

**INFORME FINAL DE PRÁCTICAS, GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA,
DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO**

DIEGO ANDRÉS GUERRA LONDOÑO

Tutora institucional:

Beatriz Rojas Soto

Asesora académica:

Yenny Salazar

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

2016

Informe final de prácticas

Introducción

Las prácticas académicas constituyen un momento curricular de gran importancia dentro del proceso formativo de cualquier programa académico, ellas representan la posibilidad de insertarse en un campo específico sobre el que se reflexiona en términos académicos haciendo uso de todo el bagaje conceptual adquirido en el transcurso de la formación, el trabajo social no es una excepción de esta realidad.

El siguiente informe constituye un intento de acercamiento teórico, conceptual y vivencial de la práctica profesional llevada a cabo en la Gobernación de Antioquia, más específicamente en el área de desarrollo humano; en esta experiencia el factor predominante fue la pregunta por el bienestar y el objeto de ésta fueron acciones específicas para ofrecer bienestar a los servidores públicos que laboran en el Centro Administrativo Departamental (CAD) y a los pensionados de la misma institución.

1. Campo de práctica - problemática abordada

El **campo de Prácticas** se ubicó en la Dirección de Desarrollo Humano, adscrita a la Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional de la Gobernación de Antioquia. Esta Dirección cuenta entre sus funciones:

- Dirigir y ejecutar el diseño, actualización e implementación del programa de salud ocupacional de la Administración Departamental.
- Controlar y verificar que los servicios adicionales de salud, cumplan con las especificaciones de los convenios celebrados.

- Desarrollar programas formativos, culturales y de utilización constructiva del tiempo libre, entre otros, para los servidores públicos, pensionados y sus familias.
- Ejecutar los planes estratégicos de bienestar y capacitación.

De este modo, la **problemática abordada** a través de esta práctica fue el bienestar de los servidores, pensionados y sus grupos familiares. Esta misma problemática fue asumida desde acciones institucionales que contribuyeran al beneficio integral de las poblaciones mencionadas desde lo educativo, lo recreativo, lo espiritual, lo formativo. Más puntualmente, esta práctica buscó incluir al practicante en el desarrollo de actividades institucionales de bienestar sobre todo con la población de pensionados y también buscó producir, de acuerdo a lo establecido en la ley, una caracterización sociofamiliar de ambas poblaciones.

Dado lo anterior, la importancia del trabajo social en este ámbito consiste en la posibilidad profesional de aportar metodologías para el diseño y ejecución de programas destinados al bienestar integral de las poblaciones señaladas.

El trabajo social en este contexto tiene un papel social y administrativo porque el profesional tiene la responsabilidad de gerenciar desde lo financiero estos programas pero al mismo tiempo debe velar porque estas acciones sean oportunas teniendo en cuenta las características de los destinatarios de las mismas.

2. Estrategias y acciones

En el transcurso de este proceso de prácticas se llevó a cabo, casi en su totalidad, un proceso investigativo que orientó las funciones relacionadas con el objeto de la misma. A continuación se presentan los dos objetivos que marcaron la ruta de esta práctica profesional:

2.1 Objetivos

- ✓ Identificar las características sociofamiliares de los servidores públicos y pensionados vinculados con el Departamento de Antioquia.
- ✓ Apoyar los programas de bienestar dirigidos a los servidores públicos, pensionados y sus familias.¹

2.2 Referentes

De acuerdo los objetivos anteriormente enunciados se tuvieron en cuenta dos tipos de referentes para fundamentar el desarrollo de la práctica. Estos se presentan a continuación:

2.2.1 Referentes normativos

Las directrices para realizar este tipo de investigaciones se pueden hallar en el Decreto nacional 1083 de 2015 que compendia todas las normativas nacionales existentes acerca de los sistemas de estímulos para funcionarios públicos y que establece que el primer momento dentro del proceso de gestión de cualquier programa de bienestar dirigido a los funcionarios públicos debe estar constituido por un estudio técnico que tenga como propósito la identificación de las necesidades de la población a la que va dirigido dicho programa:

Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. (Presidencia de la República de Colombia, 2015, pág. 95)

A continuación se cada normativa, nacional y departamental, que fue tenida en cuenta para el cumplimiento de los objetivos de la práctica

Tipo de documento	Número del documento	Epígrafe/Título/Asunto	Fecha de emisión	Entidad que lo expide
-------------------	----------------------	------------------------	------------------	-----------------------

¹ Es importante mencionar que este segundo objetivo, aunque tuvo gran importancia dentro del proceso de prácticas, no contó con una estrategia metodológica específica, por lo cual, en adelante la mayoría de las consideraciones académicas se referirán al proceso de caracterización.

Constitución Política		Constitución Política de Colombia	04/07/1991	Gobierno Nacional
Decreto	1083	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	26/05/2015	Presidencia de la República de Colombia
Ley	100	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	23/12/1993	Congreso de la República de Colombia
Plan de Desarrollo		Antioquia piensa en grande	2016	Gobernación de Antioquia
Circular	100-004	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados de públicos	26/04/2010	Departamento Administrativo de la Función Pública
Ordenanza	65	Por medio de la cual se reglamenta el funcionamiento del Fondo de la Vivienda del Departamento de Antioquia	06/12/2013	Asamblea Departamental de Antioquia
Ordenanza	23	Por medio de la cual se modifica la Ordenanza 30 de 1994 que crea y reglamenta el Fondo de Préstamos por Calamidad Doméstica del Departamento	22/12/2009	Asamblea Departamental de Antioquia

2.2.2 Referentes teóricos

En general, este proceso de prácticas encontró su fundamentación teórico-conceptual en dos referentes teóricos: uno ayudó a fundamentar el proceso de la caracterización y el otro enmarca la importancia de la práctica en el contexto de la gestión humana.

En primer lugar, el proceso de caracterización estuvo fundamentado en **la Teoría de las necesidades humanas** donde el economista chileno **Manfred Max-Neef**

elabora una reflexión acerca del hombre y la sociedad en función de las **necesidades**, de estas últimas afirma que “no sólo son carencias sino también, y simultáneamente, potencialidades humanas individuales y colectivas” (pág. 56). Este referente aplicado al campo específico de las entidades públicas insiste en evitar cualquier forma de paternalismo para concentrarse en las acciones puntuales que lleven al desarrollo concreto de un proyecto de vida.

La política de bienestar para el sector público debe ser libre de todo paternalismo y su objetivo fundamental ha de ser la búsqueda de la autenticidad en la satisfacción genuina de las necesidades humanas fundamentales de los servidores públicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2007, pág. 19).

Siguiendo esta lógica, las entidades (en este caso, la Gobernación de Antioquia) asumen una postura de generación de espacios para que los sujetos puedan acceder a formas de bienestar. El planteamiento de Max-Neef se refiere de forma general al **desarrollo** pero, entiende desarrollo desde la óptica de los sujetos, ellos son los agentes que permiten que se den los procesos de desarrollo.

En segundo lugar, si bien la caracterización fue el objeto principal de la práctica, fue necesario pensar la gestión humana y el desarrollo del talento humano en el marco del bienestar y la calidad de vida, para las diferentes ocupaciones que proponía la práctica como era el caso de las actividades de bienestar con los pensionados; para ello fue fundamental basarse en la noción de **capital humano** de **Rita Castillo** para quien “el factor humano cobra cada vez más importancia en la organización moderna por lo que la gestión de los procesos que rigen su adecuada administración es digna de ser tratada con la importancia que merece” (2012, pág. 5). Este referente, a su vez, fue considerado ya que el Plan de Desarrollo *Antioquia piensa en grande* que justificaba esta práctica profesional se servía de este referente en las líneas estratégicas que se referían a la gestión del talento humano.

2.2.3 Referentes metodológicos

Para el caso de la caracterización se trató de una investigación **no experimental** pues en ella no se dio una manipulación de variables sino solo su interpretación; de tipo **mixta** pues reunió elementos **cualitativos** dada la naturaleza de las variables que se iban a indagar y **cuantitativos** en tanto que se aplicaron mediciones de estas variables para generar la información; de enfoque **transversal** debido a que su propósito fue “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado [...] Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hérendez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2003, pág. 270). Y, a su vez, de carácter **descriptivo** pues

tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables [...] el procedimiento consiste en medir o ubicar a un grupo de personas, objetos situaciones en una variable o concepto y proporcionar su descripción (pág. 273)

Dentro de este carácter del enfoque transversal no se da en ningún momento una manipulación de las variables de estudio, se establecen relaciones para efectos de la descripción, sin embargo cada variable se trata de manera individual.

Por otro lado, para el caso de las actividades de bienestar que fueron apoyadas por el practicante, la estrategia metodológica implementada fue la **encuesta**, aplicada para conocer el **nivel de satisfacción** de los participantes de cada evento y el desarrollo de los componentes de dichos eventos. Las encuestas, en términos generales, “se usan principalmente cuando la información requerida no puede obtenerse sino a través de la consulta masiva” (Cerde, 1991, pág. 277). Es necesario aclarar que esta técnica no fue seleccionada voluntariamente, sino que hacía parte del modelo institucional de evaluación de programas de bienestar, en este caso el formato usado fue la versión número 1 de la herramienta FO-M6-P3-044, que está aprobada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas (ICONTEC).

3. Aprendizajes significativos

Cuando culmina un proceso es difícil hablar de todos los aprendizajes que quedan tras éste porque además de los aprendizajes inmediatos hay muchos otros que solo se perciben con el tiempo en el contacto con experiencias posteriores. Aquí se intentará hablar de los aprendizajes inmediatos adquiridos en el transcurso de esta experiencia; para ello se hará una división entre aquellos conocimientos que quedaron en el ámbito profesión, es decir, acerca del ejercicio de la carrera, y los aprendizajes que tuvieron que ver con cuestiones personales.

3.1 Aprendizajes profesionales

En primer lugar, es importante mencionar que en el desarrollo de esta práctica cobró una gran importancia la utilización de técnicas de carácter cuantitativo que reflejaron la necesidad profesional de valorar los enfoques cuantitativos como elementos que permiten tener un panorama más amplio de la realidad social.

Por otro lado, dado que se trabajó en medio de la cuestión del bienestar como temática principal, profesionalmente ha quedado la reflexión de que la oferta de bienestar es un proceso complejo y largo que implica necesariamente el trabajo en equipo. La interdisciplinariedad en este tipo de ámbitos es imprescindible y ayuda a reconocer que el bienestar no solo surge de lo interventivo, sino también de lo investigativo.

Además, considerando la interdisciplinariedad necesaria para la eficacia de los procesos sociales, resulta satisfactorio constatar cómo el trabajo social resulta una carrera de gran liderazgo en medio de otras disciplinas por su carácter interventivo y su posibilidad de gerenciar lo social, lo que provee al profesional de herramientas, conocimientos y metodologías para el diseño y ejecución de proyectos sociales.

Un trabajador social, dada su versatilidad formativa, es de gran utilidad para llevar a cabo acciones que, desde lo administrativo, lo cuantitativo, lo económico, las planeación y, por qué no, lo legal conduzcan a mejorar condiciones en ámbitos

institucionales. La investigación y lo comunitario adquieren en este punto otras dimensiones cuya exploración afianza el quehacer profesional e incluso aumenta el bagaje epistemológico de una profesión como el trabajo social.

3.2 Aprendizajes académicos

En términos académicos es importante resaltar, por ejemplo, la importancia del trabajo en equipo, más como una conciencia personal que como una exigencia laboral. Conocer los puntos de vista y los criterios de los otros, puede llegar a significar el éxito de un proceso. El trabajo en equipo además fortalece lazos sociales y genera motivaciones laborales que inciden positivamente en el clima laboral de las organizaciones.

Por otro lado, hay un profundo reconocimiento de que los procesos de prácticas, si bien implican un alto compromiso por parte de los practicantes, no pueden ser desligados de un constante acompañamiento tanto institucional como académico para que genere los conocimientos y las experiencias esperadas.

Por último, vale la pena mencionar que el campo de prácticas es, sobre todo, un espacio para confrontar y entender la relación entre teoría y práctica en trabajo social. Siempre se ha escuchado decir que el ejercicio interventivo –y también el investigativo- debe estar sustentado en un amplio sistema de conocimientos científicos; esto genera la creencia de que se llega al campo de prácticas cargado de referentes académicos y a partir de ellos se lee el contexto. Esto es en parte cierto, no obstante uno de los principales reconocimientos hechos en el transcurso de esta experiencia tiene que ver con que la realidad impone sus propios referentes o al menos la manera de escogerlos.

3.3 Aprendizajes personales

Tal vez lo más confrontante de la experiencia de prácticas sea el hecho de la autonomía profesional; si bien, al insertarse en un campo específico el practicante trae consigo una trayectoria académica y teórica, en el desarrollo de la práctica adquiere una conciencia libre respecto a los referentes de la universidad, un estilo propio, una interpretación personal de las situaciones sociales a las que se enfrenta, en este contexto se adquieren o, mejor aún, se materializan y afianzan las apuestas personales.

¿Pero, qué son las apuestas personales? Esta autonomía referida en líneas anteriores constituye la posibilidad de tomar partido frente a la realidad, es aquí donde se hallan las posibilidades reales para una transformación; así, una apuesta personal en el contexto profesional, quiere decir todo aquello en lo que el profesional cree, lo que encuentra como verdadero, por lo que vale la pena perseverar, el objeto profesional que se configura con la visión de la realidad y con el mundo interior del practicante. Pero estas apuestas son vulnerables y los desencantos propios de las instituciones pueden sepultarlas fácilmente. Las rutinas, las injusticias o, simplemente las necesidades materiales llegan rápidamente a convertir a un practicante esperanzado en un funcionario impávido.

Como afirma Alfredo Ghiso, “para el mercado laboral los profesionales son recursos humanos formados para realizar actividades propias de una ocupación específica” (Ghiso, 2015, pág. 71). Detrás de esta sentencia se esconde una crítica hacia la forma en la que las instituciones se sirven del conocimiento profesional para estatizar la realidad; aun así, aunque en esta lógica se halla una instrumentalización del capital humano, también se da en este sentido la posibilidad del cambio desde el interior. El actual sistema, caracterizado por el pragmatismo, despersonaliza a los sujetos, pero también los pone en relación con un sinnúmero de conocimientos y prácticas que ayudan a tomar conciencia y a generar alternativas de transformación. La transformación social es un reto constante para los profesionales y este reto se esboza desde el momento de la práctica. Tomar conciencia lleva siempre a la acción.

El uso de la palabra acción no es gratuito, aquí acción tiene el sentido que le atribuye Edgar Morin al considerarla estrategia pues “impone una conciencia muy aguda de los elementos aleatorios, las derivas, las bifurcaciones, y nos impone la reflexión sobre la complejidad misma” (Morin, pág. 2). Empezar acciones en el campo de prácticas es dejar de lado la neutralidad y sensibilizarse. Y la sensibilización es siempre un proceso que surge de manera individual: no se pueden imponer comprensiones colectivas, la conciencia se adquiere individualmente. Al mismo tiempo, no se transforma apartándose, se transforma la realidad inmersa en ella, no bastan solo las críticas desde la periferia, es necesario mirar desde dentro. Tomar postura profesional implica estar adentro.

Bibliografía

Castillo, R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. Tlalnepantla: Red Tercer Milenio.

Cerda, H. (1991). *Los elementos de la investigación*. Bogotá: El Buho.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2007). *Sistema de estímulos, Lineamientos de política*. Bogotá.

Ghiso, A. (2015). La era de los profesionales inhabilitados. En A. A. Castrillón, *La filosofía hoy* (pág. 192). Medellín: Fondo Editorial FUNLAM.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México DF: McGraw-Hill.

Max-Neef, M. (1998). *Desarrollo a escala humana*. Barcelona: Icaria.

Morin, E. (s.f.). Documento. *La complejidad y la acción*. Universidad Tecnológica de Pereira.

Presidencia de la República de Colombia. (26 de Mayo de 2015). Decreto 1083. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia.