

INFORME FINAL DE PRÁCTICAS DE TRABAJO SOCIAL

Institución
SILVOTECNIA S. A. S

PRÁCTICA PROFESIONAL II y III

Estudiante
CINTHIA MELISSA GARCÍA ARANGO

Asesora académica
María Edith Morales Mosquera

Asesor institucional
Osvaldo Montoya Castaño

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
MEDELLÍN
2016

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. JUSTIFICACIÓN	5
3. CONTEXTO INSTITUCIONAL	6
3.1. Historia	6
Misión	8
Visión	8
3.2. Principales servicios	8
4. OBJETO DE INTERVENCIÓN	10
5. CARACTERÍSTICAS DE LA PRÁCTICA	12
5.1. Sujetos involucrados en la práctica	12
5.3. Principales procesos acompañados durante la práctica	15
5.3.1. Acompañamiento al área de Gestión Humana	15
5.3.2. Procesos de formación	19
5.3.3. Acompañamiento –Política de Responsabilidad Social	20
6. LOGROS OBTENIDOS DE CADA PROCESO	26
7. CONCEPTUALIZACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	29
7.1. Surgimiento del concepto	30
7.2. Enfoques	30
8. RESPONSABILIDAD SOCIAL EN SILVOTECNIA S. A	34
8.1. Enfoque donde se inscribe la Responsabilidad Social en Silvotecnia	35
8.2. Líneas de intervención de la política social en Silvotecnia	35
Colaboradores y sus familias	36
Comunidades vecinas	36
Cuidados y compromisos con el medio ambiente	37
Calidad y seguridad	38
9. RECOMENDACIONES A PARTIR DEL PROCESO	39
9.1. Para futuros practicantes	39
9.2. Para la institución	40
10. REFLEXIONES FINALES	43

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	13
Tabla 2	14
Tabla 3	16
Tabla 4	18
Tabla 5	20
Tabla 6	22
Tabla 7	23

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe, da conocer el proceso realizado durante la práctica profesional II y III de Trabajo Social. El ejercicio práctico se realizó en la empresa Silvotecnia S. A. S, la cual tiene cómo razón de ser, “la prestación de servicios forestales, consultoría forestal y ambiental y gestión integral de patrimonios forestales”. (Silvotecnia, 2016)

Esta práctica tuvo una duración de 8 meses, periodo durante el cual hubo un acompañamiento por parte de Trabajo Social en los procesos del área de Gestión Humana y de la política de Responsabilidad Social de la empresa, realizando intervención con los grupos de interés de la misma, colaboradores forestales y comunidades vecinas.

Este informe dará cuenta entonces de todo el proceso de práctica, en esa medida incluirá los aprendizajes y logros tanto a nivel formativo cómo personal. El texto contiene la contextualización de la organización, el objeto de intervención, los sujetos con los cuales se intervino, los principales momentos de la práctica y las actividades que permitieron que esta experiencia fuera enriquecedora.

Además en este informe se dará a conocer la construcción y el tránsito que hubo sobre el concepto de Responsabilidad Social y el enfoque en la organización, los logros obtenidos durante todo el proceso, las recomendaciones, tanto para la institución como para futuros campos de práctica, y por último las conclusiones.

2. JUSTIFICACIÓN

Este proceso de práctica fue de gran importancia a nivel personal y en la vida cotidiana en general, en tanto permitió replantear la forma de ver y comprender el que hacer del Trabajo social, en relación con el área de Gerencia social.

El acompañamiento que se hizo, permitió nutrir, tanto el área de Gestión Humana cómo de la política de Responsabilidad Social, a través de nuevas ideas, planes de trabajo, procesos, metodologías, además de conceptos que retroalimentan la forma de ver y de hacer, dentro de la organización.

En relación con la universidad, esta práctica se convierte en un compromiso de Responsabilidad Social, con la sociedad, en el sentido en que vincula los profesionales formados en la misma, para aportarle desde su conocimiento específico a los diferentes grupos poblacionales.

Además, permite extender el accionar de los profesionales a los diferentes campos, ya sea desde el ámbito público o privado. También le aporta a la retroalimentación del perfil profesional, en tanto las necesidades de las instituciones.

Este proceso posibilitó el reconocimiento de otros campos de Trabajo Social y desde los cuales siempre se busca el mejoramiento de las condiciones de vida de una población determinada y de la vinculación de la misma en la resolución de sus conflictos y en el fortalecimiento de las capacidades.

Esta experiencia se convirtió a nivel personal en una posibilidad para ingresar a la vida profesional y laboral, pero además como una forma de vencer los miedos a los que se está expuesto cuando se inicia un proceso o se contrasta la teoría con la realidad social.

Es un proceso importante, en tanto permite interactuar e intervenir con grupos poblacionales, implementando los conocimientos adquiridos durante la formación, pero también reconociendo otros aprendizajes a lo largo de los procesos y diálogo con la población.

3. CONTEXTO INSTITUCIONAL

Silvotecnia S.A.S es una empresa enfocada en la prestación de servicios forestales, lugar de realización de las prácticas de Trabajo Social, por lo que es importante conocer su surgimiento, lugares donde opera, misión, visión y sus principales servicios.

3.1. Historia

Esta empresa fue fundada el 29 de noviembre de 1999 por tres ingenieros forestales (Tomás Quevedo, Juan Andrés Echavarría y Carlos Julio Castaño), los cuales han tenido gran experiencia en el sector forestal colombiano. Esta surge de la necesidad de “profesionalizar los servicios para un sector en desarrollo que requiere de formalidad y garantías tanto para los inversionistas como para los trabajadores de campo”.¹

Desde entonces, se ha encargado de brindar los servicios de alta calidad al sector forestal, bajo un concepto de sostenibilidad y de Responsabilidad Social, buscando con esto tener toda la normatividad y calidad en la operación forestal, generando empleo y haciendo un uso responsable del medio ambiente.

Para garantizar sus procesos de calidad, Silvotecnia S. A. S cuenta con dos certificaciones voluntarias, las cuales generan confianza a sus grupos de interés; estas certificaciones son ISO 9001 (Requisitos y normatividad de calidad) y Smartlogging (encargada de verificar si la operación forestal es de manera legal y si es ambiental y socialmente responsable).

Las zonas de desarrollo actual, donde Silvotecnia realiza su operación forestal son:

¹ Tomado de: www.silvotecnia.com/empresa.



Fuente: Elaboración propia, con la ubicación de los departamentos donde opera Silvotecnia.

Estas zonas son los lugares donde los clientes de Silvotecnia tienen sus predios ubicados, ya que sus terrenos son ideales para el sector forestal, pues esta empresa solo se encarga de prestar el servicio forestal, por lo que las empresas que la contratan son las dueñas de los proyectos, predios y patrimonios forestales.

Misión

Silvotecnia tiene como misión y razón de ser, la Prestación de Servicios de Operación Forestal, Consultoría, Gestión Ambiental y Management de Patrimonios Forestales enmarcados en altos estándares de calidad y principios de Responsabilidad Social que generan valor a sus Grupos de Interés

Visión

Además tiene como visión, para el 2018 una oferta de servicios de Operación Forestal, Consultoría, Gestión Ambiental y Management de Patrimonios Forestales con Calidad y Excelencia, gracias al alto compromiso y sentido de pertenencia de sus colaboradores

3.2. Principales servicios

Silvotecnia S. A es una empresa concebida y enfocada en la prestación de diferentes servicios relacionados con el área forestal²:

- **Servicios forestales**, la cual se convierte en la principal línea de negocios de la empresa, donde se realizan procesos de operación forestal como proceso de selección de tierras, producción de material vegetal, adecuación de predios, establecimiento y mantenimiento de plantaciones forestales, entresacas o raleos, aprovechamiento o cosecha final de plantaciones y comercialización de productos agrícolas y forestales.
- **Consultoría forestal y ambiental**, la cual se encarga de la formulación y estructuración de proyectos forestales, análisis de pre-factibilidad –factibilidad, asistencia técnica forestal, análisis de predios y determinación técnica de potencial forestal; además se encarga de la formulación de planes de manejo ambiental, desarrollo de inventarios forestales y valoración de patrimonios forestales.
- **Gestión integral (Management) de patrimonios forestales**, en la cual se realiza la gerencia integral de patrimonios forestales, estructuración,

² Presentación institucional. Tomado de:
http://www.silvotecnia.com/files/uploads/company_documents/Presentacion_Institucional_Silvotecnia.pdf

planeación, contratación de operación forestal, seguimiento e interventoría de proyectos forestales.

4. OBJETO DE INTERVENCIÓN

Silvotecnia S. A, es una empresa que tiene como estructura organizacional dos líneas principales, la de servicios forestales, la cual es la que se encarga de coordinar y manejar todo el proceso en campo, a través de un equipo capacitado para hacerlo y una línea administrativa. Dentro de la línea administrativa hay un equipo transversal que se encarga del funcionamiento de la empresa.

De este equipo transversal hace parte el área de Gestión Humana y la política de Responsabilidad Social que cumple 16 años en la empresa. Es en esta área y con esta política, donde toma lugar el campo de práctica de trabajo social, teniendo como situación a intervenir, el bienestar laboral de los colaboradores forestales y el establecimiento de programas para el mejoramiento de la relación con los grupos de interés de la empresa.

Ya que los grupos de interés para la empresa se convierten en grupos importantes con los cuales es importante establecer la mejor relación; en el presente año, se tuvo como grupo principal, los colaboradores forestales, pues es importante empezar a fortalecer las relaciones internas y luego ir multiplicando hacia lo externo, es decir con las comunidades vecinas a los proyectos donde se hace la operación forestal.

Teniendo en cuenta que desde Trabajo Social, “el objeto de intervención se configura como el eje articulador de la práctica profesional, en tanto permite saber cuáles son y que contradicciones lo atraviesan.”³

Es por esto que crear programas y actividades que le apuesten al fortalecimiento de las relaciones con los grupos de interés se convierte en una de las situaciones a intervenir, ya que a través de estos, se puede generar un sentido de pertenencia que hace que el trabajo realizado, sea un trabajo consciente y que le apueste al mejoramiento de la empresa.

Ya que, al definir el objeto de intervención, se está delimitando, la situación sobre la cual se va a actuar y que está basada en el conocimiento de los diversos

³ González-Saibene, A. (2004). El objeto de intervención profesional: un mito del Trabajo Social. Rosario.

actores sociales de lo que resultará un proceso de análisis, que mostrará los intereses, conflictividades y dificultades de la acción, para así crear estrategias donde se puedan definir objetivos y plan de acción. (González, 2004)

Así, dentro de los programas y actividades, mencionadas anteriormente, se pretende fortalecer las capacidades de los colaboradores, crear un ambiente laboral agradable y asimismo generar motivación a través de espacios de construcción colectiva, donde se identifiquen las situaciones que impiden que se cumplan estos aspectos.

En este sentido, Trabajo Social, es una profesión que tiene gran campo de acción y estas situaciones se convierten en uno de ellos, pues hay grupos poblacionales de por medio, los cuales requieren de una intervención para mejorar sus condiciones y donde se puede hacer de manera conjunta haciendo partícipes a los grupos de interés del fortalecimiento de sus capacidades y de sus condiciones de vida.

5. CARACTERÍSTICAS DE LA PRÁCTICA

5.1. Sujetos involucrados en la práctica

Los sujetos que hicieron parte de este proceso son, como ya se mencionó anteriormente, los grupos de interés, los cuales son los clientes, los colaboradores forestales y las comunidades vecinas. Sin embargo, de estos tres quienes estuvieron directamente implicados, fueron los colaboradores forestales y las comunidades vecinas.

Los colaboradores forestales, son los encargados de realizar toda la operación forestal, los cuales van rotando en cada proceso a medida que los proyectos lo exijan, pues en su mayoría quienes hacen parte de esta área tienen el conocimiento del proceso de los diferentes Cargos.

Esta población son en su mayoría hombres (ver tabla N° 1), la mayoría son de lugares diferentes al del trabajo, la empresa tiene una modalidad de viviendas forestales, cercanas a los proyectos donde viven, pues la mayoría está lejos de su familia y salen de su lugar de origen en busca de mejores oportunidades laborales, ya que en las labores del campo, el trabajo es mal remunerado y sin el derecho a las prestaciones laborales; además sin estabilidad laboral, lo que encuentran en Silvotecnia, por lo que no se les dificulta la salida de sus hogares, ya que de esta manera le pueden aportar económicamente a sus familias y así mejorar su condición de vida.

Aunque la mayoría de colaboradores forestales son hombres, en cada vivienda forestal hay una mujer la cual se encarga de la alimentación, además también hay mujeres que tienen grupos de colaboradores a cargo y que hacen parte de la línea administrativa de la empresa.

Tabla 1
Población del área de servicios forestales.

PROYECTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Cipreses Varios Silvicultura	43	10	53
El Manantial	53	0	53
El Nuevo Pensar 2	1	0	1
El Zahino - El Armadillo	59	5	64
EPM Interventoría	2	0	2
Guásimo Aprovechamiento Entresaca	25	1	26
Guásimo Aprovechamiento	44	2	46
Guásimo Caldas Aprovechamiento	22	0	22
Guásimo Caldas	5	0	5
Guásimo Plantación	29	1	30
La Lejía	0	0	0
La Primavera MV Timberland Teste	4	0	4
La Sonadora	22	2	24
La Yolanda	9	0	9
Management MS Timberland - Refo Guásimo	9	2	11
Management MV Timberland - Llanos La Primavera	3	2	5
Podas Yolombó	11	0	11
Rino I - La Victoria	27	8	35
Rio Grande Vegachí	23	0	23
Santa Inés	43	2	45
Singapur Río Grande	27	1	28
Varios Caseros Patrimonio Guásimo	4	0	4
Vivero Refo Guásimo	2	2	4
	467	38	505

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo con la base de datos de Silvotecnia.

En cuanto a las comunidades vecinas, (ver tabla N°2) estas se convierten en uno de los grupos de interés principales, ya que son aquellas que por estar cerca a los proyectos, se ven afectadas por los impactos que genera la operación forestal, por lo que es importante establecer relación, para explicarles sobre el funcionamiento de la empresa, la normatividad vigente y también para de manera conjunta reconocer estos impactos para crear programas que aporten a su mitigación y disminución.

Tabla 2
Comunidades vecinas a los proyectos de Silvotecnia.

Comunidades	Municipio			
	Vegachí	Llanos de Cuivá	Caldas (Manizales)	Amalfi (Singapur)
La sonadora	Santa Isabel	Alto el guamo	Risaralda	
La cristalina	La culebra		Boquerón	
El Jabón	Pajarito		Chorritos	
Sierra Baja	La teresita	Espartillal	La Gómez	
Área urbana	La Piedra Área urbana			
Total	5	6	2	4

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo con la base de datos de Silvotecnia.

Por lo tanto es importante que estos grupos de interés reconozcan en la empresa la gestión que se hace para que entre todos se pueda aportar al mejoramiento de las condiciones de vida y en donde la operación forestal no los afecte de manera negativa sino por el contrario que el hecho de que Silvotecnia se relacione con la comunidad pueda aportar al fortalecimiento comunitario.

5.2 Área de intervención

La intervención realizada durante el proceso de práctica tuvo lugar en el área de Gestión Humana y con la política de Responsabilidad Social, las cuales se convierten en un campo que es poco explorado por Trabajo Social, pero que hace parte de su quehacer profesional. Es importante, reconocer que desde una profesión como esta puede aportar mucho al área de Gestión Humana y a los programas y actividades de Responsabilidad Social, pues tiene como prioridad el bienestar individual y colectivo.

Desde allí se buscaba identificar los impactos en las comunidades, con la finalidad de mitigarlos o prevenirlos, pero principalmente se centró en aquellas situaciones que afectarían el bienestar laboral de los colaboradores forestales; es decir, desde esta se pretendía construir estrategias que promovieran el bienestar laboral y comunitario.

5.3. Principales procesos acompañados durante la práctica

Durante la práctica profesional, se dio la oportunidad de realizar diferentes procesos de aprendizaje, que permitieron el conocimiento del área de Gestión Humana, el funcionamiento de una política de Responsabilidad Social y otros conocimientos a nivel personal y profesional. Estos procesos son:

5.3.1. Acompañamiento al área de Gestión Humana

- **Inducción corporativa**, la cual tenía como objetivo, dar a conocer al personal que ingresa por primera vez, la información general de la empresa, la cual incluye, explicación del logotipo y nombre, surgimiento de la empresa, fundadores, plataforma estratégica (misión, visión, política de gestión integral y prioridades de la misma), valores corporativos, áreas de la empresa; además de la explicación de lo que realiza cada una y socialización de las funciones del cargo al que ingresó. Esta inducción era socializada tanto para los responsables de proyecto (encargados de coordinar los proyectos en campo), asistentes operativos (apoyo para los responsables de proyecto) y practicantes de diferentes áreas como para el personal en campo (colaboradores forestales), por lo que su metodología tenía una variación, según la población.

Para los responsables de proyecto, asistentes operativos y practicantes, se utilizaba una presentación en diapositivas, donde estaba toda la información (Ver anexo N°1) mientras que para los colaboradores en campo, la metodología era participativa, donde por grupos y dinámicas grupales se les daba a conocer la información, de manera que la conocieran bien. En la socialización de la inducción participaron en total 186 colaboradores. (Ver tabla N°3)

Tabla 3
Población por cargo que recibió inducción corporativa.

Cargo	Total
Responsable de proyecto	4
Asistentes operativos practicantes	7
Colaboradores forestales	171
Población General	186

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo con los registros de asistencia de los talleres realizados.

Fotografías -Inducción Corporativa



Encuentro con Responsables de proyecto.
 Llanos de Cuivá
 15 de junio



Encuentro con colaboradores forestales.
 Vegachí
 10 de Marzo de 2016



Encuentro con colaboradores forestales.
 Vegachí
 10 de Marzo de 2016



Encuentro con colaboradores forestales.
 Vegachí
 09 de Marzo de 2016



Encuentro con colaboradores forestales.
Llanos de Cuivá
14 de Abril de 2016



Encuentro con colaboradores forestales.
Barbosa
15 de Julio de 2016



Encuentro con colaboradores forestales.
Barbosa
15 de Julio de 2016



Encuentro con responsables de proyecto.
Llanos de Cuivá
15 de Junio de 2016

- **Modificación encuesta clima organizacional**, en la cual se modificó el lenguaje, que fuera adecuado para los colaboradores forestales, se agregaron otras preguntas; también se tuvieron en cuenta criterios como relación con la empresa, relación con el jefe, ambiente laboral, satisfacción laboral, trabajo en equipo y capacitaciones. Esta encuesta fue realizada de manera anónima, es decir que no lleva el nombre de quien la diligencia, con el fin de garantizar la transparencia en las respuestas. (ver anexo N°2)
- **Implementación en campo de la encuesta de Clima organizacional**, luego de realizadas las modificaciones y de su aprobación, se realizó de manera individual para cada colaborador forestal, donde se explicaba cada pregunta. Esta se hizo durante la jornada laboral, para no interrumpir las labores y se realizó en los proyectos que tuvieran más tiempo con la empresa y con los

colaboradores que llevaran más de tres meses en la misma, ya que para su implementación se requiere tener un conocimiento sobre el funcionamiento de la empresa. Esta encuesta fue diligenciada por 93 colaboradores forestales y 6 mujeres (Ver tabla N°4)

Tabla 4
Población por cargo y sexo que diligenció la encuesta de Clima Organizacional.

Proyecto	Hombre	Mujer	Total
Tablemac	13	1	14
Guásimo Aprovechamiento	10	0	10
Guásimo Caldas	23	0	23
Guásimo plantación	13	0	13
Tablemac	34	5	39
Total			99

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo con los datos de la encuesta de clima organizacional.

- **Tabulación y análisis de clima organizacional**, en la cual, luego de su implementación, se hizo la tabulación en Excel, a través de tablas dinámicas, para luego poder analizar los datos, los cuales iban en una presentación con gráficas, que permitiera crear un plan de acción por cada criterio (relación con la empresa, relación con el jefe, ambiente laboral, satisfacción laboral, trabajo en equipo y capacitaciones). Este análisis se realizó a nivel general, pero también por cada proyecto de la empresa, con el fin de identificar necesidades para cada uno de estos.
- **Diseño de encuesta - caracterización colaboradores forestales**, la cual se diseñó con el fin de conocer el personal de la empresa, contenía información tanto personal, como familiar y social (Ver anexo N°3). Esta se hizo con el fin de crear un plan laboral y para generar acciones de responsabilidad social. Sin embargo esta encuesta no se alcanzó a realizar, debido a las particularidades de las funciones de la empresa, pero también porque por el mismo período se implementó la encuesta de clima organizacional.
- **Apoyo en el diseño y programación de evaluación de desempeño**, el cual fue un proceso de capacitaciones acerca de un software para implementarla, donde se sistematizó la información del personal, para programarla. Esta

evaluación se pensaba realizar en la modalidad 90°; es decir, entre los superiores y el personal a cargo y viceversa, la cual permite reconocer posibles dificultades y logros de acuerdo a las funciones de cada cargo, para luego crear un plan de acción para fortalecer las capacidades o potenciar otras.

Sin embargo, este proceso durante la práctica, solo llegó hasta el momento del diseño, sistematización de la información y programación, por lo que se espera que tenga una continuidad en la empresa, ya que a través de esta se pueden potenciar las competencias y capacidades de las personas que hacen parte de la empresa.

5.3.2. Procesos de formación

Estos procesos, se convirtieron en una etapa de aprendizaje, como forma de complementar la formación personal y profesional como la de la práctica misma, el cual constó de la participación de diversas capacitaciones acerca del área de la Seguridad y Salud en el Trabajo, estas capacitaciones fueron:

- **Capacitación- líder en el sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**, como apoyo al bienestar laboral en Gestión Humana, en la cual se realizaron 5 módulos, sobre inspecciones planeadas, charlas de seguridad, identificación de peligros, actos y condiciones inseguras y coaching del aprendiz, las cuales tenían una formación como líder en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, lo que permitió no solo conocer sobre el tema, sino también servir de apoyo para dar las charlas de seguridad con los colaboradores forestales.
- **Acción de formación en el sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**, la cual tuvo una duración de 50 horas, donde se trataban temas de seguridad y salud en el trabajo, como matriz de riesgos, conceptos relacionados con el tema, como accidente, incidente, riesgo, clasificación de los peligros, leyes laborales y normas de higiene y seguridad.
- **Brigada de emergencia**, la cual fue una capacitación sobre atención en casos de emergencia, la cual tuvo una duración de 8 horas, donde se implementó una metodología teórico práctica, sobre cómo actuar en caso de que se

presente una emergencia, sobre el manejo de la camilla y la inmovilización, el uso y clasificación de extintores y actuación frente a obstrucción de vía aérea por cuerpo extraño. Esta capacitación se convierte en una experiencia complementaria para la formación personal.

5.3.3. Acompañamiento –Política de Responsabilidad Social.

- **Diseño e implementación de taller sobre Derechos Humanos (DDHH) y proyecto de vida**, en el cual se incluyeron temas sobre el surgimiento de los DDHH, su clasificación, explicación y contextualización sobre los espacios en los que se deben exigir. También se habló sobre el proyecto de vida a nivel individual y colectivo. En este se utilizó una metodología participativa, que permitiera vincular a los colaboradores en el conocimiento sobre estos temas. (Ver anexo N°4) este taller fue realizado en dos proyectos de la empresa, en el cual participaron 87 colaboradores. (Ver tabla N°5)

Tabla 5
Población por proyecto y sexo que participó en el taller de Derechos Humanos y proyecto de vida.

Proyecto	Hombre	Mujer	Total
Guásimo Caldas	23	0	23
Guásimo plantación	55	2	57
Vichada	7	0	7
Total			87

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo con los registros de asistencia del taller de Derechos Humanos y proyecto de vida.

Este taller tuvo gran acogida en los proyectos con los colaboradores, ya que en primer lugar les permitió salir de la rutina, aprender sobre nuevos temas, evaluar la vida personal de cada uno de los colaboradores, con el fin de identificar dificultades y potencialidades y crear un proyecto de vida, pero también les permitió afianzar lazos de amistad con los compañeros de trabajo.

Fotografías –Taller de Derechos Humanos y Proyecto de vida.



Encuentro con responsables de proyecto y colaboradores forestales.
Manizales
17 de Mayo de 2016



Encuentro con responsables de proyecto y colaboradores forestales.
Manizales.
17 de Mayo de 2016



Encuentro con responsables de proyecto y colaboradores forestales.
Manizales
17 de Mayo de 2016



Encuentro con responsables de proyecto y colaboradores forestales.
Manizales
17 de Mayo de 2016



Encuentro con colaboradores forestales.
Llanos de Cuivá.
16 de Junio de 2016



Encuentro con colaboradores forestales.
Llanos de Cuivá.
16 de Junio de 2016

Encuentro con colaboradores forestales.
Llanos de Cuivá.
16 de Junio de 2016



Encuentro con colaboradores forestales e hijos.
Vichada.
10 de Octubre de 2016

- **Diseño e implementación de encuesta de medición de impactos**, la cual fue diseñada, aprobada y realizada en dos comunidades vecinas del proyecto Guásimo caldas (Ver anexo N° 5), ubicado en la ciudad de Manizales, la cual permitió identificar los impactos generados por la operación forestal realizada por Silvotecnia, con el fin de mitigarlos. Fue uno de los procesos que inició, el cual se espera tenga una continuidad entro de la misma y llegue a las comunidades vecinas a todos los proyectos de la empresa. En la implementación de esta encuesta, participaron las comunidades Espartillal y alto el Guamo, recolectando en total 10 encuestas. (ver tabla N°6)

Tabla 6
Número de familias y comunidad que participó en la encuesta de impactos.

Comunidad	Número de familias
Espartillal	2
Alto el Guamo	8
Total	10

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo con los datos de la encuesta de impactos.

- **Relacionamiento con líderes comunitarios para la divulgación del programa SQRF**, como canal de comunicación entre empresa-comunidades. Este fue un acercamiento en el proyecto de Guásimo Caldas, con las comunidades Espartillal y Alto el Guamo, donde se les socializa a cada líder la

información de la empresa y el sistema de comunicación entre la empresa con la comunidad, el cual recibe el nombre de programa SQRF (Sugerencias, Quejas, Reclamos y Felicitaciones).

Este, tiene tres modalidades para hacerlo; el primero es a través de una línea telefónica, ubicada en las oficinas principales de la empresa, el segundo, a través de las redes sociales y el tercero, a través del buzón, que se encuentra ubicado en cada proyecto de la empresa. Este sistema se socializa con el fin de mantener comunicación con las comunidades vecinas, pero también con el fin de comunicar cualquier dificultad que se presente con la operación forestal de la empresa.

- **Construcción y convocatoria del programa de alfabetización “Plantando conocimiento”.** Este se convierte en un programa, que permite a los colaboradores forestales y comunidades vecinas, fortalecer sus competencias lecto escritoras, para obtener su certificación de bachillerato. Este proceso inició con la convocatoria en campo, en dos proyectos de la empresa, en el cual participaron 65 personas entre colaboradores y comunidades vecinas. (Ver tabla N°7)

Tabla 7
Población por proyecto y sexo que participó del programa “plantando conocimiento”.

Proyecto	Personas de la comunidad	Colaboradores forestales	Total
Guásimo-Llanos de Cuivá	5	36	41
Singapur-Amalfi	18	6	24
Total			65

Fuente: Elaboración propia, de acuerdo con los registros de asistencia del programa plantando conocimiento.

Fotografías –Programa de alfabetización



Encuentro con colaboradores forestales y comunidad.
Llanos de Cuivá.
01 de Junio de 2016



Encuentro con colaboradores forestales y comunidad.
Llanos de Cuivá.
01 de Junio de 2016



Encuentro con colaboradores forestales y comunidad.
Llanos de Cuivá.
01 de Junio de 2016



Encuentro con colaboradores forestales y comunidad.
Llanos de Cuivá.
01 de Junio de 2016



Encuentro con colaboradores forestales y



Encuentro con colaboradores forestales y

- **Construcción de un documento rector que contenga toda la conceptualización de la política social de Silvotecnia.** Este es uno de los principales procesos, ya que es el producto a entregar de la práctica, pues es el documento que da cuenta de los cambios que se hicieron sobre la política de Responsabilidad Social, sobre los giros que se hicieron en la conceptualización de la misma y sobre la definición que va a guiar los procesos y programas de la política.

En este sentido, fue importante conocer tanto la política de responsabilidad Social corporativa, la cual es la que la empresa tuvo como concepto inicialmente, como de la Responsabilidad Social Empresarial, que es la que pasa a guiar el proceso actualmente, para dar a conocer los grupos de interés y las líneas de intervención de la política social de Silvotecnia.

6. LOGROS OBTENIDOS DE CADA PROCESO

Los principales logros alcanzados durante esta práctica fueron:

- **La consolidación del taller sobre Derechos Humanos y proyecto de vida**, ya que como se menciona en el punto anterior, se realizó en varios proyectos de la empresa, en los cuales participaron 87 colaboradores forestales y se dio a conocer a través de la realización del taller, temas de vital importancia, como lo son los Derechos Humanos y a nivel personal, el tema de proyecto de vida y de motivación; los cuales permitieron aportar al bienestar laboral de la empresa.
- **La promoción de los Derechos Humanos, con los colaboradores forestales**, pues este es un tema que está alineado con los objetivos de desarrollo sostenible, en el cual se tiene como una de las prioridades el conocimiento, respeto y exigencia en caso de que no se cumplan por los mismos, además que dándolos a conocer, se les sensibiliza sobre los espacios en donde se implementan y las redes donde acudir para exigirlos.
- **La potenciación de las capacidades de los colaboradores a través de la reflexión y elaboración del proyecto de vida**, ya que son temas fundamentales por los que hay que trabajar en una empresa, ya que a través de este se puede motivar a realizar mejor el trabajo dentro de la misma. Además permite a través de temas como estos, identificar competencias y capacidades que desarrollándolas, permiten obtener mejores condiciones de vida.
- **La familiarización de conceptos de Gestión Humana y de Responsabilidad Social Empresarial y Corporativa**. Este es un logro personal, en cual se pudo profundizar en temas y áreas en las que antes no se tenía el conocimiento, pero que son de gran importancia para la profesión de Trabajo Social, pues Gestión Humana es un área que tiene gran campo de acción, al igual que la Responsabilidad Social en las empresas.

- **La familiarización de conceptos relacionados con el área de seguridad y salud en el trabajo**, a través de las certificaciones en el sistema de gestión de la misma. Este se convirtió en un gran proceso de aprendizaje, pues es un tema de gran importancia y que puede servir de complemento tanto para la vida personal, como profesional.
- **El diseño de la caracterización de los colaboradores forestales.** Este se convierte en un logro y un primer paso, para iniciar un proceso de conocimiento sobre la población que hace parte de Silvotecnía, pues a través de su implementación se pueden crear planes y programas de bienestar laboral.
- **La aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de clima organizacional realizada en los proyectos con los colaboradores forestales.** Este logro permitió tener un conocimiento actual sobre el funcionamiento de la empresa, pues es información de colaboradores que ya llevan un tiempo en la misma y pueden opinar sobre los aspectos mencionados en el punto anterior, sobre la relación de los jefes con los colaboradores, con los compañeros, sobre el ambiente laboral y la satisfacción laboral, los cuales le permiten al área de Gestión Humana, establecer un plan de acción para fortalecer las dificultades presentadas y crear acciones que vayan en pro del bienestar laboral.
- **Creación de alianzas para iniciar el programa de alfabetización “plantando conocimiento”** el cual vincula a los colaboradores forestales y comunidades vecinas, para fortalecer sus competencias lecto-escritoras. Este es un programa que permitió vincular a un gran número de colaboradores y de comunidad, para adquirir su certificación de bachillerato, por lo que se espera que se extienda a todos los proyectos, ya que posibilita el fortalecimiento de las competencias de las personas y así mejorar sus condiciones de vida, por lo que es importante construir más redes de apoyo para facilitar dicho proceso.
- **La consolidación de un documento rector, que contenga, el concepto de Responsabilidad Social, el enfoque, sus objetivos y líneas estratégicas de intervención.** Este se convierte en uno de los logros más importantes, ya que

permitió dejar en la empresa, un documento que diera cuenta del concepto de responsabilidad social empresarial, sus objetivos y líneas de intervención, que permitiera la creación de programas y actividades para el fortalecimiento de las relaciones con los grupos de interés que circundan la empresa.

Esto no quiere decir que no existiera una política de Responsabilidad Social, sino que sus pilares y concepciones cambiaron para crear una cultura de sentido de pertenencia tanto con la organización, como con los procesos que se llevan a cabo a través de la política social, por lo que se hace necesario, tener presente, el enfoque, sus objetivos, el cambio que se dio y las líneas estratégicas, para guiar la construcción de un plan de trabajo.

7. CONCEPTUALIZACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Responsabilidad Social es un tipo de gestión empresarial, que reconoce la relación interdependiente que existe entre una empresa y sus interlocutores, cuyos intereses son de beneficio mutuo. En este sentido, la empresa debe pensar e incluir en sus objetivos actividades que vayan en pro no sólo de la rentabilidad económica sino también social y ambiental, pero también que incluya dentro de sus políticas, la promoción de los Derechos Humanos y laborales, buscando con esto el bienestar social. (Baltera, Díaz, 2005)

Para lograr las acciones mencionadas anteriormente, la empresa debe crear alianzas para trabajar de manera conjunta con la sociedad civil y el Estado, aportándole desde las acciones que estén a su alcance al desarrollo social.

En este sentido, “una empresa es socialmente responsable cuando en su proceso de toma de decisiones valora el impacto de sus acciones en las comunidades, trabajadores y en el medio ambiente e incorpora efectivamente sus intereses en sus procesos y resultados”.⁴

También, tiene dentro de sus operaciones, un respeto por la normatividad vigente del país donde realiza sus acciones y de los acuerdos y tratados internacionales sobre la prevención de la corrupción, respeto por los derechos humanos y laborales, protección del medio ambiente, así mismo se preocupa por que los grupos con los que realiza negocios, garanticen el cumplimiento de estas regulaciones y principios.

Sin embargo, las empresas no son responsables socialmente solo con enunciar que lo son o que aceptan sus principios, solo con fines competitivos para obtener ventaja sobre otras empresas, es necesario que tengan una coherencia de lo que está escrito en sus políticas y objetivos, con acciones concretas.

Una empresa que es socialmente responsable por convicción, respeta el derecho de la gente a conocer los impactos económicos, sociales y ambientales de sus

⁴ Baltera P. Díaz E. (2005). Responsabilidad Social empresarial. Alcances y potencialidades en material laboral. Cuaderno de investigación. Departamento de estudios. Chile.

actividades, productos y servicios, por lo que la rendición de cuentas y el fácil acceso a la información se convierten en aspectos importantes.

7.1. Surgimiento del concepto

El concepto de Responsabilidad Social, tiene sus inicios a finales del siglo XIX y principios del siglo XX a través de las acciones de filantropía que implementaban en su momento el Estado y la iglesia católica, los cuales se encargaron de brindar el reconocimiento al trabajador como sujeto que tiene derechos, al trabajo, a un salario y un trato en igualdad de condiciones, generando en las empresas el sentido de responsabilidad social, no solo con su entorno sino principalmente frente a las relaciones con los trabajadores .

Posterior a los planteamientos anteriores, para el mismo siglo se empiezan a crear grandes empresas en Estados Unidos y Europa, producto de la revolución industrial, las cuales en su mayoría tenían creencias y convicciones religiosas y filantrópicas, por lo que empezaron a realizar grandes donaciones, dándole lugar a la filantropía empresarial, reconocida como uno de los pilares para la consolidación de la Responsabilidad Social Empresarial.

Si bien la Responsabilidad Social se dio a partir de la realización de acciones a través de la filantropía, esta última como tal se diferencia de la primera en cuanto a los sujetos que la realizan, pues las acciones filantrópicas, cualquier persona con sentido humanitario puede llevarlas a cabo, mientras que la responsabilidad social tiene que ver con acciones que beneficien no solamente el entorno, sino también a la empresa y los trabajadores que hacen parte de ella; por lo que implementar políticas de responsabilidad social en una empresa, tiene un beneficio tanto para la comunidad como para la empresa, en cuanto al reconocimiento de la marca, mayor productividad y resultados y mejores relaciones sociales.

7.2. Enfoques

Dentro de la conceptualización de la responsabilidad social, existen diferentes enfoques según el tipo de organización o empresa, pero también según los objetivos y pilares de esta. Estos enfoques son:

Responsabilidad social individual

La base para que en las empresas y las diferentes organizaciones comiencen a incluir dentro de sus políticas la responsabilidad social, es la responsabilidad social individual, entendiéndola como toda conducta ética personal, hacia sí mismo y su entorno⁵, trascendiendo el cumplimiento de la legalidad; es decir, de aquellas leyes y normas, pues esta tiene que ver con principios, valores y con las actitudes que se tienen frente a los demás, ya que cuando una persona es responsable socialmente, no busca sólo su bienestar individual sino también colectivo.

Responsabilidad social empresarial (RSE)

Frente a la definición de Responsabilidad Social, ha sido difícil construir un concepto único, sin embargo, la mayoría de estas apuntan a unos mismos objetivos los cuales que tienen un objetivo macro que se refiere a la responsabilidad de las organizaciones y empresas de “los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente”.⁶

Por lo tanto, La RSE, se puede entender entonces,

“(…) como un conjunto de prácticas que asumen las empresas con la finalidad de armonizar y lograr un equilibrio entre las dimensiones de rentabilidad económica, derechos humanos, bienestar social y protección ambiental. De esta manera se pretende que las empresas contribuyan, conjuntamente con el Estado y la sociedad civil, a la construcción de una sociedad más justa, equitativa y sustentable.” (Baltera, Díaz, 2005; p22)

Responsabilidad social corporativa (RSC)

Las empresas que tienen en sus políticas y objetivos la Responsabilidad social corporativa, deben formalizar sus políticas y sistemas de gestión en los ámbitos

⁵ Tamayo Neira A. (2012). Responsabilidad social individual. Tomado de:
<http://www.expoknews.com/responsabilidad-social-individual/>

⁶ Cárdenas Acosta C. (2009). Responsabilidad social empresarial. Revista de tecnología. Tomado de:
http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_tecnologia/volumen8_numero1/responsabilidad_social_empresarial8-1.pdf

económico, social y en el medio ambiente, además deben ser transparentes en la socialización de sus resultados.⁷

En este sentido, la RSC, es muy similar en sus principios a la RSE, ya que se define como el conjunto de obligaciones y compromisos, legales, éticos con los grupos de interés que se vean afectados por los impactos que generan la actividad y operación de una organización.

La filosofía de la responsabilidad social corporativa radica en que las demandas sociales de prácticas de prácticas empresariales en RSC no son intermediarias por el Estado, sino que son producto de su inversión que es socialmente responsable.

Sin embargo, este enfoque, se diferencia de la RSE, por el sentido de pertenencia con el que realizan sus prácticas, pues esta última tiene una gran convicción por ser socialmente responsable⁸, es decir por aportarle verdaderamente a la disminución de los impactos que pueda generar una empresa u organización, además se preocupa no solo por generar las mejores relaciones con sus grupos de interés sino también un bienestar para los mismos, ya que reconoce que de esta manera puede también aportar al crecimiento de la misma.

Responsabilidad social pública o gubernamental

La responsabilidad social se consolida como una política de empresa según la cual una organización incorpora en sus procesos, los intereses e inquietudes de los agentes que hacen parte de su interés, como accionistas, clientes, trabajadores, ciudadanos, proveedores, financiadores, agentes sociales, organizaciones, entre otras. Que buscan también generar un compromiso con la sostenibilidad global, a nivel ambiental, económico y social.⁹

⁷ E.T.S.I. Montes. La responsabilidad social corporativa. Universidad politécnica de Madrid. Tomado de: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/La%20responsabilidad%20social%20corporativa.pdf>

⁸ Magazine internacional. (2012). Responsabilidad Social Empresarial (RSE) versus Responsabilidad Social Corporativa. (RSC). Tomado de: <https://starviewerteam.com/2012/08/13/responsabilidad-social-empresarial-rse-versus-responsabilidad-social-corporativa-rsc/>

⁹ Canyeles J.M. (2011). Responsabilidad social de las administraciones públicas. Revista de contabilidad y dirección. Vol. 13, año 2011, pp. 77-104. Tomado de: http://www.accid.org/revista/documents/Responsabilidad_social_de_las_administraciones_publicas.pdf

Por lo tanto, La responsabilidad Social Gubernamental, es cuando una empresa u organización ciudadana, toma conciencia de sus interacciones con el entorno y de sus impactos, tanto positivos como negativos, por lo que debe velar por el cumplimiento de una buena gobernanza, eficiencia y eficacia en las políticas públicas, por la participación y la transparencia.

8. RESPONSABILIDAD SOCIAL EN SILVOTECNIA S. A

Silvotecnia S. A tiene dentro de sus políticas, valores y objetivos, el cumplimiento de los servicios forestales de alta calidad, donde dentro de sus procesos se preocupa por que sus grupos de interés sean los menos afectados por la operación que se realiza; es por esto que implementa una política de Responsabilidad Social inicialmente cómo política de responsabilidad social corporativa (RSC) la cual se configura “como el conjunto de estrategias y actividades inspiradas en sus principios y valores corporativos, que se orientan a establecer y sostener buenas relaciones con las autoridades y comunidades vecinas a los proyectos forestales que desarrollan”¹⁰.

Objetivos de la política social

- Establecer buenas relaciones con los grupos vecinos y autoridades pertinentes, mediante estrategias de acercamiento e involucramiento con sus intereses, expectativas y dinámicas.
- Sostener buenas relaciones con sus grupos de interés, a través de la identificación de impactos, para su mitigación o potenciación según los planes de acción concertados.
- Contribuir al progreso social del grupo de vecinos y de la mano con las autoridades pertinentes, en la medida de las posibilidades de la compañía y en aspectos que permitan mejorar situaciones en períodos cortos de tiempo.

Sin embargo, este año, aunque sus objetivos siguen siendo los mismos (disminuir los impactos que afecten a los grupos de interés), fue necesario darle un enfoque diferente, por lo que se cambió de Responsabilidad Social Corporativa a Responsabilidad Social Empresarial, ya que lo que se busca es crear una cultura de sentido de pertenencia por parte de los grupos de interés hacia la empresa; lo que a la Responsabilidad corporativa le hace falta.

¹⁰ Información recuperada de la documentación de Silvotecnia.

En este sentido, se pretende aportarle desde este enfoque, no solo disminuir los impactos ambientales sino también, tener una conciencia por lo que se hace, para generarle bienestar a los grupos de interés y al entorno que los rodea, creando con esto una empresa sostenible.

8.1. Enfoque donde se inscribe la Responsabilidad Social en Silvotecnia

La política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), le da el reconocimiento a Silvotecnia como una empresa que está completamente comprometida con el entorno en donde se desarrolla la operación forestal, con el fin de mejorar las relaciones con los grupos de interés y de ser socialmente responsables a través de acciones estructuradas que contribuyan al desarrollo sostenible de la empresa, pero también que contribuyan al mantenimiento adecuado del medio ambiente, a la mitigación de impactos por la operación forestal y tener mejores relaciones con los grupos de interés, como las comunidades, los colaboradores y los clientes, brindando un apoyo a los mismos con el fin de entablar relaciones de confianza.

Silvotecnia S. A siempre se preocupa por hacer las cosas bien y por esto cumple con la normatividad vigente, además de tener el valor agregado de las certificaciones voluntarias las cuales permiten garantizar un servicio de calidad y excelencia, como lo son la certificación ISO 9001 y la certificación Smartlogging, que facilitan el cumplimiento de procesos de calidad y del manejo responsable del medio ambiente.

Actualmente, Silvotecnia quiere aportarle al bienestar de la sociedad, desde su gestión como empresa y con el fin de fortalecer la relación con la población con la que se relaciona y por ello tiene sus objetivos alineados con los objetivos de desarrollo sostenible, por lo que sus programas y actividades le aportan a la inclusión de todos sus colaboradores y comunidad, al respeto por los Derechos Humanos (DDHH), igualdad de condiciones, equidad de género, disminución de las desigualdades, y la reducción de la pobreza.

8.2. Líneas de intervención de la política social en Silvotecnia

Silvotecnia para dar cumplimiento a los alcances y objetivos de la política social, tiene unas áreas específicas, las cuales velan porque se dé cumplimiento a los

derechos mencionados anteriormente y al reconocimiento de los colaboradores internos y externos, comunidad y clientes como seres humanos y como personas en igualdad de condiciones. Si bien el grupo de interés en el cual estuvo enfocado la política social, eran las comunidades vecinas, hay otras áreas de interés que le aportan a los grupos de interés en general. Este año el grupo de interés principal son los colaboradores.

Colaboradores y sus familias

Los colaboradores, son las personas que hacen parte de la empresa, tanto los de la organización interna (administrativos) como los de campo (colaboradores forestales) que hacen parte de los diferentes proyectos que están en los municipios donde opera.

Desde la política social de Silvotecnia, se pretende enfocar en los colaboradores como su principal grupo de interés, ya que tiene como objetivo, empezar por el bienestar interno, para luego aportarle a los grupos de interés externos. Es por esto que se preocupa porque las personas que hacen parte de la empresa, se encuentren en las mejores condiciones.

Por lo tanto elabora planes de acción que vayan en pro del mejoramiento de sus competencias tanto laborales como personales y de formación, aportando desde estos a algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), además se pretende que algunas de las acciones o actividades de los planes de acción se expandan hacia sus familias. Uno de los principales objetivos es crear y mantener una cultura de autocuidado al interior de la empresa, pero que además los colaboradores promuevan está dentro de sus familias.

Comunidades vecinas

Las comunidades vecinas es uno de los grupos de interés que tienen alta influencia en el desarrollo del proyecto forestal, sus decisiones y acciones pueden causar impactos positivos o negativos para el proyecto forestal que la empresa desarrolla. Estos grupos se clasifican en:

Vecinos de lindero: son aquellos que comparten lindero con el predio en el que se desarrollan los proyectos forestales.

Vecinos comunitarios: son aquellos que residen en la cabecera de la comunidad más cercana al proyecto forestal.

Vecinos de carretera: son aquellos que residen al pie de la vía principal para el acceso al proyecto forestal.

Los objetivos principales para con las comunidades vecinas, es en primera instancia, entablar una buena relación, lo que requiere la divulgación de información de lo que hace y no hace la empresa, cuáles son sus políticas, de qué manera realiza la operación forestal, cuáles son sus cuidados, pero también cuáles son sus impactos, en esta divulgación de la información es de vital importancia, que se cuente con la participación de la comunidad para identificar los impactos que la empresa les genera, cómo vecinos.

En este sentido, se busca también generar lazos de confianza con líderes, donde la empresa sin ocupar el lugar del Estado y de la familia le aporten al bienestar de la comunidad en general. En este punto es muy importante contar con la transparencia para la información que se esté compartiendo.

Cuidados y compromisos con el medio ambiente

Silvotecnica, desde sus principios y valores, siempre ha creído en el cuidado del medio ambiente, es por esto que desde su política social, pretende trascender el cumplimiento de la ley, para lograr transformaciones en el entorno.

Así mismo, la empresa es responsable con el medio ambiente, garantizando que los procesos de la misma sean desarrollados bajo la identificación de impactos ambientales, para dar soluciones de manera ágil previniendo o mitigando los efectos que la operación forestal genera, fomentando prácticas que fortalezcan la conservación del medio ambiente a través de la educación permanente, con sus grupos de interés, con el fin de lograr un desarrollo sostenible.

Estas actividades son:

- Planes de Manejo Ambiental, relacionados con Manejo de Residuos, Consumo Responsable de Agua, Manejo Responsable de Insumos Químicos y Combustibles y Manejo de Áreas Naturales y Recursos Hídricos
- Seguimiento y Control del Cumplimiento de Planes de Manejo Ambiental, a través de análisis de indicadores.
- Planificación de la estrategia de conservación forestal.

Calidad y seguridad

Para garantizar el cumplimiento de la plataforma estratégica, Silvotecnia cuenta con dos áreas importantes, como los son el área de calidad y el área de seguridad y salud en el trabajo.

El área de calidad cuenta con un sistema de gestión que permite garantizar el cumplimiento de los requisitos normativos, la cual realiza un control documental, planificación del sistema integrado de gestión, gestión de acciones correctivas y preventivas, auditorías internas y evaluación de satisfacción de los clientes.

Por su parte el área de seguridad y salud en el trabajo, vela como su nombre por la seguridad y salud de los colaboradores durante su jornada laboral, a través de actividades de promoción y prevención que buscan el bienestar físico, mental y social de las personas que hacen parte de la empresa.

Además Silvotecnia cuenta con una política de seguridad vial, donde su objetivo principal, es prevenir la ocurrencia de accidentes que afecten la integridad física, mental y social de sus colaboradores y grupos de interés, por medio de la implementación de actividades y estrategias enfocadas en la promoción del manejo seguro en las vías.

Por último, para todos los grupos de interés de Silvotecnia, existe un canal de efectivo, el cual se llama programa SQRF (Sugerencias, Quejas, Reclamos y Felicitaciones), que permite establecer comunicación con los mismos, donde puedan resolver dudas, realizar peticiones y solicitudes.

9. RECOMENDACIONES A PARTIR DEL PROCESO

9.1. Para futuros practicantes

Es importante reconocer que dentro del proceso de práctica hubo muchos aprendizajes, pues es un campo que ha sido poco explorado, pero que es un área que tiene grandes posibilidades de aprendizaje y que permite conocer otros contextos, otras áreas en las cuales intervenir.

Es necesario que para los próximos campos de práctica en esta área y empresa, se le brinde un mejor reconocimiento al trabajo realizado, pues las acciones, actividades y programas implementados desde la misma, posibilitan que quienes hacen parte de la empresa, tengan otra perspectiva para realizar su trabajo, reconociendo a los otros y otras como pares y al trabajo en equipo como una forma de obtener mejores resultados.

Desde Gestión Humana, son muchas las acciones que se pueden realizar no solo para mejorar la productividad de la empresa, sino también para comprender el significado de los colaboradores que conforman la misma, pues si bien un aspecto importante, es el trabajo y los resultados que deja, hay que tener en cuenta que son seres humanos, los que están realizando las actividades, son personas que sienten, piensan, buscan mejores oportunidades, quieren mejorar su condición de vida, aportar a sus familias y por ende hay que trabajar para que desde la empresa se les facilite la forma de trabajo, pues de esta manera se beneficiaría tanto la empresa, cómo su equipo de trabajo.

Por lo tanto, sería fundamental que se le dé mucha fuerza, a las estrategias que se crean desde la política de Responsabilidad Social, para que sigan cumpliendo con los pilares, valores y objetivos que se han tenido desde que Silvotecnia empezó; continuar con el reconocimiento e inclusión de los grupos de interés en la toma de decisiones de la empresa para contribuir de esta manera a la sociedad en general.

9.2. Para la institución

En el transcurso del proceso de la práctica hubo varias observaciones al funcionamiento de la organización interna de la empresa, pero también a la forma en cómo funciona el área de Gestión Humana y la implementación de la política social, además cómo las otras áreas de la empresa ven y reconocen el trabajo realizado de estas dos áreas.

En este sentido, Silvotecnía cuenta con diferentes áreas que conforman la organización interna de la misma, que hacen que la empresa tenga la trayectoria y el tiempo que tiene. Estas áreas son: Administración, servicios forestales, comunicación, seguridad y salud en el trabajo, gestión de la calidad, contabilidad, control y seguimiento y Gestión Humana. Cada área tiene unas actividades específicas que le permiten dar un correcto funcionamiento a la empresa.

Por lo tanto, es importante que desde las diferentes áreas exista un conocimiento general de todos los procesos de la empresa, para que exista un reconocimiento de cada área, ya que es necesario que haya un compromiso con la empresa por parte de todos lo que conforman las diferentes áreas.

Además, es necesario que se le informe a todos los integrantes de la empresa, las decisiones importantes que se toman en las reuniones con los gerentes, ya que conociendo la situación de la empresa, puede haber un mayor sentido de pertenencia frente a las funciones realizadas por las diferentes áreas, ya que es fundamental incluir a los colaboradores en la toma de decisiones de la misma.

En cuanto al área de Gestión Humana, esta debe asumir un mayor compromiso con los colaboradores que conforman la empresa, pues estos son una parte fundamental en la misma, ya que son los que permiten que la empresa esté funcionando como lo hace y que dé cumplimiento a los reglamentos establecidos y a los negocios pactados.

Por lo que debe velar por el bienestar laboral de los mismos y de crear estrategias que promuevan un ambiente laboral agradable, ya que de esta manera genera sentido de pertenencia para con la empresa y aumenta la calidad de trabajo y así le aporta también al bienestar general de los que hacen parte de la misma.

Es por esto que desde las diferentes áreas de la empresa deben tener un conocimiento de las funciones de esta área, ya que así pueden reconocer el valor que genera en la empresa, con los colaboradores que hacen parte de la misma y cómo desde la motivación se puede mejorar la forma de realizar el trabajo asignado, sin convertirse en una carga.

En cuanto a la política de Responsabilidad Social, es necesario que no sólo el área encargada de la misma le aporte a su cumplimiento, sino que haya un compromiso de toda la empresa, para con las actividades y programas de la misma, pues es un beneficio para todos, además de que con esta se le está aportando a la sociedad, por lo que si las diferentes áreas le aportan a la creación de estrategias, podría obtenerse un mejor resultado.

Además, es necesario que se asuma un compromiso mayor con los grupos de interés que circundan la empresa, pues si bien la misión de la empresa son los servicios forestales, se debe tener en cuenta los impactos, sean negativos o positivos, que esta operación genera y de qué manera los afecta, no solo a los grupos de interés sino también a la sociedad en general, para poder darle cumplimiento a algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Por último es importante que cómo empresa, con una política de responsabilidad social empresarial, no deje de lado las acciones y estrategias de esta, pues que sea un sello con los caracterice cómo empresa socialmente responsable, pero por sus acciones y reconocimiento entre los grupos de interés, ya que desde allí se le está aportando a la construcción de una mejor sociedad.

Para esto se debe cumplir con los pilares que la responsabilidad social exige, cómo lo son la transparencia, un comportamiento ético, rendición de cuentas de las acciones y estrategias programadas y el reconocimiento de los Derechos Humanos, pues sin estos no sería posible decir que son socialmente responsables.

Además y a nivel general, es fundamental que se crea y se reconozca en el trabajo en equipo, ya que de esto depende el buen funcionamiento de una empresa, que se reconozca el valor de cada área de la misma y que desde cada

una se pueda aportar al trabajo realizado por las otras, que se reconozca el trabajo realizado por cada uno de los colaboradores, pero si no está cumpliendo a cabalidad con los objetivos propuestos, que se trabaje en fortalecer las capacidades y competencias de los mismos, para de esta manera obtener un mejor equipo de trabajo y con ello, mejores resultados.

10. REFLEXIONES FINALES

Este tiempo de práctica, se convirtió en un proceso lleno de aprendizajes, de momentos de reflexión, pero también de análisis de diferentes contextos y realidades, no en una realidad macro, pues este tan sólo es un pequeño análisis de una parte de la realidad, que se convierte en un proceso que puede servir para otros y otras, ya que permite dar a conocer una experiencia desde el lente de Trabajo Social.

Estar en un contexto desde lo privado, pero trabajando con grupos poblacionales, permite ampliar la forma de ver y de actuar en la vida profesional, pues es un campo que a pesar de que no ha sido muy reconocido, puede brindar grandes aportes, no solo en el espacio en el que se encuentre sino una construcción colectiva de conocimientos y experiencias con quien se esté trabajando.

Además posibilita dentro de las empresas, un cambio en la forma de ver y de actuar dentro de las mismas, pues permite el reconocimiento de los otros y otras como pares y como personas en igualdad de condiciones.

En cuanto a los aprendizajes, este proceso permitió el reconocimiento de los saberes de las demás personas, que siempre y donde quiera que se vaya, hay algo que aprender, algo que conocer, pues siempre en el mundo laboral, educativo y cotidiano, hay algo que se desconoce y que al compartir con otros y otras, se construyen nuevos conocimientos y nuevas experiencias.

Por lo tanto, este proceso permitió el reconocimiento de otras posibilidades de hacer dentro de la profesión de trabajo social, nuevas formas de construir, también el reconocimiento de diferentes contextos de la realidad, ya que este es solo una micro realidad, pero que permite diferentes análisis y reflexiones acerca de la forma en cómo se interviene desde Trabajo Social, sin desconocer que donde quiera que se trabaje y con qué grupos poblacionales, la ética profesional debe ser la misma, ya que la apuesta e intencionalidad de cada profesional, no se puede dejar permear por otras condiciones que puedan afectar el entorno o los pilares de la misma profesión.

Por último, hay que reconocer que cada proceso por el que se pasa, genera otra visión del mundo, desde allí se puede reflexionar acerca de lo que es importante llevarse para el camino que se viene, pero también de cuales tomar distancia en el momento de enfrentarse cómo profesional de Trabajo Social, pero no sólo en el ámbito laboral, sino también en la forma de relacionarse con los demás en la vida cotidiana.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Baltera P. Díaz E. (2005). Responsabilidad Social empresarial. Alcances y potencialidades en material laboral. Cuaderno de investigación. Departamento de estudios. Chile.

Cárdenas Acosta C. (2009). Responsabilidad social empresarial. Revista de tecnología. Tomado de:
http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_tecnologia/volumen8_numero1/responsabilidad_social_empresarial8-1.pdf

Canyeles J.M. (2011). Responsabilidad social de las administraciones públicas. Revista de contabilidad y dirección. Vol. 13, año 2011, pp. 77-104. Tomado de:
http://www.accid.org/revista/documents/Responsabilidad_social_de_las_administraciones_publicas.pdf

E.T.S.I. Montes. La responsabilidad social corporativa. Universidad politécnica de Madrid. Tomado de:
<http://www.istas.ccoo.es/descargas/La%20responsabilidad%20social%20corporativa.pdf>

González-Saibene, A. (2004). El objeto de intervención profesional: un mito del Trabajo Social. Rosario.

Magazine internacional. (2012). Responsabilidad Social Empresarial (RSE) versus Responsabilidad Social Corporativa. (RSC). Tomado de:
<https://starviewerteam.com/2012/08/13/responsabilidad-social-empresarial-rse-versus-responsabilidad-social-corporativa-rsc/>

Silvotecnia (s.a). Presentación institucional. Tomado de:
http://www.silvotecnia.com/files/uploads/company_documents/Presentacion_Institucional_Silvotecnia.pdf

Silvotecnia. Empresa. Tomado de: www.Silvotecnia.com

Tamayo Neira A. (2012). Responsabilidad social individual. Tomado de:
<http://www.expoknews.com/responsabilidad-social-individual/>