subjetividad en grupos y organizaciones colectivas. El</p>	<p>El sistema de servicios sociales, sanitarios y educativos, considerándolos como una red potencial de carácter secundario y</p>

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

	<p>relacionalmente y compuestos por la familia, los amigos, los vecinos, los compañeros de trabajo, puede determinar la integración o la exclusión del sujeto. En esta el trabajo social busca apoyar a la persona para ubicar a la persona en una red, integrándola con apoyo externo o sino con una red artificial.</p>	<p>profesional dentro de esta debe trabajar con la realidad social de la colectividad buscando la posibilidad de crear grupos u organizaciones.</p>	<p>formal. El producto de trabajo en red del trabajo social es el propio servicio u organización de pertenencia del trabajador social, entre diversos servicios o entre el propio servicio y otras organizaciones y grupos comunitario</p>
<p>Mony Elkaïm</p>	<p>Este refiere a que la red primaria como la intersección de la vida privada y vida pública, y por ello un lugar privilegiado de intervención en salud Es una entidad micro sociológica constituida por un conjunto de individuos que se comunican entre sí a</p>	<p>La red secundaria se define a partir de una acción o actividad en una institución también la describe como el conjunto de personas reunidas alrededor de una misma función en un marco institucionalizado tal como una cooperativa,un sindicato, un club social.</p>	

	partir de todo contexto institucionalizado. Es la totalidad de los parientes, amigos, vecinos que ella frecuenta.		
--	---	--	--

Cuadro No. 3 Composición de las Redes

9.2 Redes Institucionales

Según Mónica Chadi refiere que “las redes institucionales” se definen como organizaciones gestadas y constituidas para cumplir con objetivos específicos, que satisfagan necesidades particulares del sistema usuario; necesidades que son puntuales y deben ser canalizadas dentro de organismos creados para tales fines” (2007. pág 58). Esta red se caracteriza por tener una estructura jerárquica y está determinada por reglas y normas que apuntan directamente a los objetivos de la institución, además tiene uno limitantes como son la difusión y la rigidez, teniendo en cuenta que deben cumplir con las características o requisitos para poder ingresar a esta red. De acuerdo con Fishaman (como se citó Chadi, 2007)

La Difusión, porque dichos límites no están claramente determinados y los confines entre uno y otro son lábiles. Pero paralelamente aquellas pautas que cada red estableció previamente, son difíciles de modificar, por lo cual generalmente conforman un grado de “rigidez” que impide la permeabilidad. (pág 57).

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

La red institucional también puede ser vista como proveedora de recursos cuando la red primaria, en este caso, “puede descubrirse que los problemas identificados por la familia son, en rigor, metáforas de serios problemas organizativos que tienen en sí mismos los sistemas más amplios” (Chadi , 2007, pág 67).

Pues es de entender que la noción de Red institucional, pretender ampliar y crear alternativas deseables para los miembros de una organización. Promoviendo la integración y participación de los colaboradores que hacen parte de la misma, pues el trabajo colectivo dentro de una organización, promueve el fortalecimiento social, llevando a cabo la resolución de problemáticas o necesidades que se presencian a nivel personal y colectivo, con respecto a los intereses y fines en común, donde se desarrolla el ser humano ya sea en su ámbito laboral, familiar y cultural.

De acuerdo con esta perspectiva, la intervención profesional, y específicamente la intervención sistémica en la cual se enmarca el concepto de red para el autor, “se orientaría a promover las prácticas sociales que permitan a los miembros de la organización —incluido el profesional— verse a sí mismos de un modo novedoso en las consecuencias de su accionar” (Ibid.).(Lozano L, Zapata B, 2009, pág 154)

La importancia de trabajar en redes se debe a la nueva competitividad como operan los mercados y el espacio que este mundo llegó a invadir en las personas, los impactos de estas problemáticas es la precarización del trabajo, la poca demanda y su tercerización, además se atribuye el agotamiento del estado de bienestar asociado a las estructuras políticas y económicas “la tarea de consolidar redes sociales es una contribución al esfuerzo de identidad de los miembros de la sociedad, estratégica en el nivel individual y social, pues es así la vía para construir una mayor integración social “Dabas, p 344)

10. GESTIÓN HUMANA

Las primeras prácticas de Gestión Humana surgen en Estados Unidos en el siglo XIX con la consolidación del modelo capitalista., en la actualidad se encuentra “en un proceso de transición de una concepción tradicional de función administrativa a una función estratégica, lo cual lo hace llamativo para gerentes o investigadores conocer los desarrollos y tendencias que en el ámbito mundial presente este campo del conocimiento”. Calderón, Álvarez y Naranjo, 2007)

La función que cumple la gestión humana se caracteriza por ser administrativa y tener un componente humano o social en la ejecución y procesos que se llevan a cabo dentro de una organización. Por ello es importante identificar, las características del colaborador y las necesidades que puede tener al interior de la organización, la visión de gestión humana se puede considerar reduccionista pues se ha fundamentado en las prácticas y sus efectos sobre los resultados de la organización y sobre los actores sociales presentes. (Calderón, Álvarez y Naranjo, 2007).

De acuerdo con Urrea (como se citó en, Calderón, Álvarez y Naranjo, 2007) .

La nueva configuración empresarial en red ha conllevado importantes transformaciones en las relaciones laborales a nivel individual y colectivo en la sociedad contemporánea, las que colocan un complejo y difícil a la gestión de la fuerza de trabajo, no obstante, que el discurso dominante de management o gerencia concibe que el nuevo marco del orden empresarial , en el que se impone la competencia exacerbada, los trabajadores al incorporar una mentalidad competitiva se adecuarán a las demandas de flexibilidad sin ofrecer resistencias, comportándose “ como empresarios de sí mismo. (pág. 8).

La configuración del hombre como un ser social, provocó que el ejecutar de gestión humana, se plantara que perfiles quiere para el capital humano de la empresa, por lo tanto, la organización del trabajo fue de vital importancia para tener en cuenta aspectos técnicos y sociales. Las nuevas prácticas de gestión humana van encaminadas a la flexibilización del área del trabajo.

El auge industrial por el que pasó Estados Unidos, motivó a que las empresas orientarán su labor a mejorar las condiciones laborales, mentales y morales. Esto contribuyo al mejoramiento de los sistemas

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

de contratación y la importancia de la estabilidad laboral “desde la perspectiva clásica de la economía, el trabajo era el generador de valor...” Calderón, Álvarez y Naranjo, 2007). Cuando el trabajo se empezó a considerar importante dentro de la vida del ser humano se empieza a pensar en el bienestar de los colaboradores.

La concepción neoclásica incentivo que “al trabajador el trato propio de cualquier recurso productivo, y por lo tanto la actividad de gestión humana se convierte en una labor técnica para su administración “, Calderón, Álvarez y Naranjo, 2007) haciendo referencia al proceso de selección, contratación, entrenamiento remuneración esto es denominado administración de personal. Las relaciones humanas son un factor importante en la Gestión Humana dado que este brinda las políticas, normas y procedimientos de las relaciones al interior de la empresa.

La flexibilización del trabajo, promovió el diseño de políticas y prácticas que promuevan la visión organizacional, esto quiere decir que

Lo que en último se plantea, es la comprensión de la realidad organizativa (con todas sus potencialidades) en el contexto social, cultural y tecnológico contemporáneo, lo que nos lleva irremediamente a preguntarnos por la calidad humana que hará viable las organizaciones en el futuro , y a preguntarnos por el desarrollo en el seno de las organizaciones de todo lo que hace referencia al potencial humano cualitativo. Y esto supone que el sujeto de la empresa han de ser las personas, y no las estructuras ni los procedimientos ni el dinero (Lozano, 1999, p 265).

Por lo tanto, la notoriedad del capital humano promovió el aumento de planes de bienestar para los colaboradores, incentivando el crecimiento de las habilidades por medio de la organización y el sector privado, para obtener participación e intervención frente a los problemas que afectan a la comunidad.

Según Calderón, Álvarez y Naranjo, 2007 se divide en 5 etapas la evolución de Gestión Humana

- Primera etapa 1870 – 1900:

Este periodo se caracteriza por la revolución industrial y el liberalismo económico “la defensa de la propiedad privada y el predominio del individualismo sobre opciones colectivas se ven relacionados con el surgimiento de grandes corporaciones, en un contexto de cambio social, revolución tecnológica, aplicación de mercados e incremento de la competencia, en esta etapa se tiene el concepto de gestión

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

con el de administración sistémica teniendo como principios la a cooperación para solucionar los problemas y la motivación para los trabajadores , centrándose en el bienestar individual y colectivo.

- Segunda etapa 1901- 1930:

Las consecuencias que dejó la primera Guerra Mundial y la crisis de 1929 desembocó un declive en la economía mundial, donde se concibe a la persona como un *hombre económico racional* provocando el surgimiento de la administración científica, trayendo consigo dos impactos en la gestión humana.

Uno de ellos es la separación *del trabajo del trabajador*, de esta manera se hace la distinción entre el que diseña y el que ejecuta y las relaciones de mando o control, es de esta manera que se profundiza más en la selección y división del trabajo dependiendo de las competencias que tenga el sujeto. Además, la organización Taylorista del trabajo se estableció bajo las bases del contrato psicológico y fundada en la relación trabajador- empresario, dando responsabilidad al empresario de garantizar la estabilidad al trabajador y a cambio la productividad y lealtad.

- Tercera etapa: 1931 – 1960.

Esta etapa se caracteriza por que el mercado no garantiza las condiciones de desarrollo y es necesaria la intervención del Estado para regular los conflictos de clase que sobresalían a causa de la crisis económica de la época. El trabajo ya está regulado por el Estado, incentivando la relación: trabajador, empresario y gobierno.

Desde las nuevas miradas organizacionales por parte de la psicología y la sociología se interpreta lo humano dentro de las relaciones humanas y el comportamiento, por esto la gestión humana visibiliza la importancia de pensar en las motivaciones y satisfacciones para promover la productividad.

- Cuarta etapa: 1961 – 1990.

Se desarrolla dentro de los avances tecnológicos, la tecnología de punta y el predominio del capital financiero, en este periodo toma fuerza el concepto de globalización, acontecimiento que promueve un nuevo modelo de organización para el trabajo, denominado Taylorismo, demandando nuevas capacidades y habilidades de los operarios.

- Quinta etapa: 1991 en adelante:

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

En esta etapa predomina el modelo neoliberal, distinguiéndose por el trabajo en red y la cooperación impuesta por el mercado dejando como consecuencia la inestabilidad laboral, es en este caso que uno de los fundamentos del contrato capitalista se rompe, el de “lealtad frente a la estabilidad”.

En esta instancia, la gestión humana debe asumir la edificación de nuevas bases para el contrato, para que empresa pueda garantizar estabilidad laboral y a su vez apoye el proceso de desarrollo de capacidades con el fin de mantener el talento humano. Por lo tanto la acción central en esta etapa está guiada a responder los problemas críticos de la empresa aumentando la productividad y calidad de la organización.

Los diversos cambios económicos, políticos y sociales han generado cambios, la tecnología de punta y el acceso a recursos financieros dando apertura al mercado y reafirmando el efecto de la globalización. Un factor importante que se atribuye a esta etapa es de “responsabilidad social” denominada por Gómez y Calvo (Calderón, Álvarez y Naranjo, 2007) como el conjunto de principios que promueven la actuación permanente y proactiva partiendo de los intereses y exigencias de la sociedad.

La comprensión de todos estos factores lleva a comprender la gestión humana más allá del ejercicio administrativo del capital humano en cuanto a los procesos administrativos, con un gran compromiso de responsabilidad hacia el ser humano.

11. TRABAJO

La definición de trabajo es un concepto muy amplio, pues es una definición que se ha venido construyendo desde la naturaleza del desarrollo del hombre, logrando también desencuentros políticos, e indagaciones en el ámbito científico-social, teniendo como característica que es una actividad que acapara, moldea y a su vez condiciona nuestra vida cotidiana.

Retomando el concepto de Marx (1867-1965), el trabajo es en principio un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza. El hombre desempeña frente a la naturaleza el papel de una potencia natural específica. Pone en movimiento su inteligencia y sus fuerzas con el fin de asimilar materias para darles una forma útil a su vida. Al mismo tiempo que actúa por este movimiento sobre la naturaleza exterior y la modifica, él modifica su propia naturaleza y desarrolla las facultades que se encuentran latentes.

Es de resaltar que los intercambios e interacciones del hombre y la naturaleza se producen todos los días en los mismos espacios, generando condiciones determinadas que definen su trabajo y rol que deben ejercer, recibiendo salarios mínimos y siendo el resultado de un control capitalista. Esto con tal de modificar su realidad, satisfaciendo algunas de sus necesidades y potencializando las capacidades que posee como ser humano.

El trabajo es una forma de interacción entre hombres y con objetos materiales y simbólicos, todo trabajo implica construcción e intercambio de conocimiento, por eso el trabajo está culturalmente constituido por comportamientos que determinan las relaciones laborales

Para el marxismo clásico “el trabajo se reconoce como toda actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad “(Garza, P 3), además promueve la interacción de los sujetos entre las estructuras, implicando un nivel de conciencia por parte del trabajador para alcanzar la meta propuesta.

La noción de trabajo nació vinculada a la idea de la tortura. La palabra «trabajo» se deriva de “trabajar”, proveniente del latín *tripalliare*, que significa ‘atormentar, torturar con el tripallium’, una herramienta de tres pintas usada para sujetar los bueyes.

Las sociedades antiguas sostenidas sobre la esclavitud marcan una separación vital entre el mundo del ocio y el mundo del trabajo; y en la misma vía, entre el trabajo manual y el trabajo intelectual. El

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

primero era digno solamente de los hombres libres y el segundo era el oficio de los esclavos.

La sociología del trabajo marca tres nociones que se vuelven fundamentales para entender la evolución del concepto de trabajo, y comprenderlo en contexto: 1. Las formas que adoptan las relaciones de poder en una sociedad; 2. El papel que a través de la historia le asignan las sociedades humanas al trabajo como parte de su proyecto civilizatorio, y 3. La relación entre el trabajo y el desarrollo técnico y tecnológico.

Construyendo una breve conceptualización entre estas tres nociones y los contextos territoriales específicos a analizar, es posible aproximarse a la visión que existe sobre el trabajo en determinado tiempo y lugar. Para decantarse, precisamos cada una:

1. Las formas que adoptan las relaciones de poder en una sociedad. El trabajo se ubica como consecuencia de una praxis, bien sea manual o intelectual. Esta praxis está marcada por un ejercicio de poder en sus diferentes formas: coerción, consenso, sometimiento, dominación, influencia, etc.

La esclavitud por ejemplo, marcaba formas de dominación específicas entre amo y esclavo cuya relación explícita de violencia marca una relación de sometimiento naturalizado que forma una distinción entre quién es humano (el amo), y quien carece de esa condición (esclavo).

Las relaciones feudales entre el siervo y el señor feudal tienen una mediación mucho más compleja, que no las hacía relaciones de total sometimiento, dado que existía una transacción a través del trabajo del siervo que le permitía mantener su “condición humana”, en medio de una relación de subordinación.

Las relaciones en el capitalismo industrial se presentan en términos del vínculo entre el propietario y el asalariado, donde existe una transacción a través del salario, y cuya complejidad aumenta respecto de las anteriores puesto que la subordinación está mediada por la aceptación contractual de la relación. Es una servidumbre voluntaria producida y reproducida por el salario.

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

El poder puede ser comprendido como capacidad o como praxis. La primera está vinculada a una noción esencialista, es decir, el poder como sustancia. Esa idea esencialista del poder está estrechamente vinculada a las nociones de estratificación de la sociedad a través de la división de roles sociales. El rey en la edad media era, por ejemplo, el elegido de Dios por sus capacidades. Así mismo, el vasallo era el elegido del rey pues “había nacido” para aportar a edificar su reino y en ese sentido tenía la capacidad para hacerlo.

Por otro lado la noción de poder como praxis tiene una connotación radicalmente distinta. No se trata de un destino manifiesto, ni de una esencia perpetua que gradúa en el ser humano sus perspectivas, potencias y prejuicios, como por herencia maldita del destino. Implica la comprensión de que no existe destino manifiesto y que la condición humana se construye en contexto, y que es ese contexto es el que determina las capacidades y potencias del ser humano.

Para Michel Foucault el nacimiento de la Biopolítica, es decir el advenimiento del liberalismo (la centralidad del individuo que da paso a la modernidad), significó la llegada de una nueva concepción sobre el Estado, el gobierno, y el trabajo.

2. El papel que a través de la historia le asignan las sociedades humanas al trabajo como parte de su proyecto civilizatorio.

Bajo la idea anterior que contextualiza que las formas de trabajo sólo pueden ser examinadas en el contexto de las relaciones de poder que tejen el devenir de una sociedad, se decanta inmediatamente la necesidad de enmarcar diferentes tipos de sociedad del trabajo. Anteriormente dijimos que el esclavismo, por ejemplo, significaba una distinción a la vez entre el trabajo manual e intelectual, pero también entre la condición humana y lo “no humano” (el esclavo). Ese tipo de sociedad basada en una forma específica de trabajo la conocemos como esclavismo.

Ahora bien, para la sociedad contemporánea dos paradigmas marcan el tipo de sociedad del trabajo que tenemos. El primero lo marcan los estudios de la economía clásica Inglesa (Adam Smith y David Ricardo), hasta los análisis de Karl Marx sobre El Capital. Allí aparecen dos ideas fuerzas básicas. La primera es que el trabajo está dividido entre quienes poseen los medios de producción (capitalistas), quienes no tienen necesidad de utilizar su fuerza de trabajo para subsistir y los trabajadores, quienes no poseen los medios de producción y están obligados a vender su fuerza de trabajo para sobrevivir. De

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

aquí se desprende una violencia simbólica, distinta a las explícitas de otras relaciones sociales de producción (como en el feudalismo o el esclavismo).

El segundo paradigma es la idea de la división social del trabajo, acentuado como nunca antes en la historia humana por el capitalismo. Esta división del trabajo supone que para producir plusvalía de manera eficaz el trabajador debe especializar su saber laboral con el fin de producir cada vez más rápido y mejor.

3. La relación entre el trabajo y el desarrollo técnico y tecnológico.

Para Karl Marx, la división del trabajo enunciada anteriormente supone una consecuencia que estratifica de manera diferente a la sociedad del trabajo capitalista. Los avances tecnológicos, en un contexto de privatización creciente de los medios de producción, dividen a la sociedad no solamente entre capitalistas y trabajadores, sino entre quienes poseen el saber para desarrollar la tecnología y reemplazar las técnicas ancestrales y quienes subordinadamente venden su fuerza de trabajo y se convierten en operarios.

Las tensiones entre esas tres nociones enunciadas anteriormente en el contexto de la sociedad industrial donde se presentaban fuertes dinámicas de explicitación, dieron origen al Estado de Bienestar, al derecho laboral, y a las teorías posteriores de la administración que buscaban un equilibrio entre la productividad y los avances en términos de derechos laborales.

10.1 Bienestar Laboral

Conceptualmente existen diversas definiciones del Bienestar Laboral, en el ámbito organizacional, deber ser bien vista la gestión de los programas institucionales que permiten o procuran condiciones óptimas en el lugar de trabajo y fuera de este, a partir de las diferentes reglamentaciones expuestas por el Ministerio de trabajo pues son éstas acciones, planes y estrategias por parte de las empresas las que dan respuestas efectivas para el desarrollo de la calidad de vida de los empleados y el eficiente trabajo realizado en la empresa. Este trabajo optimizado, dependerá del modo como se implementan las políticas de la institución y la manera como los trabajadores se desenvuelven en su contribuir al logro de los objetivos y planes corporativos, adquiriendo a su vez valores, relaciones sociales generando la posibilidad de articular el proyecto de vida personal con los planes y proyectos organizacionales mejoran la interacción personal-organización y potencia al trabajador” (Chatman, 1991)

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

El bienestar laboral pretende lograr la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, de una forma integral, desde sus dimensiones y promueve la potencialización de sus capacidades y habilidades como trabajador, debido a la satisfacción laboral que la empresa a la que ofrece su trabajo le puede garantizar, comprender los aspectos que contienen dicho significado en las empresas, “se basa en el desarrollo e implementación de programas y actividades que promuevan en los empleados: seguridad (vivienda, beneficios, estabilidad), sostenimiento (salud, recreación, esparcimiento) y desarrollo (educación, capacitación); dependiendo el tamaño de la empresa, el Bienestar Laboral de dará desde éste departamento o desde el área de Talento Humano y/o Gestión Humana; lo importante es mantener motivados a los trabajadores puesto que ello hace que trabajen por y para la empresa, desde el punto de vista Directivo se evidencia por parte de los trabajadores el incremento del sentido de pertenencia, gratitud, lealtad, satisfacción, honorabilidad y compromiso.”(Delgado,2014,pág 4).

La política de Bienestar Social laboral busca la satisfacción organizacional e individual dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos y culturales y haciendo partícipe a los servidores públicos en la implementación de estos planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen con los fines de desarrollo de la identidad y los del estado con sus fines de desarrollo como persona. (Vigoya, A, 2002. pág 13)

Las Entidades tendrán la responsabilidad de diseñar un sistema organizativo que otorgue a sus empleados la satisfacción de sus necesidades y de esta manera mantener los niveles de productividad, promoviendo mayor eficacia y desempeño en cuanto a sus tareas en el ámbito laboral, manteniendo la satisfacción y productividad de la empresa y de los miembros que hacen parte de la organización.

El hecho de que pueda incluirse en el programa de desarrollo de la empresa las posibilidades para satisfacer las necesidades humanas en el proceso de desarrollo desde su entorno laboral, posibilita que las personas puedan adquirir un desarrollo sano, participativo y satisfactorio, capaz de lograr el crecimiento de la persona en cuanto al ámbito económico, relacional, solidario y productivo.

Es importante tener en cuenta que “la interrelación, entre necesidades, satisfactores, pues est relación debe ser permanente y dinámica; pues ambas partes son contraproducentes y a su vez necesarias para lograr el desarrollo de sus objetivos comunes.

La persona que está recibiendo de su trabajo la satisfacción de sus necesidades, principalmente de la de subsistencia y protección, además de recibir, el trabajador deberá ser motivado a aportar y dar lo mejor

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

de sí; conocimientos, iniciativas, ideas, sugerencias, etc., y encontrar en ello un espacio de satisfacción. (Vigoya, A, 2002. pág 18)

Las Instituciones deberán asumir la responsabilidad de brindarles beneficios y motivaciones a sus servidores y de esta manera permitir insertar en su estructura organizacional, el servicio brindado hacia la comunidad, como la satisfacción con la cual los sujetos logran suplir sus necesidades y a su vez también permiten que los fines de la organización también se cumplan, convirtiendo esta relación en un clima organizacional asertivo, recíproco y progresivo.

Para la Organización es importante construir un lineamiento conceptual frente al concepto de necesidades y de esta manera vincularlo al plan de Bienestar social laboral, para esto hay que analizar al servidor o trabajador y analizar sus entornos cotidianos, es importante tener en cuenta el análisis interdisciplinario su ámbito laboral, social y familiar, para de esta manera saber qué factores están afectando su bienestar y desempeño laboral.

12. FAMILIA

La familia es comprendida como forma de organización social importante para la construcción cultural social del sujeto a la sociedad, así mismo imparte una serie de normas o pautas que permiten moldear el comportamiento del sujeto en el proceso de socialización, es un grupo de convivencia basado en el parentesco, la filiación y la alianza, cuyos miembros están ligados por sangre o por afinidad, lo cual crea una serie de relaciones, obligaciones y emociones.

El núcleo familiar era unidad más común en la época preindustrial y aún sigue siendo la unidad básica de organización social en la mayor parte de la sociedad moderna. Es el espacio fundamental de humanización y socialización del individuo, el desarrollo del afecto, unidades portadoras, reproductoras de valores y la satisfacción de necesidades sexuales, sociales, emocionales y económicas, y el primer agente transmisor de normas, valores, símbolos, ideología e identidad, donde se focalizan las acciones de las demás instituciones. Es un grupo primario por su característica natural, pequeño en número de miembros, con fuertes lazos de cohesión, intimidad y afectividad. Como sistema social, compuesta por tres subsistemas básicos: fraterno, conyugal, parento-filial, que a su vez están conectados un suprasistema (el vecindario, la comunidad, el trabajo y, lejano, la sociedad como un todo); es la única unidad social vinculada con los demás sistemas. Lo que ocurre a un miembro repercute en los demás y viceversa. Es un actor inmerso en dinámicas relacionales entre sus subsistemas y su entorno, a través de las cuales da sentido a su existencia, y transforma o reproduce su historia y sus estrategias de supervivencia, (Quintero, 2007, págs. 58, 60).

Es importante establecer que los aprendizajes que se adquieren a través de la vida cotidiana componen las interacciones que se puedan establecer en el mundo exterior, Dabas (1998, pág. 127), menciona los siguientes puntos:

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

a.) La familia se desarrolla a través del pasaje por diferentes momentos, cada uno de los cuales requiere una reestructuración: cada una de las etapas por las que atraviesa la familia, la lleva a fortalecer o debilitar los vínculos familiares, debido a que “solemos mirar lo que la familia *es* y no como *deviene* en la medida que sus interacciones cambian; en el mundo en que se resuelven los problemas cotidianos y coyunturales” (Dabas, p 128). Estas situaciones que pueden llegar a ser problemáticas o beneficiosas para la familia dependiendo de cómo la manejan y la solidez de los vínculos que configuren la familia.

b.) A través de distintos recursos la familia intenta adaptarse a las circunstancias cambiantes de modo de asegurar, aunque este reaseguro pueda estar constituido a veces por una transacción sintomática que se pone de manifiesto en un miembro designado como paciente.

Las familias son el escenario básico de subjetividades ya que producen y reproducen cultura, las familias como redes sociales son afectadas por los cambios y trasformaciones de modelo de familia patriarcal y autoritaria, paso a ser nuclear en tanto sus relaciones y estructuras primando los individualismos.

11.1 Familia Contemporánea.

La familia se ve afectada por los diferentes contextos sociales por eso “han aparecido nuevas formas de vivir en familia que hablan de un proceso altamente transformador de familia y nos ofrecen la posibilidad de abrir nuevos espacios para pensar lo que entendemos por familia “(Dabas, 1998). Las transformaciones que en la actualidad viven hacen que ya no se vean como institución total, De acuerdo con Jelin (como se citó en Dabas, 1998) “prefiriendo incluso no hablar de “la familia”, sino de una serie de “vínculos familiares “. En ocasiones la familia desplaza algunas de las funciones tradicionales que tenía a las redes sociales más cercanas, con el fin de canalizar la afectividad y así poder tener otros espacios alternativos de socialización, donde las instituciones funcionen como un mecanismo de participación democrática para las actuales familias.

Eloísa de Jong dice al respecto:

“Hablar de la familia hoy significa centralmente poder entender la complejidad en la que se van construyendo los vínculos familiares, en la tensión de una sociedad diversificada y desigual, es poder tener en cuenta que permanece y cambia en términos de lo uno y lo múltiple, entendiendo los procesos de integración y desintegración, de igualdades y desigualdades, poniendo en tensión lo material y lo simbólico desde un imaginario social que constituye lo esperado socialmente respecto de la familia y los sujetos.” (JONG: 2000:10).

Por lo tanto, la nueva familia construcción de familia facilita la formación de un sujeto integral, brindando una capacidad de autonomía viendo a el sujeto activo y multidimensional desde su desarrollo personal, dado que esta se ha visto atravesada por el mercado y que ese mercado también regula otros caracteres como lo son el trabajo, la sexualidad, la salud, el cuidado, la educación, el proyecto profesional.

12.2 Tipologías Familiares

La familia debe ser vista desde una perspectiva de estructuras familiares a través de tipologías vistas en el desarrollo familiar y de las relaciones de parentesco de los integrantes de la familia.

Tipologías	Características
Familia nuclear	Este tipo hace referencia al grupo de parientes conformados por los progenitores y los hijos. Además, de acuerdo con el antropólogo George Murdock (1960, p.19) este tipo de familia consiste en el matrimonio típico de un hombre y una mujer con sus hijos, aunque en casos individuales una o más personas adicionales pueden residir con ellos.(Navarrete,C Pág 26)

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

	<p>En términos del autor la familia nuclear es es un grupo social caracterizado por una residencia común, la cooperación económica y la reproducción.</p>
Familia extensa	<p>Este tipo de familia consiste en dos o más familias nucleares unidas a través de la extensión de las relaciones que surgen dentro de un mismo entorno en donde conviven con sus parientes consanguíneos ascendentes, descendientes y colaterales. Tal como menciona (Gutiérrez, Virginia. 1968) “estructuralmente hay dos tipos de familia extensa: una que ha sido conformada a través del matrimonio y dentro de la cual la pareja inicial, está rodeada de parejas legales con sus hijos legítimos... y la segunda forma la constituye un tronco impar, la abuela que agrupa a su alrededor los descendientes de sus hijas (madre solterísimo) y/o los de sus hijos solteros y parejas legales con la prole. Es decir un conjunto mixto de núcleos familiares completos e incompletos.”</p>
Familia amplia.	<p>Este tipo de familia se deriva de la familia extensa , con la característica de que permite la presencia de miembros no consanguíneos, cercanos a la relación familiar, Compartiendo la vivienda y roles a desempeñar.</p> <p>Comparten la vivencia y eventualmente otras funciones en forma temporal o definitiva; están ubicadas en el campo y barrios periféricos de las ciudades, caracterizándose por estrechos lazos de solidaridad y apoyo mutuo. (Quintero, 1997, pág. 20).</p>
Familia simultánea, antes denominada superpuesta o reconstituida	<p>Está integrada por una pareja donde uno de ellos o ambos, vienen de tener otras parejas y de haber disuelto su vínculo marital. En la nueva familia es frecuente que los hijos sean de diferentes padres o madres; siendo mayor el número de hijos que en las forma nuclear o monoparental.</p> <p>Algunos autores denominaron a este tipo de familia, como familias recompuestas o reconstituidas a las uniones que se establecen después de la</p>

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

	<p>separación conyugal, o la muerte de uno de los miembros de una de las parejas, El término “recompuestas” se refiere a “las familias rotas que se vuelven construir, con el fin de garantizar a los hijos, mediante una lógica de asimilación con la familia nuclear y hace énfasis en el acto de reparar un daño, la convivencia familiar y la transmisión de valores.” (Blanca Inés Jiménez y Otros)</p>
<p>Familias con un solo progenitor o monoparentales o uniparentales.</p>	<p>Ocurre cuando en los casos de separación, abandono, divorcio, muerte o ausencia por motivos forzosos (trabajo, cárcel, etc. de uno de los padres, el otro se hace cargo de los hijos y conviven.</p> <p>“las familias monoparentales, sean maternas o paternas y las que se conforman después de una ruptura de pareja (o familias nucleares poligenéticas) se han considerado tradicionalmente como desviaciones o fracasos de la familia nuclear. En la actualidad, sin embargo, se reconocen que estas son organizaciones válidas y que su estudio contribuye a comprender mejor la constitución y funcionamiento de la institución familiar”. (Blanca Inés Jiménez y Otros)</p>
<p>Familias homosexuales.</p>	<p>Es importante tener en cuenta esta nueva organización familiar, que supone la relación de dos personas del mismo sexo, y de hijos que se conciben por adopciones, fecundación asistida, intercambios heterosexuales.</p> <p>La conformación de la familia actualmente está vista como una pareja establecida, capaz de cumplir con las funciones básicas de familia, asumiendo las responsabilidades de cada uno de los integrantes, cumpliendo con sus responsabilidades familiares al igual que en las otras tipologías.</p>

Cuadro No 4 Tipologías Familiares

12.3 Bienestar Familiar

Una de las características centrales de las relaciones familiares son la acciones de cuidado y de protección de sus miembros, para impulsar nuevas formas de relaciones dado que de la calidad de estas depende el futuro de sus miembros porque desde el afecto y el cuidado se reconoce el cuidado. Por lo tanto, el Estado, la sociedad debe garantizar los bienes y servicios necesarios para vivir y sostener a la familia provienen de la retribución laboral y social la cual normalmente depende del grado en que se cumpla con las demandas exigidas por el rol en el trabajo. Algunas veces, las expectativas y demandas que se originan en la familia interfieren con el cumplimiento de las obligaciones que el trabajo demanda (Edwards y Rothbard, 2000)

Por lo anterior podemos dar cuenta que mantener una relaciones protectoras, afectuosas y solidarias entre familia es un aspecto importante por señalar, pues el individuo deberá mantener un equilibrio en los roles que desempeña en cada ámbito de su vida, pues es de esta manera que logrará responder a cada una de sus necesidades, por un lado manteniendo un desarrollo favorable a nivel personal y de esta manera generando estrategias que ayuden a resolver necesidades personales y familiares y por el otro lado, persiguiendo la idea de una dinámica de bienestar personal y familiar.

13. RELACIONES HUMANAS

Se puede asociar directamente el concepto la convivencia que se mantiene con los otros, partiendo de la integración de características como la comunicación, el compromiso y gratificación. En este orden de ideas “es un conjunto de valores y creencias , que dan sustento al estilo de convivencia , es importante destacar dos características de toda relación humana : “ la gratificación y el compromiso”, como atributos del vínculo” (Chadi ,pág 26).

Una vez incorporada esas características el sujeto está inmerso en un contexto social, haciéndolo partícipe de una red, en este caso haría parte de un conjunto de vínculos y relaciones sociales . Cada sistema social establece unos patrones para brindar identidad a los sujetos que participan en el conjunto de individuos, estos patrones se establecen para determinar la convivencia que tiene dicho grupo y como lo menciona Sluski (como se citó en Chadi, 2007) con esto poder generar

El equilibrio necesario entre estas condiciones, dependerá paralelamente de dos elementos que definen los contactos en este caso: la “intensidad y reciprocidad “, entendiéndose por la primera el grado de vinculación entre las personas que integran la relación y por la segunda, el cumplimiento mutuo entre los integrantes del grupo, de acuerdo a las funciones de cada uno, respecto de los demás. (pág. 26)

Otros componentes que están presentes en las relaciones humanas, es el tipo de relación que se desarrolla son las que llegan a definir la conducta del individuo, necesario construir unas relaciones simétricas que permitan un equilibrio entre las relaciones y posibilite una buena convivencia.

14. EPISTEMOLOGÍA Y RUTA METODOLÓGICA DE LA SISTEMATIZACIÓN

14.1 Enfoque epistemológico

La sistematización es una alternativa para alejarse de formas tradicionales de producir conocimiento posibilitando generar una reflexión sobre las prácticas para conocerlas y actuar sobre ella para transformarla, actualmente muchos profesionales de Trabajo social consideran importante sistematizar prácticas que apunten a la producción de conocimiento y transformar las realidades sociales. El debate epistemológico de la sistematización se ha visto influenciado por tres enfoques con concepciones epistemológicas diferentes, desde los cuales se concibe la sistematización, estos son (histórico-dialéctico, hermenéutico, histórico – hermenéutico, dialógico, deconstructivo (Carvajal, Trayectos y búsquedas de la sistematización de experiencias, p 37).

Por tanto, el enfoque epistemológico que sustenta la sistematización es el Histórico – hermenéutico. Desde la labor interpretativa de los actores de la práctica se analizan las intencionalidades, sentidos y dinámicas para reconstruir relaciones entre sujetos sociales de la práctica y para mostrar la importancia cultural de la experiencia.

El enfoque epistemológico histórico – hermenéutico aporta criterios para asumir la complejidad y dinámica de las experiencias que se sistematizan, fundamentar procesos de construcción de conocimiento que respondan a las características y condiciones del contexto, rescatando la riqueza de la pluralidad, de la experiencia cotidiana, se reconoce en cada persona un sujeto de conocimiento (Cifuentes, 1999, p 60)

El enfoque histórico hermenéutico, permite la comprensión y reflexión de los patrones culturales y simbólicos que son relevantes para el desarrollo de los proyectos y/o programas que se ejecutan en torno del bienestar laboral de los colaboradores, posibilitando analizar las relevancias socio- culturales del recurso humano de las empresas.

Esta perspectiva teórica rescata la particularidad de los procesos, privilegiando la comprensión y significatividad aportando a la Gestión Humana una visión integral del colaborador, permitiendo hacer visible su contexto histórico y social con el fin de que las acciones estén encaminadas al bienestar sean eficaces en el campo laboral, el Trabajo Social Organizacional brinda una mirada más amplia frente a la

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

comprensión del colaborador y las necesidades que pueden afectar su estabilidad laboral, económica y familiar.

Por tal motivo, la intervención desde el área de Gestión Humana se centra en la comprensión de sus dinámicas familiares y laborales, condiciones sociales-económica, considerando los bienes y servicios como el producto de un ecosistema y un contexto, que le puede posibilitar a su vez la resolución de conflictos o necesidades que se puedan presentar en el desarrollo de su profesión, posibilitando la construcción, transformación conjunta frente a la relación entre trabajo y familia, vista desde la garantía de derechos que aportan a la disminución de factores de riesgo que afecten el desarrollo laboral del colaborador, adoptando de manera integral todos los bienes y servicios, que le permiten seguir optimizando sus capacidades, habilidades y relaciones en el contexto familiar

14. 1 Ruta Metodológica de la Sistematización

La sistematización parte de un proceso teórico y metodológico en la recopilación de una práctica de responsabilidad profesional que se interpreta, reflexiona y evalúa para aportar conocimientos y mejorar el ejercicio de intervención en la línea organizacional. Teniendo en cuenta la interpretación crítica de una o varias experiencias, que a partir de su ordenamiento y reconstrucción descubre los factores que han intervenido en el proceso, su relación y el impacto que tuvieron las acciones “sistematizar experiencias significa entonces entender por qué ese proceso se está desarrollando de esa manera, a partir de un ordenamiento y reconstrucción de lo que ha sucedido en dicho proceso” (Carvajal,2005, p 43)

Partiendo del proceso de sistematización y una de las posibles metodologías, se incluye los aportes de Oscar Jara (1994) es un proceso que consiste en registrar de manera ordenada una experiencia se reconocen parte de sus ventajas y se constatan algunos momentos dentro de su estructura esta propuesta consta de cinco tiempos permitiendo una relectura de la experiencia partiendo de la interpretación crítica del proceso vivido.

14.2.1 Primer tiempo: el punto de partida.

Según Oscar Jara (1994), el primer momento encierra la propia práctica, lo que significa que hay que iniciar con lo que hacemos, sentimos y pensamos. No es posible sistematizar algo no vivido. Puede sistematizar quien ha participado en la experiencia. para que la sistematización sea real y efectiva, debe llevarse a cabo movilizand o a los propios actores, los cuales fueron los colaboradores de la producción.

El proceso para cursar Práctica profesional, desde sus inicios se realizó con Centro Progres a, por medio del convenio con la Corporación, ubicaban las entrevistas de selección en las empresas para los trabajadores sociales en formación.

El campo de práctica está fundamentado en la Línea Organizacional de la facultad de Trabajo Social, se desarrolló todo el proceso práctica profesional con un contrato de aprendizaje por parte de C I Sunshine Bouquet y la Trabajadora social en formación Katherin Pérez Gutiérrez de 6 semestre de la Corporación Universitaria Minuto de Dios en los días lunes a sábado de 7: 00 am a 6: 00 pm.

Para dar inicio a la experiencia se hizo un reconocimiento sobre las políticas internas de manejo de personal de la finca la Bouquetera, funciones de cada área de Gestión Humana dentro de la empresa, tipo de producción y sus diferentes áreas, así mismo se especificó las características del contrato. En primera instancia, durante 3 meses desempeñe la practica el área de Formación y desarrollo, esta trabajan en planes que promueven el desarrollo de competencias, manejo del clima organizacional y planes carrera dentro de la compañía, el trabajo que se realizó en esta área iba encaminado a mejorar las relaciones laborales y las condiciones dentro de la compañía

En las temporadas altas del floricultivo se hace una gran adquisición de personal, debido a eso durante 2 meses estuve en el departamento de selección y contratación apoyando procesos de selección y contratación.

Tiempo después, se realizó el cambio gestión humana dando seguimiento a los programas y planes de Bienestar Laboral de los colaboradores de la finca durante 7 meses, dentro de las funciones del cargo se encuentran: la recepción de la carpetas, registro al sistema de la compañía, apertura (entrega de

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

dotación), seguimiento de las labores desempeñadas y condiciones del colaborador en la organización, inspecciones de baños y casinos tenido como eje el velar por el bienestar y desarrollo del colaborador.

Se revisa el programa de bienestar laboral donde se lleva registro de los programas que como la validación de bachillerato, inscripciones para los convenios SENA, olimpiadas, celebraciones de fechas especiales y talleres motivacionales de manejo de estrés laboral

Mediante las técnicas y herramientas de Trabajo social de Grupo¹, de participación por medio de grupos focales y algunas encuestas permitió el diagnósticos de las diferentes áreas de producción, tomando como eje central su nivel de satisfacción laboral dentro de la compañía y el rendimiento de la operación, con el fin de identificar posibles causas que afectaran su espacio personal, familiar o laboral.

El estudio socio-laboral, arrojó inconformidades respecto al tiempo que se pasa con la familia, el cuidado con los hijos y algunas fallas en tanto al seguimiento del bienestar personal por parte de la empresa. Por otro lado, se evidencio que los retardos y ausencias son factores de riesgo tanto para el colaborador por los descuentos económicos, sanciones o terminaciones de contrato igualmente para la empresa porque el rendimiento de la producción se veía afectado, en vista de lo anterior la jefa de Gestión humana solicito la creación de un plan de acción que satisfaga las necesidades de los colaboradores

Teniendo en cuenta, las problemáticas evidenciadas se desarrolló la encuesta de percepción familiar Sunshine en las áreas de trabajo de la producción para determinar si el espacio familiar de los colaboradores se veía afectado por las condiciones laborales o si eran ajenas a los resultados de la productividad. Una vez realizada las encuestas, se organizó una charla con los equipos de trabajo para determinar si el contexto laboral había afectado de alguna manera las dinámicas familiares partiendo de la realidad de las personas que provienen de otros sitios del país. Todo este análisis situacional, llevó a identificar que algunos casos el desplazamiento de ciudad natal y las temporadas de alta demanda la afectaban la calidad de los vínculos familiares.

¹ Es un método de educación socializante en que se refuerzan los valores del individuo , ubicándolo en la realidad social que lo rodea para promover su cooperación y responsabilidad en una acción integradora en el proceso de desarrollo .

14.2.2 Las preguntas iniciales.

En este punto, Jara plantea realizarse tres preguntas que permitan orientar la sistematización ¿Para qué queremos sistematizar?, ¿Qué experiencias queremos sistematizar? y ¿Qué aspectos centrales de esa experiencia nos interesa sistematizar?

➤ **¿Para qué queremos sistematizar?**

La sistematización del proyecto de intervención desde Gestión Humana; tuvo el objetivo central de analizar la importancia que tiene el trabajo en Redes para fortalecer las relaciones familiares y laborales dentro de la organización con el fin de contribuir en los procesos de reconocimiento de sus miembros que generen vínculos de solidaridad fortaleciendo el clima laboral, el mejoramiento del desempeño laboral y, por ende, que fortalezcan los procesos de bienestar laboral de la empresa con base en el diagnóstico organizacional realizado en las áreas.

➤ **¿Qué experiencia se sistematiza?**

La experiencia sistematizada es el proyecto de intervención desarrollado, el cual tuvo como foco central el modelo de intervención en redes, para intervenir en el fortalecimiento de las redes institucionales y los vínculos familiares . En este orden de ideas, se quiere visibilizar como la implementación de redes contribuye con el proceso tejido social al interior de la empresa y su vez promueve el reconocimiento de las especificidades posibilita las relaciones sociales entre la gente, los grupos, las instituciones buscando el bienestar familiar y laboral de los colaboradores.

➤ **¿Qué aspectos centrales de esa experiencia nos interesa sistematizar?**

Se pretende visualizar la importancia que tiene el trabajo en red en las organizaciones implementación programas de bienestar laboral que apunten a todas las necesidades y problemáticas, como estrategia de mejora de los vínculos familiares, el clima organizacional, y bajar el absentismo, visibilizándolos como sujetos dinámicos, históricos, sociales y culturales trasformadores de sus propias realidades,

14.2.3 Tercer momento. La recuperación del proceso vivido

Según Jara (1994) Contiene dos momentos específicos: reconstruir la historia y ordenar y clasificar la información, esto indica que en este punto se realiza una revisión y reconstrucción cronológica de aspectos centrales durante el desarrollo del proyecto de intervención.

Momentos del proyecto de intervención “Tejiendo Familia Sunshine”	Características y particularidades
1. Reflexión de las jefaturas frente a la importancia de fortalecer las redes de apoyo.	<p>En el primer momento de elaboración del proyecto de intervención en redes para el bienestar laboral de los colaboradores, la Trabajadora Social hace énfasis frente a las directivas en la familia como principal institución que promueve los espacios de socialización y aprendizaje que permiten el desarrollo del individuo, además se visibiliza la necesidad de pensar en las nuevas dinámicas y conformaciones de familia dado al contexto social, cultural y económico de los colaboradores que en su mayoría provienen de otros sitios del país.</p> <p>Luego de esto explican la importancia de intervenir en el área familiar, mediante la articulación de redes de apoyo institucionales que fortalezcan las dinámicas familiares y contribuyan a mejorar el clima organizacional dado a las fuertes jornadas laborales durante las temporadas de alta producción y el desplazamiento de los miembros de la familia.</p> <p>En ese orden de ideas, se indica a las directivas la posibilidad de rastrear redes institucionales que aporten al bienestar laboral y familiar, con ello se buscaría fortalecer y dar a conocer como la articulación de un red institucional puede satisfacer las necesidades de los colaboradores, promoviendo el reconocimiento de la diversidad y la importancia del tejido social dentro de la empresa.</p>

**2. Abordaje de grupos focales de la
Finca La Bouquetera.**

Se realizó el abordaje grupal de cada equipo de trabajo del área de producción, por medio de una encuesta en la que le solicitaba datos e información personal como: edad, número de hijos, en caso de tenerlos quien estaba encargado del cuidado de los hijos con el fin resaltar que importancia tenía el cuidado de los aspectos familiares del colaborador.

Se realizaron charlas que involucraban los cambios de roles para facilitar la recolección de las diferentes percepciones sobre bienestar laboral, bienestar familiar y como los problemas al interior de la familia afectan la labor desempeñada llevándolos a reflexionar sobre posibles soluciones por parte de ellos y de la empresa.

Mediante un trabajo conjunto con los grupos focales, se identifican las redes institucionales que apoyan a la familia y la crianza de los hijos, para que identifiquen los procesos, beneficios y servicios que prestan entidades del Estado como ICBF.

**3. Revisión de las redes
instituciones de Sunshine
Bouquet.**

Se realizó la revisión documental de la carpeta de Bienestar laboral con el fin de identificar cuáles eran los programas o actividades que se ejecutaban en la finca, allí se pudo observar que no había alianzas o formación de “redes” con otras instituciones para fortalecer el espacio familiar.

Por otro lado, se realizó una entrevista con la Jefe de Responsabilidad Social Empresarial de la compañía (anexo 8,entrevista semi estructurada) así poder tener un panorama más amplio sobre el conocimiento y la percepción de las redes sociales y la corresponsabilidad de la empresa con los colaboradores.

En base a lo anterior se reflexionó sobre el cuidado de los hijos, conflictos familiares y pautas de crianza para poder dar prioridad a una de las necesidades y así poder identificar cuáles serían las redes institucionales que podrían ser usadas como estrategia.

Un vez analizados todos los datos se identificó al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar como la institución que podría servir como prestadora de servicios para el cuidado de los hijos , dado a las facilidades económicas y de ubicación para los colaboradores .

4. Caracterización geográfica de las redes institucionales.

Este momento fue importante, dado que al uso de las técnicas se logró identificar que la mayoría de los colaboradores de la Finca vivían en la localidad de Suba, por ello, la indagación sobre redes institucionales que prestaran servicios a la niñez se hizo en dicha localidad. Teniendo en cuenta que los colaboradores no contaban con los suficientes recursos para poder pagar un colegio u otros cuidadores, se vio la posibilidad de tomar a las Instituciones del ICBF como eje para poder hacer todo el proceso de redes (ver anexo).

Por otro lado, los colaboradores que tienen hijos con capacidades especiales, se logró identificar instituciones que se especializaran en el cuidado de este tipo de población que estuvieran en congruencia con las capacidades económicas de las familias.

5.Elaboración del plan de acción

Para poder hacer el cronograma de actividades planteadas que respondieron a los objetivos planteados, se solicitó una reunión con el Ingeniero de producción y la jefa de Gestión Humana y así determinar poder medio de los picos de producción, las temporadas adecuadas para establecer con que áreas se podría trabajar dependiendo del tiempo que dure la actividad.

Luego de la elaboración del plan de acción, la jefatura de Gestión humana debe aprobarlo para poder empezar a ejecutarlo de acuerdo a los tiempos que ellos establecieron para trabajar con los grupos.

Dicho plan de acción contenía charlas, talleres y socialización de la cartografía que ubicaba las diferentes sedes del ICBF.

(Anexo N 3, p 114)

6. Ejecución del proyecto de intervención “ Tejiendo familia Sunshine”

La socialización se tenía programada para unas fechas pero en algunos casos tocaba reprogramar debido a la disponibilidad de la producción, teniendo en cuenta es tipo de acontecimientos se utilizó como estrategia, el uso del tiempo de almuerzo para de que una manera visual y dinámica accedieron a la cartografía social igualmente se realizaron folletos donde contaban con los números de contacto de cada institución, horarios y documentación general.

También se realizaron charlas en el salón de reuniones de la finca, luego se realizara el desarrollo de las actividades programadas para dar cumplimiento a los dos primeros objetivos del plan de acción que van dirigidos a reflexionar sobre la importancia del adecuado manejo de las relaciones entre trabajo familia y como la crianza se ve beneficiada o afectada.

Se dieron a conocer cuáles son las redes de apoyo del sujeto y resaltó la importancia de fortalecerlas en pro del bienestar familiar y laboral por parte de los colaboradores.

Cuadro 5. Momentos o fases del proceso de ejecución del proyecto de Intervención “Tejiendo Familia Sunshine”

14.2.3.1 Técnicas y herramientas utilizadas en las intervenciones

Se presenta una conceptualización de las técnicas y herramientas empleadas en el desarrollo del proyecto de intervención. dichas técnicas se seleccionan a partir del tiempo propuesto por los supervisores de las áreas para llevar a cabo el diagnóstico, la cantidad de trabajadores en cada una de las áreas y las temáticas principales que se desean evidenciar, estas fueron: La Observación participante, Entrevista semi estructurada, grupos focales y diario de campo.

➤ Observación participante.

La Observación participante es según Taylor y Bogdan (1984) la investigación que involucra la interacción social entre el investigador y los informantes en el milieu (escenario social, ambiente o contexto) de los últimos, y durante la cual se recogen datos de modo sistemático y no intrusivo. Se evidenció los procesos de cada una de las áreas, su estructura, de donde provenían la mayoría de los integrantes, las actividades más relevantes, se propiciaron conversaciones con los colaboradores para obtener más información de cada área.

➤ Entrevista semiestructurada

Las Entrevistas semiestructuradas presentan un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos. (Bravo, L Torruco, U, Martínez, M & Varela, M. 2013, p 163). Durante conversaciones con los colaboradores, la investigadora registró información específica de cuestionarios diseñados en conformidad con el estudio de las relaciones familiares y

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

laborales. Las entrevistas realizadas se clasifican de acuerdo con su objetivo y con la planeación de la intervención.

➤ **Diario de campo**

Según Bonilla y Rodríguez “el diario de campo debe permitirle al investigador un monitoreo permanente del proceso de observación. Puede ser especialmente útil [...] al investigador en él se toma nota de aspectos que considere importantes para organizar, analizar e interpretar la información que está recogiendo” (Martínez, L 2007.p 77) Con esta herramienta asentar lo que se hizo, permitiendo analizarlas, enriquecerlas y transformarlas.

El diario de campo permite dar cuenta de la información de los colaboradores, miembros del equipo de trabajo, dinámicas que surgieron en la acción, para especificar de esta manera los objetivos, las acciones, las relaciones y situaciones que surgen, y de esta manera comprender y analizar lo que surge dentro de campo intervenido.

14.2.4 Cuarto tiempo: La reflexión de fondo

Hace referencia a la interpretación que se le hace a la experiencia, a lo sucedido durante el proceso de sistematización. De esta manera se pasa hacer el análisis de los resultados en relación a los objetivos planteados para la sistematización.

OBJETIVO	ANALISIS DE RESULTADOS
1. Identificar la importancia del trabajo social dentro de la organización para el fortalecimiento de las relaciones familiares y laborales de los colaboradores a través de las Redes de apoyo.	-La diversidad cultural al interior de las organizaciones genera una reflexión acerca de la importancia del contexto o la realidad social del sujeto, es por esto que la profesión ha tomado fuerza en la línea organizacional ,lo que conlleva a que su

intervención se plantee en términos de reflexión, análisis hacia diferentes problemáticas que pueden surgir dentro de la organización con el capital humano , el Trabajador social debe identificar cuáles son los factores de riesgo que rodean al colaborador al momento de hacer el desplazamiento de su territorio a la ciudad. Teniendo en cuenta las dinámicas familiares se pueden ver afectadas por la separación de sus miembros se tengan contempladas para la elaboración de los programas o planes de bienestar laboral

-Mediante el empleo del modelo de intervención de redes el trabajador social puede contribuir al fortalecimiento de los vínculos familiares de los colaboradores, contribuir el desarrollo familiar y laboral además, promueve los derechos humanos fomentando la cooperación por parte del sector privado y el Estado para el cuidado y desarrollo de la familia, con esto la intervención del trabajo social se verá reflejada como agente de cambio promoviendo y restableciendo el tejido social al interior de las empresas , en este caso la organización es un cultivo de flores la mayoría de la población se caracteriza por siempre haber desempeñado labores de campo en las cuales no tenían conocimiento de cómo funcionan las obligaciones legales y que redes institucionales prestan servicios de salud , trámites jurídicos y crianza . Lo anterior, hace referencia a que la

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

	<p>intervención de la Trabajadora Social se redefine sobre lo social en los escenarios público y privado,</p>
<p>2. Determinar la incidencia del área de Gestión Humana de la empresa en la promoción de espacios de crecimiento personal y organizacional mediante el reconocimiento de sus colaboradores y de las redes de apoyo</p>	<p>La gestión humana abordada desde enfoque en redes , permite la comprensión del sujeto como un ser social , que hace parte de un red de vínculos sociales que determinan las dinámicas, condiciones sociales- económicas y problemáticas, posibilita el desarrollo ; de manera que esta posición aporta en la construcción conjunta entre profesional y empresa, alternativas que potencien el crecimiento personal, grupal y organizacional</p> <p>La importancia de realizar el diagnóstico social de trabajo en red que son : la observación de los vínculos existentes, evaluación de los medios, la intervención con la red institucional en relación con la gestión humana fortalece el desarrollo de capacidades con el fin de mantener el talento humano de la organización, así mismo formación de redes institucionales es importante dado que la gestión humana va más allá del ejercicio administrativo del capital humano por lo tanto es oportuna incorporarlo en los planes de Bienestar laboral, permitiendo apoyar a los colaboradores a nivel personal, familiar y laboral..</p>

3. Dar a conocer el impacto que tiene promover el fortalecimiento de las relaciones humanas, en el bienestar familiar y laboral de los colaboradores de la organización Sunshine Bqt.

El fortalecimiento de las familias para la comprensión de las relaciones basadas en el afecto, respeto y solidaridad, como cooperadores en la salud física y emocional de la misma, en las prácticas de cuidado, sentido de vida de sus miembros, apoyo y contención en momentos difíciles y bienestar en general, reconociendo a la familia como sujetos de derechos y de responsabilidad capaces de la construcción de sus propios proyectos vitales.

A nivel empresarial, se favorece un clima laboral abierto al diálogo, las estrategias colaborativas como el trabajo en equipo, la planeación participativa, liderazgos complementarios facilitando la transformación de los conflictos y la promoción de lo humano a través de la participación, reconocimiento y respeto por los derechos laborales.

14.2.5 Quinto momento: Los puntos de llegada

Los puntos de llegada Es un aspecto considerado como el tiempo clave de la sistematización, dado que es la fase de interpretación crítica del proceso donde se debe ir más allá de la descripción para encontrar la razón de ser de lo que sucedió, y así poder llegar hacer las reflexiones y aprendizajes profesionales, teóricos y prácticos del proceso de práctica profesional y el proyecto de intervención ejecutado se llegó a las siguientes conclusiones

- La sistematización del proyecto de intervención desde la perspectiva de Trabajo social, fue importante porque estuvo ligado a la importancia de la reflexión sobre la actuación profesional en un campo específico, en donde dicha experiencia, posibilito comprender e interpretar una realidad del contexto y de los diversos sujetos sociales, permitiendo construir un conocimiento importante para el Trabajador social en el sector empresarial.
- La intervención del Trabajo Social en redes, fortalece la acción social en las empresas promoviendo el tejido social en los espacios laborales, potenciando las capacidades individuales, familiares, empresariales y trabajando en la prevención de conflictos que puedan surgir en ambos espacios.
- La Articulación entre Familia y Trabajo es una dinámica que resignifica interacciones sociales, económicas y políticas que emergen de esta correlación, contando con la alternativa de empoderar estos procesos y relaciones que operan sobre la demanda de bienes y servicios, la reproducción de la fuerza de trabajo y las relaciones de la vida cotidiana de las personas, por ende, la acción profesional dentro de las organizaciones es importante, ya que puede hacer

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

formulaciones de nuevos programas que brinden bienestar laboral, sin caer en la mecanicidad de este modo proponer alternativas que creen políticas laborales en el marco de la diversidad cultural, la demanda laboral y las realidades sociales emergentes.

- La sistematización es una alternativa para construir conocimiento en Trabajo Social porque, permitió la reflexión de como las redes institucionales apoyan los procesos de bienestar y desarrollo familiar articulando conocimientos previos como: métodos, técnicas, herramientas, enfoques, modelos, que guían y orientan el accionar profesional para intervenir en las empresas teniendo en cuenta la realidad social, las dinámicas que emergen al interior de las familias de los colaboradores
- Esta sistematización constituye un primer paso para continuar con la investigación de la relación existente entre Trabajo Social y el mercado laboral, con el fin de seguir cuestionando el quehacer de la profesión dentro de las empresas promoviendo la participación en la construcción de políticas o derechos laborales.

16. RECOMENDACIONES

- Las prácticas profesionales en la organización permitieron reconocer los déficits que poseen los colaboradores en el espacio familiar las cuales desenlazan en problemáticas que repercuten en el espacio laboral como: el ausentismo laboral , retardos laborales y renuncias voluntarias; por lo tanto es importante que las empresas creen sus programas de Bienestar Laboral de manera participativa y dinámica con el fin de ser eficaces en las planes que se realicen .
- Es importante resaltar la gestión que deben tener las Organizaciones frente a la aplicación del modelo de intervención en Redes, puesto que este modelo promueve la satisfacción y el bienestar laboral desde la configuración de dinámicas relacionales que surgen al interior de la Red social e institucional, las cuales deben promover el desarrollo del sujeto desde los entornos donde se desenvuelve su vida cotidiana.
- Durante el proceso de práctica profesional se evidencio como los procesos administrativos y burocráticos de la empresa, la aprobación oportuna y el seguimiento de las necesidades se debe fortalecer la relación y comunicación entre directivos y el profesional para que las propuestas que se presenten sean aprobadas en el momento que se requieran y no genere un atraso en el proceso de intervención.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre Z, Martínez M Influencia de la situación laboral en el ajuste familia - trabajo. Mapfre Medic, 2006
 - Aguilar, José. Trabajo Social: concepto y metodología Editorial Paraninfo
 - Ander-Egg, Ezequiel. (2009). Léxico del Trabajo Social y los Servicios Sociales. Asunción: Centro Gráfico.
- Arizaldo Carvajal Burbano. Teoría y práctica de la sistematización de experiencias. Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano, Universidad del Valle, 2006.
- Arbeláez, B. *Intervención del trabajador social en el proceso de gestión humana y la medición del clima organizacional*. Revista de la Facultad de Trabajo Social UPB ISSN 0121 – 1722 • ene-dic 2008 Vol. 24 - No 24.
 - Bravo, L, Torruco, U, Martínez, M & Varela, Margarita. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Universidad Nacional Autónoma de México.

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

- C. Montaña (2000), “Buscando la ‘especificidad’ prometida. El ‘endogenismo’ del “Servicio Social”.
- CONETS. Vargas de Roa, R. (2000). Lineamientos básicos para los programas académicos de Trabajos sociales en Colombia. Presentado al ICFES.
- Calderón G, Álvarez C y Naranjo J (2007). Gestión Humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. Universidad Nacional de Colombia.
- Carrasco, J. (2009). Empresa y trabajo social, ¿una relación de ida y vuelta? Humanismo y trabajo social, 8, 69-83.
- Cifuentes Gil, Rosa María. (2012). Trabajo social: integración metodológica, sistematización e interdisciplinariedad. En: IV Congreso Internacional de Trabajo Social: Trabajo Social y transdisciplinariedad en el siglo XXI. México: Universidad Autónoma de Juárez, Programa de Licenciatura en Trabajo Social
- Campos y Covarrubias, G, Martínez, N (2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. Revista Xihmai VII (13).
- Contreras, Y (2003). Trabajo Social de grupos. Editorial Pax México.

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

- Dabas, Elina & Najmanovich Denise, Redes el lenguaje de los vínculos, Hacia la reconstrucción y el fortalecimiento de la sociedad civil. Paidós, Buenos Aires (2002).
- Dabas, Elina, Redes sociales, familia y escuela. Paidós 1a edición, Buenos Aires (1998). ISBN 950-12-6123-9.
- De la Rúa, F. (2008). Análisis de las Redes Sociales y Trabajo Social. Université Toulouse II le Mirail. Francia.
- E. Grassi (1995), “Trabajo Social e Investigación Social: una relación necesaria”, en Revista de Trabajo Social, Año 1, N° 1, Universidad Católica Blas Cañas Perspectivas.
- De Jong, E.; Basso, R.; Paira, M. (comp.) (2001). La familia en los albores del nuevo milenio. Espacio Editorial. Buenos Aires.
- De JONG, Eloísa Elena (2000). Cuestión Social, Familia y Trabajo Social. Documento Universidad Nacional de Entre Ríos. Bs. As.
- Foucault, M.(1978).Nacimiento de la Biopolítica. Fondo de Cultura económica.

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

- Fernández, T, Bracho C. (2006). Introducción al Trabajo social. Editorial Alianza. Madrid.
- Gutiérrez de Pineda, V.(1968). Familia y Cultura en Colombia. Medellín-Colombia
- Grondin, J. introducción a la Hermenéutica Filosófica. 2 da edición 2002. Herder.
- Jara O. (1994). Para sistematizar experiencias: una propuesta teórica y práctica. San José: Centro de Estudios y publicaciones Alforja
- Jiménez, B. Barragán, A & Sepúlveda María.(2001).Los tuyos, los míos y los nuestros. Universidad de Antioquia. Medellín -Colombia.
- Kisnerman, N. (1997). PENSAR EL TRABAJO SOCIAL, Una introducción desde el construccionismo. Buenos Aires: Lumen.
- Marx, K.(1867). El Capital. Crítica de la economía política. Fondo de cultura económica.
- Malagón, E., y Leal, G. (2006). Historia del trabajo social latinoamericano. Estado del arte. Revista de Trabajo Social. Universidad Nacional de Colombia.

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

- Madariaga O, Abello R, & Sierra O. Redes Sociales Infancia, Familia y Comunidad. Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia (2003)
- Martínez, L 2007.La observación y el diario de campo, en la definición de un tema de investigación.
- Mejía, M. La sistematización empodera y produce saber y conocimiento. Ediciones desde abajo. Bogotá (2008)
- Montero, M. (2003). Teoría y práctica de la psicología comunitaria. Buenos Aires, Argentina: Paidó.
- Montaña, C. (2000). La naturaleza del servicio social: un ensayo sobre su génesis, su especificidad y su reproducción. Segunda edición. Ed. Cortez. ISBN 85-249-0683-9. São Paulo - 85 Brasil.
- Navarrete, C. (2010) La representación de la familia nuclear y la familia extensa en 6 historias de vida de habitantes de la calle en Bogotá. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá-Colombia
- Ponce, J.(2007). La conciliación entre la vida personal y la profesional: Un reto para las empresas y sus empleados. Revista Empresa y Humanismo Vol. X. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

- Pérez, L., y Díaz, Y. (2014). Trabajo social organizacional y en salud ocupacional en Colombia. Inicios, desarrollos y desafíos. Revista Eleuthera.
- Quintero Velásquez, Ángela María. (2004). El Trabajo Social Familiar y el Enfoque Sistémico. Buenos Aires: Lumen/Hvmanitas.
- Rozas M. (1994), La Intervención en Trabajo Social. Propuesta Metodológica, Buenos Aires, Fundación Universidad a Distancia ‘Hernandarias’.
- Ramírez de Mingo, I. *El Trabajo Social*. Cuadernos de trabajo social, págs. 73-84.
- Saboyá, M., Rojas, R., Poveda, A., Martínez, M., y López, M. (1981). Historia del trabajo social en Colombia. Bogotá, Colombia: Tecnilibros.
- S.J. Taylor; R. Bodgan (1984). “La observación participante en el campo”. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Vélez, D (2003). *Reconfigurando el Trabajo social. Perspectivas y tendencias contemporáneas*. Editorial Buenos Aires
- Vigoya, A. (2002). Bienestar Social laboral. Departamento administrativo de la Función Pública.

WEBGRAFÍA

- Cifuentes, R. (2010). Sistematización de experiencias en trabajo social: desafío inminente e inaplazable. Recuperado <http://www.cepalforja.org/sistem/bvirtual/wp-content/uploads/2016/10/Sistematizaci%C3%B3n-de-exps-en-TS-desaf%C3%ADo-Inminente-e-inaplazable-RMCG-dic-010.pdf>.
- Cruz F, Ley J, Necochea P & Ocampo S. Relación entre la Modalidad de Trabajo y los Conflictos Familiares. Pontificia Universidad Católica del Perú.(2013) Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4613/CRUZ_LEY_NECOCHEA_OCAMPO_CONFLICTOS_FAMILIARES.pdf?sequence=1
- Calderón Hernández, Gregorio, Murillo Galvis, Sandra Milena, Torres Narváez, Karen Yohana, Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de Administración [en línea] 2003, Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Oficina de Promoción Social Dirección de Promoción y Prevención Ministerio de Salud y Protección Social Política Pública Nacional de Apoyo y Fortalecimiento a las Familias, Bogotá,

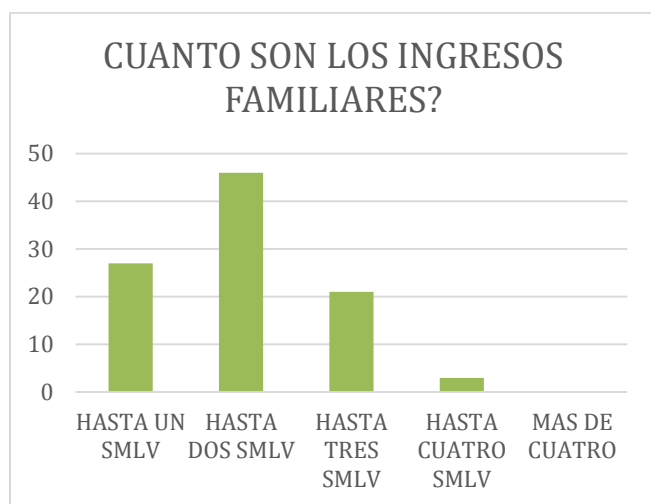
Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

D.C. Colombia 2016. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PES/politica-apoyo-apoyo-fortalecimiento-familias.pdf>.

- Otálora G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v20n34/v20n34a07.pdf>
- Pérez, P. Satisfacción laboral. Una revisión actual del concepto de Satisfacción laboral y su evolución-Hacia un modelo integrador. Universidad abierta Interamericana.(2011)
Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>
- Secretaria de Planeación. Política pública para las familias de Bogotá 2011-2025 . Estructura de la política pública para las familias de Bogotá 2011 – 2025. <http://www.sdp.gov.co/portal/page/portal/PortalSDP/SeguimientoPoliticlas/Politiclas%20Poblacionales/Familias/Observatorio/1210-3FO4EstructuraP2-V01-0106>

ANEXOS

Grafica 1. Resultado encuesta socio-laboral.



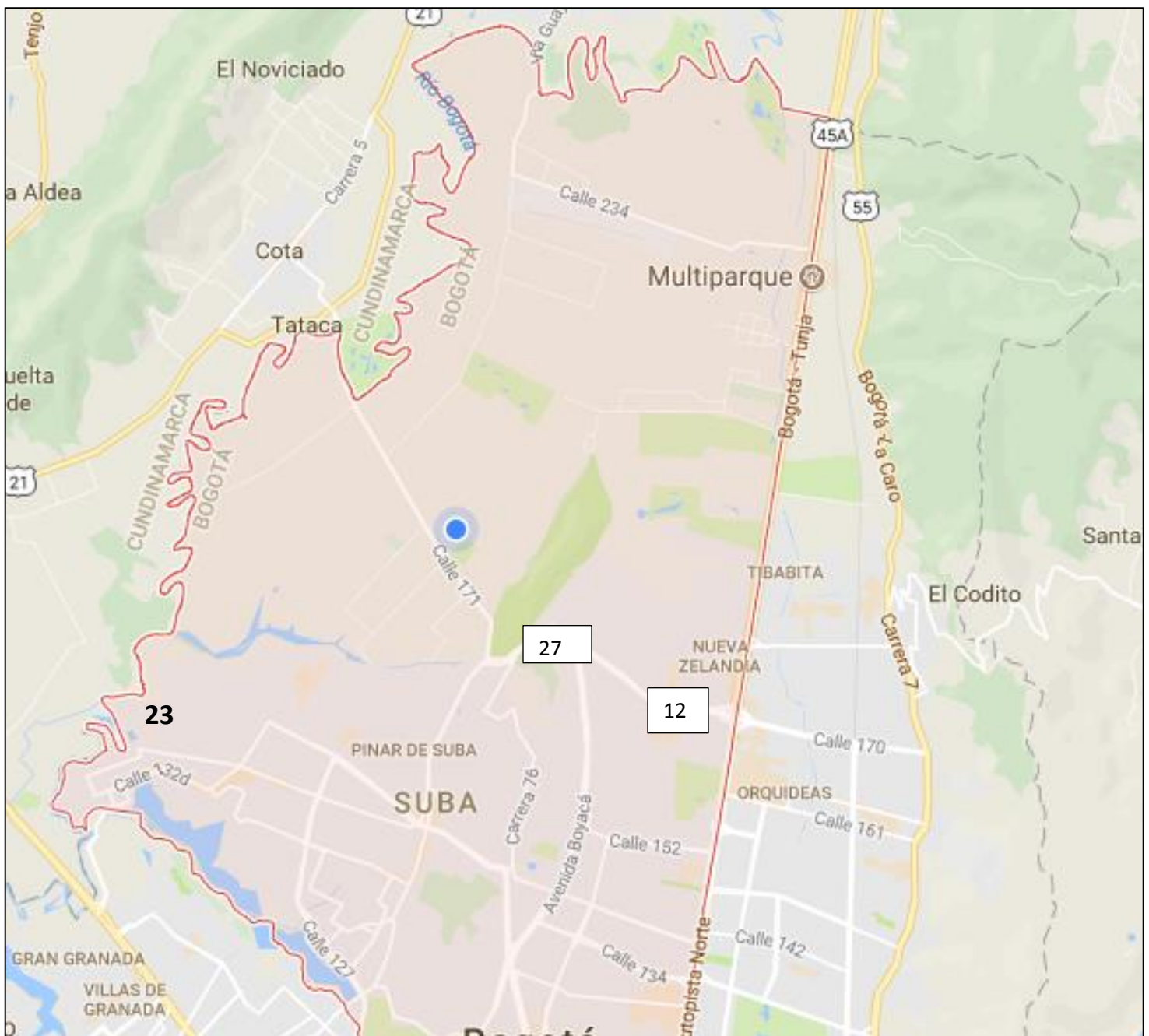
Anexo 2. Percepción empresa encuesta socio-laboral

QUE LO MOTIVARIA A PEMANECER MAS TIEMPO EN LA EMPRESA?	
BENEFICIOS PARA COMPRA DE VIVIENDA	69
BENEFICIOS PARA EDUCACION PROPIA	33
BENEFICIOS PARA EDUCACION HIJOS	37
MAYOR TIEMPO DE DESCANSOPARA COMPARTIR CON LA FAMILIA	5
DIAS COMPENSADOS POR DESEMEÑO	8
GUARDERIA	13
ALIMENTACION SUMINISTRADA POR A EMPRESA	5
RECREACON CON LA FAMILIA	8
MAS INCENTIVOS ECONOMICOS	22

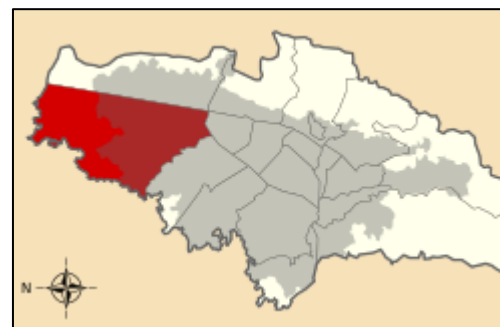
Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

MEJOR AMBIENTE LABORAL	9
MAS ACOMPAÑAMIENTO Y APOYO POR PARTE DE SU JEFE	5
MEJORES INSTALACIONES EN SU ENTORNO LABORAL	5
MAS ZONAS COMUNES PARA DESCANSO, RECREACION	3
OTRO	1

Anexo 3. Cartografía jardines ICBF



Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.



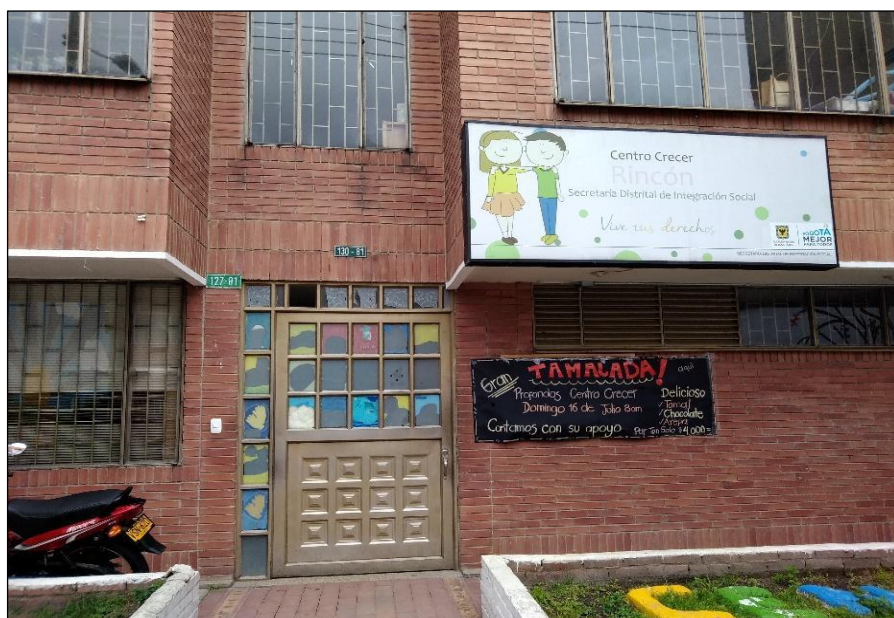
Anexo 4. Encuesta trabajo – Familia.



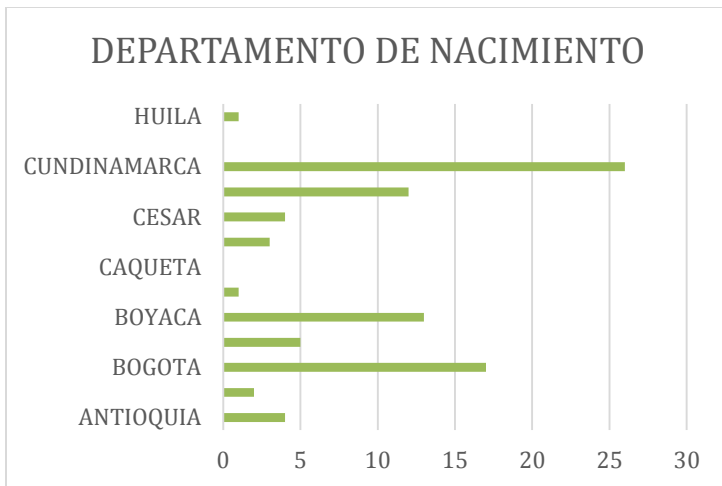
Anexo 5. Aplicación del metaplan



Anexo 6 .Institutos ICBF



Anexo 7. Departamentos de nacimiento colaboradores Finca La Bouquetera.



Anexo 8 . Entrevista semiestructurada multinacional sunshine bouquet

Dirigida a la jefe de Responsabilidad social empresarial Magda Navarro

Fecha: 6 de febrero de 2017

1. ¿Desde qué año se encuentra trabajando en Sunshine Bouquet?

Rta: Me incorpore como practicante hace 6 años, pero en la Jefatura estoy hace dos años.

2. ¿Cuál es su profesión?

Rta: Soy psicóloga y estoy realizando una especialización en Gestión del recurso humano

3. ¿Qué es el área de responsabilidad social empresarial?

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

Rta: Esta área se destaca principalmente por el bienestar que tiene el empleado y e impacto social que genera la empresa en relación a las comunidades que los rodean, básicamente de aquí salen los planes para las relaciones con la comunidad y programas a gran escala que desea adoptar la compañía.

4.¿ Que entiende usted por Redes de apoyo?

Rta: Son los lazo con los que cuenta las personas para el cuidado o apoyo de ellos mismos

5. ¿Actualmente la empresa cuanta con redes de apoyo institucionales?

Rta: Claro, se cuenta con una fundación que apoya el proceso de validación de bachillerato de los colaboradores de todas las fincas, igualmente se hacen campañas de prevención y promoción de la salud física. Creo que FESUN puede funcionar como red institucional que hace préstamos a los empleados, y el SENA quien nos está ayudando con las ofertas cerradas que tiene la compañía.

6. Teniendo en cuenta la encuesta que se realizó algunos colaboradores sobre la percepción de la empresa, algunas personas ven la necesidad de crear jardines para el cuidado de los hijos. ¿Alguna vez se ha realizado algún proceso para este tema?

Rta: Claro, hace un año se realizó una especie de diagnóstico que permitiera saber cuántas personas en esta finca tenían hijos, sobrinos o nietos y con quien los dejaban mientras ellos estaban aquí trabajando, pero hubo varias falencias en el estudio.

La primera fue la gran rotación de personal entre fincas, el espacio y los recursos que se aprueban para el departamento, por lo tanto es un proyecto macro que tiene que ser estudiado minuciosamente, ya que las instalaciones no son aptas para los niños por el uso de químicos.

7. ¿ Usted cree que las empresas deben tomar cartas en el asunto sobre la corresponsabilidad y cuidado de la familia?

Rta: Si, por tal motivo se hace promoción de varias actividades y talleres para concientizar a los trabajadores.

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

8. ¿Usted cree que es pertinente hacer el rastreo de redes institucionales que puedan fortalecer el espacio familiar de los colaboradores?

Rta: Si es bueno, ya que muchas de las personas que trabajan en la compañía viene de contextos sociales y económicos fuertes, por esta razón se ha pensado con todas las jefatura de Gestión Humana hacer énfasis en la prevención del maltrato intrafamiliar.

Anexo 9. Plan de acción del proyecto de intervención “ Tejiendo familia sunshine”

Sistematización de una experiencia d Trabajo social organizacional: Tejiendo familia empresarial.

ACTIVIDADES A EJECUTAR	TIEMPOS	METAS	INDICADORES	RECURSOS	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Aplicación de Metaplan con las personas que tienen a su cargo hijos, nietos y sobrinos entre 1 y 17 años de edad.	1 SEMANA	Trabajar el metaplan con 50 personas	(cantidad de personas con las que se trabajo el metaplan/cantidad de personas planificadas para trabajar el	Fichas bibliograficas, marcadores o esferos, facilitador y cofacilitador quienes dirigen la actividad.	Fotografias, fichas bibliograficas que evidencien el trabajo de cartografia.
Conformar grupos focales dentro de la compañía, con los trabajadores que tengan hijos, nietos y sobrinos en edades de 1 a 17 años con el fin de que ellos expongan de que manera consideran que la compañía puede aportar en el cuidado de sus hijos.	1 SEMANA	Conformar 4 grupos focales	(cantidad de grupos focales conformados/cantidad de grupos focales planificados) * 100	Hojas blancas, esfero, aula, secretario y moderador.	Fotografias, listado de asistencia y actas de las reuniones de grupos focales.
hacer una charla sobre la importancia de las relaciones familiares y su	30 MINUTOS	realizar 5 charlas con 50	charla/personas planificadas a la	trabajadoras sociales con manejo	Fotografias, listado de asistencia.
hacer una charla sobre el estrés laboral y su incidencia en otros ambientes	30 MINUTOS	realizar 5 charlas con 50	charla/personas planificadas a la	trabajadoras sociales con manejo	Fotografias, listado de asistencia.
hacer una charla sobre la importancia de contar con redes	30 MINUTOS	realizar 5 charlas con 50	charla/personas planificadas a la	trabajadoras sociales con manejo	Fotografias, listado de asistencia.
Elaboracion de Cartografia Social que evidencie las instituciones educativas de la localidad de suba en los barrios Rincon, Aures, Orquideas, Villa Cindy y Lisboa.	2 SEMANAS	Evidenciar en un 80% las instituciones educativas que tienen convenio con la secretaria de integracion social en suba.	(instituciones evidenciadas en la cartografia/el 80% de las instituciones que tienen convenio con la secretaria de integracion social)* 100	Libreta y esfero y mapa de apoyo para realizar el recorrido.	Fotografias, informes de cartografia e instituciones.
Socializar la cartografia con el personal de produccion que tengan hijos, nietos y sobrinos en edades entre 1 y 17 años.	1 SEMANA	Socializar la cartografia con 150 personas.	(personas con las que se socializo la cartografia/ personas planificadas para socializar la cartografia) * 100	cartelera grande que evidencie las instituciones demarcadas en los barrios rincon, aures, orquideas, villa cindy y lisboa.	Fotografias y Registros de capacitacion de la socializacion de la cartografia, Mapa que evidencia la cartografia.
Informar a los colaboradores sobre las instituciones prestadoras de servicios referentes al cuidado de los menores de edad, en la localidad de Suba en los barrios Rincon, Aures, Orquideas, Villa Cindy y Lisboa.	2 SEMANAS	Socializar la informacion con 150 personas.	(personas con las que se socializo la informacion/personas planificadas para socializar la informacion)* 100	Ficha resumida con la informacion requerida por barrios, trabajadoras sociales con la informacion clara para poderla socializar.	Fotografias, listado de las personas a las que se les dio la informacion, formato de la informacion resumida que sera entregada.

