

CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEADOS DEL ÁREA DE LOGÍSTICA DE LA
COMPAÑÍA COLOMBIANA DE COMERCIO CORBETA 2014

Thorwald Adolfo Segura Díaz
Estudiante

Práctica III trabajo social - administración y gerencia
Línea de énfasis: desarrollo organizacional

Diana Bedoya Bustamante
Asesora Académica

Jessica Pemberty
Asesora institucional

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
MEDELLÍN
2017

Resumen

La presente caracterización de los empleados del área de logística de la compañía colombiana de comercio corbeta 2014, se realiza desde la línea de énfasis Desarrollo organizacional de trabajo social, presenta un análisis de la información obtenida a través de las visitas domiciliarias que se realizaron a las 26 familias de los empleados de la compañía.

Por medio de esta caracterización se le presenta a la compañía un panorama de las condiciones de vida del empleado y su familia. Se resalta la importancia de la visita domiciliaria como una técnica que aún esta vigente en la profesión, en el presente trabajo fue el fundamento para generar ese contacto con las familias y obtener toda la información acerca de las características sociodemográficas que se abordaron. Los datos obtenidos permitieron hacer recomendaciones a la compañía en el tema del bienestar laboral y el clima organizacional, iniciando con talleres de formación para facilitar y fortalecer las relaciones a nivel familiar y laboral, facilitar el transporte evitando la posibilidad de que se genere un factor de riesgo psicosocial por la fatiga que generan los trayectos. Son alternativas con el fin de contribuir para lograr el equilibrio necesario en la vida de los empleados y su bienestar.

Palabras claves: caracterización, visita domiciliaria, desarrollo organizacional, trabajo social, empleados, familia.

Abstract

The present characterization of the logistics Area's employees of the Colombian trading company which is named Corbeta 2014, it will be done from the line of emphasis organizational development of social work it presents an analysis of the information obtained through the home visits, which were done to 26 families of the company's employees.

This characterization wants to present to the company an environment of life conditions about the employee and his family. This research stressed the importance of the home visits as a technique that is still valid in this profession, in this consultation which is basis for get a contact with the families and all the information about the sociodemographic characteristics that were addressed. The data collected made possible to show some factors that could affect to the employees, for this is possible to provide recommendations to the company about the labour wellbeing and organizational environment, as the workshops for facilitate and strengthen the labor and familiar relations, besides this to give the possibility about the transport and this way to avoid the possibility of cause a psychosocial risk factors because this trajectory generates fatigue. It suggested that these alternatives could be achieved through the articulation between the company and the profession with the purpose of improve the quality of life of employees .

Key words: characterization, home visits, organizational development, social work, family.

Tabla de contenido

Introducción.....	5
Justificación.....	6
1. Contextualización campo de práctica.....	7
2. Referente conceptual	12
2.1 Familia	12
2.2 Visita domiciliaria:	12
3. Fundamentación teórica.....	16
3.1 Teoría general de sistemas	16
4. Ética profesional	18
5. Metodología.....	18
6. Hallazgos	20
6. 1 Distribución por sexo.....	20
6. 2 Estado civil o tipo de convivencia.....	21
6. 3 TIPOLOGÍA FAMILIAR	21
6. 4 Tamaño familiar	23
6. 5 Ciclo vital familiar	24
6.6 Figura de autoridad en la familia	25
6.7 Rol en la familia.....	26
6.8 Comunicación entre los miembros de la familia.....	26
6.9 Nivel educativo del aspirante	27
6.10 Ingresos familiares.....	29
6. 11 Ubicación de la vivienda.....	30
6.12 Vivienda.....	30
6.13 Estrato socioeconómico	31
6.14 Sector de la vivienda.....	32
7. Conclusiones	32
8. Recomendaciones para la institución.....	34
Bibliografía.....	37

Introducción

Con la presente caracterización se presenta el informe de las prácticas de trabajo social de la Universidad De Antioquia en convenio con la compañía Corbeta, se realizó durante (6) meses durante el año 2014 en la línea de énfasis Desarrollo organizacional, en el área de gestión humana de la compañía.

En este escrito se pretende hacer una contextualización de la organización, un recorrido histórico de la misma, los servicios que está ofrece, su misión, visión y valores corporativos, además la descripción del área de gestión humana y los procesos que en ella se ejecutan, haciendo énfasis en la caracterización que se desarrolló en el espacio de practica sobre los empleados que ingresaron en este periodo y sus condiciones de vida.

Teniendo en cuenta que las visitas domiciliarias, son como método e instrumento de investigación son tan valiosas, se aprovechó la información que estás arrojaron para consolidar y analizar en completo a los empleados y aspirantes que se encuentran en proceso de selección para laborar en la compañía, con el objetivo principal de obtener, verificar y ampliar la información personal y familiar.

En este proceso de tabulación y análisis permitió articular la práctica, la teoría y el acercamiento a la realidad social, generando recomendaciones tanto para la organización, como para los empleados y sus familias.

Justificación

Gestión humana es el área con la función de mediar las relaciones y de mantener el clima organizacional, enfocando su intervención hacia el bienestar laboral. Las funciones como practicante de trabajo social es la de apoyar el proceso de selección de personal, con énfasis en la visita domiciliaria, fase que permite trascender las pruebas psicométricas y la entrevista para acercarse al empleado y conocer su realidad.

Son distintas las realidades que convergen en la compañía, los empleados deben afrontar diferentes dinámicas a nivel personal, familiar y del entorno en el que se desenvuelven, lo cual debe comprenderse desde un enfoque integral, esto implica entender que los empleados son ante todo personas que necesitan mantener un equilibrio en los sistemas que hacen parte de su vida, de esta manera logra potencializar su ser, su desarrollo como persona y mejorar su bienestar.

Para compartir los hallazgos evidenciados en las visitas domiciliarias se elabora este informe final, en el cual a través de una caracterización se plasman los resultados obtenidos mediante las visitas que se les realizó a los empleados y sus familias, indagando por el aspecto socio-familiar y socio-económico.

Los objetivos que se pretenden a través de la presente caracterización son:

Objetivos:

-Obtener información que permita identificar variables demográficas, socio-familiares y económicas.

-Presentar a la compañía un panorama de las condiciones de vida del empleado y el contexto específico de su barrio.

-Comprender la realidad que presentan los empleados a nivel socio-familiar y laboral, para promover intervenciones asertivas que permitan mejorar su calidad de vida.

1. Contextualización campo de práctica

Colombiana De Comercio Corbeta

Razón Social: Colombiana de Comercio, Corbeta S.A. y/o Corbeta S.A.

NIT: 890900943-1

Dirección: Calle 50D-06, Barrio Guayabal.

Teléfono: 4027270

Actividad económica: Comercial

Página WEB: www.corbeta.com.co

Entidad privada dedicada a la distribución de productos de consumo masivo, ferretería, Hogar y Electrónica.

Historia¹:

-**1953** El 14 de enero, don Santiago Mejía Olarte crea en Medellín a mercantil colombiana limitada, e inicia actividades en Medellín con la distribución de telas.

¹ Corbeta (2007) nuestra empresa: historia. Medellín, Colombia.: recuperado de <http://www.corbeta.com.co/eContent/newsdetail>.

-1959 Colombiana de comercio abre su primera oficina en bogotá.

-1961 Colombiana de comercio inicia una fuerte expansión de sus actividades, en el centro y oriente del país, en los departamentos de Cundinamarca, Boyacá y parte de los llanos orientales.

-1962 Colombiana de comercio compra su primer local en Bogotá, en la carrera 30 con la calle 11, ubicado en la zona industrial.

-1976 Se crea la unidad de negocio corbeta para la distribución de productos de las líneas de hogar, ferretería y electrónica, lo que hoy se conoce en la compañía como ventas - variedades.

-1978 Se obtiene la distribución de los productos de la compañía inextra (industrias extractivas) que en el año de 1986 es adquirido por (Procter & gamble).

-1987 El 27 de abril nace Colombianita (antes almacén #4), un formato para que los clientes de volumen pudieran llevar mercancía en mano pasando por una caja registradora.

-1995 Colombiana de comercio y Corbeta, con agencias en Bogotá, Medellín y Cali, se unifican en una sola unidad de negocio.

-1996 la organización pasa de ser limitada a sociedad anónima.

-**1997** Colombiana de comercio S.A, se convierte en la primera organización en Colombia en ofrecer las ventas de sus productos por internet en www.alkosto.com . En el mismo año traslada el centro de distribuciones de Bogotá al municipio de Funza.

-**1998** La compañía crea en la ciudad de Medellín una nueva cadena de almacenes llamada Alkomprar, con énfasis en la venta a crédito de electrodomésticos.

-**2007** nace un nuevo negocio, nace la distribución en Colombia de camiones y tractores Foton, una marca de gran reconocimiento en China. Paralelamente se crea en la zona franca de Bogotá la ensambladora de computadores PCK para atender la demanda de PC's.

-**2008** Fue inaugurada la, (la bodega central), un mega centro de distribución ubicado en Funza.

-**2009** El negocio de distribuciones opera desde 5 centros, cubriendo todo el territorio nacional: Cedi Funza, Cedi Medellín, Cedi Barranquilla, Cedi Cali y Cedi Pasto. Encuentro a distribución de textiles, se maneja desde Medellín, además cuenta con oficinas de vendedores en Bogotá y Cali.

-**2010** Se realiza la inauguración de dos centros de distribución, Cedi Popayán y Cedi Apartadó.

-**2011** Apertura del centro de distribución Cartago.

Colombiana De Comercio Corbeta:

Concentra sus esfuerzos en capacitar a su gente en el conocimiento profundo del mercado y de las técnicas y procedimientos modernos de ventas, investigando métodos para lograr mayor eficiencia, e interrelacionar a todos los procesos para alcanzar la excelencia en el servicio.

Con su trabajo contribuyen al desarrollo integral de sus colaboradores, quienes fundamentados en los mas altos principios éticos y morales, obtienen los mejores resultados para su beneficio, la comunidad, la empresa y sus accionistas. De esta manera la empresa podrá asegurar su permanencia durante largo tiempo. (Corbeta, 2007)

El servicio que ofrece la compañía es la distribución de productos de consumo masivo, ferretería, Hogar y Electrónica. Atiende clientes tales como tiendas, autoservicios, mayoristas, grandes superficies, ferreterías, cacharrerías, subdistribuidores y se les presta servicio además a otras Compañías, situadas en las diferentes ciudades y municipios del país.

Misión

“Colombiana de comercio – Corbeta S.A. se especializa en la comercialización de productos, llegando a los principales canales de distribución, presentando excelentes servicios de venta y pos-venta a sus clientes y proporcionando satisfactorios resultados de crecimiento por la distribución de productos a sus proveedores” (Corbeta, 2007).

Visión

Continuar siendo empresa líder en distribución, a través de la conformación inteligente del portafolio de líneas y del conocimiento profundo de nuestros clientes para satisfacer de la mejor manera sus necesidades, lo cual nos permitirá proporcionar una adecuada retribución a nuestro equipo humano, proveedores y accionistas. (Corbeta, 2007)

Valores corporativos

Honorabilidad, respeto, solidaridad, buena fé, ética comercial y compromiso.

Gestión Humana

Área de la compañía que tiene como responsabilidades básicas:

Coordinar los procesos de gestión del personal de acuerdo con las políticas de la Compañía en pro de alcanzar los objetivos del negocio y productividad del personal, desde los procesos de selección, disciplinarios, actividades de bienestar laboral y de formación.

- Garantizar el cubrimiento oportuno de vacantes y cargos nuevos en la Agencia, realizando el proceso de selección establecido por la Compañía.
- Realizar convocatorias internas y externas para iniciar proceso de selección
- Realizar actividades que apunten al Bienestar Laboral de los funcionarios de la Compañía y sus hijos, según las necesidades de éstos y las políticas organizacionales.
- Búsqueda de cursos, talleres, capacitaciones acordes al desarrollo que requiere el personal que labora en la Compañía y de acuerdo al área que pertenezca.
- Cuantificar, consolidar y enviar información de retiro de funcionarios con base en encuesta formulada por la Empresa. Consolidar, enviar y realizar seguimiento a cuadro de vacantes total Agencia.
- Enviar información a funcionarios para que se mantengan enterados de beneficios con Instituciones Educativas, Cajas de Compensación y ofertas de la Empresa.
- Escuchar a los funcionarios; quejas, inquietudes, dificultades familiares, entre otros y brindar apoyo si es posible.

2. Referente conceptual

En el marco conceptual de la caracterización, se establecen los referentes guías acerca de temas como: la familia, desde un enfoque sistémico y como primera institución en la que se desarrolla la persona, el concepto de visita domiciliaria como la técnica que permite tener un contacto con las familias y sus distintas realidades.

2.1 Familia

la familia es la matriz de la identidad y de desarrollo psicosocial de sus miembros, y en este sentido debe acomodarse a la sociedad y garantizar la continuidad de la cultura a la que responde. El sentido de identidad de los hombres esta determinado por el sentido de pertenencia a una familia particular, donde asume pautas transaccionales que perviven a lo largo de la evolución individual. la familia es entendida como el grupo primario por excelencia, diferenciándose de los demás grupos por su evolución bio-social en una cultura particular y por su división en dos generaciones y en dos sexos. Como tal pasa de una díada parental o tríada o grupos más amplios, con los que reorganiza su dinámica, tanto a nivel interno como externo. Según lo precedente, la familia no es una sino polimórfica y multifuncional, lo que se expresa en la variedad de tipologías que asume.

(Quintero, 1997, p. 19)

2.2 Visita domiciliaria:

La visita domiciliaria es la técnica que ha acompañado al trabajo social desde sus inicios, le ha permitido generar contacto a nivel individual y grupal con las familias, como en este caso, para intervenir ante los problemas que surgen de las diversas realidades que viven las personas.

El concepto de visita domiciliaria se abordara desde el texto “La visita domiciliaria” del autor Mario Hernán Quiroz Neira, quien en su texto expone la importancia de esta técnica para tener

contacto con la realidad familiar, explica los pasos de manera detallada de cómo se deben aplicar para entablar una buena relación y lograr los objetivos propuestos.

La visita domiciliaria es una técnica privativa del servicio social que se aplica en el domicilio del cliente, a través de la entrevista y observación, con fines de diagnóstico e intervención y con el propósito de vincular el problema - síntoma del cliente al sistema socio-familiar en la perspectiva de la circularidad de la casualidad. (Quiroz, 1994, p. 14)

De los siete objetivos propuestos por Mario Hernán Quiroz neira en su libro: la visita domiciliaria, solo se trabajaron dos con algunas modificaciones para la realización de las visitas domiciliarias:

- 1- Obtener, verificar y ampliar información recopilada en la entrevista de oficina, ahora en el domicilio del cliente, relativa a la situación socio-familiar del mismo.
- 2- Estudiar y observar el ambiente social y familiar en el cual está inserto el usuario, lo anterior implica la observación del contexto medio – ambiental y cultural en el cual vive el cliente, como su barrio y entorno ecológico. Además incluye la observación de la vivienda. Por último, la visita domiciliaria constituye una estrategia preferencial para observar el ambiente familiar del cliente en su dimensión estructural e interaccional.

Se retoma el encuadre metodológico de Mario Quiroz compuesto por 10 para el desarrollo de la visita domiciliaria:

1- planificación de la visita: Por lo general una visita domiciliaria se realiza después de un contacto inicial con algún miembro de la familia en la oficina, por lo que es factible que el asistente social tenga ciertos antecedentes del caso, que conforman su expediente social. Entre los pasos a considerar en su planificación, se sugieren los siguientes:

-Revisión del plano regulador para ubicar el domicilio del cliente.

-Fijación de hora y fecha en la que se realizara la visita.

-Organización del material necesario para desarrollar la visita domiciliaria

-Comunicación de la visita, programarla con la familia o persona a quien se le realizara la visita.

2- Formulación de la hipótesis

Es el desarrollo de la investigación de caso, debe contemplar el apoyo del asistente social en una hipótesis-diagnóstica que éste reuniendo las indormaciones que hasta el momento posee y que guiarán la investigación, incluyendo la indagación domiciliaria.

3- La llegada a la casa

Es el resultado de una buena relación empática y aceptación por parte de la familia. Está muchas veces determinada por las estrategias de llegada que desarrolle el asistente social.

4- la fase social

En esta fase el asistente social debe dearrollar todas sus estrategias para lograr un contacto no amenazante para la familia y obtener de ella la facilitación de la información y su disposición a ser observada en su mayor naturalidad.

5- la aclaración de los motivos

El objetivo de esta fase es exponer a la familia el motivo de la visita. Se pretende que sea breve y asertiva. Los motivos serán fácilmente comprendidos por la familia si ésta está informada de la visita del asitete social, o si, ya se ha tenido un contacto previo en la oficina. Por el contrario, los motivos deberán ser explicitados con más detalle si la familia desconoce los motivos por los cuales el asistente social llegó hasta su hogar. Por lo general esta fase es corta y está sobrecargada de mucha simpatía y se realiza en la puerta de la casa. Es conveniente que al tener este primer contacto con algún miembro de la familia en la puerta del domicilio, la exposición

de los motivos se limite a decir solamente: “soy el asistente social y vengo del hospital a visitar a la esposa del señor Carrasco”. Posteriormente, una vez que la fase social ha dado resultados y el asistente social se encuentra en el interior del domicilio, será necesario dar más detalles de los objetivos de la visita, si es necesario.

6- La ejecución del plan de la visita

Es el momento que implica más tiempo durante la visita domiciliaria, en el cual se desarrolla el plan elaborado con anterioridad para cumplir con los objetivos. En el caso de las visitas domiciliarias que se le realizaron a los empleados de la compañía Corbeta, en este momento se aplicaba el instrumento de la entrevista semiestructurada, para lograr obtener, verificar y ampliar información de los empleados.

7- La fase crítica

Durante esta fase existen, por lo menos, dos momentos críticos: el tratar el problema-síntoma en una entrevista familiar y realizar el recorrido por la vivienda para conocer el ambiente físico en el cual vive la familia.

8- La confrontación de las hipótesis

Aquí se recomienda pedir a la familia información sobre todo el componente del núcleo familiar: para relacionar el problema-síntoma con el contexto en el cual se desarrolla.

9- la fase final

La oportunidad y condiciones del cierre de la visita depende de la elaboración de los conflictos de la fase crítica y de la consecución de los objetivos que se haya propuesto el asistente social en el plan de tratamiento. Se espera que a estas alturas la familia ha aceptado la intervención y que la capacidad de persuasión de éste haya dado sus frutos: puesto que el asistente social y la

familia han trabajado durante un tiempo (aproximadamente de una hora) y que entre ambos se ha formado un vínculo común.

10- El análisis de los registros

Esta es una fase eminentemente reflexiva. Ahora, el asistente social está en su oficina tratando de relacionarlo todo: aquello que está en sus registros, y aquello, que surgirá en el momento. Lo uno y lo otro son determinantes para saber lo que en definitiva el asistente dirá sobre el cliente o su situación.

3. Fundamentación teórica

El fundamento teórico de la caracterización se realizará desde la teoría general de sistemas del libro “Trabajo social y procesos familiares” de la autora Ángela María Quintero Velásquez, ya que por medio de esta teoría se entiende desde un enfoque integral la dinámica familiar, sus miembros y su entorno, los cuales no pueden abordarse por sí solos, sino como un todo, un sistema en el que interactúan constantemente.

3.1 Teoría general de sistemas

Propone una conceptualización sistémica, para comprender y manejar interdisciplinaria e integralmente la complejidad de la realidad social. Se caracteriza por ser sintético: estar fundamentado en la doctrina expansionista (todos los objetos, eventos o atributos de ellos son partes de todos mayores). (Quintero, 1997, p.31)

La teoría general de sistema se empleara para darle fundamento a la familia como un sistema social:

El sistema familiar es mas que solo la suma de las partes individuales. Por lo tanto, la familia como sistema será vitalmente afectada por cada unidad del sistema. Tan integral es esta relación entre las partes y el sistema total, que si un individuo o subsistema familiar flaquea en su funcionamiento, la totalidad del sistema familiar se ve afectada. Ala inversa, si el sistema familiar no está funcionando adecuadamente, los síntomas de esa disfunción pueden deslpazarse haiaa uno de los miembros.

(Quintero , 1997, p.39)

Angela maria quintero en su texto trabajo social y procesos familiares establece que la familia debe funcionar en razón de los subsistemas que la conforman y del sistema mayor del que forma parte. Los define de la siguiente manera:

-Sistema: es un todo que es más que la suma de sus partes, como un conjunto de elementos que se relacionan entre ellos y con el medio. Cualquier cambio que tenga ocurrencia en uno de los elementos del sistema provoca cambios en todos los demás y en todo el sistema como totalidad, lo cual plantea la organización del todo como sistema de variables, mutuamente dependientes.

-Subsistemas: Indica las identidades menores a través de las cuales el sistema cumple sus funciones; cada miembro de la familia se considera un subsistema, integrante a su vez de otros.

-Suprasitema: hace referencia al medio ambiente que rodea la familia, siendo el más cercano la vecindad, entendida como el barrio o comunidad haitacional, el más remoto como la región, la nación o el mundo en general. Lo que en términos concretos se expresa en lo laboral u ocupacional, educativo, político, recreacional. Las funciones de la familia deben llenar tanto las necesidades del sistema familiar y de cada uno de sus miembros, como tabián algunas necesidades de la sociedad.

(Quintero, 1997, p.31)

4. Ética profesional

Por otra parte y como marco de referencia del proyecto, desde el código de Trabajo Social, se promueve: el cambio social y la resolución de problemas en las relaciones humanas aumentando el bienestar de las personas. Mediante la utilización de teorías, la profesión interviene en la interacción de las personas con su entorno, en tanto se rige por los principios de Derechos Humanos y justicia social como fundamentales para el ejercicio profesional, es por ello que el desarrollo del proyecto de intervención será guiado por el código de ética profesional del Trabajo Social en Colombia, donde se promueven valores de respeto, libertad, honestidad, integralidad y confidencialidad.

5. Metodología

Esta caracterización es cuantitativa, maneja datos en forma numérica a través del uso de la estadística y es de carácter descriptivo. Las fuentes de información y unidades de análisis fueron 26 empleados del área de logística de la compañía Corbeta, residentes en el municipio de Medellín-Antioquia y su área metropolitana. Las características sociodemográficas que se abordaron son las siguientes: distribución por sexo, estado civil, tipología familiar, figura de autoridad, la comunicación familiar, nivel educativo del empleado, ingresos familiares, condiciones económicas, dinámica interna familiar, ubicación de la vivienda y la percepción que tienen las familias de la seguridad y vías de acceso respecto al sector en el que están ubicadas sus viviendas.

La recolección de información se realizó a través de la entrevista semiestructurada desarrollada en la visita domiciliaria, lo que posibilitó el acercamiento con los empleados, miembros de sus familias y la observación del entorno físico en el que se desenvuelven.

Iniciar la entrevista indagando por el aspecto sociofamiliar facilita establecer una relación empática, pues se evidenció que al preguntar por el aspecto socioeconómico el cual es la parte

inicial de la entrevista de la compañía, es uno de los puntos en los que las familias presentan mas dificultad para responder, se nota incomodidad en la familia, por lo cual se opta por iniciar la visita con el aspecto socio familiar, por el cual se indaga a través de una entrevista semiestructurada formulada por el trabajador social practicante, ya que el formulario de la compañía pregunta por el aspecto socio familiar.

Para facilitar este acercamiento a las familias a través de la visita domiciliaria, se hace necesario que el trabajador social sea precavido, ya que todo depende de una comunicación acertiva, amable y de un trato cordial que permita en el primer momento de la visita lograr una aceptación por parte de la familia, es importante que en el desarrollo de la entrevista se le de importancia a todos los miembros de la familia, que se les haga participes en los temas y preguntas, por lo cual dependiendo de los miembros de la familia presentes en la visita, se seleccione en el momento preguntas por medio de las cuales puedan participar, a su vez demostrando interes por su respuesta, de esta manera se les da a entender que el aporte de todos es valioso, ya que hacen parte de un mismo sistema familiar.

Aun que no es compleja esta forma de desarrollar la visita y la entrevista semiestructurada, si es de vital importancia para facilitar el contacto con la familia y obtener información acerca de su realidad.

6. Hallazgos

6. 1 Distribución por sexo

Se observa con base en la población estudiada, que en el área de logística de Corbeta es mayor la vinculación laboral del sexo masculino con un 92%, sobrepasando el sexo femenino por una gran diferencia, estos porcentajes reflejan aspectos que se presentan en el proceso de selección, desde su inicio a través del filtro de las hojas de vida para seleccionar, en lo cual se nota la alta presencia de aspirantes del sexo masculino al cargo de auxiliares logísticos, con la experiencia y/o los conocimientos técnicos acreditados por una institución, necesarios para su desempeño, presentándose de esta manera un contraste ante las pocas aspirantes del sexo femenino para el cargo, de estas algunas no cumplen con el perfil solicitado por la compañía para el área de logística: deben tener estudios que acrediten el conocimiento en el área, en ocasiones no se exige estudios aprobados para el cargo, la experiencia en el área es importante pero no siempre es una exigencia. además de cumplir con estas condiciones, deben aprobar las pruebas psicometricas según los criterios de selección de la psicologa a cargo. Ambos sexos deben cumplir con las mismas características y requisitos para aplicar al cargo, solo que la presencia del sexo femenino en las ofertas es muy baja. Los jefes de área, comentan que esto se debe a que la labor que mas oferta tiene en el área: auxiliar de logística, aunque puede ser desempeñada por el sexo femenino, ya que se garantizan las condiciones necesarias para su desarrollo, es un cargo que no presenta una alta demanda o interes por parte de este sexo.

6. 2 Estado civil o tipo de convivencia

En relación con el estado civil, se observa una prevalencia **de solteros** con un **65%**, doblando el porcentaje de quienes conviven en pareja, ya sea por matrimonio o mediante unión libre con un **35%**, con base en la información recopilada, estos datos se presentan debido a que los aspirantes y empleados son jóvenes que en su mayoría no tienen ingresos fijos que les permita alcanzar una estabilidad económica para independizarse o conformar un hogar y vivir en pareja a través de la unión libre o el matrimonio. Las otras dos variables: separado y viudez no reportan datos.

6. 3 TIPOLOGÍA FAMILIAR

Permite afirmar que similar a lo que se presenta en la sociedad actual, la familias que integran los aspirantes y empleados de corbeta son de diversas conformaciones, conservando la proporción más alta las familias **nucleares** con el **41%**, Tipología que se presenta debido a que varios empleados aún viven en sus hogares de origen con sus padres, porque aun son muy jóvenes o su situación económica no les permite independizarse y siguen teniendo en su familia un apoyo, otros tienen empleos e ingresos que les brindan cierta estabilidad económica, lo cual les facilita tomar la decisión de conformar una familia. La familia **monoparental** es la segunda variable con **27%**, esta tipología se da en estas familias por abandono de hogar, divorcios, o la muertes de unos de los padres, de las familias que encajan en esta variable son madres las que están al frente del hogar. Los **grupos consanguíneos** con el **12%** para el presente trabajo se dan por causas como: la muerte de los dos padres, quedando un hogar conformado por hermanos y sobrinos, otro hogar compuesto por hermanos debido a motivos laborales y académicos, oportunidades que no tienen en el municipio en el que viven sus padres. **Las díadas conyugales** con un **12%** muestran la reciente conformación de parejas y la toma de decisión de algunas por no tener hijos, con base en la reciente unión y la situación

económica, en búsqueda de una estabilidad. **Simultanea con un 8%** es la tipología con menos porcentaje, son parejas en las que uno o ambos de los miembros de esta, tiene hijos de otras relaciones, según la información, esto no influye de forma negativa en la relación de pareja ni del núcleo familiar, los niños tienen buena relación con sus padres y hermanos no consanguíneos. Son cinco tipologías familiares que se presentan en las 26 familias a las que se les realizaron visitas domiciliarias.

Se evidencia una alta colaboración en la familia para el cuidado de los niños, sea entre los mismos padres debido a que alguno de ellos no labora, las abuelas, tías y hermanos colaboran con el cuidado, lo cual le proporciona tranquilidad al empleado mientras desarrolla su labor en la compañía. Los familiares que quedan a cargo del cuidado de los niños posibilitan el desarrollo de sus actividades con normalidad, aquellas que están relacionadas con su nutrición, la escuela, etc. Con base en lo anterior algunos de los padres argumentan que sus hijos presentan la tendencia de encariñarse con los familiares cuidadores, otros niños presentan cambios constantes de comportamiento, dependiendo de quien los cuide, los padres manifiestan que es difícil no estar con sus hijos por el horario de trabajo, mas cuando están en una etapa inicial de desarrollo. La gran mayoría de estos padres comentan que por lo extenuante de sus labores y recorridos para el trabajo y el hogar, llegan extenuados a preparar lo necesario para el siguiente día, apenas con el tiempo para saludar a sus hijos y compartir con ellos durante la hora de la cena, algunos padres a modo de estrategia se turnan el cuidado de los hijos por día al llegar al hogar, uno de los padres atiende los niños al llegar del trabajo y el otro descansa.

Con base en lo anterior se propone realizar un proceso de formación dirigido a los padres que deben acudir a otros miembros de la familia para el cuidado de sus hijos por motivo de su ausencia durante el horario laboral, Proceso que oriente acerca de la forma en la que los padres trabajadores deben emplear el poco tiempo que comparten con sus hijos y comprendan lo necesario que es para ellos su presencia durante la etapa de crecimiento para potenciar su

desarrollo en la parte afectiva, emocional, física y mental, lo anterior a través del apoyo en distintas actividades del niño como: las del área académica (tareas), hablar con ellos del como fue su día, brindarles afecto, que sientan la presencia de sus padres, etc. Es un proceso que ayudara a fortalecer las relaciones familiares y el desarrollo del ciclo vital familiar e individual.

6. 4 Tamaño familiar

En relación con el tamaño familiar encontramos lo siguiente: el **42%** de las familias son pequeñas (**entre 1 y 3 personas**), las familias (**medianas entre 4 y 6**) con el **50%**, las familias (**grandes con 7 o mas integrantes**) con el **8%**. Estos hallazgos son la tendencia, el tamaño de las familias se esta reduciendo como consecuencias de cambios en el tamaño de las viviendas y la situación económica.

Las tipologías que componen este tamaño familiar (**entre 1 y 3 personas**) son: **4 familias monoparentales:** presencia del padre o de la madre, **4 nucleares:** formada por dos generaciones (padres- hijos) y **3 díadas conyugales:** Parejas que por opción o por imposibilidad orgánica deciden convivir sin hijos.

Los datos de las familias (**medianas entre 4 y 6**) corresponden a: **7 familias nucleares:** formada por dos generaciones (padres- hijos), **3 monoparentales:** presencia del padre o de la madre, **2 simultaneas:** conformada por una pareja en la que uno de los dos o ambos tienen hijos de relaciones anteriores, y **un grupo consanguíneo:** en el que no hay presencia de los progenitores.

Las familias (**grandes con 7 o mas integrantes**) corresponden a solo 2 grupos consanguíneos en los que no hay presencia de los progenitores, en un grupo debido a dos crisis recientes; la muerte

del padre seguida de la madre, en el otro se debe a que los hijos se radican en la ciudad buscando una estabilidad laboral.

6. 5 Ciclo vital familiar

El ciclo vital familiar: son las fases de evolución y desarrollo por las que pasan los miembros de la familia.

La información obtenida arroja los siguientes resultados:

El **12%** de las familias se encuentra en la etapa de **formación de la pareja:** Constitución de un nuevo sistema, es el inicio de una nueva familia, en la que cada uno de los miembros de la pareja llega con modalidades, creencias y expectativas que heredan de sus propias familias de origen.

El **8%** **crianza inicial de los hijos:** El nacimiento de los hijos genera cambios en la pareja y en toda la familia. Aparecen nuevos roles y funciones, el de madre: función materna y el padre: función paterna, roles para ambas familias de origen: abuelos, tíos, primos, etc.

8% para **los hijos en edad escolar:** es la primera separación del niño de su familia. El niño se une a una nueva institución con compañeros y maestros, aprendiendo a relacionarse con otras personas distintas a la familia, comienza a realizar nuevas actividades por fuera del hogar. El niño pone en práctica todo lo que aprendió en la familia: límites, relaciones con autoridad y pares, etc.

El **12%** con **hijos en adolescencia media:** etapa en la que se preocupa poco por su apariencia, poca comunicación con la familia, reina el silencio, inician los noviazgos.

22% con **hijos en adolescencia mayor**: Se establecen relaciones de parejas sanas, comienza a pensar en un proyecto de vida.

El **26%** **hijos en adultez joven**: Noviazgos de larga duración en el tiempo y con proyección de familia, asumen responsabilidades frente al hogar.

12% con **hijos en adultez media**: del noviazgo se pasa al matrimonio, posible salida de la familia de origen, para formar una nueva.

Los porcentajes anteriores evidencian que las familias de los empleados están pasando por etapas de adolescencia y adultez, etapas avanzadas del ciclo vital familiar, solo una pequeña parte se encuentra en etapas con presencia de niños y formación de pareja.

Desde el trabajo social se pueden realizar talleres interactivos a través de los cuales los empleados comprendan y conozcan la importancia de cada etapa de los ciclos vitales individuales que conforman el sistema familiar, de como cada ciclo conlleva sus propios periodos de crisis, que deben ser consideradas oportunidades según la resolución que se les de, esperando que sea positiva para que se convierta en una experiencia que sirva de base para la formación, desarrollo y educación de la persona según el ciclo vital en el que se encuentre.

6.6 Figura de autoridad en la familia

Las variables de esta categoría dan como resultado a los padres con el mayor porcentaje, los informantes reportan a la **madre** con un **42%** como la mayor figura de autoridad en estas familias, el **padre** con el **27%**, **ninguno** como figura de autoridad con el **23%**, **hermano** con el **8%**. No se registran a los abuelos ni a los hijos como figuras de autoridad en estas familias. El gran porcentaje que tienen la madre y el padre en cumplimiento de este rol, permite afirmar que

se trata de familias con una distribución tradicional, en la que se les otorga a los padres la dirección y organización de la vida familiar. El porcentaje que corresponde al hermano como figura de autoridad se debe a que son familias en las que no hay presencia de los padres y uno de los hermanos asume la dirección del hogar. La variable ninguno se presenta ya que algunas familias expresan que todos los miembros tienen autoridad en la familia, lo cual no es posible ya que solo un miembro de la familia tiene o le otorgan la autoridad del hogar para direccionar la familia.

Todas las familias manifiestan vivir mediante una autoridad que tiene en cuenta a los demás miembros en la toma de decisiones y que no se ejerce de manera autocrática.

6.7 Rol en la familia

En esta categoría se analiza el rol como: la función que cada miembro desempeña en su familia. Podemos observar que en los empleados de Corbeta el rol en la familia que predomina es el de **hijo (a)** con el **69%**, tratándose de personas jóvenes y solteras, lo cual coincide con los datos del estado civil, se encuentra un pequeño porcentaje de empleados con un **rol parental 15%** y **solo un 12%** cumplen el rol de pareja y no tienen hijos por el momento, el rol de madre se encuentra con el menor porcentaje **4%**, el rol de conyugue no figura porque los empleados que están casados cumplen el rol de padres y otros porque conviven bajo la figura: unión libre.

6.8 Comunicación entre los miembros de la familia

La comunicación familiar: es el proceso que facilita la integración entre los miembros de la familia, permite mantener el equilibrio y la dinámica familiar.

El dialogo permanente hace referencia a la comunicación constante entre los miembros de la familia, en el que se habla desde lo cotidiano, lo que vive cada miembro y a través del cual se discuten aquellos problemas que afectan el equilibrio familiar, tratando de llegar a una solución.

El dialogo ocasional: es aquella comunicación que no es tan frecuente, se remite a lo necesario y que también posibilita mantener el equilibrio familiar de forma positiva.

Palabras ofensivas en dialogo ocasional: es la comunicación que presenta un detrimento en el equilibrio familiar, el contacto entre los miembros se realiza de forma negativa y a través de palabras ofensivas que afectan el desarrollo de la convivencia, generando un malestar familiar.

En todas las visitas los informantes manifiestan que la comunicación es un aspecto muy importante para mantener el equilibrio en la familia.

Los datos dieron como resultado el **dialogo permanente** con un **92%**, un **dialogo ocasional** con el **8%** y sin datos para la variable: comunicación a través de **palabras ofensivas en diálogos ocasionales**.

6.9 Nivel educativo del aspirante

El nivel de escolaridad de mayor frecuencia en los empleados de Corbeta es el **bachillerato completo** con un **69%**, seguida del **tecnológico** con un **15%**, **técnico** con el **12%** y **profesionales** con el **4%**, de los 26 empleados entrevistados, solo 7 se encuentran **estudiando actualmente 27%**.

Con base en la información analizada de las entrevistas, estos porcentajes se deben a que la gran mayoría de los empleados entrevistados no tienen los recursos económicos para acceder a la educación superior y no han superado el examen de admisión en las universidades publicas, otros porque el dinero que obtienen en sus empleos deben aportarlo para la economía del hogar, en algunos casos no contaron con el apoyo de las empresas en las que laboraron anteriormente para continuar con el desarrollo de su educación.

Los que alcanzan el nivel profesional y tecnológico se debe al apoyo económico de la familia y de las empresas en las que han laborado.

A todos se les pregunto si les interesaba seguir estudiando después de finalizar el bachillerato o tomaron la decisión de solo laborar en empleos con base en sus capacidades y cierta experiencia adquirida, respecto a esta pregunta todos dan a entender según sus respuestas que es importante continuar con la educación para lograr un desarrollo personal y así obtener mas oportunidades para mejorar su bienestar y el de sus familias, si no logran este objetivo es por falta de recursos económicos y de tiempo.

La compañía apoya a los empleados en el aspecto educativo con un subsidio económico en la matricula para cualquier universidad, para obtener este beneficio se necesita un tiempo de antigüedad en la compañía, estar en el segundo semestre de cualquier programa academico y un promedio que supere el 3.60, esta es una gran ayuda, pero aun que este presente el interés de los empleados por continuar con la formación academica, no todos cumplen con estos requiitos, por lo cual, para complementar el nivel educativo de los empleados de Corbeta se hace necesario fortalecer los convenios con las instituciones actuales como el Sena, de esta manera se busca generar más cupos y oportunidades de capacitación a los empleados. El Sena oferta la tecnica en logística, es importante gestionar la tecnología, ya que su demanda se hace notar por parte de un gran grupo de empleados que hicieron la técnica y solicitan la tecnología para aumentar sus capacidades y el conocimiento del área, además de tener la posibilidad de un ascenso. Por ultimo crear nuevas alianzas con otras instituciones que brinden otras alternativas academicas, que no tengan que ver solo con el área logística, por si el empleado presenta el interes de crecer en otras áreas como la administrativa, comercial, etc.

6.10 Ingresos familiares

El ingreso familiar: es la suma de todos los ingresos de los miembros de la familia, es el dinero promedio con el que cuenta cada familia para sus gastos mensuales.

En este aspecto se encuentra que el **69%** de las familias cuenta con un ingreso económico mensual (**Entre 1 y 2 S.M.L.V.**), le sigue el **15%** (**1- S.M.L.V O menos de este**), el **12%** (**entre 3 y 4 S.M.L.V.**), por ultimo con el **4%** (**Entre 5 o mas S.M.L.V**). Aquellas familias que cuentan con ingresos: menos de un **S.M.L.V** o entre **1 y 2 S.M.L.V**, coinciden con la descripción del estrato económico.

la información suministrada por las familias acerca del aspecto económico puede ser modificada, ya que las respuestas pueden darse por parte de los informantes de forma condicionada, pensando que si los familiares no demuestran que tienen empleos estables que les permita obtener ciertos ingresos, afectara la vinculación del aspirante a la compañía. Duda manifestada por algunos miembros de las familias.

Al preguntarle a los informantes como califican la situación económica de su familia, se encuentra que todos la califican entre buena y muy buena, haciendo referencia a que los ingresos mensuales que obtiene el grupo familiar, les facilita pagar las facturas de los servicios públicos, comprar los alimentos, pagar el colegio de los hijos, etc. Aun que algunos de los que dan esta calificación hacen un paréntesis, con el cual explican que esa calificación no quiere decir que por momentos no atraviesen por una dificultad, pero por lo general siempre es buena su situación económica. Lo anterior evidencia la capacidad que tienen las familias para adaptar sus estilos de vida a los ingresos económicos que perciben en el momento.

6. 11 Ubicación de la vivienda

La ubicación de la vivienda demuestra que el **58%** de los empleados viven en comunas de la ciudad de Medellín, **el 42%** viven en municipios cercanos a la ciudad y solo un empleado reside en uno de los 5 corregimientos de Medellín. Con la información de las visitas se encuentra que de los empleados entrevistados, algunos debido a su ubicación pueden tener dificultades en el trayecto o recorrido para iniciar su jornada laboral, pues unos viven en municipios al norte de la ciudad que implican un tiempo de una hora o un poco mas para llegar a la compañía, otros aun que están en la parte central de la ciudad, por la ubicación del barrio en el que viven deben utilizar hasta tres tipos de transporte para iniciar la jornada laboral, un ejemplo es uno de los empleados que vive en un sector de Manrique desde donde debe utilizar el transporte público, comenzando por un alimentador que dura un tiempo aproximado de 15 minutos para llegar a la estación del metro plus, en el metro plus puede tardar hasta 30 minutos, hasta llegar a la estación del metro, en este ultimo medio para llegar a la compañía puede durar 15 minutos hasta llegar a la estación final, a este trayecto se le debe agregar 10 minutos mas de un recorrido que debe hacer caminando para llegar a la compañía, generandose de esta manera una carga y un desgaste, lo cual es un factor de riesgo psicosocial externo al que se enfrentan los empleados y la compañía, pero es algo que asumen, ya que necesitan laborar y ven en Corbeta una buena oportunidad para mejorar y establecer su futuro laboral. Solo un pequeño porcentaje vive en barrios y municipios cercanos, **el 8%** a quienes se les hace fácil el recorrido a la compañía.

6.12 Vivienda

El tipo de vivienda que predomina es la **casa y apartamento con (65% y 31% respectivamente)** y solo con un **4%** la variable: **habitación**. De las familias que habitan una vivienda por la que no deben pagar arriendo, se obtiene un **42%**, **el 8%** en vivienda familiar y **el**

50% deben reunir parte de sus ingresos mensuales para pagar el arriendo de la vivienda. Por el momento de las familias entrevistadas, ninguna se encuentra pagando crédito de vivienda.

La vivienda es aquel lugar en el que la familia conforma su hogar y desarrolla su dinámica, pero para la gran mayoría representa un alto egreso de dinero mensual, por lo cual algunas de las familias entrevistadas coinciden cuando comentan que la vivienda es un factor que se puede tornar preocupante y más cuando alguno de sus miembros o el proveedor no tienen empleo, informantes expresan la dificultad que genera a nivel económico reunir el dinero para el alquiler, para algunas familias esto les implica vivir limitados o medidos respecto a el dinero destinado a la alimentación, educación, transporte, gastos personales, distracción familiar (Ocio), entre otros. El porcentaje que hace parte de los que tienen vivienda propia, expresan la facilidad que les genera el no tener que gastar mensualmente dinero para pagar el alquiler de la casa, dinero que les permite tener una vida un poco más cómoda desde el aspecto económico.

6.13 Estrato socioeconómico

Se puede observar que la mayoría de los auxiliares logísticos, pertenecen a los **estratos 2** con el **50%**, al **3** con un **38%**, , el **4** con el **8%** y al **1** con un **4%**.

Desde un enfoque educativo, la gran mayoría de los entrevistados que pertenecen a los estratos 1, 2 y 3, manifiestan que debido a los escasos ingresos económicos no pueden acceder a la educación privada y el no aprobar el examen de la universidad pública, les impide acceder a una educación que les brinde la posibilidad de adquirir un nivel profesional, con mejores ingresos económicos, lo cual los lleva a buscar otras alternativas, una de ellas es la de capacitarse en el área de logística o aprovechar las oportunidades que dan compañías como Corbeta, de laborar sin ningún tipo de experiencia a la vez que se adquiere el conocimiento necesario para desempeñarse en el área.

6.14 Sector de la vivienda

Al realizar las visitas se observa que los medios de transporte y el estado de las vías de acceso que faciliten el trayecto del lugar de residencia hacia la compañía y resto de la ciudad para todos se encuentran en buen estado.

En cuanto a la seguridad del sector en el que esta ubicado la vivienda, al preguntarle a los informantes como la califican, si alta, media o baja, se encuentra la variable **seguridad Alta** con un **69%** y el **31%** para la **seguridad media** en el sector, aquí no se puede dar ningún tipo de opinión ya que no se tiene conocimiento de la situación que se vive en los sectores visitados y no era un objetivo de la visita hacer un recorrido para recoger percepciones acerca del sector y la compañía no tiene en cuenta este factor como un impedimento para el ingreso o permanencia del empleado en la compañía.

7. Conclusiones

-En la población estudiada el porcentaje de hombres es más alto que el de las mujeres, existe una relación similar entre personas solteras con la etapa del ciclo vital en que se encuentran, es decir jóvenes y adultos en etapa de plena productividad.

-El nivel de escolaridad destacado es el bachillerato completo, seguido del nivel tecnológico y técnico.

-En el grupo estudiado las tipologías con mayor porcentaje son la nuclear, seguida de las monoparentales y se presentan en familias medianas y pequeñas.

-El rol de hijo es el que tiene el más alto porcentaje y coincide con el de estado civil: soltero, presentado anteriormente, según lo cual son personas jóvenes-adultas y solteras.

-En la dinámica de estas familias, se encontró que la madre es reconocida como la mayor figura de autoridad a través de un ejercicio democrático en el desarrollo de su función, enseñando e impartiendo normas y valores para el desarrollo integral de los miembros de la familia.

-Las familias en su mayoría describen y afirman que la comunicación es el facilitador de la cohesión en sus familias, a través del dialogo constante entre los miembros del núcleo familiar y el apoyo en las dificultades que se presentan.

-La mayoría de las familias pertenecen a estratos 2 y 3 con un 93%, en relación con el ingreso se encontró que el 84% de ellas recibe un ingreso mensual que esta entre **(menos de 616.000 y 1.232.000 pesos)**, algunas de estas familias cuentan que estos ingresos les alcanzan para lo básico, lo cual coincide con los porcentajes del tamaño familiar: el 50% para las familias medianas con 4 a 6 miembros y el 42% para las pequeñas que va de 1 a 3 miembros. La gran mayoría de las familias califican su economía como buena.

-En cuanto al medio en el que se desenvuelven las familias, la calificación se dejo a consideración de los informantes, respecto a las vías de acceso el 100% las considera buenas, la seguridad del sector en el que se encuentra la vivienda, el 67% la considera alta, sin problemas graves como la presencia de pandillas, robos o venta de drogas, en el 33% restante algunos informantes no hablan de un alto peligro que afecte el bienestar familiar, pero que en algunas ocasiones, se presentan robos, al preguntarle acerca de la presencia de pandillas o grupos armados, todos manifiestan que en el momento no hay presencia en sus sectores, solo algunos dicen que hace un tiempo hubo presencia de grupos en su sector.

-Ninguna de las viviendas esta expuesta a riesgos o factores ambientales como: inundación, deslizamiento o contaminación.

8. Recomendaciones para la institución

En el área de gestión humana se realiza una labor importante para la compañía y realmente valorada por los empleados, trabajando por mantener el clima organizacional y el bienestar laboral a través de los procesos que se desarrollan. Por medio de esta caracterización se encuentran unos puntos por lo cuales se pueden trabajar para mejorar las condiciones de vida y calidad de vida de los empleados.

-Como trabajador social pienso que es importante realizar capacitaciones o talleres de formación en cuanto a las relaciones jerárquicas, para fortalecer los vínculos y mejorar el clima organizacional de algunos de los sectores de la compañía. Lo anterior se propone debido a que se evidencio a través de conversaciones con algunos empleados que manifiestan como sus jefes de área solo se enfocan en la labor técnica, dejando a un lado el ser y la persona que la desarrollan, haciendo referencia al trato que reciben por parte de sus jefes en aspectos como: los llamados de atención y la forma en que se solicitan las labores asignadas, estos llamados se realizan de forma altiva y poco amable, respecto al apoyo ante problemas personales no siempre se les presta la atención indicada aunque influyan de forma negativa en el desempeño laboral. Se les ha llamado la atención a algunos jefes de área, pero continúan con el mismo comportamiento, las relaciones no mejoran. Con base en lo anterior los talleres de formación pueden sensibilizar y hacer un énfasis en la importancia de las relaciones laborales para mejorar el clima organizacional y la labor de los empleados en la compañía.

- Facilitar el transporte que permita el traslado a la compañía y el retorno al hogar, sería una propuesta que benefice aquellos empleados que por el lugar de ubicación de su vivienda deben utilizar dos y hasta tres medios de transporte público, lo cual puede ser una pérdida de tiempo entre los recorridos de la mañana y la tarde, de tres horas, tiempo que pueden invertir en sus familias, en estudiar y descanso para recuperarse del desgaste de las actividades laborales, estos

largos recorridos generan un desgaste en el empleado, lo cual con el paso del tiempo se puede convertir en un factor de riesgo psicosocial externo.

-Se propone realizar un proceso de formación dirigido a los padres que deben acudir a otros miembros de la familia para el cuidado de sus hijos por motivo de su ausencia durante el horario laboral, Proceso que oriente acerca de la forma en la que los padres trabajadores deben emplear el poco tiempo que comparten con sus hijos y comprendan lo necesario que es para ellos su presencia durante la etapa de crecimiento para potenciar su desarrollo en la parte afectiva, emocional, física y mental, lo anterior a través del apoyo en distintas actividades del niño como: las del área académica (tareas), hablar con ellos del cómo fue su día, brindarles afecto, que sientan la presencia de sus padres, etc. Es un proceso que ayudara a fortalecer las relaciones familiares y el desarrollo del ciclo vital familiar e individual.

- Fortalecer los convenios con las instituciones actuales como el Sena, de esta manera se busca generar más cupos y oportunidades de capacitación a los empleados. El Sena oferta la técnica en logística, es importante gestionarse la tecnología, ya que su demanda se hace notar por parte de un gran grupo de empleados que hicieron la técnica y solicitan la tecnología para aumentar sus capacidades y el conocimiento del área, además de tener la posibilidad de un ascenso. Por último crear nuevas alianzas con otras instituciones que brinden otras alternativas académicas, que no tengan que ver solo con el área logística, por si el empleado presenta el interés de crecer en otras áreas como la administrativa, comercial, etc. Esta recomendación se hace ya que no todos los empleados interesados en estudiar cumplen con los requisitos que exige la compañía para otorgar el subsidio económico en la matrícula para en cualquier universidad.

-Realizar talleres interactivos a través de los cuales los empleados comprendan y conozcan la importancia de cada etapa de los ciclos vitales individuales que conforman el sistema familiar, de cómo cada ciclo conlleva sus propios periodos de crisis, que deben ser consideradas oportunidades según la resolución que se les de, esperando que sea positiva para que se

convierta en una experiencia que sirva de base para la formación, desarrollo y educación de la persona según el ciclo vital.

Bibliografía

-Quintero, A. M. (1997). *Trabajo social y procesos familiares*. Buenos Aires, Argentina:
LUMEN/HVMANITAS.

-Quiroz, M. H. (1994). *La visita domiciliaria-estrategia interventiva del modelo tradicional del servicio social de caso*. Concepcion, Chile: Universidad de Concepcion, facultad de ciencias juridicas y sociales, departamento de servicio social.

- Corbeta (2007) nuestra empresa: historia. Medellín, Colombia.: recuperado de
<http://www.corbeta.com.co/eContent/newsdetail>.