



**INFORME FINAL DE PRÁCTICAS I & II:  
PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS  
TRABAJADORES DE SILVOTECNIA S.A.S.**

---

Elabora

KAROL ARTEAGA LOPEZ

Practicante de Trabajo Social

Asesora académica

MARÍA EDITH MORALES MOSQUERA

Asesor Institucional

OSVALDO MONTOYA CASTAÑO

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**

MEDELLÍN, ANTIOQUIA

2017

## Tabla de contenido

<b>Introducción.....</b>	<b>9</b>
<b>1. CONTEXTO.....</b>	<b>12</b>
1.1. Proyectos.....	15
1.2. Estructura organizacional .....	16
<b>2. OBJETO DE INTERVENCIÓN .....</b>	<b>18</b>
<b>3. CARACTERÍSTICAS DE LA PRÁCTICA.....</b>	<b>20</b>
3.1. Sujetos involucrados en la práctica.....	20
3.2. Área de intervención .....	21
3.3. Principales procesos de la práctica .....	22
3.3.1. Soporte al área de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo .....	22
3.3.2. Proceso de formación .....	29
<b>4. LOGROS OBTENIDOS DE CADA PROCESO .....</b>	<b>31</b>
<b>5.JUSTIFICACIÓN DEL PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y OCUPACIONAL ..</b>	<b>34</b>
<b>6. OBJETIVOS.....</b>	<b>37</b>
6.1. General.....	37
6.2. Específicos .....	37
<b>7. PREGUNTA PROBLEMATIZADORA.....</b>	<b>38</b>
7.1. Referente teórico conceptual.....	38
7.2. Marco legal aplicable .....	41
<b>8. MEMORIA METODOLÓGICA.....</b>	<b>43</b>
8.1. Enfoque metodológico.....	43
8.2. Población y muestra.....	44
8.3. Proceso de recolección y sistematización de la información.....	47
8.4. Plan de Trabajo y cronograma .....	48

8.5.	Escala de respuestas.....	50
8.6.	Prueba piloto .....	51
8.7.	Consideraciones éticas.....	51
<b>9.</b>	<b>HALLAZGOS .....</b>	<b>53</b>
9.1.	Información personal del trabajador .....	53
9.2.	Información de la vivienda del trabajador .....	65
9.3.	Información familiar .....	70
9.4.	Información intralaborar .....	83
9.4.1.	Información que se le ha brindado al trabajador .....	88
9.4.2.	Información acerca de la experiencia laboral .....	94
9.5.	Información extralaboral.....	99
9.6.	Promoción y prevención del consumo de sustancias psicoactivas .....	104
9.7.	Análisis .....	107
9.7.1.	Descripción de las condiciones sociales y demográficas .....	108
9.7.2.	Descripción de las condiciones intralaborales y extralaborales .....	117
9.7.3.	Descripción de las motivaciones y necesidades .....	134
<b>10.</b>	<b>LÍNEA BASE PARA EL PLAN DE BIENESTAR LABORAL .....</b>	<b>140</b>
<b>11.</b>	<b>RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS .....</b>	<b>142</b>
11.1.	Para futuros practicantes .....	142
11.2.	Para la institución.....	143
<b>12.</b>	<b>REFLEXIONES FINALES .....</b>	<b>145</b>
	<b>ANEXO.....</b>	<b>147</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>153</b>
	<b>CIBERGRAFÍA.....</b>	<b>155</b>

## Lista de tablas

<b>Tabla 1 Proyectos .....</b>	<b>15</b>
<b>Tabla 2 Marco Legal Aplicable .....</b>	<b>42</b>
<b>Tabla 3 Población por proyectos .....</b>	<b>46</b>
<b>Tabla 4 Plan de Trabajo .....</b>	<b>49</b>
<b>Tabla 5 Calificación de las respuestas .....</b>	<b>50</b>
<b>Tabla 6 Lugar de nacimiento.....</b>	<b>54</b>
<b>Tabla 7 Municipio donde vive la familia .....</b>	<b>74</b>
<b>Tabla 8 Corregimiento o vereda donde vive la familia .....</b>	<b>76</b>
<b>Tabla 9 Barrio donde vive la familia .....</b>	<b>78</b>
<b>Tabla 10 Meses de labores forestales .....</b>	<b>97</b>
<b>Tabla 11 Consumo de alcohol.....</b>	<b>103</b>
<b>Tabla 12 Consumo de cigarrillo .....</b>	<b>104</b>

## Lista de Ilustraciones

<b>Ilustración 1 Silvotecnía S.A.S. en Colombia.....</b>	<b>14</b>
<b>Ilustración 2 Organigrama Silvotecnía S.A.S. ....</b>	<b>17</b>
<b>Ilustración 3 Registro fotográfico en San Juan Nepomuceno .....</b>	<b>23</b>
<b>Ilustración 4 Registro fotográfico en Vegachí.....</b>	<b>25</b>
<b>Ilustración 5 Registro fotográfico en Llanos de Cuiv.....</b>	<b>28</b>
<b>Ilustración 6 Pirámide de Maslow .....</b>	<b>136</b>

## Lista de gráficos

<b>Gráfico N° 1 Lugar donde se realizó la encuesta.....</b>	<b>51</b>
<b>Gráfico N° 2 Género.....</b>	<b>53</b>
<b>Gráfico N° 3 Departamento de Nacimiento.....</b>	<b>56</b>
<b>Gráfico N° 4 Municipio de residencia.....</b>	<b>57</b>
<b>Gráfico N° 5 Departamento de residencia.....</b>	<b>57</b>
<b>Gráfico N° 6 Rango de edades.....</b>	<b>58</b>
<b>Gráfico N° 7 ¿Ha sido víctima de desplazamiento?.....</b>	<b>59</b>
<b>Gráfico N° 8 ¿Es cabeza de familia?.....</b>	<b>59</b>
<b>Gráfico N° 9 ¿Sabe escribir?.....</b>	<b>59</b>
<b>Gráfico N° 10 ¿Sabe leer?.....</b>	<b>60</b>
<b>Gráfico N° 11 Es cabeza de familia con relación al género.....</b>	<b>60</b>
<b>Gráfico N° 12 Estado civil.....</b>	<b>61</b>
<b>Gráfico N° 13 Grupo étnico.....</b>	<b>61</b>
<b>Gráfico N° 14 Ha sido víctima de desplazamiento con relación al grupo étnico.....</b>	<b>62</b>
<b>Gráfico N° 15 Ha sido víctima de desplazamiento con relación al género.....</b>	<b>63</b>
<b>Gráfico N° 16 Nivel de escolaridad.....</b>	<b>63</b>
<b>Gráfico N° 17 Nivel educativo con relación al rango de edad.....</b>	<b>64</b>
<b>Gráfico N° 18 Actualmente usted vive.....</b>	<b>65</b>
<b>Gráfico N° 19 La casa es.....</b>	<b>65</b>
<b>Gráfico N° 20 Estrato.....</b>	<b>66</b>
<b>Gráfico N° 21 Campamento.....</b>	<b>67</b>
<b>Gráfico N° 22 Zona de la vivienda.....</b>	<b>67</b>
<b>Gráfico N° 23 Servicios a los que tienen acceso.....</b>	<b>68</b>
<b>Gráfico N° 24 servicios a los que no tiene acceso.....</b>	<b>69</b>
<b>Gráfico N° 25 Bienes con los que cuenta.....</b>	<b>69</b>
<b>Gráfico N° 26 Bienes con los que no cuenta.....</b>	<b>70</b>
<b>Gráfico N° 27 Número de hijos.....</b>	<b>71</b>
<b>Gráfico N° 28 Cuántas personas viven en el hogar.....</b>	<b>71</b>

<b>Gráfico N° 29 Personas que dependen del trabajador .....</b>	<b>72</b>
<b>Gráfico N° 30 Personas en situación de discapacidad.....</b>	<b>72</b>
<b>Gráfico N° 31 Tiene familiares que trabajen en la empresa .....</b>	<b>73</b>
<b>Gráfico N° 32 Número de familiares en la empresa .....</b>	<b>73</b>
<b>Gráfico N° 33 Departamento donde reside la familia .....</b>	<b>76</b>
<b>Gráfico N° 34 La casa donde vive la familia es: .....</b>	<b>80</b>
<b>Gráfico N° 35 Zona donde vive la familia .....</b>	<b>80</b>
<b>Gráfico N° 36 Estrato de la vivienda de la Familia .....</b>	<b>81</b>
<b>Gráfico N° 37 Servicios a los que tienen acceso .....</b>	<b>82</b>
<b>Gráfico N° 38 La vivienda cuenta con .....</b>	<b>82</b>
<b>Gráfico N° 39 ¿Siente que sus compañeros lo apoyan? .....</b>	<b>83</b>
<b>Gráfico N° 40 ¿Considera que la empresa reconoce sus esfuerzos? .....</b>	<b>84</b>
<b>Gráfico N° 41 Su jefe o supervisor lo orientan adecuadamente.....</b>	<b>84</b>
<b>Gráfico N° 42 Acoso laboral .....</b>	<b>85</b>
<b>Gráfico N° 43 Convivir con personas que no conoce .....</b>	<b>85</b>
<b>Gráfico N° 44 La casa donde vive es segura.....</b>	<b>86</b>
<b>Gráfico N° 45 Compañeros de trabajo .....</b>	<b>86</b>
<b>Gráfico N° 46 ¿Siente que la empresa se preocupa por su bienestar? .....</b>	<b>87</b>
<b>Gráfico N° 47 ¿Ha sido discriminado en la empresa?.....</b>	<b>87</b>
<b>Gráfico N° 48 ¿Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo? .....</b>	<b>88</b>
<b>Gráfico N° 49 Prevenir accidentes de trabajo .....</b>	<b>89</b>
<b>Gráfico N° 50 Reglamento interno.....</b>	<b>89</b>
<b>Gráfico N° 51 COPASST .....</b>	<b>90</b>
<b>Gráfico N° 52 Comité de convivencia .....</b>	<b>90</b>
<b>Gráfico N° 53 SQRF .....</b>	<b>91</b>
<b>Gráfico N° 54 Política de seguridad vial.....</b>	<b>91</b>
<b>Gráfico N° 55 Caja de compensación .....</b>	<b>92</b>
<b>Gráfico N° 56 Pensión y salud .....</b>	<b>92</b>
<b>Gráfico N° 57 Política Social .....</b>	<b>93</b>
<b>Gráfico N° 58 Empleo por igual salario .....</b>	<b>93</b>

<b>Gráfico N° 59 Empleo por mayor salario.....</b>	<b>94</b>
<b>Gráfico N° 60 Años de experiencia .....</b>	<b>95</b>
<b>Gráfico N° 61 Otras experiencia laborales.....</b>	<b>95</b>
<b>Gráfico N° 62 Oficios en los que han trabajado .....</b>	<b>96</b>
<b>Gráfico N° 63 Oferta laboral .....</b>	<b>96</b>
<b>Gráfico N° 64 Emociones .....</b>	<b>98</b>
<b>Gráfico N° 65 Accidentes de trabajo .....</b>	<b>98</b>
<b>Gráfico N° 66 Zona de la vivienda (Familia) .....</b>	<b>99</b>
<b>Gráfico N° 67 Tiempo en familia .....</b>	<b>100</b>
<b>Gráfico N° 68 Comunicación con personas cercanas.....</b>	<b>100</b>
<b>Gráfico N° 69 ¿Cuenta con su familia? .....</b>	<b>101</b>
<b>Gráfico N° 70 Los problemas familiares .....</b>	<b>101</b>
<b>Gráfico N° 71 Comunicación con la familia.....</b>	<b>102</b>
<b>Gráfico N° 72 El dinero en el hogar.....</b>	<b>102</b>
<b>Gráfico N° 73 Relación con la familia.....</b>	<b>103</b>
<b>Gráfico N° 74 ¿Usted es exfumador? .....</b>	<b>104</b>
<b>Gráfico N° 75 Ha sentido que debe consumir menos licor .....</b>	<b>105</b>
<b>Gráfico N° 76 ¿Su familia o amigos lo han criticado? .....</b>	<b>105</b>
<b>Gráfico N° 77 Visitas al médico.....</b>	<b>106</b>
<b>Gráfico N° 78 ¿Tiene deudas en la actualidad? .....</b>	<b>106</b>
<b>Gráfico N° 79 Consumo de sustancias psicoactivas.....</b>	<b>107</b>
<b>GráficoN°80Municipio de residencia con relación al departamento de nacimiento. </b>	<b>109</b>

## Introducción

Silvotecnia S.A.S. es una empresa caracterizada por la responsabilidad social y ambiental que posee, en la cual el bienestar y la salud de cada uno de sus trabajadores es fundamental, ya que son estos los que impulsan el crecimiento y desarrollo de la misma; por ello desde el área de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, se ha determinado llevar a cabo la identificación del perfil sociodemográfico de las personas que integran la empresa tanto en la oficina principal como en cada uno de los proyectos que la misma impulsa; es pertinente resaltar que éste es el primer perfil sociodemográfico que se realiza en la empresa, por esto se hace relevante y necesario la identificación del mismo. Este perfil se realiza con el ánimo de dar cuenta de las motivaciones, necesidades y características que tienen los trabajadores de la compañía y de este modo obtener la información necesaria y pertinente para dar paso a la formulación y posterior implementación del plan de bienestar laboral de la empresa.

Por otra parte se hace necesario presentar la estructura de este documento, cuyo propósito es dar cuenta del proceso de prácticas y de la realización del perfil sociodemográfico y ocupacional de los trabajadores de Silvotecnia S.A.S., lo cual, se evidencia a través de doce componentes:

El primer componente es el contexto, en este apartado se informa acerca de cómo se formó la empresa, el número de proyectos con los cuales cuenta y los lugares donde opera, adicional a ello se encuentran los valores que la orientan y su plataforma estratégica. Seguidamente está el segundo componente, el objeto de intervención de la práctica, donde se especifica porque el bienestar laboral es el eje transversal de todos los procesos llevados a cabo; posterior a este, se encuentran las características de la práctica, en dónde se da cuenta de los sujetos que hicieron parte de este momento, el área donde se desarrolló la práctica y se describen los principales procesos acompañados y por último se ubican los logros que se obtuvieron de cada uno de los procesos ejecutados.

Posteriormente esta la justificación del perfil sociodemográfico y ocupacional, donde se da a conocer la pertinencia que tiene la realización de este, tanto para la empresa como para los trabajadores de la misma, a su vez se encuentra la importancia de la realización de dicho perfil para el desarrollo y futura implementación del plan de bienestar laboral. Seguidamente se ubican los objetivos, el general y los específicos los cuales orientaron tanto la finalidad como el alcance que tuvo el proceso y la realización del perfil sociodemográfico.

Como séptimo componente está la pregunta problematizadora, esta se cuestiona por aquellos elementos que dieron curso a la información que se generó y de analizó. Después de este se puede ver el referente teórico conceptual y el marco legal aplicable, que da a conocer como se comprenden los conceptos que orientaron el perfil sociodemográfico (condiciones laborales, extralaborales e intralaborales; salud y motivaciones); con relación al marco legal se ubican los decretos y resoluciones que componen este ejercicio, entre ellos el Decreto 1072 de 2015.

El octavo componente es la memoria metodológica, donde se informa sobre la perspectiva desde la que se dio paso al análisis, la cual fue la socio-crítica, se encuentra el enfoque mixto, que se considera pertinente, puesto que, “la realidad social comporta dimensiones posibles y necesarias de cuantificar y dimensiones que es significativo cualificar.” (Galeano, 2004, pág. 25) Además de esto se ubica la población y muestra de quienes hicieron parte del proceso para identificar el perfil sociodemográfico; también se habla sobre los momentos de diseño de la encuesta, generación, recolección, registro y organización de la información; además se puede ver el plan de trabajo, la escala de respuestas que se implementó; la prueba piloto y por supuesto las consideraciones éticas que enmarcaron la realización del perfil.

Después de lo anterior, se encuentran los hallazgos que se obtuvieron referente a las características sociodemográficas, intralaborales, extralaborales, necesidades y motivaciones; a partir de los hallazgos se realiza el análisis donde se

describen las características encontradas; seguidamente usando como fundamento la información obtenida, se encuentra el décimo componente, el cual es la línea base del plan de bienestar laboral y luego se ubican las recomendaciones, sugerencias y las reflexiones en torno a lo que fue el proceso de prácticas en Silvotecnia S.A.S. y finalmente está el anexo donde se puede observar la encuesta que se realizó al personal de la empresa.

## 1. CONTEXTO

Silvotecnia S.A.S. es una empresa enfocada a la consultoría y manejo sostenible de plantaciones forestales, fue fundada en 1999 por los ingenieros forestales Tomás Quevedo, Juan Andrés Echavarría Arango y Carlos Julio Castaño. En la actualidad cuenta con diversos accionistas como The Forest Company.

Su nombre viene del nombre Silvo y Tecnia, donde la palabra Silvo se encuentra relacionada con “silvicultura” “que es la ciencia que se ocupa de las actividades ligadas al manejo y regeneración de los bosques, en función de los intereses ecológicos, científicos, económicos y sociales.” (Silvotecnia S.A.S., 2016, pág. 3). La palabra Tecnia es un sufijo el cual significa “Técnica”; en este orden de ideas Silvotecnia significa “la técnica en el manejo de bosques.” (Silvotecnia S.A.S., 2016, pág. 3); La imagen que representa la empresa es la Rana verde de ojos rojos debido a que se considera la rana como protectora de los bosques, adicional a ello esta especie en particular se encuentra en los bosques de Colombia e indica que es un lugar apto para la biodiversidad. (Silvotecnia S.A.S., 2016, pág. 4)

La empresa cuenta con una plataforma estratégica, la cual está compuesta por:

Misión: “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 Corporativa que generan valor a nuestros Grupos de Interés.” (Silvotecnia S.A.S.)

Visión: “En el año 2018 Silvotecnia será una empresa que proporcione a sus clientes 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.” (Silvotecnia S.A.S.)

Adicional a ello cuenta con una política de gestión integral, en la cual expresa el compromiso por la calidad y excelencia en la prestación de diversos servicios, como lo son la operación forestal, la gestión ambiental, la consultoría y el management de patrimonios forestales.

Para finalizar los componentes de la plataforma estratégica se encuentran los valores y las siete prioridades de la empresa, la cuales son:

- Satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes, por medio del cumplimiento de los requisitos establecidos.
- Mantener y mejorar continuamente el Sistema Integrado de Gestión, acorde a los requisitos de la Norma NTC ISO 9001 y SmartLogging.
- Adicionalmente, y de manera voluntaria, considerando los requisitos de las Normas NTC ISO 14001 y OHSAS 18001.
- Identificar, prevenir y mitigar los impactos ambientales originados en los procesos y actividades de la empresa.
- Gestionar la seguridad, salud y bienestar de nuestros colaboradores, enfocando esfuerzos en la prevención de lesiones y enfermedades.
- Fomentar la Responsabilidad Social Corporativa a través de la estructuración de ejercicios que ayuden al fortalecimiento de las relaciones al interior de la Organización y de ésta con sus grupos de interés.
- Asegurar el cumplimiento de la legislación, regulaciones y otras disposiciones vigentes y aplicables a la organización, incluyendo la normatividad ambiental y de seguridad y salud en el trabajo. (Silvotecnia S.A.S., 2016, págs. 7-9)

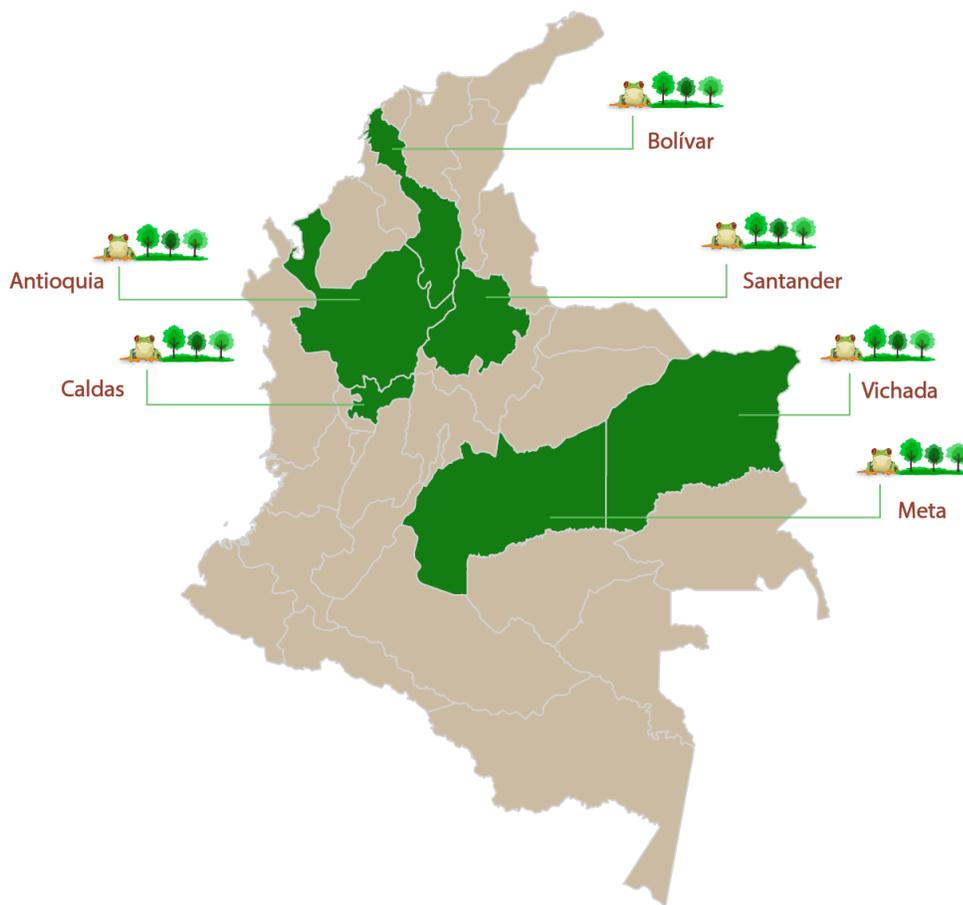
Los valores que fundamentan a la empresa son seis:

- Responsabilidad.
- Respeto.

- Orientación al servicio.
- Solidaridad.
- Honestidad.
- Trabajo en equipo.

Silvotecnia S.A.S. se encuentra en diferentes lugares en Colombia: en Antioquia, Bolívar, Caldas, Meta, Vichada y Santander; sin embargo la oficina principal se ubica en Envigado-Antioquia; en la Carrera 27 # 35 sur – 162, Terracina Plaza, Oficina 316.

#### Ilustración 1 Silvotecnia S.A.S. en Colombia



Fuente: elaborado por el área de comunicaciones corporativas.

### 1.1. Proyectos

En los diferentes departamentos en los cuales Silvotecnia S.A.S. tiene presencia, se están desarrollando los siguientes proyectos:

**Tabla 1 Proyectos**

N°	Centro de Costo	Proyecto
1	9901	Administración
2	599	Cipreses Varios Silvicultura
3	590	El Manantial
4	593	El Nuevo Pensar 2
5	556	El Zahino - El Armadillo
6	316	EPM Interventoría
7	213	Guasimo Aprovechamiento
8	218	Guasimo Aprovechamiento Entresaca
9	588	Guasimo Caldas
10	217	Guasimo Caldas Aprovechamiento
11	529	Guasimo Plantación
12	592	La Lejía
13	578	La Primavera MV Timberland Teste
14	594	La Sonadora
15	589	La Yolanda
16	801	Management Ms Timberland Refo - Guasimo
17	802	Management MV Timberland - Llanos Orientales
18	583	Puerto Carreño
19	596	Podas Yolombó
20	598	Rino I - La Victoria
21	595	Rio Grande Vegachí
22	585	Santa Inés
23	9902	Servicios Forestales y Sena
24	597	Singapur Rio Grande
25	318	Unique
26	108	Varios Caceros Patrimonio Guasimo
27	579	Vivero Refoguasimo

**Fuente:** elaboración propia a partir de datos institucionales.

Es importante aclarar que las áreas administrativas también cuentan con un centro de costo, por lo cual se encuentran en la tabla como si fuesen un proyecto.

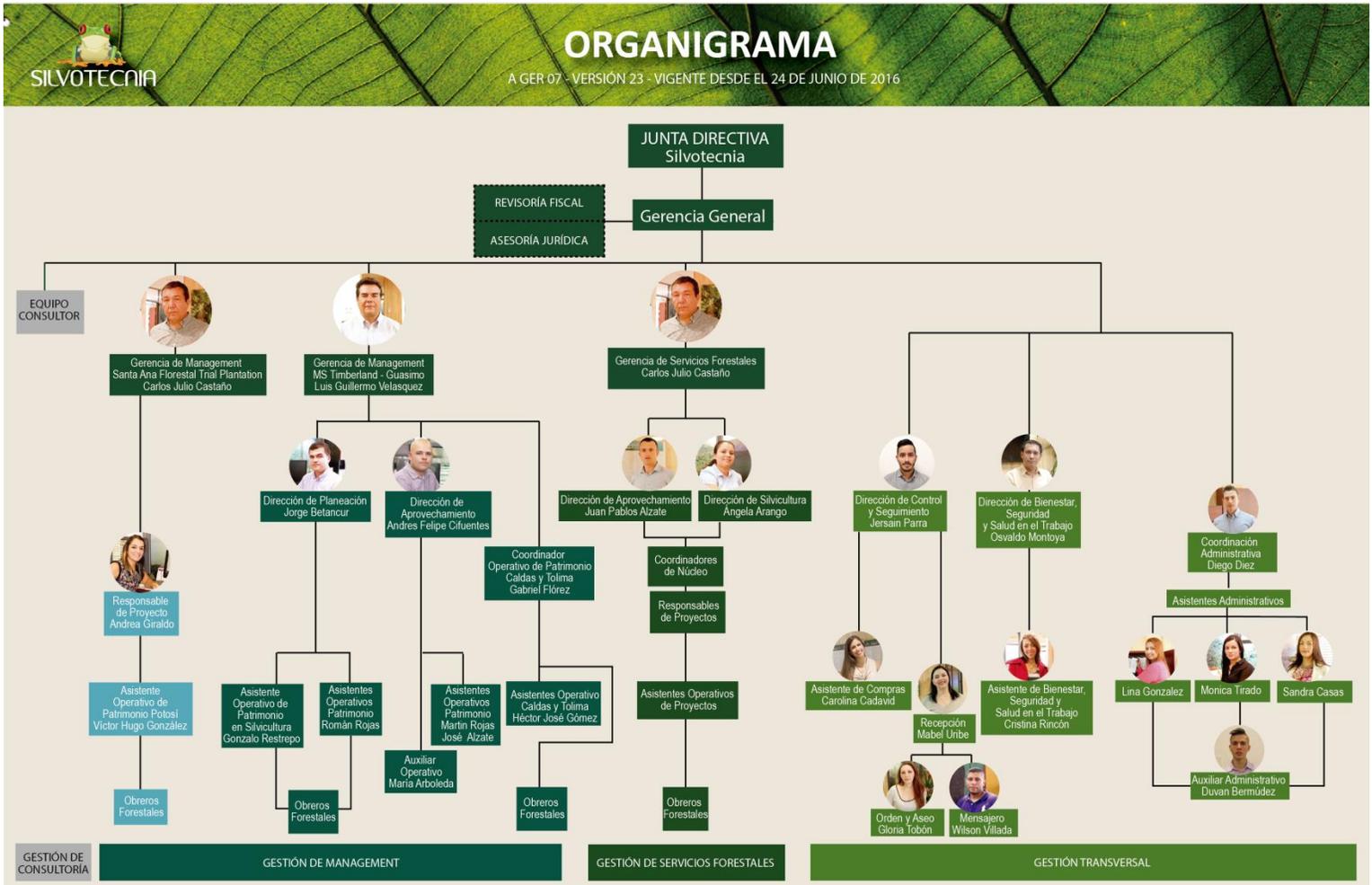
Además de los anteriores proyectos la empresa cuenta con cuatro comités, los cuales le permiten el cumplimiento de los compromisos legales y la gestión interna.

- COOPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo): este es el encargado de promover la salud y seguridad en el trabajo, por otra parte es el Decreto 1072 de 2015 establece en el Artículo 2.2.4.6.20. en el apartado 7 que el empleador debe dar paso a la conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo.
- Comité de Convivencia Laboral: es una medida preventiva del acoso laboral, que se debe llevar a cabo en las empresas puesto que lo establece la Resolución 2046 de 2008 en el Artículo 14 en el apartado 1.7.
- Comité SQRF (Gestión de Sugerencias, Quejas, Reclamos y Felicitaciones): busca atender las sugerencias, quejas, reclamos y felicitaciones con el fin de dar solución a las mismas y mejorar los canales de comunicación de la empresa.
- Comité de Seguridad Vial: su objetivo es promover el autocuidado para prevenir accidente que afecten la integridad física, mental y social de los colaboradores. (Silvotecnia S.A.S., 2016)

## **1.2.Estructura organizacional**

Silvotecnia S.A.S. cuenta con la siguiente estructura organizacional:

Ilustración 2 Organigrama Silvotecnia S.A.S.



Fuente: elaborado por el área de comunicaciones corporativas.

## 2. OBJETO DE INTERVENCIÓN

Silvotecnia S.A.S. es una empresa dedicada a la silvicultura y la consultoría forestal; esta compañía está organizada de tal forma que pueda cumplir su razón de ser y para el logro de ello cuenta con tres líneas de gestión (dentro de estas se hallan diferentes áreas); las cuales son: Gestión de Servicios Forestales; Gestión Management y Gestión Transversal, es en esta última, en el cual se ubica el área de dirección de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo, esta es la encargada de “velar por la seguridad y salud en el trabajo a través de actividades de promoción y prevención que buscan el bienestar físico, mental y social de los colaboradores de la compañía.” (Silvotecnia S.A.S., 2016, pág. 37) Además, este área debe “planear, desarrollar y evaluar la selección del recurso humano; capacitarlo, fortalecer sus competencias, garantizando el crecimiento y administración del potencial de las personas, “de lo que saben hacer” o podrían hacer. Promover el bienestar de los colaboradores, asegurar el cumplimiento de los compromisos de la empresa para con ellos (y) gestionar un ambiente laboral favorable” (Silvotecnia S.A.S., 2016, pág. 17); es en aquí donde se desarrolló la práctica de Trabajo Social, cuyo objeto de intervención fue el bienestar de los trabajadores y la construcción de la línea base del Plan de Bienestar Laboral de Silvotecnia S.A.S. en el cual, deben ir consignados los programas de bienestar laboral, promoción de la salud y prevención del riesgo; lo anterior se hizo a través de la identificación de las características sociodemográficas, de las necesidades y motivaciones y de las condiciones intralaborales y extralaborales que tiene los trabajadores de la empresa.

El Trabajador Social tiene como principal meta la garantía de los derechos de las personas, a partir del “reconocimiento del “otro” y de “los otros” como sujetos sociales y políticos capaces de transformar realidades [...] por otra parte, (también) reconoce las condiciones estructurales y coyunturales de las realidades sociales en la que los mismos sujetos, las organizaciones y las instituciones [...] se desenvuelven cotidianamente” (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2015, pág. 21), es por ello que dentro de Silvotecnia S.A.S. se halla un espacio en el cual, se puede desenvolver el Trabajador Social, puesto que a través del reconociendo del otro, es decir del trabajador y de las dinámicas laborales que

día tras día se llevan a cabo en la empresa, se puede aportar a la garantías, a la potencialización de las capacidades de los trabajadores y por ende a la calidad de vida de los mismo y es por medio de esto, que a su vez se contribuye al crecimiento, posicionamiento y desarrollo positivo de la Institución.

### 3. CARACTERÍSTICAS DE LA PRÁCTICA

En este apartado se dará cuenta de los sujetos que hicieron parte de la práctica y de los procesos a los cuales se apoyaron.

#### 3.1. Sujetos involucrados en la práctica

Los sujetos que hicieron parte de la práctica fueron los trabajadores de la empresa; es importante resaltar que ellos tienen diferentes roles. Durante el proceso se tuvo la oportunidad de trabajar con los gerentes, directores, coordinadores de proyecto, responsables de proyectos, asistentes, auxiliares y principalmente con los obreros forestales.

Los gerentes son el equipo consultor de la empresa y quienes están a cargo del management y de los servicios forestales, “planificando, monitoreando la ejecución y evaluando los proyectos propios de la línea en pro del crecimiento y mantenimiento de la misma en la compañía” (Dirección de Gestión Humana, pág. 1); los directores están divididos entre directores de plantación, aprovechamiento y silvicultura, como su nombre lo indica son quienes dirigen el que hacer de estas áreas, deben “controlar la eficiente y eficaz ejecución de los contratos correspondientes a los proyectos que le sean asignados” (Dirección de Gestión Humana, pág. 1), es preciso aclarar que también se encuentran los directores de las áreas que se ubican en la línea de gestión transversal, cada uno de ellos tiene el deber de aportar desde el bienestar, la salud seguridad en el trabajo, el control y el seguimiento y la administración el apoyo necesario para que los proyectos en campo puedan cumplir sus metas; luego se encuentran los coordinadores de proyecto “cuya misión es coordinar los proyectos del núcleo que le sea asignado, realizando las funciones de seguimiento a los Responsables de Proyecto y/o Asistentes Operativos, analizando información para consolidar el estado de avance de los proyectos” (Dirección de Gestión Humana, pág. 1); seguido de estos se encuentran los responsables de proyecto cuya labor es

estar al tanto de todo lo que sucede con los proyectos y trabajadores en campo; los asistentes y el auxiliar tiene como labor apoyar en las funciones asignadas por su director, coordinador o responsable de proyecto; finalmente se encuentran los obreros forestales quienes fueron el centro dentro del proceso de práctica; estos son los encargados de hacer las labores concernientes al cultivo, mantenimiento y aprovechamiento de las plantaciones que realiza o administra la empresa.

Los obreros forestales en su mayoría se encuentran ubicados en campamentos ofrecidos por la empresa, es decir que pasan la mayor parte del tiempo con sus compañeros de trabajo, lo cual hace tan relevante el preguntarse por sus condiciones intralaborales y extralaborales, ya que la empresa es su mismo lugar de vivienda. La mayoría de ellos son hombres, sin embargo en cada campamento según la cantidad de trabajadores hay una o dos mujeres encargadas de la manipulación de alimentos; es importante resaltar que estas personas se encuentran la mayor parte del año o durante el tiempo que trabajan en la empresa lejos de sus familias y de su lugar de origen lo que puede generar muchas situaciones que alteren sus labores dentro de la empresa; por ello fueron parte fundamental del proceso que se realizó durante la práctica.

### **3.2. Área de intervención**

El área en la cual se desarrolló la práctica fue la de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, esta es un área en la que convergen la gestión humana y la salud y seguridad en el trabajo (SST), donde se pudo comprender cómo se complementan la una a la otra; puesto que el fin de éstas es lograr el bienestar de los trabajadores. Adicional a ello este área se convierte en un espacio en el cual se desarrollan planes, programas y proyectos que van en pro de la mejoras necesarias para potencializar las capacidades de las personas que hacen parte de la empresa y de este modo no solo aportar a su bienestar dentro de la compañía, sino también a su calidad de vida y a la calidad de las labores que realizan.

Durante la práctica la principal meta fue la identificación de las características sociodemográficas, de las necesidades, motivaciones y de las condiciones intralaborales y extralaborales que tiene los trabajadores de Silvotecnia S.A.S., lo cual, fue impulsado desde el área de bienestar, seguridad y salud en el trabajo.

### **3.3.Principales procesos de la práctica**

La práctica profesional en Silvotecnia S.A.S. se desarrolló a través de diferentes procesos que permitieron conocer cómo funcionan las áreas de gestión humana y la de seguridad y salud en el trabajo, con la particularidad que dentro de la empresa estas forman una sola nombrada como bienestar, seguridad y salud en el trabajo; esta convergencia no solo permite ampliar los conocimiento de la profesión de Trabajo Social dentro de la Gestión Humana, sino también cómo esta puede aportar a la SST.

#### **3.3.1. Soporte al área de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo**

En el área de bienestar, seguridad y salud en el trabajo se llevaron a cabo diferentes labores como lo fueron:

- **Identificación del perfil sociodemográfico y ocupacional de los trabajadores de Silvotecnia S.A.S.:** la principal meta de la práctica fue hacer la identificación de las características sociodemográficas, las necesidades, motivaciones y las condiciones intralaborales y extralaborales que tiene los trabajadores de la compañía y a partir de allí realizar la línea base para el plan de bienestar laboral de la empresa.

### Ilustración 3 Registro fotográfico en San Juan Nepomuceno



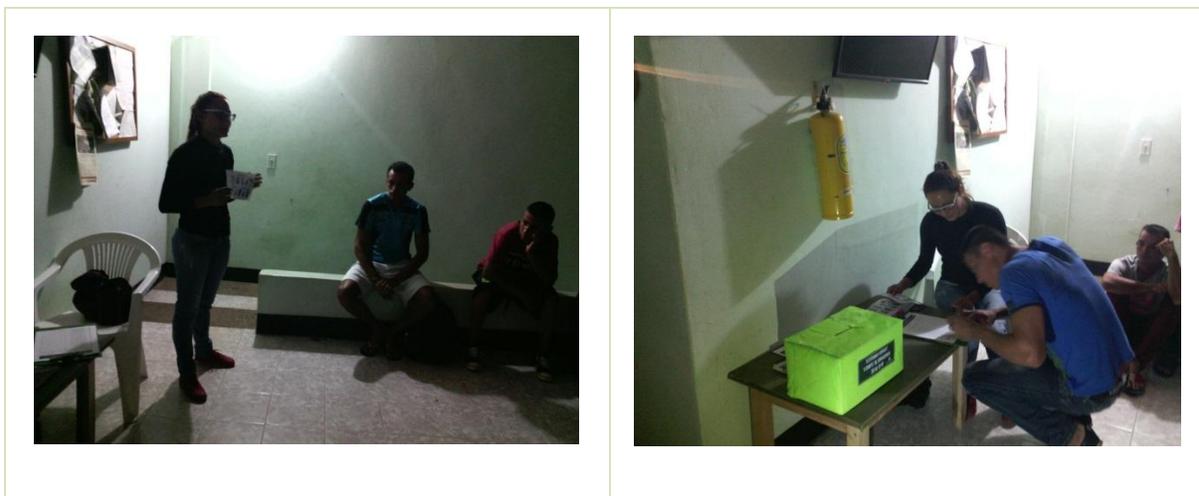
**Fuente:** fotografías tomadas por el Ingeniero Julián Eduardo Ortiz en los campamentos Colorados, los Loros, Manotas y el Hobo, en San Juan Nepomuceno-Bolívar.

- **Selección de nuevos practicantes en etapa productiva y electiva:** se realizó el análisis de las hojas de vidas enviadas por las instituciones CENSA, CESDE, Politécnico Marco Fidel Suarez y la Universidad de Antioquia; luego de hacer el debido filtro se contactó a los estudiantes para ser entrevistados; después de la entrevista se hizo la respectiva selección de los estudiantes que contaban con el perfil acorde a las labores a realizar en la empresa y por último se iniciaba el proceso de contratación con apoyo del área de administración.
- **Modificación al organigrama y a la inducción corporativa:** se hicieron los respectivos cambios en las áreas, puesto que en la actualidad ya no se encuentra el área de gestión humana, la cual fue integrada con seguridad y salud en el trabajo, ahora nombrada como: bienestar, seguridad y salud en el trabajo; tampoco se halla el área de comunicación corporativa, la cual ha quedado unificada con el área de control y seguimiento, adicional a ello hay un nuevo cargo en la empresa como auxiliar administrativo. Por otra parte también se hicieron modificaciones en la cantidad de información, respecto a la descripción de las áreas, ya que era muy extensa. Cabe aclarar que dichos cambios de hicieron de la mano de la practicante de comunicación corporativa.
- **Inducción corporativa:** También se realizó la inducción corporativa a las nuevas practicantes de Trabajo Social y de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se les dio a conocer la historia del surgimiento de la empresa, el crecimiento de la compañía a través del tiempo, los servicios que presta, la presencia que tiene en Colombia, la gestión de la calidad y los reconocimiento que ha obtenido por ella, la plataforma estratégica, los valores y principios de Silvotecnia S.A.S.; la dirección de bienestar, seguridad y salud en el trabajo; los tres comités que tiene la empresa y el funcionamiento de la empresa desde la estructura organizacional de la

misma, adicional a ello con apoyo al director del área se les dieron a conocer sus principales funciones y metas dentro de la compañía.

- **Minutos por la vida:** se soportó las charlas que realizan los supervisores en campo, con la realización de un minuto por la vida con el tema de promoción y prevención de consumo de sustancias psicoactivas, con especial énfasis en la prevención del consumo de alcohol y la marihuana.
- **Procesos de elecciones del comité de convivencia laboral y del COPASST:** se viajó a campo y se explicó en qué consistían estos comités y la importancia de la elección de los mismo, seguidamente se coordinaron las elecciones las cuales contaban con jurados y testigos, finalmente se hizo el conteo de votos y el envío de la información a la oficina principal.

**Ilustración 4 Registro fotográfico en Vegachí**







**Fuente:** fotografías tomadas por Edison Gallego en los campamentos La sonadora y Río Grande, en Vegahí-Antioquia.

- **Acompañamiento a capacitaciones en campo:** se realizó el acompañamiento a las capacitaciones sobre manejo de personal y el fondo de pensiones privados y públicos.

**Ilustración 5 Registro fotográfico en Llanos de Cuivá**



**Fuente:** fotografías tomadas por Karol Arteaga en el campamento la Orellana, en Llanos de Cuivá-Antioquia.

- **Acompañamiento en la medicación de conflictos:** se soportó al responsable de proyecto de Vegachí, en la resolución de un conflicto entre dos trabajadores, esta medicación permitió crear nuevamente lazos entre los trabajadores que anteriormente eran compañeros de cuadrilla y que en la actualidad comparten habitación en el campamento.
- **Acompañamiento a trabajadores:** se hizo el debido acompañamiento de seis trabajadores, quienes debían hacerse los exámenes de ingreso. Viajaban de la costa para el municipio de Yolombó (Ant.), para hacer parte del proyecto Podas Yolombó
- **Promoción y prevención:** se coordinó junto con la practicante de SST, la jornada de salud, donde se realizaron los exámenes periódicos de los trabajadores de la empresa y de los empleados de la empresa El Guasimo.
- **Remisión de botiquines:** se apoyó en la selección y despacho de los insumos, que se requerían en campo para los botiquines.
- **Elaboración de documento de convivencia:** se apoyó el proceso de realización de las recomendaciones de convivencia para los trabajadores que se encuentran en los campamentos de la empresa.
- **Llamados de atención y despido:** se realizaron cuatro llamados de atención, una suspensión y una terminación de contrato; para llevarlos a cabo fue imprescindible hacer un análisis del reglamento interno de trabajo, puesto que todo lo que se hace en la empresa se encuentra allí sustentado.

### 3.3.2. Proceso de formación

Para el desarrollo de esta práctica fue necesario llevar a cabo un proceso de formación, el cual consistió en:

- **Primer acercamiento** a las leyes, decretos y resoluciones concernientes a la Salud y Seguridad en el Trabajo, entre ellos el Decreto 614 de 1984, Decreto 1295 de 1994 y el Decreto 1072 de 2015.
- **Capacitación de la ARL Bolívar:** sobre la gestión de riesgos, prevención de accidentes de trabajo, donde se explicaron los diferentes riesgos que pueden haber en una empresa, los cuales generalmente ocasionan incidentes o accidentes de trabajo, adicional a ello se habló de las normas que reglamentan la salud y seguridad en el trabajo.
- **Conferencia ARL Colmena:** formación e Innovación: los eslabones perdidos de la empresa, en esta charla se habló acerca de los restos que tienen las personas y las empresas en cuanto a lo porvenir; adicional a ello hicieron la presentación del programa formar de Colmena seguros.
- **Curso ARL Colmena:** Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, Reglamentos de Higiene y Seguridad Industrial (RHSI); donde se obtuvieron los conocimientos básicos para la elaboración de la política de SST, para la identificación de los riesgos según su clasificación y el cómo implementar el RHSI.
- **Curso ARL Colmena:** Sistema de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial, donde se hizo un acercamiento a dicho sistema de vigilancia.

#### 4. LOGROS OBTENIDOS DE CADA PROCESO

Los principales logros que se obtuvieron en el transcurso de la práctica fueron:

- **Afincamiento de funciones y conceptos de la Gestión Humana:** la gestión humana ha sido un campo de mucho interés, en el cual se ha tenido acercamientos pero desde ONGs, por lo cual el estar en Silvotecnía ha sido una oportunidad de conocerla desde el ámbito empresarial; además es preciso decir que la compañía por su dinamismo, los productos y servicios que ofrecen hacen que las dinámicas internas sean diferentes al común denominador de las demás organizaciones, por lo cual, ha sido un espacio no sólo para obtener conocimiento y ejecutar, sino también para crear; lo que es muy importante para un Trabajador Social, porque se ha tenido la oportunidad de estar en el nivel estratégico, táctico y operativo en los que un Trabajador Social se puede desempeñar dentro de una compañía.
- **Familiarización con las funciones y conceptos de la Seguridad y Salud en el Trabajo:** fueron muy importantes y pertinentes los conocimientos obtenidos a través del trabajo mancomunado que se llevó a cabo con las personas encargadas de la Salud y Seguridad en el Trabajo, puesto que permitieron que se identificara cómo un Trabajador Social puede aportar a esta área y cómo se complementa con la Gestión Humana. Adicional a ello también aportó al crecimiento personal y profesional, puesto que se tuvo acercamientos desde los conceptos a través de capacitaciones y el curso en línea.
- **Diseño de la encuesta para la identificación del perfil sociodemográfico y ocupacional:** este fue un momento muy retante, pero que a su vez brindó la oportunidad de crecer profesionalmente, puesto que requirió de muchos acercamientos a lo teórico y metodológico, debido a que las dinámicas de la empresa son muy diferentes y la población es diversa en edades, género, lugar de origen, profesiones, nivel académico, entre otros. Lo que hacía que la encuesta fuera pensada para su fácil comprensión, diligenciamiento y que permitiera obtener la información necesaria para realizar la línea base del programa de bienestar laboral.

- **Aplicación de la encuesta en campo y oficinas:** en este momento de la práctica se logró aprender mucho más acerca del funcionamiento y de las labores que lleva a cabo la empresa, pero sobretodo fue un aporte en el crecimiento personal y profesional, ya que para la aplicación del instrumento era necesario el acercamiento a los trabajadores, el estar con ellos en los lotes, en los campamentos y oficinas, es decir estar con ellos en su diario vivir y el escuchar sus vivencias y el cómo vivenciaban el pertenecer en Silvotecnía S.A.S.
- **Análisis de la información obtenida de la encuesta:** al momento de analizar la información, se logró aprender de muchas cuestiones (demográficas, intralaborales, extralaborales, entre otras) a través de informes de la UNESCO, investigaciones realizadas, publicaciones, libros entre otros, los cuales se emplearon para contrastar la información obtenida, además de los conocimientos adquiridos en herramientas de office. A su vez se logró estar en un constante análisis acerca de la gestión humana y su quehacer.
- **Identificación de las características sociodemográficas, de las necesidades, motivaciones y de las condiciones intralaborales y extralaborales de los trabajadores:** este fue uno de los instantes que dieron mucha satisfacción, ya que es llegar a la comprensión de quiénes son las personas que hacen parte de la empresa y que día a día impulsan el crecimiento de ella., adicional a esto, aportó al crecimiento personal y profesional, puesto que este es el momento donde se condensa todo el trabajo y de donde salen la información necesaria para hacer un plan de bienestar laboral contextualizado.
- **Construcción de la línea base para el plan de bienestar laboral:** es uno de los mayores logros porque es la entrega de un documento base que marca el principio de la organización y futura implementación de las mejoras (por medio del plan de bienestar laboral), que se deben hacer para que la empresa no sólo sea reconocida por sus labores forestales sino también por el compromiso con sus trabajadores, quienes son lo que permiten el desarrollo y crecimiento de la misma.
- **Familiarización con el funcionamiento interno de una empresa forestal:** ser parte de Silvotecnía S.A.S. brindo mucho al crecimiento personal y profesional,

puesto que en Colombia las empresas con la misma razón de ser de la compañía son muy pocas, por lo cual todos los planes, programas y proyectos que se hagan dentro de ella son particulares, por ello se hizo tan necesario el acercamiento teórico, metodológico y por su puesto en el contexto de la misma, ya que de lo contrario no se hubiesen obtenido los resultados que se lograron. Ser parte de la empresa ha permitido aprender sobre diferentes dinámicas sociales que se viven al interno de compañías como esta, además al ser tan diferentes dan la oportunidad de crear e innovar en cuanto a las intervenciones que se deben hacer dentro de ella y esto se convirtió en un reto pero también en una oportunidad para aprender y mejorar.

## 5. JUSTIFICACIÓN DEL PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y OCUPACIONAL

La calidad de vida de las personas está ligada al bienestar que las mismas posean en cada uno de los ámbitos de su vida y uno de los espacios en los cuales pasan la mayor parte de su tiempo es el laboral. Espacio en el que son de gran importancia, puesto que son quienes impulsan las labores y el desarrollo de las organizaciones; por ende es de vital importancia preguntarse por la salud, las necesidades, las motivaciones, las expectativas, las condiciones sociales, familiares y laborales, es decir las situaciones extralaborales e intralaborales que ellos tengan, dicha información se puede obtener por medio de la identificación del perfil sociodemográfico, el cual se define a partir de la demografía, cuyo objetivo es “estudiar los movimientos que se presentan en las poblaciones humanas. El término de población debe ser entendido como el conjunto de personas que se agrupan en cierto ámbito geográfico y está propenso a continuos cambios. De esta manera, el área temática de la Demografía se concentra en el estado y la dinámica de estas poblaciones en el tiempo. El estado de la población hace referencia a su tamaño, distribución territorial y estructura por edad, sexo, u otros subgrupos de interés. Mientras que la dinámica se enfoca en aquellos elementos que pueden provocar cambios en el estado a lo largo del tiempo.” (C.C.P., pág. 1), es decir que un perfil sociodemográfico es la identificación del estado y dinámica que tienen una población que se encuentra en un determinado lugar, para este caso son los trabajadores de Silvotecnia S.A.S; este concepto también es definido por el Decreto 1072 de 2014 como “la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.”

Sin embargo, el presente perfil sociodemográfico también permite identificar para prevenir algunos posibles factores de riesgos psicosociales, ya que estos según Villalobos

son las “[...] condiciones propias del individuo, del medio laboral y del entorno, que bajo determinadas condiciones de intensidad y de tiempo de exposición producen efectos negativos en el trabajador y por último estrés ocupacional, el cual puede producir desajustes en la salud del individuo o individuos a nivel intelectual, psicológico, psicoemocional y social. Igualmente puede generar efectos negativos en la organización, la calidad (y) la productividad [...]” (2010), lo que termina vulnerando los derechos y a su vez afectando la calidad de vida de los trabajadores, por ello se hace necesaria la pronta identificación de dichos factores.

Por otra parte, se debe tener presente que el perfil sociodemográfico es una labor de obligatorio cumplimiento que deben realizar las empresas, ya que la legislación Colombiana (Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.12), ha establecido que es responsabilidad de los empleadores mantener actualizado el perfil sociodemográfico de los empleados que hagan parte de la organización; a partir de este se puede llevar a cabo un diagnóstico que dé cuenta de la cultura y clima organizacional, a su vez permite identificar los servicios que pueden brindarse a los empleados para mejorar sus condiciones laborales y de este modo aportar a su bienestar, a su calidad de vida y simultáneamente a la calidad de sus labores asignadas. Adicional a ello la identificación de los factores mencionados da paso para las mejoras que debe hacer Silvotecnia S.A.S. en cuanto a la gestión humana, puesto que éste área dentro de sus labores tiene la responsabilidad de brindar las garantías a las cuales las personas que hacen parte de la empresa tienen derecho, para aportar a su crecimiento profesional y personal.

Otra de las razones por las cuales es relevante para la empresa la realización del perfil sociodemográfico, es el compromiso que manifiesta tener con sus trabajadores, puesto que expresa que “gestionar la seguridad, salud y bienestar de nuestros colaboradores, enfocando esfuerzos en la prevención de lesiones y enfermedades. (y) Fomentar la Responsabilidad Social Corporativa a través de la estructuración de ejercicios que ayuden al fortalecimiento de las relaciones al interior de la Organización y de ésta con

sus grupos de interés.” (Silvotecnia S.A.S., 2016, págs. 7-9). Son dos de las siete prioridades que tiene Silvotecnia S.A.S.

Lo anterior da cuenta de la relevancia que tiene para Silvotecnia S.A.S. llevar a cabo la identificación del perfil sociodemográfico de sus trabajadores, ya que es una empresa comprometida con la salud, bienestar y seguridad de las personas que la conforman; además la realización de esta labor dará paso a la planeación para una posterior aplicación del Plan de Bienestar Laboral, el cual está pensado para que los trabajadores que integran la empresa cuenten con programas que mejoren su situación laboral y a su vez aporte a su vida personal y familiar.

## **6. OBJETIVOS**

### **6.1. General**

Identificar a partir de las necesidades, motivaciones y expectativas de los trabajadores el perfil sociodemográfico y ocupacional para construir la línea base del Plan de Bienestar Laboral de Silvotecnia S.A.S.

### **6.2.Específicos**

- Describir las principales características sociodemográficas del personal que labora en Silvotecnia S.A.S.
- Referir las condiciones intralaborales y extralaborales de los trabajadores de Silvotecnia S.A.S.
- Enunciar las motivaciones y necesidades de los trabajadores de Silvotecnia S.A.S. para implementar mejoras en las condiciones laborales de los mismos.
- Estructurar una línea base para los programas de promoción de la salud, prevención del riesgo y bienestar laboral, a partir de la información obtenida en el perfil sociodemográfico y ocupacional.

## 7. PREGUNTA PROBLEMATIZADORA

¿Cuáles son las condiciones sociales, demográficas, intralaborales, extralaborales, motivaciones y necesidades ocupacionales de los trabajadores de Silvotecnia S.A.S.?

### 7.1.Referente teórico conceptual

Para llevar a cabo la identificación del perfil sociodemográfico de los trabajadores de Silvotecnia S.A.S. se hizo necesario tener presente cuáles son los conceptos que orientaron este proceso y que se entiende por cada uno de ellos.

Entre los conceptos claves se encuentra **condiciones laborales**, las cuales según Castejo (1986) citado por Ibarra, son el “Conjunto de variables que definen la realización de una tarea completa y el entorno en la que esta se realiza, en cuanto a que esas variables determinan la salud del trabajador” (Ibarra, 2011, pág. 27); adicional a ello, el Decreto 1072 de 2015 expresa que las “condiciones y medio ambiente de trabajo (Son) aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores (como) a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.” (pág. 86)

Por otra parte, la Resolución 2646 de 2008 define las condiciones laborales como “todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.” (pág. 1) De acuerdo con la Resolución, es pertinente dar a conocer qué se entiende por condiciones intralaborales y extralaborales. Las **condiciones intralaborales** son “aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.” (2010, pág. 21); con relación a estas condiciones la Resolución 2646 de 2008, establece en el Artículo 6 que mínimamente los empleadores deben identificar: la gestión organizacional; las características de la organización del trabajo; las características del grupo social de trabajo; las condiciones de la tarea; carga física; las condiciones del medioambiente de trabajo; las Interface persona–tarea; la Jornada de trabajo; el número de trabajadores por tipo de contrato; los tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa y programas de capacitación y la formación permanente de los trabajadores. Por otro lado, las **condiciones extralaborales** “comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.” (2010, pág. 27), en torno a estas condiciones la Resolución 2646 de 2008, expresa en el Artículo 7 que mínimamente los empleadores deben conocer la utilización del tiempo libre; tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa; pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud; características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos y el acceso a servicios de salud.

Además de los conceptos ya enunciados se encuentra la noción de **salud**, la cual según la Organización Mundial de la Salud (OMS), “es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.” (OMS, 2006, pág. 1)

Para finalizar se encuentran los conceptos características sociodemográficas, motivación y epidemiología; por **características sociodemográficas**, el Decreto 1072 de

2015, en el Artículo 2.2.4.6.2. Manifiesta que este debe incluir “la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.” (pág. 86)

Por otro lado, Roussel (2000) citado por Ramírez, Abreu y Badii, expresa que la **Motivación** “es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.” (2008, pág. 152). Por otra parte “la motivación está directamente relacionada con las necesidades humanas: cuando un ser humano tiene una necesidad siente la motivación de satisfacerla y cuando la ha conseguido generalmente deja de motivarle; necesidades primarias de seguridad, de afecto, de autoestima, todas ellas necesarias y muy buscadas por el ser humano y todas ellas motivables hasta alcanzarlas. La motivación es un motor que llevamos en nuestro mundo emocional y que nos impulsa para conseguir nuestros anhelos, en ciertos momentos lo conseguimos por nuestros propios medios y en otros necesitamos la ayuda de los demás.” (Ramírez, 2008, pág. 151), sin embargo aunque cada persona tiene la posibilidad de motivarse así misma o de identificar los factores y/o situaciones que la motivan, “existen personas que su motivación no depende exclusivamente de ellas mismas sino de sus superiores jerárquicos y su entorno social y profesional.” (Ramírez, 2008, pág. 150)

Por su parte Herzberg citado por Palma Carrillo (2000), “plantea la existencia de Factores Higiénicos y Motivacionales; los primeros de orden preventivo y constituidos por las características de contexto en el trabajo cuya presencia no aumenta la satisfacción pero si no están presentes causan insatisfacción. Estas son las condiciones físicas y ambientales que rodean al sujeto cuando trabaja.” (2000, pág. 13) Es decir que “los factores propiamente

motivacionales son las características del contenido, el puesto del empleado como la responsabilidad, autonomía, reconocimiento, desarrollo profesional, entre otros. El efecto de satisfacción es duradera y relacionado directamente con la productividad.” (Carrillo, 2000, pág. 13)

Por último **Epidemiología**, la ciencia que estudia las epidemias, para el caso puntual de la identificación del perfil sociodemográfico de los trabajadores de Silvotecnia S.A.S. será un medio para identificar cuáles son o han sido las enfermedades más frecuentes de los trabajadores de la empresa.

## 7.2. Marco legal aplicable

En Colombia se han desarrollado diferentes leyes, decretos y resoluciones en pro de los derechos de las personas que se encuentran laborando; estas normas han permitido que en el ámbito laboral se tenga presente el bienestar y la calidad de vida, por lo cual es pertinente dar cuenta de los decretos en los cuales se fundamentaron la realización del perfil sociodemográfico de los trabajadores de Silvotecnia S.A.S.

Es oportuno resaltar que para este proceso la norma que lo predominó y lo orientó fue el Decreto 1072 de 2015, en el cuál se compilan las normas tendientes al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Además especifica los objetivos del Ministerio del Trabajo, los cuales son “la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales”, adicional a ello en el artículo 2.2.4.6.12. Ha establecido que es responsabilidad de los empleadores mantener actualizado el perfil sociodemográfico de cada uno de los empleados que hagan parte de la empresa.

**Tabla 2 Marco Legal Aplicable**

<b>Leyes y decretos</b>	
<b>Nombre</b>	<b>Descripción</b>
<b>Decreto 1295 de 1994</b>	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
<b>Resolución 2646 de 2008</b>	Cuyo objeto es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
<b>Decreto 1443 de 2014</b>	Tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
<b>Decreto 1072 de 2015</b>	Por medio de éste se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

**Fuente:** elaboración propia a partir de revisión bibliográfica.

## 8. MEMORIA METODOLÓGICA

### 8.1. Enfoque metodológico

La perspectiva en la cual se sustentó la elaboración e implementación del instrumento para llevar a cabo la identificación del perfil sociodemográfico de los trabajadores de Silvotecnía S.A.S. fue el Socio Crítico, debido a que este, “parte de una concepción social y científica holística, pluralista e igualitaria. Los seres humanos son cocreadores de su propia realidad, en la que participan a través de su experiencia, su imaginación e intuición, sus pensamientos y acción; ella constituye el resultado del significado individual y colectivo (adicional a ello) tienen una visión activa del sujeto dentro de la sociedad, por lo cual ponderan la participación como elemento base.” (González, 2003, pág. 133)

Por otra parte la obtención y análisis de la información se llevó a cabo a partir de un enfoque mixto, es decir cualitativo y cuantitativo, ya que “la realidad social comporta dimensiones posibles y necesarias de cuantificar y dimensiones que es significativo cualificar, unas y otras hacen parte de un mismo proceso (...). Las dimensiones cuantitativas permiten establecer indicadores, índices, proyecciones, caracterizar variables que son básicas para el diagnóstico y la sustentación de (aspectos sociales). Las dimensiones cualitativas aportan a la comprensión de razones, lógicas, racionalidades, visiones, modos de ser y de comportarse que llenan el dato de contenido y permiten, desde los múltiples actores sociales, conocer la diversidad y heterogeneidad social.” (Galeano, 2004, pág. 25)

Por medio de dicho enfoque se logró hacer una reflexión en torno a las variables y a los procesos sociales que requieren ser vistos desde un enfoque cualitativo que permita ver a los trabajadores desde una postura social-humana, sin dejar de lado los datos cuantificables.

En la encuesta se contó con seis componentes dentro de los cuales los de carácter cuantitativo con preguntas cerradas fueron: el número uno, el cual pregunta por la información personal del trabajador, cuenta con once preguntas; el componente número dos con diez, hace referencia a la información de la vivienda del trabajador; el número tres con once preguntas, en este se indaga por información familiar, cuenta con un cuadro donde se especifica quiénes son las personas que componen su hogar, dicho cuadro tiene seis preguntas.

También hacen parte de las preguntas cerradas, es decir cuantitativas, el componente cuatro, donde se indaga por las condiciones intralaborales, cuenta con dos subcomponentes: el 4) con diez preguntas, el 4.1) con once, el 4.2) con cuatro, cabe aclarar que este subcomponente también tiene seis preguntas abiertas, de las cuales cinco son cualitativas; el componente número cinco en el cual se indaga por las condiciones extralaborales con nueve preguntas, es pertinente especificar que este cuenta con tres preguntas abiertas, que también son cualitativas. Por último se encuentra el componente número seis, el cual tiene seis preguntas cerradas. Para un total de ochenta y siete (87) preguntas de las cuales setenta y ocho (78) son preguntas cerradas y nueve (9) son abiertas.

## **8.2.Población y muestra**

La identificación del perfil sociodemográfico en Silvotecnía S.A.S. se realizó con los trabajadores pertenecientes a los proyectos que desarrolla la empresa en las diferentes regiones del país, teniendo en cuenta el promedio de personas y la rotación de éstas acorde del mes de noviembre de 2016, mes en el cual, la población universo eran 506 personas y por medio de un muestreo representativo se obtuvo que la muestra para llevar a cabo la encuesta eran 219 personas.

Fórmula empleada para obtener el la muestra representativa:

**Margen de error: 5%**

**Nivel de confianza: 95%**

**Población: 506**

**Tamaño de muestra: 219**

### **Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales**

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra

z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

(A.E.M., 2016)

Como se muestra en la tabla N° 3, según la fórmula estadística se seleccionó una muestra representativa de cada proyecto para hacer parte en la realización de las encuestas. Esto con el fin de tener una participación que fuese incluyente y que permitiera información de las dinámicas que se pueden presentar en los mismos. Sin embargo también se puede observar que algunos de los proyectos como El Nuevo Pensar 2, Guasimo Caldas, Guasimo Caldas Aprovechamiento, Rino I-La Victoria y Varios Caceros Patrimonio Guasimo, aunque contaban con población para encuestar no tienen ninguna encuesta realizada debido a las dificultades para llegar al lugar donde se encontraban los trabajadores; por otra parte en otros proyectos como Cipreses Varios Silvicultura y Podas Yolombó tampoco se realizaron las encuestas porque no se contaba con supervisor de proyecto por lo cual no se podía hacer envío de las mismas y al igual que los anteriores proyectos el acceso al lugar es difícil. Y en el caso de los proyectos El Manantial y La Yolanda, en el primero los trabajadores ya se encontraban saliendo a vacaciones y en el segundo en el momento de la visita ya no había personal.

Tabla 3 Población por proyectos

N°	Centro de Costo	Proyecto	Personas por proyecto	Proporción	Muestra por proyecto	Sobre muestreo	Encuestas
1	9901	Administración	7	1.40%	3	1	7
2	599	Cipreses Varios Silvicultura	58	11.50%	25	3	0
3	590	El Manantial	33	6.50%	14	3	0
4	593	El Nuevo Pensar 2	1	0.20%	0	0	0
5	556	El Zahino - El Armadillo	62	12.30%	27	4	48
6	316	EPM Interventoría	2	0.40%	1	0	1
7	213	Guasimo Aprovechamiento	49	9.70%	21	2	26
8	218	Guasimo Aprovechamiento Entresaca	36	7.10%	16	1	10
9	588	Guasimo Caldas	3	0.60%	1	0	0
10	217	Guasimo Caldas Aprovechamiento	18	3.60%	8	1	0
11	529	Guasimo Plantación	39	7.70%	17	2	20
12	592	La Lejía	0	0.00%	0	0	0
13	578	La Primavera MV Timberland Teste	3	0.60%	1	0	3
14	594	La Sonadora	0	0.00%	0	0	0
15	589	La Yolanda	2	0.40%	1	0	0
16	801	Management Ms Timberland Refo - Guasimo	11	2.20%	5	0	8
17	802	Management MV Timberland - Llanos Orientales	5	1.00%	2	0	5
18	583	Puerto Carreño	0	0.00%	0	0	0
19	596	Podas Yolombó	10	2.00%	4	0	0
20	598	Rino I - La Victoria	23	4.50%	10	1	0
21	595	Rio Grande Vegachí	61	12.10%	26	3	38
22	585	Santa Inés	38	7.50%	16	2	24
23	9902	Servicios Forestales y Sena	23	4.50%	10	1	13
24	597	Singapur Rio Grande	15	3.00%	6	1	18
25	318	Unique	0	0.00%	0	0	0
26	108	Varios Caceros Patrimonio Guasimo	4	0.80%	2	0	0
27	579	Vivero Refoguasimo	3	0.60%	1	0	1
<b>TOTAL</b>			<b>506</b>		217	<b>25</b>	222

Fuente: elaboración propia a partir de datos institucionales.

### 8.3. Proceso de recolección y sistematización de la información

El proceso de elaboración e implementación del instrumento con el cual se identificó el perfil sociodemográfico de los trabajadores de Silvotecnia S.A.S. constó de cinco momentos principales, los cuales fueron: 1) el diseño del instrumento; 2) la generación y recolección de la información; 3) el registro y organización; 4) el análisis y la interpretación de la información obtenida y el último momento 5) entrega y socialización de los hallazgos.

El primer momento, el diseño del instrumento, consistió en elaborar una técnica que permitió la obtención de la información desde la fuente primaria; para desarrollar el instrumento fue necesario hacer una revisión documental, entendiendo esta técnica como un proceso para “identificar y seleccionar información que permite conceptualizar el evento a explicar.” (Alzate & Monsalve, pág. 10); Se elaboró una encuesta, la cual permite realizar una “investigación sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo (...) utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población.” (Huerta, pág. 6); Sin embargo aunque el instrumento empleado es de corte cuantitativo se contó con dos tipos de preguntas, cerradas y abiertas, para las preguntas cerradas se utilizaron respuestas de selección múltiple y de tipo Likert, también conocida como escala de estimación; por otra parte las preguntas abiertas se usaron como estrategia para que los participantes expresaran abiertamente lo que pensaban, sentían y/o deseaban.

El segundo momento fue la generación y recolección de la información, este momento consistió en llevar a cabo la implementación de la encuesta, lo cual se ejecutó durante los meses octubre, noviembre y diciembre, en los municipios donde la empresa tiene proyectos en desarrollo, dichos municipios fueron Vegachí, Yarumal, Amalfi, San Juan Nepomuceno y Vichada. La encuesta fue realizada por Karol Arteaga con apoyo de

tres de los practicantes que se encontraban en los proyectos y de dos de las ingenieras responsables de proyecto.

Seguidamente se llevó a cabo el registro y organización de la información, para lo cual se empleó el software Excel, en el que se transcribió en un cuadro de clasificación y ordenación cada una de las encuestas realizadas con sus respectivas observaciones, con base a ello se dio paso a la realización de los gráficos que representan las respuestas de los trabajadores que hicieron parte del proceso para identificar el perfil sociodemográfico en Silvotecnia S.A.S. A partir de los gráficos que se generaron en la organización y registro de la información obtenida se prosiguió con el análisis e interpretación de la misma de una manera descriptiva y detallada, lo cual da cuenta de las necesidades, las motivaciones, las expectativas y las condiciones de salud, sociales, familiares y laborales que tienen los trabajadores de la empresa.

Para finalizar se hizo entrega y socialización de los hallazgos y recomendaciones, que dan cuenta del perfil sociodemográfico de Silvotecnia S.A.S., por medio de un informe cuali-cuanti y de una reunión con las personas responsables de continuar con el proceso de diseño e implementación del Plan de Bienestar Laboral.

#### **8.4. Plan de Trabajo y cronograma**

Cada uno de los momentos mencionado anteriormente cuenta con un espacio-tiempo determinado



### 8.5. Escala de respuestas

La escala de respuesta para la encuesta es tipo Likert, pues, “por su sencilla elaboración y fácil respuesta, logra mayores coeficientes de fiabilidad porque, además de poder obtener una puntuación global, permite presentar porcentajes de grado de acuerdo o desacuerdo respecto de ítems concretos. La escala de Likert expresa una continuidad bipolar entre una actitud muy favorable y una muy desfavorable. Busca conocer no tan sólo la dirección de la actitud, sino también su intensidad” (Guix, 2005, pág. 157) además “Las posibles respuestas a cada ítem permiten un mayor grado de información sobre la actitud estudiada” (Costa, 2006, pág. 107)

Se tomó como referencia para ello, la escala empleada por el Ministerio de la Protección Social para los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial: **Siempre - A veces - Nunca**

Por otra parte para el análisis cuantitativo de la información se tuvo presente las siguientes calificaciones de respuestas, según su carácter informativo; donde para algunas preguntas 0 representa menor cantidad de riesgo y 2 mayor cantidad de riesgo, mientras que para las demás preguntas 0 será mayor cantidad de riesgo y 2 menor cantidad de riesgo.

**Tabla 5 Calificación de las respuestas**

Ítems de respuesta	Calificación de las respuestas según el riesgo psicosocial.		
	Siempre	A veces	Nunca
1, 2, 3, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18.	Bajo 0	Medio 1	Alto 2
4, 9, 15.	Alto 2	Medio 1	Bajo 0

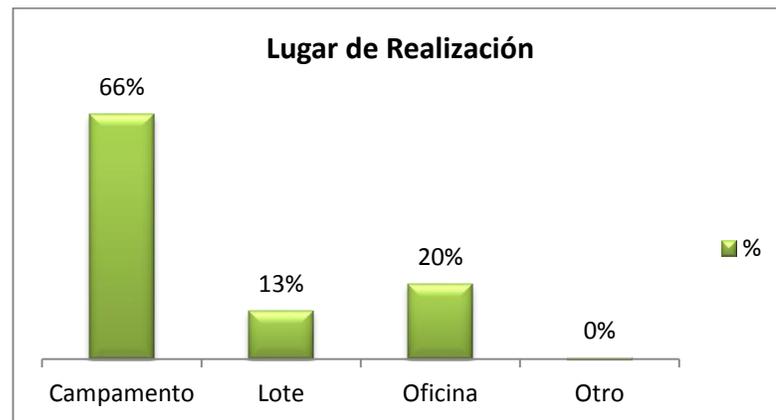
Fuente: elaboración propia con base a la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social.

## 8.6. Prueba piloto

La prueba piloto se realizó con cinco personas del área operativa; esto con el fin de hacer ajustes a la encuesta que fue empleada para la identificación del perfil sociodemográfico de los trabajadores de Silvotecnia S.A.S.

Finalmente los lugares principales de entrevista fueron los campamentos en donde se encuestó el 66% de los trabajadores de la empresa, seguido por las oficinas con un 20% y por último los lotes con un 13% de la población (Ver gráfico N° 1).

**Gráfico N° 1 Lugar donde se realizó la encuesta**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

## 8.7. Consideraciones éticas

La estructuración e intervención del instrumento, el cual permitió la identificación del perfil sociodemográfico de los empleados de Silvotecnia S.A.S. se enmarcó en el Código de ética profesional de los Trabajadores Sociales en Colombia, en el cuál se hace especial énfasis en la justicia social, el respeto, la dignidad y la confidencialidad; adicional a ello se tendrán presente la Ley Estatutaria 1581 de 2012, de protección de datos personales y las políticas internas de la empresa en mención, ya que orientan el quehacer dentro de la organización.

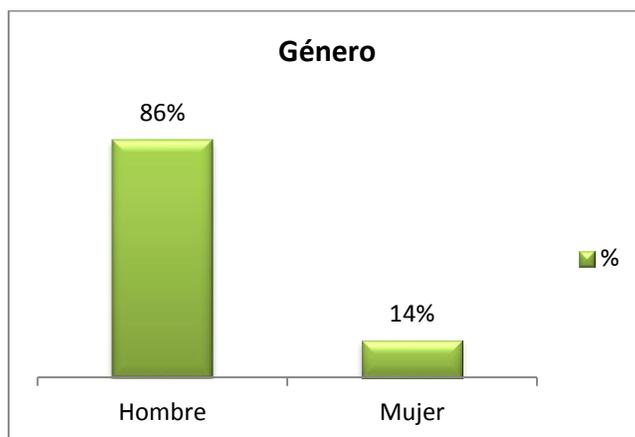
Este estudio se hizo con el fin de dar cumplimiento al Artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015 y a su vez con la intención de conocer y comprender las necesidades, motivaciones, las condiciones intralaborales y extralaborales de los trabajadores de la empresa, para mejorar sus condiciones laborales y de este modo aportar a su bienestar y así mismo a la calidad de las labores desempeñadas por los mismos, a través del programa de bienestar laboral.

## 9. HALLAZGOS

En este apartado se da cuenta del análisis de la información obtenida por medio de la encuesta implementada para la identificación del perfil sociodemográfico de Silvotecnia S.A.S.

Para realizar la encuesta se tenía previsto una muestra de 219 personas, sin embargo de aplicó a 222 trabajadores, de los cuales el 86% son hombres y el 14% mujeres (Ver gráfico N° 2). La encuesta contó con seis partes, la cuales se analizan a continuación:

**Gráfico N° 2 Género**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

### 9.1. Información personal del trabajador

Este primer apartado recopila datos demográficos, tales como: lugar de nacimiento, municipio de residencia, edad, sexo, estado civil, nivel educativo, entre otros.

En la realización de la encuesta se halló que el Carmen de Bolívar con un 10% es el lugar de nacimiento que predomina en la empresa, seguido con un 9% por San Andrés de Sotavento, luego con un 5% la ciudad de Medellín y con un 4% los municipios Yarumal, San Onofre, Necoclí, entre los valores más bajos con un 3% se encuentra Ovejas y los demás municipios, los cuales oscilan entre el 2%, el 1% y el 0.5%. (Ver tabla N° 6).

Tabla 6 Lugar de nacimiento

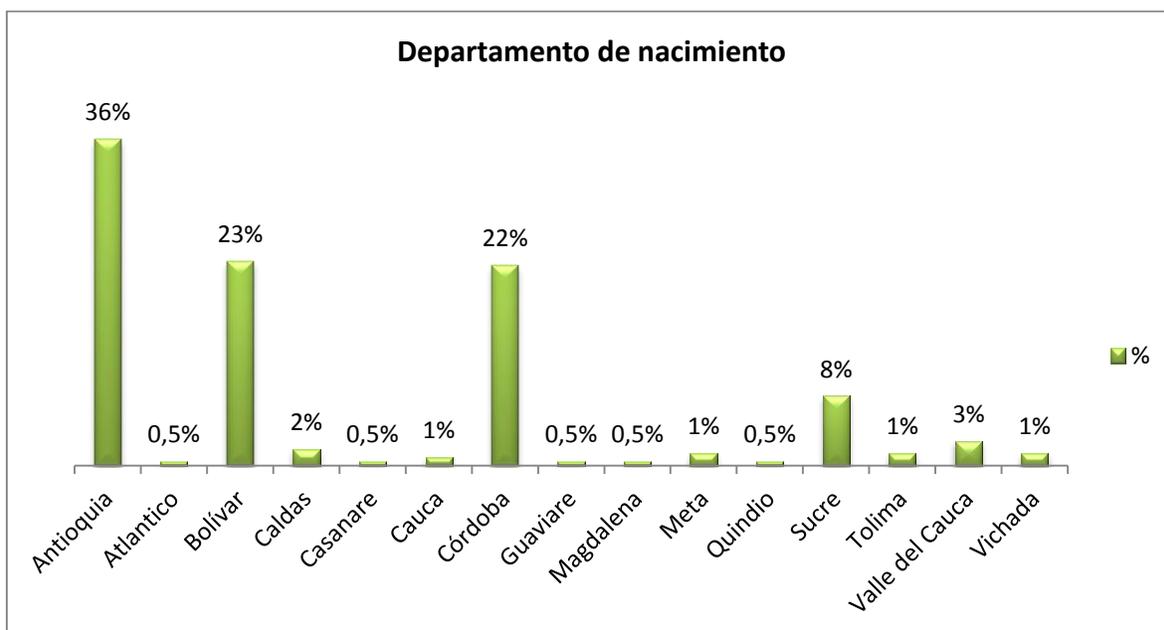
Lugar de nacimiento	Total	%
Amalfi	1	0.5%
Angostura	2	0.9%
Anori	1	0.5%
Apartado	1	0.5%
Arboletes	2	0.9%
Argelia	2	0.9%
Arjona	2	0.9%
Ayapel	2	0.9%
Barbosa	1	0.5%
Barranquilla	1	0.5%
Calima	2	0.9%
Canalete	1	0.5%
Carepa	1	0.5%
Carmen de Bolívar	23	10.4%
Carmen de Viboral	1	0.5%
Cartagena	4	1.8%
Caucasia	5	2.3%
Chigorodó	1	0.5%
Chinú	1	0.5%
Ciénaga de Oro	1	0.5%
Córdoba	3	1.4%
Dabeiba	2	0.9%
Dorada	1	0.5%
El Bagre	4	1.8%
Espinal	1	0.5%
Genova	1	0.5%
Gómez Plata	1	0.5%
Guadalupe	2	0.9%
Guarne	1	0.5%
Ibagué	1	0.5%
Ituango	3	1.4%
La primavera	2	0.9%
La Sierrita	1	0.5%
Lorica	1	0.5%
Mahates	1	0.5%
Malagua	1	0.5%
Manizales	3	1.4%
María La Baja	3	1.4%
Medellín	12	5.4%
Mesetas	1	0.5%
Montebello	1	0.5%
Montelíbano	5	2.3%
Montería	5	2.3%
Necoclí	9	4.1%
Nuevo Antioquia	1	0.5%
Obando	1	0.5%
Orocué	1	0.5%
Ovejas	6	2.7%
Planeta Rica	2	0.9%
Plato	1	0.5%

Lugar de nacimiento	Total	%
Popayán	1	0.5%
Pueblo Nuevo	2	0.9%
Puerto Libertador	4	1.8%
Puerto Triunfo	1	0.5%
Sabanalarga	2	0.9%
Sagún	2	0.9%
Sampués	1	0.5%
San Andrés de S.	19	8.6%
San Basilio de Palenque	1	0.5%
San Carlos	1	0.5%
San Isidro	1	0.5%
San Jacinto	3	1.4%
San José del Guaviare	1	0.5%
San Juan de Arama	2	0.9%
San Juan de Urabá	1	0.5%
San Juan Nepomuceno	4	1.8%
San Luis	1	0.5%
San Onofre	9	4.1%
San Pedro de Urabá	3	1.4%
Santa Rosa de Osos	1	0.5%
Santiago de Cali	1	0.5%
Sucre	1	0.5%
Tierra Alta	5	2.3%
Toledo	2	0.9%
Turbaco	1	0.5%
Urrao	1	0.5%
Valencia	1	0.5%
Venecia	1	0.5%
Villahermosa	1	0.5%
Yalí	2	0.9%
Yarumal	8	3.6%
Yolombo	2	0.9%
Zambrano	2	0.9%
Zaragoza	1	0.5%
Zarzal	1	0.5%
<b>Total general</b>	<b>222</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Sin embargo al analizar los resultados acerca de los Departamentos de nacimiento se halló que Antioquia con un 36% es el lugar de donde provienen más personas, seguido por Bolívar con 23%, Córdoba con 22% y entre los más bajos se encuentran Sucre con 8%, Valle del Cauca con 3% y Caldas con un 2%. (Ver gráfico N° 3).

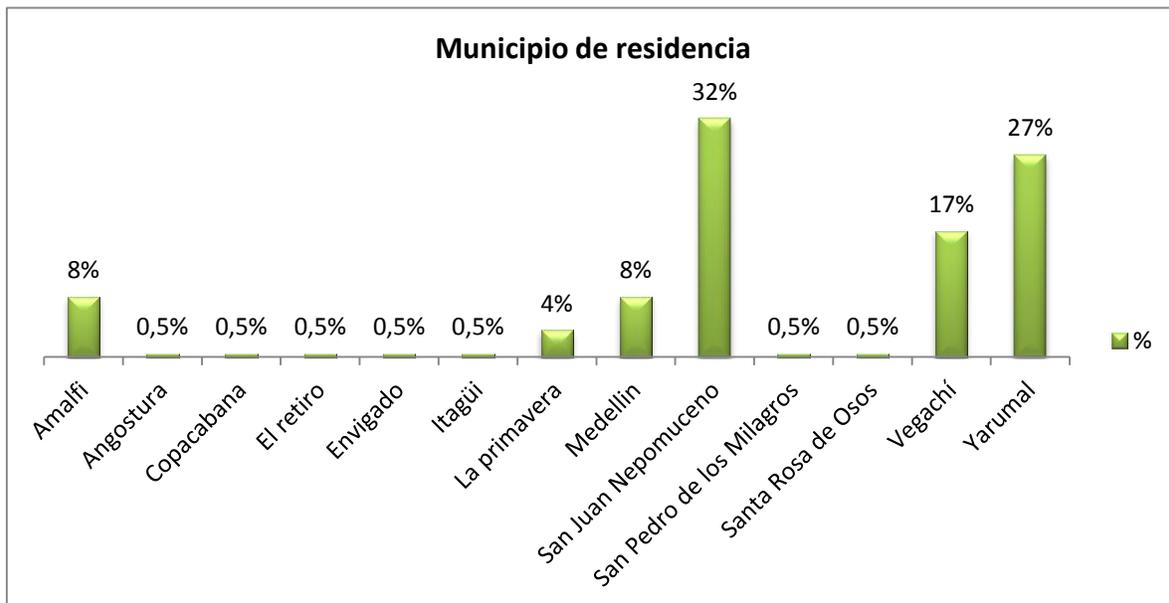
**Gráfico N° 3 Departamento de Nacimiento**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Por otra parte entre los municipios en los que más trabajadores residen son: San Juan Nepomuceno con un 32%, seguido por Yarumal con un 27%, Vegachí con 17%, Medellín y Amalfi cada uno con un 8% y por último se encuentra la Primavera con un 4% (Ver gráfico N° 4).

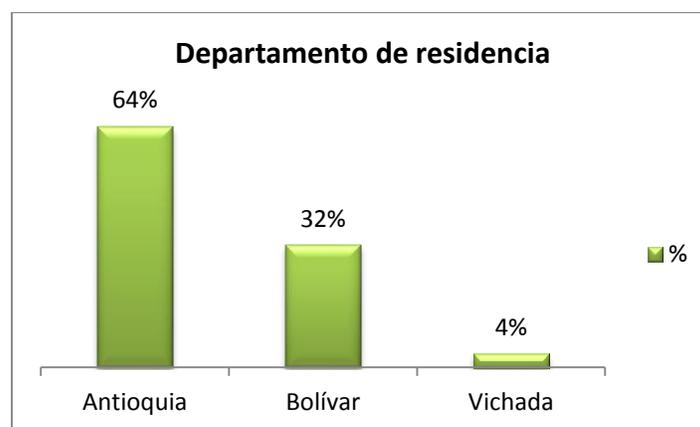
Gráfico N° 4 Municipio de residencia



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

En cuanto a los Departamentos se encuentra que la población que hace parte de la empresa está ubicada sólo en tres, los cuales son: Antioquia con el 64% de los trabajadores, seguido por Bolívar con un 32% y con la menor cantidad de personas esta Vichada con un 4%. (Ver gráfico N° 5).

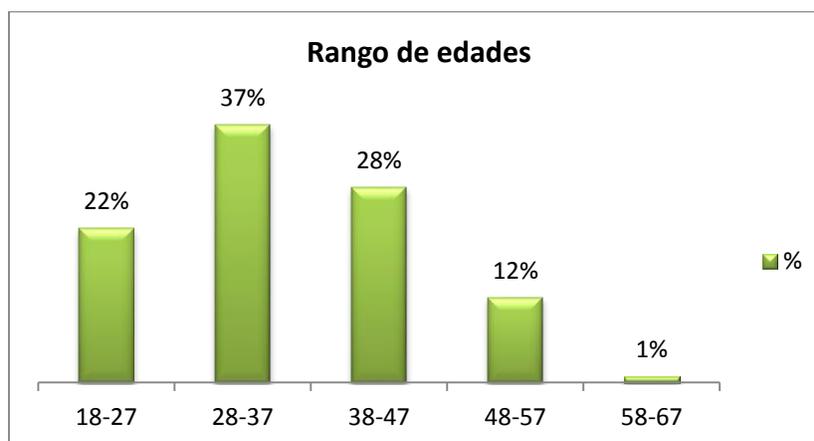
Gráfico N° 5 Departamento de residencia



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Por otra parte respecto a las edades, estas se analizaron a través de rangos, lo cual permitió hallar que la población que hace parte de la empresa en su mayoría, es decir un 37% se encuentra entre los 28 a 37 años; seguido por las edades de 38 a 47 con un 28%; las edades 18 a 27 años representan un 22% y también se encuentran personas entre 48 y 57 años que equivalentes al 12% de la población y por último entre las edades de 58 y 67 años se halla el 1% de los trabajadores (Ver gráfico N° 6).

**Gráfico N° 6 Rango de edades**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

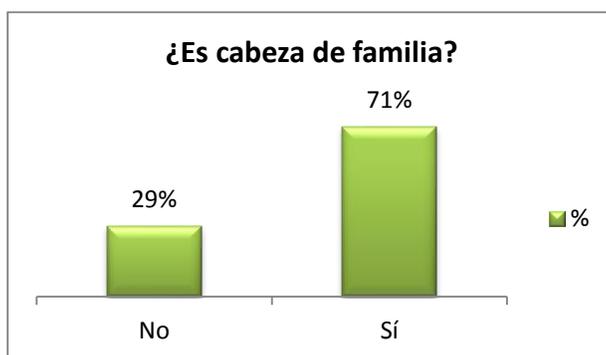
Dentro de la encuesta en este apartado también se les preguntó a los trabajadores si habían sido víctimas de desplazamiento, si eran cabeza de familia y si sabían leer y escribir, de lo cual se halló que el 59% de las personas no han sido víctimas de desplazamiento, mientras que un 41% si tiene esta condición (Ver gráfico N° 7); el 29% de los trabajadores no son cabeza de familia pero el 71% de ellos sí lo es (Ver gráfico N° 8); con relación a leer y escribir el 89% de ellos sabe hacerlo mientras que el 11% restante no lo sabe hacer (Ver gráfico N° 9 y 10).

Gráfico N° 7 ¿Ha sido víctima de desplazamiento?



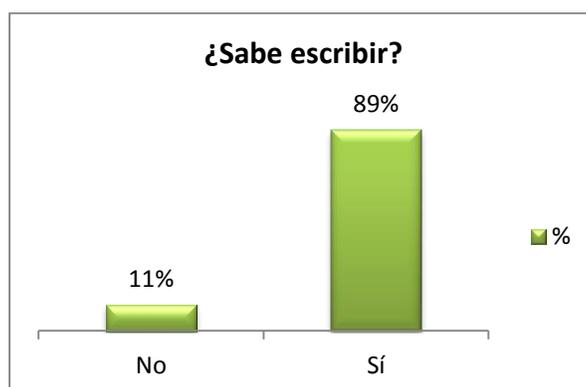
Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Gráfico N° 8 ¿Es cabeza de familia?



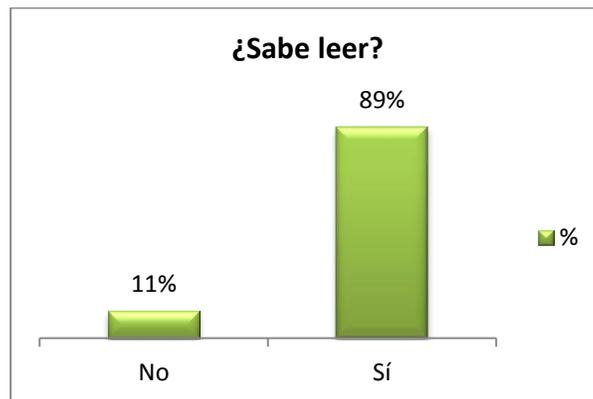
Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Gráfico N° 9 ¿Sabe escribir?



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

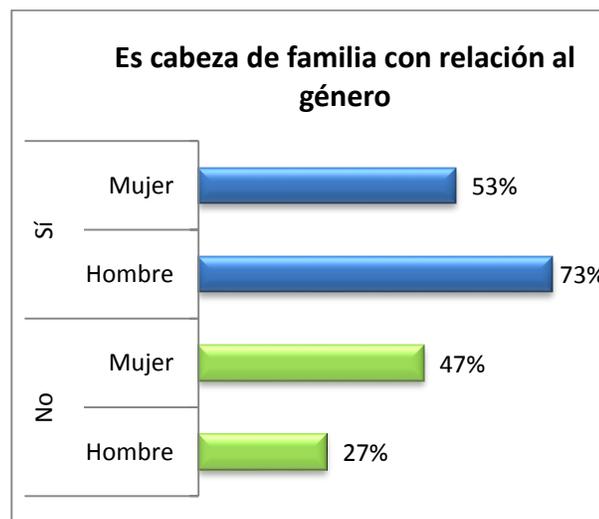
Gráfico N° 10 ¿Sabe leer?



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Ahora bien es importante resaltar que la mayoría de los trabajadores de la empresa son hombres, el 73% de ellos son cabeza de familia, por otro lado aunque las mujeres de la empresa son minoría, se pudo observar que el 53% de ellas también son cabezas de familia. (Ver gráfico N° 11).

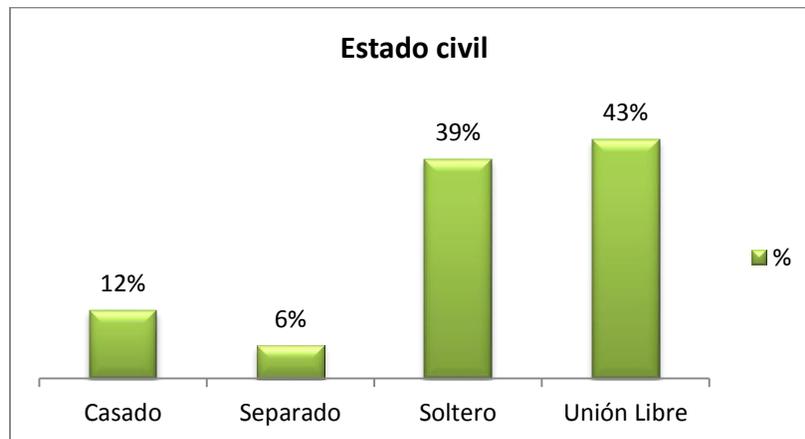
Gráfico N° 11 Es cabeza de familia con relación al género



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

En cuanto al estado civil, se halló que el 43% de los trabajadores de la empresa están en unión libre, el 39% son solteros, el 12% se encuentran casados y el 6% están separados (Ver gráfico N° 12).

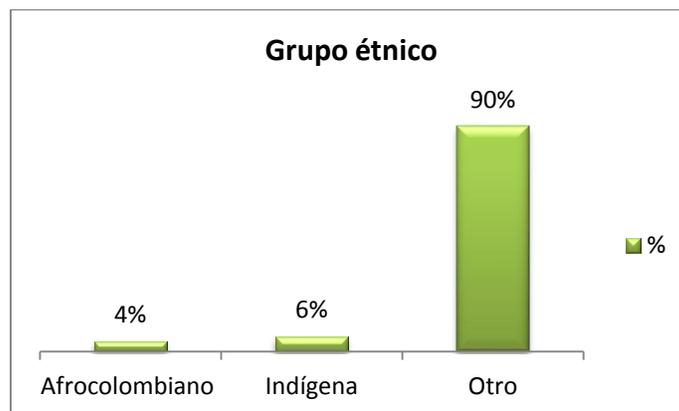
**Gráfico N° 12 Estado civil**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Respecto al grupo étnico se encontró que sólo el 4% de la población es afrocolombiana, el 6% indígena y el 90% restante a otro (Ver gráfico N° 13).

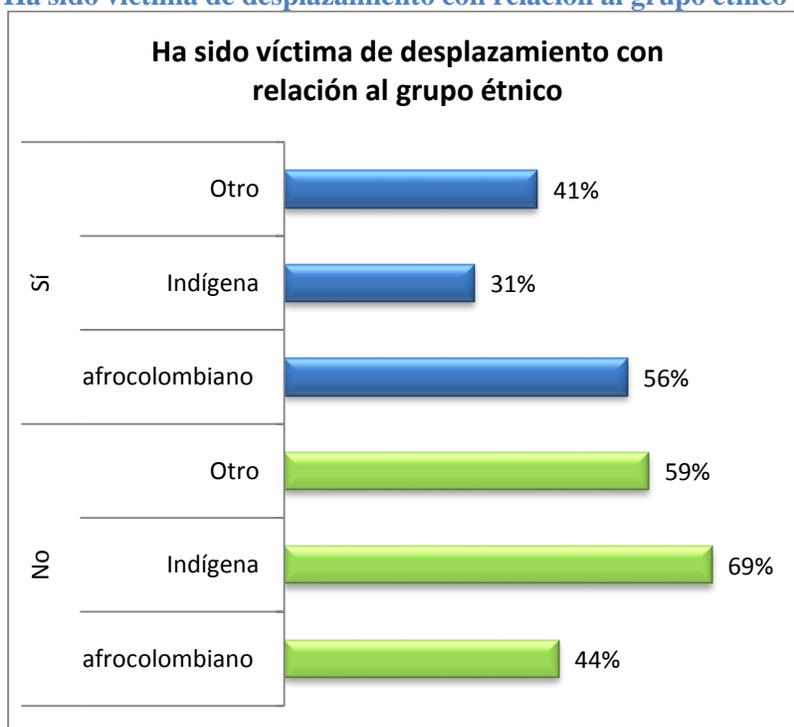
**Gráfico N° 13 Grupo étnico**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Al relacionar quiénes habían sido víctimas de desplazamiento con el grupo étnico se pudo observar que de las personas que se identifican como afrocolombianos el 56% ha sido desplazado, de las personas indígenas el 31% también han sido desplazadas y de los trabajadores que no se identificaron con ningún grupo étnico el 41% ha sido desplazado. (Ver gráfico N° 14).

**Gráfico N° 14 Ha sido víctima de desplazamiento con relación al grupo étnico**



**Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.**

La anterior pregunta también se relacionó con el género y se logró identificar que de los hombres que hacen parte de la empresa el 44% ha sido desplazado y del total de las mujeres el 23% también han sido desplazadas. (Ver gráfico N° 15).

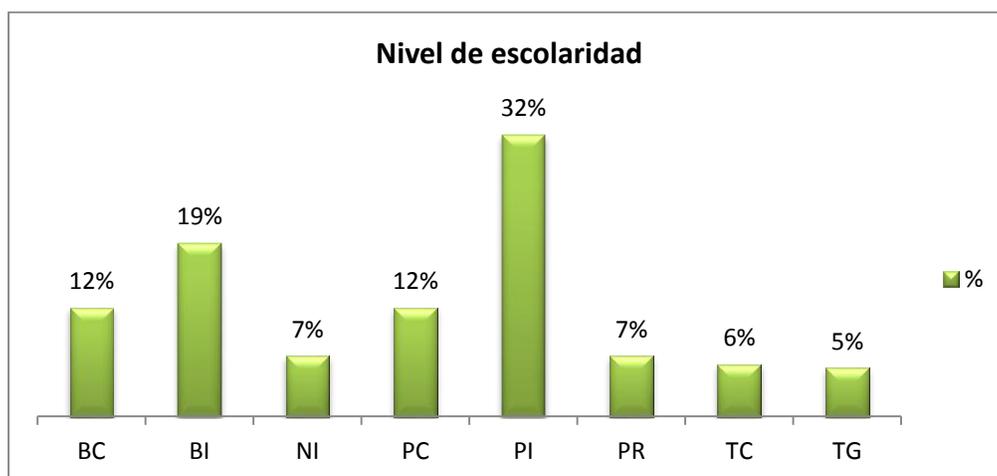
**Gráfico N° 15 Ha sido víctima de desplazamiento con relación al género**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Con relación al nivel de escolaridad el 32% de los trabajadores hicieron la primaria incompleta, el 19% el bachillerato incompleto, se encuentran con los mismo valores primaria completa y bachillerato completo con un 12%; 7% de la población no tiene ningún tipo de estudio y otro 7% son profesionales, un 6% son técnicos y el 5% restante con tecnólogos. (Ver gráfico N° 16).

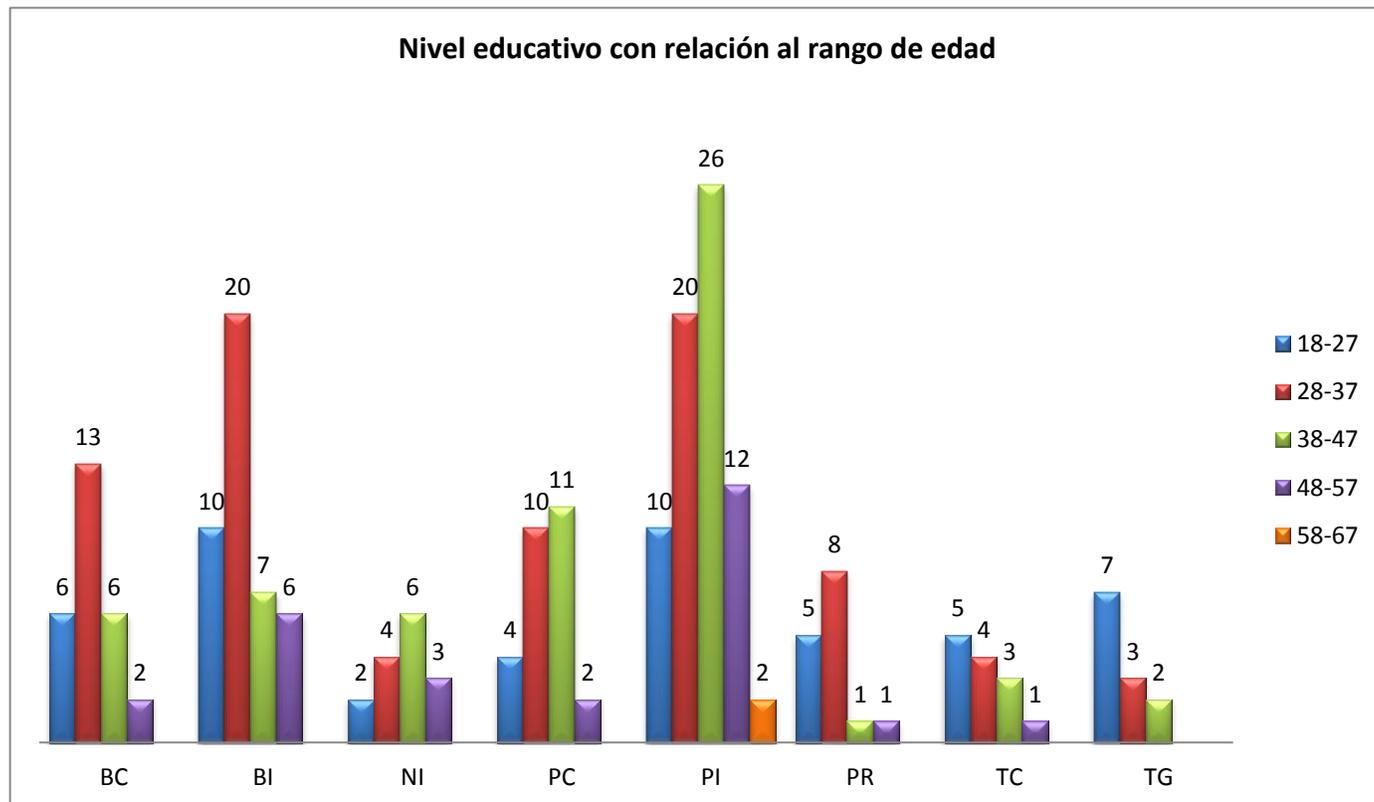
**Gráfico N° 16 Nivel de escolaridad**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Ahora bien respecto al nivel educativo con relación al rango de edad se encontró que la **primaria incompleta** la cursaron 26 personas entre 38 a 47 años, 20 entre 28 a 37 años, 12 entre 48 y 57 años y 10 entre los 18 a 27 años; el **bachillerato incompleto** lo hicieron 20 personas entre los 28 y 37 años, 10 entre los 18 y 27 años, 7 entre los 38 a 47 años y 6 entre los 48 y 57 años; por otra parte las personas que no han cursado **ningún grado** 6 tienen entre 38 a 47 años, 4 de 28 a 37 años, 3 entre los 48 a 57 años y 2 entre 18 y 27 años. Como se puede observar en la gráfica las personas con menor índice de escolaridad se encuentran entre las edades de 28 a 47 años. (Ver gráfico N° 17).

**Gráfico N° 17 Nivel educativo con relación al rango de edad**



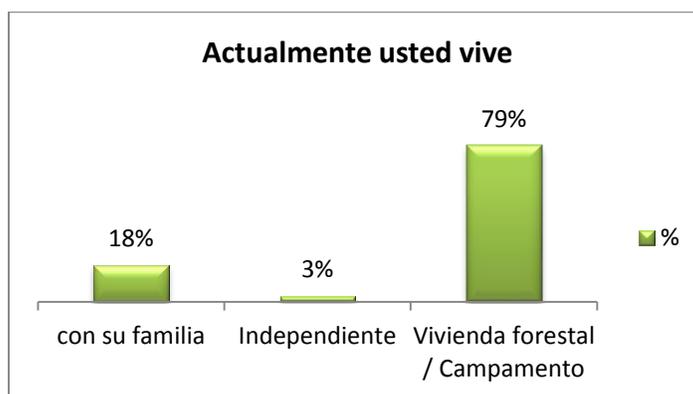
Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

## 9.2. Información de la vivienda del trabajador

En la segunda parte de la encuesta se encuentran las preguntas acerca de la vivienda del trabajador, entre ellas se pregunta por el estrato de la vivienda, los servicios a los cuales tiene acceso, entre otros.

Se encontró que el 79% de los trabajadores viven en los campamentos de la empresa, el 18% con su familia y solo el 3% vive de manera independiente (Ver gráfico N° 18).

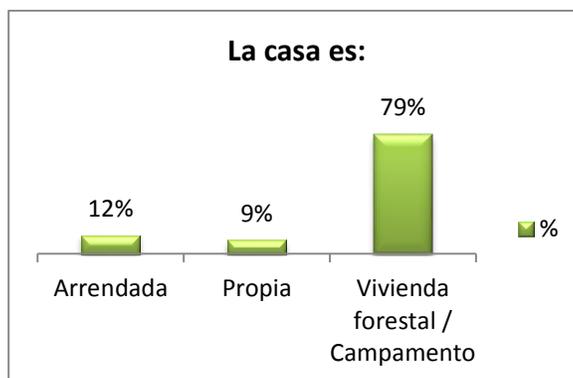
**Gráfico N° 18 Actualmente usted vive**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Del 21% de las personas que no viven en campamentos, el 12% viven en casas arrendadas y el 9% restante tiene casa propia. (Ver gráfico N° 19).

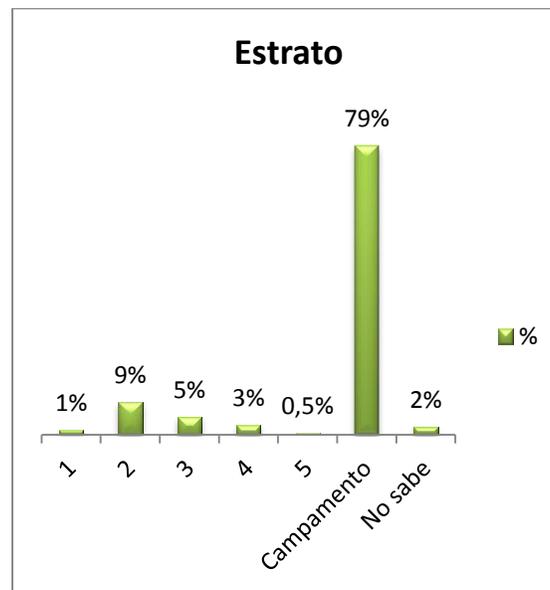
**Gráfico N° 19 La casa es**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

En cuanto al estrato de la vivienda, de ese 21% de trabajadores el 9% está en el estrato 2, el 5% en estrato 3 y un 2% no tiene conocimiento de cuál es el estrato de su vivienda. (Ver gráfico N° 20).

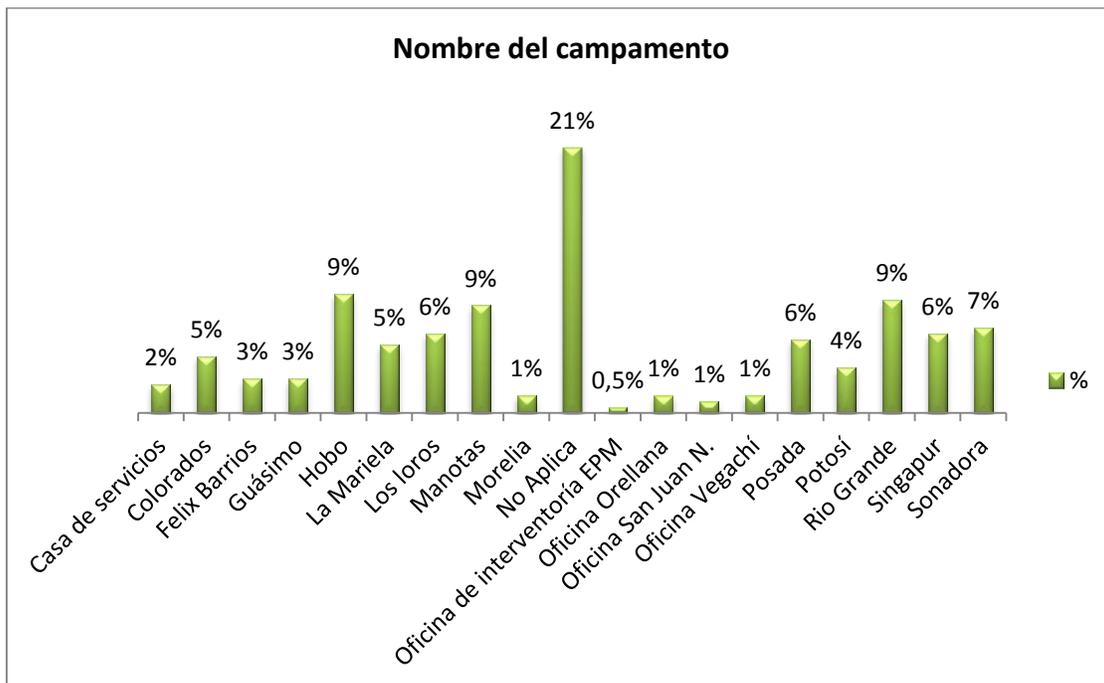
**Gráfico N° 20 Estrato**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Por otra parte el 79% de las personas que se encuentran en campamentos están situadas de la siguiente forma: en el Hobo un 9%, igualmente en Manotas y Río grande; el 7% en la Sonadora; en los Loros y Posada cada uno con un 6%, en la Mariela y Colorados cada uno con un 5%, en Potosí un el 4%, en Félix Barrios y Guasimo cada uno con un 3%, los demás campamentos oscila entre el 0.5% al 2% (Ver gráfico N° 21).

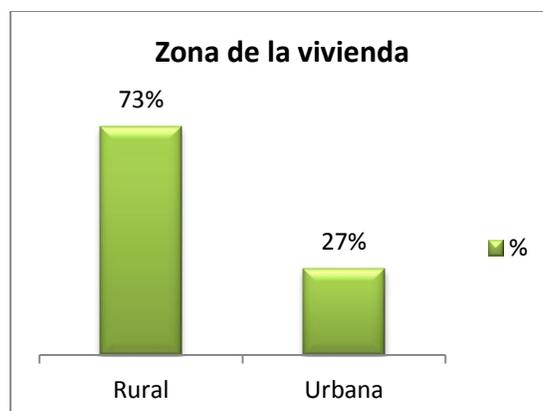
Gráfico N° 21 Campamento



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

En cuanto a la zona en la que viven los trabajadores de la empresa, la mayoría, es decir un 73% se encuentra en la zona rural y sólo un 27% vive en la zona urbana (Ver gráfico N° 22).

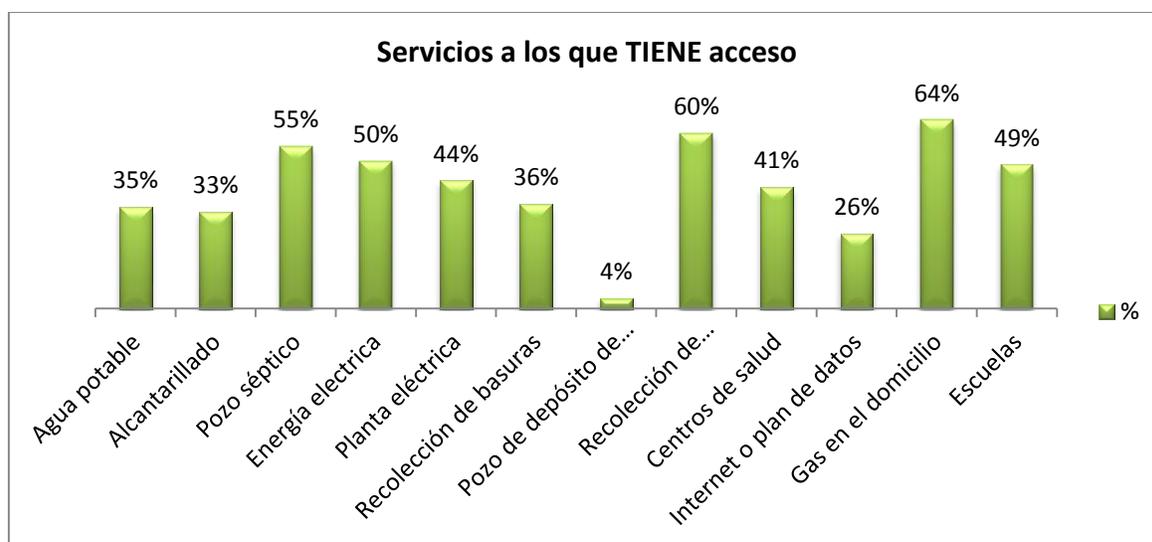
Gráfico N° 22 Zona de la vivienda



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Con respecto a los servicios a los cuales tienen acceso, se encontró lo siguiente: el 64% de los trabajadores cuentan con gas en el domicilio; el 60% con recolección de basuras y pozo de depósito; el 55% sólo tiene pozo séptico; el 50% tiene energía eléctrica; sólo el 49% cuenta con acceso a las escuelas; el 44% tiene planta eléctrica; sólo el 41% tiene accesos a centros de salud; el 35% tiene agua potable; el 33% cuenta con alcantarillado; el 26% tiene gas en el domicilio y un 4% tiene pozo de depósito de residuos (Ver gráfico N° 23).

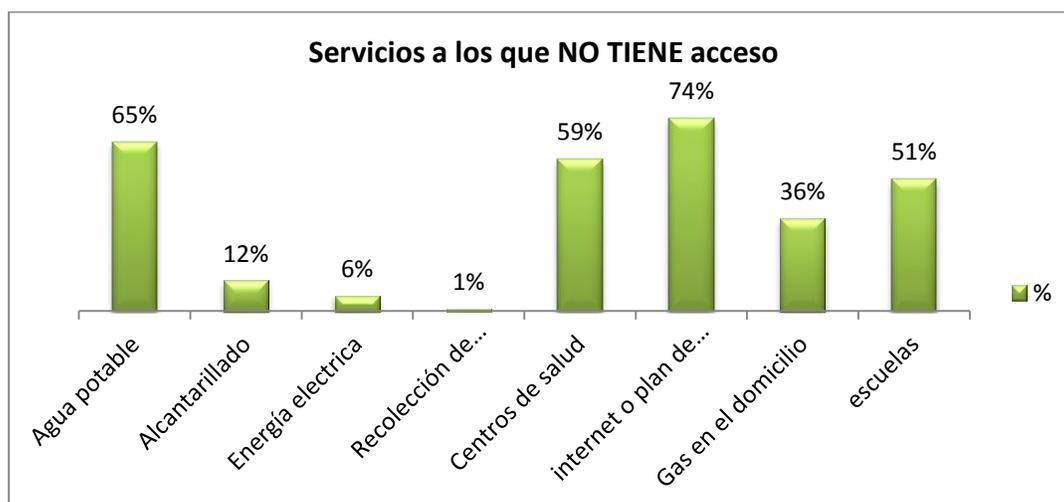
**Gráfico N° 23 Servicios a los que tienen acceso**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

En cuanto al porcentaje de Trabajadores que no tiene acceso a servicios se halló lo siguiente: el 74% no tiene internet o plan de datos; el 65% no cuenta con agua potable; el 59% no tiene acceso a centros de salud; el 51% no tiene acceso a las escuelas; el 36% no cuenta con gas en el domicilio; el 12% no tiene alcantarillado ni pozo séptico; el 6% no tiene energía eléctrica ni planta eléctrica y sólo un 1% no cuenta con recolección de basuras. (Ver gráfico N° 24).

Gráfico N° 24 servicios a los que no tiene acceso



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas...

Con relación a los bienes con los que los trabajadores cuenta se encontró que: el 95% tiene celular; el 91% tiene televisor; el 89% tiene televisión por cable; el 32% tiene nevera; el 23% tiene computador; un 18% tiene lavadora y calentador de agua; sólo un 16% cuenta con otro número de celular; el 13% tiene horno microondas; el 12% tiene equipo de sonido y sólo el 11% de la población encuestada tiene teléfono fijo (Ver gráfico N° 25).

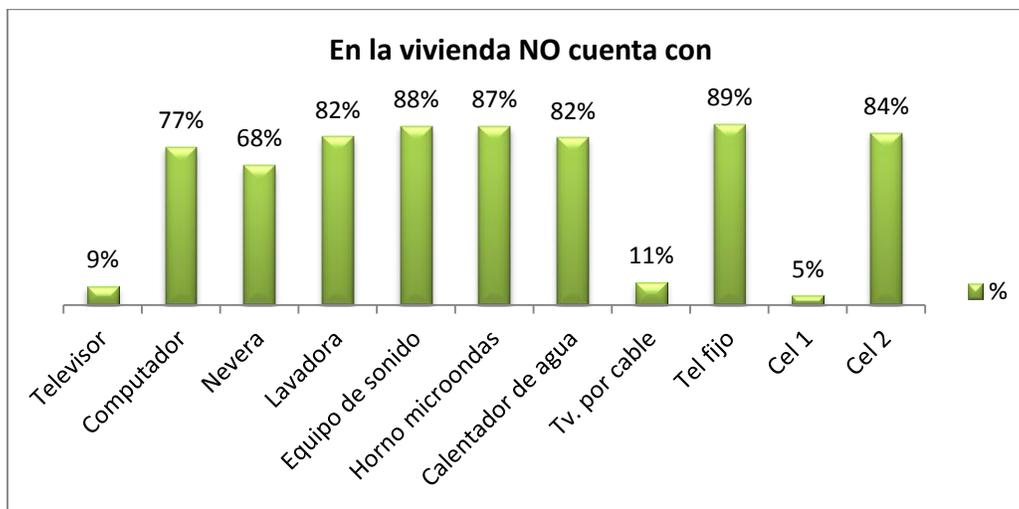
Gráfico N° 25 Bienes con los que cuenta



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Por otra parte también se halló que entre el 89% y el 82% no tienen teléfono fijo, equipo de sonido, horno microondas, un segundo celular, calentador de agua y lavadora; un 77% no tiene computador, el 68% no tiene nevera, el 11% no tiene televisión por cable; un 9% no tiene televisor y el 5% no cuenta con celular (Ver gráfico N° 26).

**Gráfico N° 26 Bienes con los que no cuenta**



**Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.**

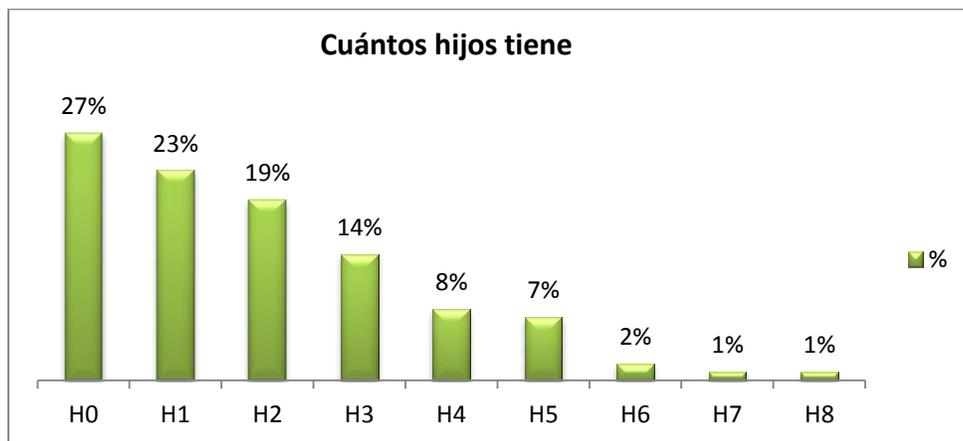
### 9.3. Información familiar

En la tercera parte de la encuesta se indagó por la información de la familia del trabajador, lo que permitió identificar en promedio cuántos hijos tienen, el número de las personas con las que viven, cuántas personas dependen económicamente de ellos, si alguna de las personas que hace parte del hogar tiene una situación en discapacidad, adicional a ello también se preguntó por los servicios y bienes a los cuales la familia tiene acceso.

Primeramente se preguntó por el número de hijos y se halló que el 27% de los trabajadores de la empresa no tiene hijos; el 23% tiene un hijo, el 19% tiene dos hijos, el

14% tiene tres hijos; el 8% cuatro hijos; el 7% cinco hijos; el 2% tiene seis hijos y el 1% tiene siete u ocho hijos. (Ver gráfico N° 27).

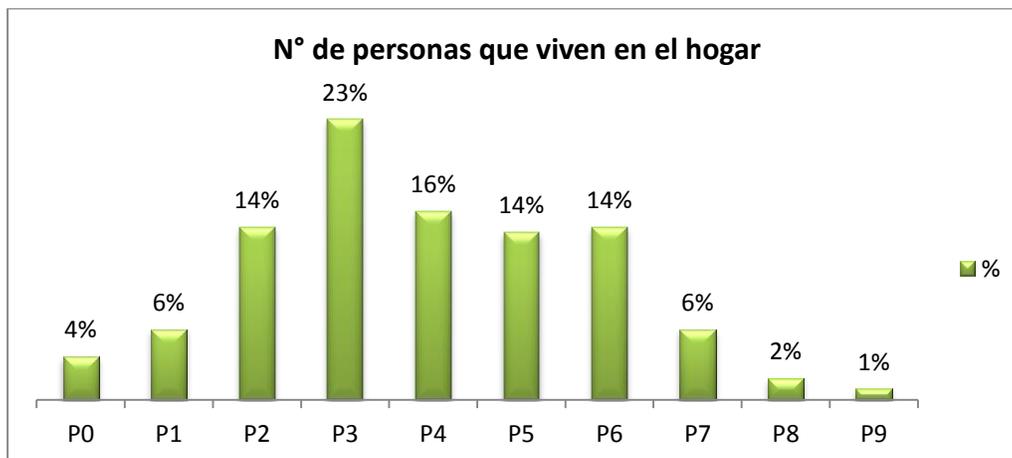
**Gráfico N° 27 Número de hijos**



**Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.**

En cuando al número de personas con las que los trabajadores viven, en promedio el 23% vive con tres personas, seguido por el 16% con cuatro personas; el 14% viven con dos, cinco o seis personas; el 6% con siete personas, el 4% viven solos y entre el 2% y el 1% viven con ocho o nueve personas (Ver gráfico N° 28).

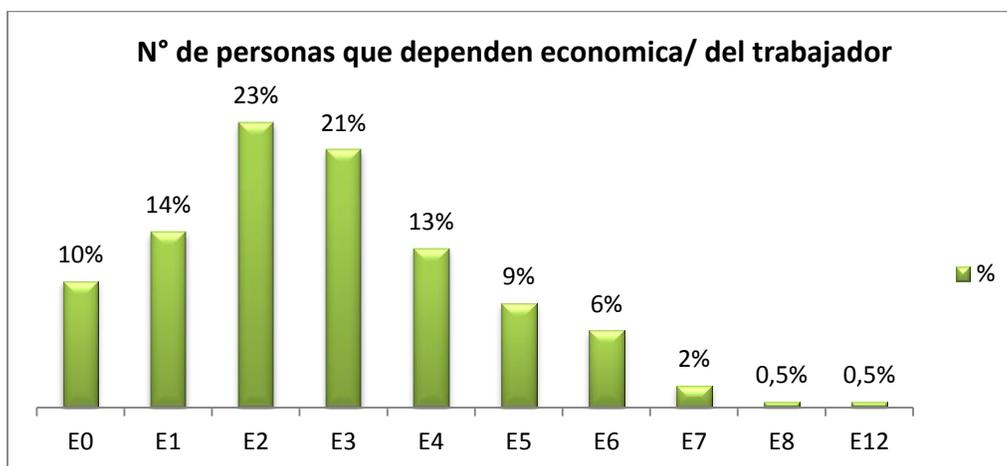
**Gráfico N° 28 Cuántas personas viven en el hogar**



**Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.**

Con relación a las personas que dependen económicamente del trabajador se halló que el 23% de ellos tienen a su cargo dos personas; el 21% a tres; el 14% a una; el 13% a cuatro; el 10% no tiene personas que dependan económicamente de ellos; el 9% se encarga de cinco personas; el 6% de seis y el 2% de siete personas (Ver gráfico N° 29).

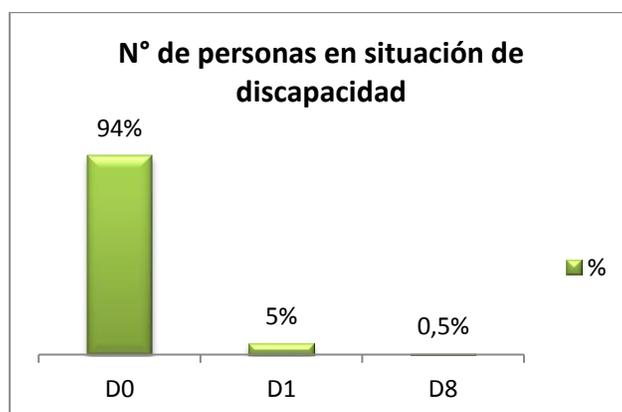
**Gráfico N° 29 Personas que dependen del trabajador**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

De las personas que hacen parte del hogar se consultó por las que tuvieran una situación en discapacidad y se encontró que el 94% no tiene, mientras que el 5% sí tiene una situación en discapacidad (Ver gráfico N° 30).

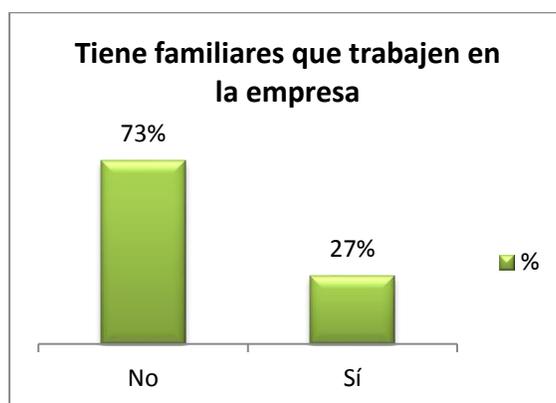
**Gráfico N° 30 Personas en situación de discapacidad**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

También se consultó si tenían familiares trabajando en la empresa, a lo cual el 73% respondió que no tenían, por el contrario el 27% respondió afirmativamente (Ver gráfico N° 31).

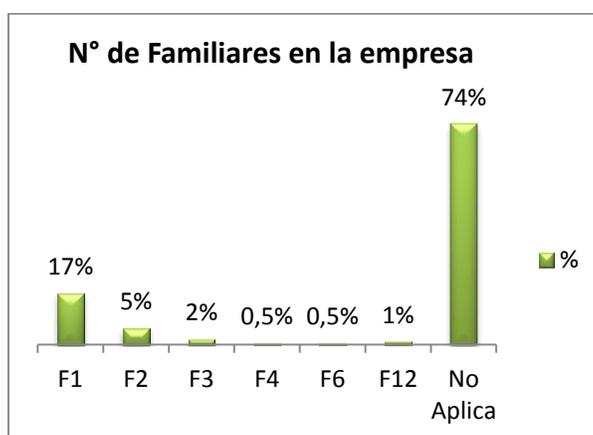
**Gráfico N° 31 Tiene familiares que trabajen en la empresa**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

De ese 27% de las personas que tienen familiares trabajando en la empresa, el 17% tiene uno, el 5% tiene dos, el 2% tres y el 1% cuenta con 12 familiares (Ver gráfico N° 32).

**Gráfico N° 32 Número de familiares en la empresa**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Con relación al municipio de residencia de los familiares de los trabajadores de la empresa se halló que el 12%, es decir la mayoría viven en el Carmen de Bolívar, seguido por un 9% que habita en San Andrés de Sotavento, luego se encuentra Necoclí con un 5%, después San Onofre con un 4% y La primavera con un 3%; los demás municipios oscilan entre un 2%, 1% y un 0.5%. (Ver tabla N° 7)

**Tabla 7 Municipio donde vive la familia**

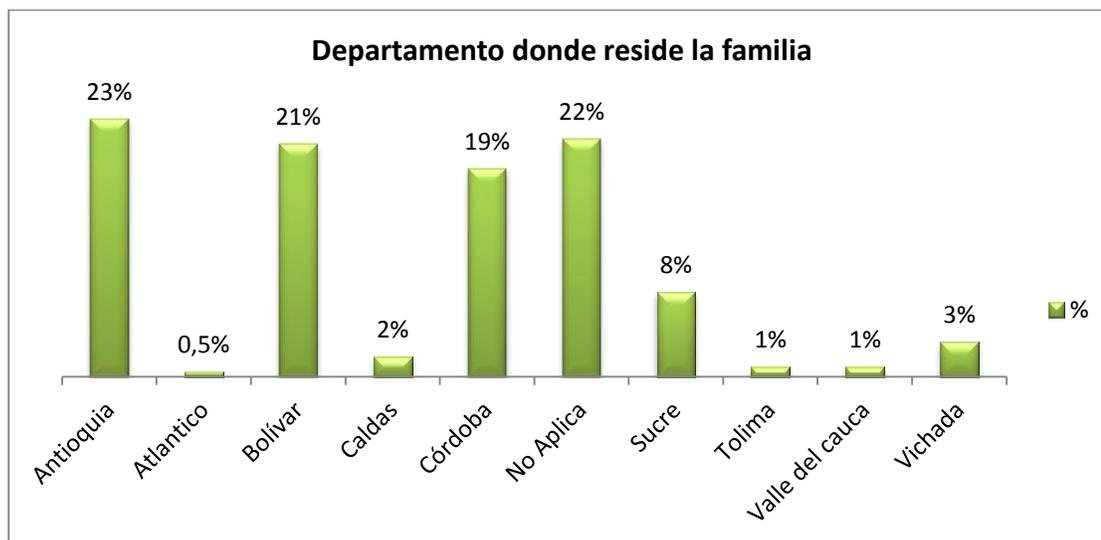
Municipio donde vive la familia	Total	%
Amalfi	1	0.5%
Angostura	1	0.5%
Apartado	1	0.5%
Arboletes	2	0.9%
Arjona	3	1.4%
Ayapel	1	0.5%
Baranoa	1	0.5%
Barbosa	1	0.5%
Caldas	1	0.5%
Cali	1	0.5%
Carmen de Bolívar	26	11.7%
Cartagena	1	0.5%
Caucasia	2	0.9%
Chigorodó	1	0.5%
Chinú	1	0.5%
Ciénaga de Oro	1	0.5%
Dabeiba	1	0.5%
El bagre	5	2.3%
Envigado	1	0.5%
Guarne	1	0.5%
Ibagué	2	0.9%
La Dorada	2	0.9%
La primavera	7	3.2%
Lorica	1	0.5%
Mahates	5	2.3%
Manizales	2	0.9%
María La Baja	3	1.4%
Medellín	2	0.9%
Montería	4	1.8%
Montelíbano	1	0.5%
Necoclí	11	5.0%
No Aplica	48	21.6%
Ovejas	5	2.3%
Planeta Rica	3	1.4%
Pueblo Nuevo	1	0.5%

<b>Municipio donde vive la familia</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Puerto Libertador	4	1.8%
Río Negro	1	0.5%
Sabanalarga	1	0.5%
Sagún	2	0.9%
Sampués	1	0.5%
San Andrés de S.	19	8.6%
San Jacinto	1	0.5%
San Javier	1	0.5%
San Juan Nepomuceno	4	1.8%
San Onofre	8	3.6%
San Pedro De los Milagros	1	0.5%
San Pedro de Urabá	1	0.5%
Santa Rosa de Osos	5	2.3%
Sevilla	1	0.5%
Sincelejo	4	1.8%
Sonsón	1	0.5%
Tarazá	2	0.9%
Tierra Alta	4	1.8%
Tuchín	1	0.5%
Turbo	1	0.5%
Urrao	1	0.5%
Valencia	1	0.5%
Yarumal	2	0.9%
Yolombo	2	0.9%
Zambrano	1	0.5%
Zaragoza	2	0.9%
<b>Total general</b>	<b>222</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Sin embargo en cuanto al departamento donde reside la familia de los trabajadores, se observó que la mayoría, es decir un 23% se ubican en Antioquia, seguido por un 22% en Bolívar, un 19% en Córdoba, un 8% en Sucre, el 3% en Vichada y entre el 2% y el 0.5% se encuentran Caldas, Tolima, Valle del Cauca y Atlántico. (Ver gráfico N° 33)

Gráfico N° 33 Departamento donde reside la familia



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Respecto al porcentaje de personas que viven en un corregimiento o una vereda se encontró que un 62% no vive en ninguna de estas zonas, seguido por un 4% que vive en Mala noche, también se halló que Bonito, Caravajal y San Francisco cada uno cuenta con 2% de las familias, por otro lado las demás veredas y/o corregimiento oscilan entre un 1% y un 0.5%. (Ver tabla N° 8).

Tabla 8 Corregimiento o vereda donde vive la familia

Corregimiento o vereda donde vive la familia	Total	%
Bajo grande	2	1%
Barranquillita	1	0.5%
Bella Vista	1	0.5%
Bonito	5	2.3%
Buena vista	1	0.5%
Buenos Aires	1	0.5%
Cacotal	1	0.5%
Cañaveral	2	1%
Caravajal	4	2%
Cenizosa	1	0.5%
Colomboí	1	0.5%
Colorado	1	0.5%
Cotoca	1	0.5%
Cruz chiquita	1	0.5%
Cruz del guayabo	1	0.5%
El bale	1	0.5%

Corregimiento o vereda donde vive la familia	Total	%
El caballo	2	1%
El cementerio	1	0.5%
El Olivo	1	0.5%
El volcán	2	1%
Errial	1	0.5%
Guadual abajo	2	1%
Islita Central	3	1%
La ceiba	1	0.5%
La corozza	1	0.5%
La llalla	1	0.5%
La macarena	2	1%
La Maturana	1	0.5%
La Quinta	1	0.5%
Las Palomas	1	0.5%
Las parcelas	1	0.5%
Llano Alto	1	0.5%
Majingui	1	0.5%
Mala Noche	8	4%
Malagana	1	0.5%
Mara Luz	1	0.5%
No Aplica	137	62%
Nueva Esperanza	1	0.5%
Palma Verde	1	0.5%
Palmira	1	0.5%
Píldora	2	1%
Pinta Monal	2	1%
Puerto Antioquia	1	0.5%
Raizal	1	0.5%
Risaralda	1	0.5%
San Basilio de Palenque	2	1%
San Cayetano	2	1%
San Francisco	5	2%
San Isidro/Montañita	1	0.5%
Santa Isabel	1	0.5%
Ceiba	1	0.5%
Severinera	1	0.5%
Torno rojo	1	0.5%
Totumo	1	0.5%
Urama	1	0.5%
Villa Rosita	1	0.5%
<b>Total general</b>	<b>222</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

En cuanto a los barrios donde viven las familias se halló que el 59% no vive en un barrio, seguido por el 3% que vive en el Porvenir, los demás barrios en los que viven las familias oscilan entre un 1% y un 0.5%. (Ver tabla N° 9).

**Tabla 9 Barrio donde vive la familia**

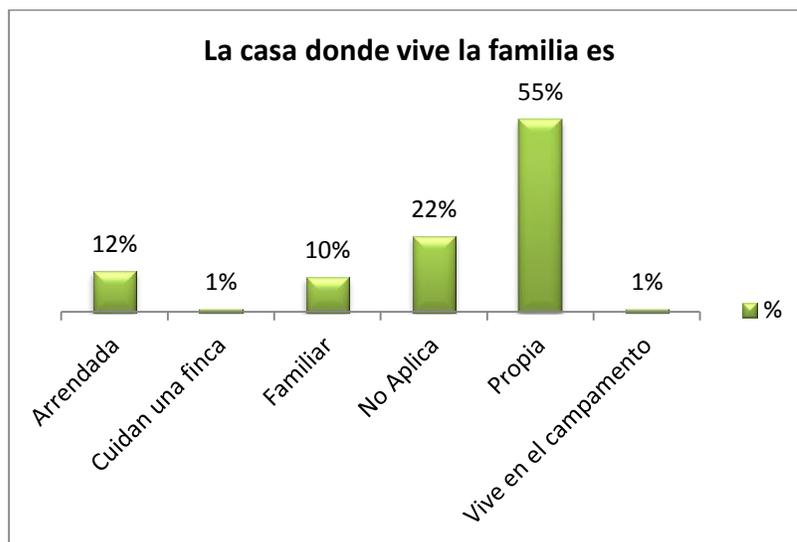
<b>Barrio donde vive la familia</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Álamos	1	0.5%
Alto de Misael	1	0.5%
Arauca	1	0.5%
Brisas del norte	1	0.5%
Casa Azul	1	0.5%
Centro	1	0.5%
Cristo Rey	1	0.5%
Doce de octubre	1	0.5%
El campo	1	0.5%
El cerrito	1	0.5%
El jardín	2	1%
El Palo	1	0.5%
El Porvenir	7	3%
El quemao	1	0.5%
El retiro	1	0.5%
Gimán C. viejo	1	0.5%
La Castellana	1	0.5%
La ceiba	1	0.5%
La colombianita	1	0.5%
La corraleja	1	0.5%
La Divisa	1	0.5%
La gloria	1	0.5%
La gran Colombia	1	0.5%
La Granja	2	1%
La naria	1	0.5%
La paz	1	0.5%
La planta	1	0.5%
La sabana del potrero	1	0.5%
La Ceiba	2	1%
La soledad	1	0.5%
La variante	1	0.5%
Las camelias	1	0.5%
Las delicias	2	1%
Las ferias	2	1%
Las Mercedes	1	0.5%
Las playas	1	0.5%
Limonar	1	0.5%
Los Alcaceres	1	0.5%
Los Bloques	1	0.5%
Los Pescados	1	0.5%

<b>Barrio donde vive la familia</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Magdalena	1	0.5%
Medragua	1	0.5%
Monte Carlos	1	0.5%
Monte Carmelo	1	0.5%
Moravia	1	0.5%
Mutes	1	0.5%
Nariño	3	1%
No Aplica	132	59%
Nueva esperanza	2	1%
Nuevo Valle	1	0.5%
Obrero	2	1%
Planetica	1	0.5%
Pozón	1	0.5%
Pueblecito	1	0.5%
Ramón Rubio	2	1%
San José	3	1%
San José de la pradera	2	1%
San Miguel	1	0.5%
San Nicolás	1	0.5%
San Sebastián	2	1%
Tapeto	1	0.5%
Tunjos 2	1	0.5%
Turbaquito	1	0.5%
Veintidós de agosto	1	0.5%
Veracruz	1	0.5%
Victorina	1	0.5%
Villa Adriana	1	0.5%
Villa María	1	0.5%
Villa Roca	1	0.5%
Villa Socorro	1	0.5%
Vista Hermosa	1	0.5%
<b>Total general</b>	<b>222</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

El 55% de las familias de los trabajadores viven en una casa propia, el 12% se encuentra en casas arrendadas, el 10% en casas de algún familiar, también se halló que un 1% vive con su familia en uno de los campamentos de la empresa y el otro 1% viven en la finca que cuidan. (Ver gráfico N° 34).

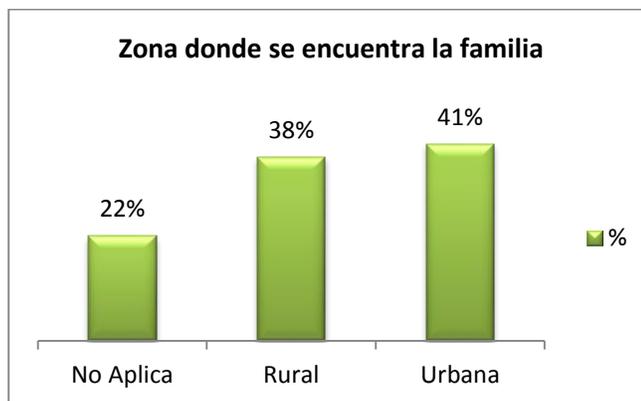
**Gráfico N° 34 La casa donde vive la familia es:**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

La zona donde más familias viven es la Urbana con un 41%, sin embargo la diferencia entre la cantidad que viven en la zona rural no es tan amplia, puesto que en esta se encuentra un 38% de las familias de los trabajadores de la empresa. (Ver gráfico N° 35).

**Gráfico N° 35 Zona donde vive la familia**

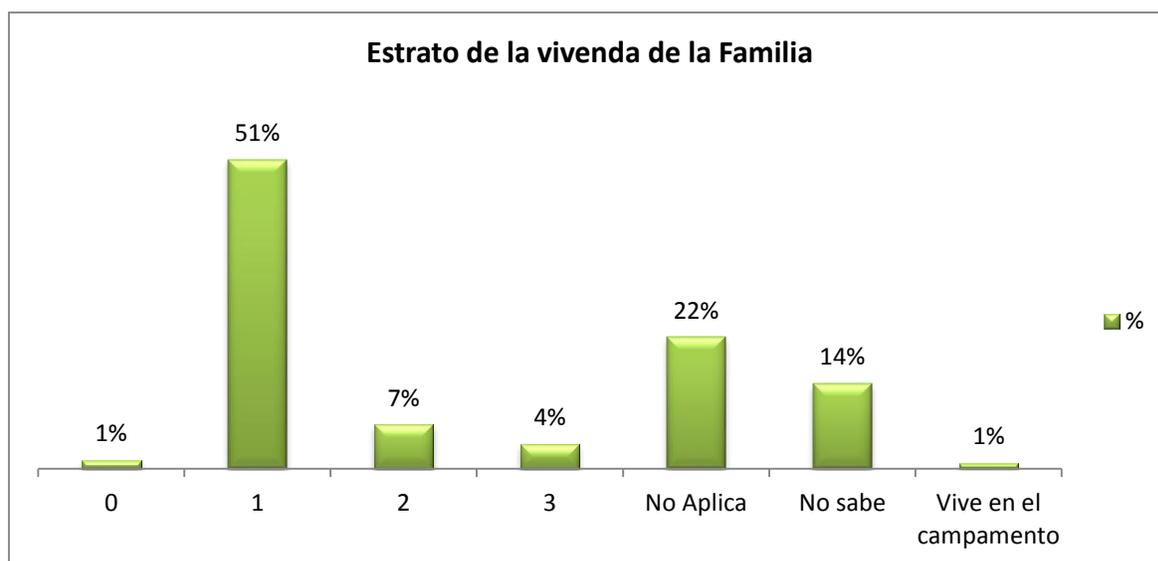


**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

En cuanto al estrato en el cual se encuentran las familias, se encontró que el 51% está en el uno, el 14% no sabe cuál es su estrato, el 7% se encuentra en el dos, el 4% en el

tres, un 1% viven en uno de los campamentos y el otro 1% se encuentra en el estrato cero; también se puede observar que hay un 22% que no aplica puesto que están son las familias que viven todo el tiempo con el trabajador y su información se encuentra en el ítem 6.2. (Ver gráfico N° 36).

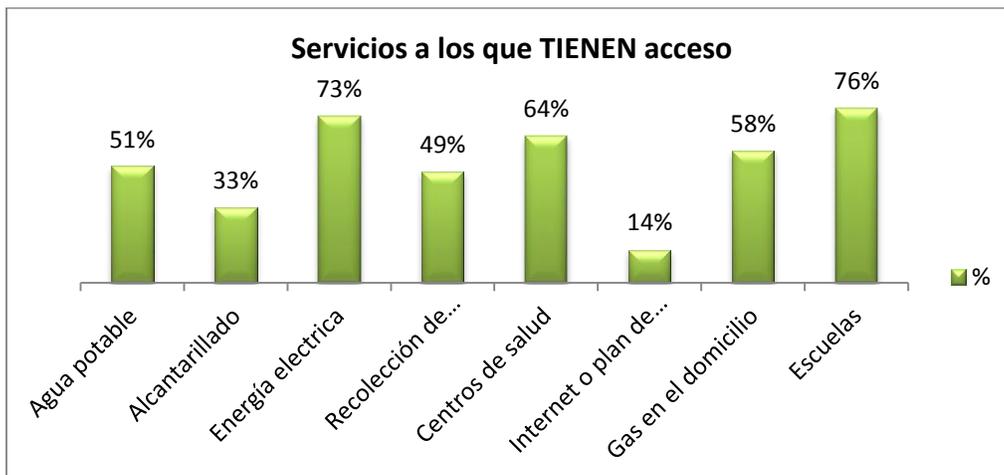
**Gráfico N° 36 Estrato de la vivienda de la Familia**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Con respecto a los servicios a los cuales tienen acceso, se encontró lo siguiente: el 76% de las familias cuentan con escuelas cercanas; el 73% con energía eléctrica; el 64% con centros de salud; el 58% con gas en el domicilio; sólo el 51% tiene agua potable; el 49% cuenta con recolección de basuras; sólo el 33% tiene acceso a alcantarillado; el 35% tiene agua potable; el 33% cuenta con alcantarillado y un 14% tiene internet o plan de datos (Ver gráfico N° 37).

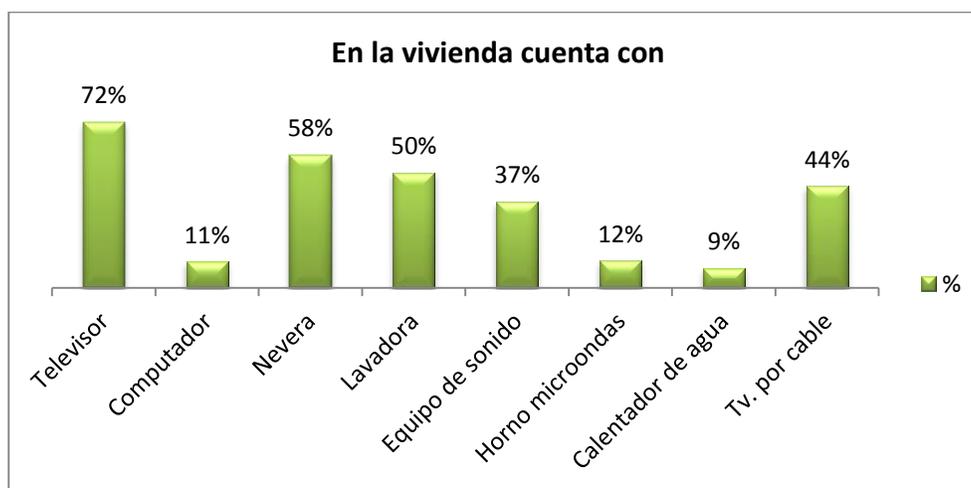
Gráfico N° 37 Servicios a los que tienen acceso



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Referente a los electrodomésticos con los que cuentan en el hogar se halló que el 72% tiene televisor, el 58% nevera, el 50% cuenta con lavadora, el 44% con televisión por cable, por otra parte en menor porcentaje se observa que sólo el 12% tiene horno microondas, el 11% computador y el 9% calentador de agua. (Ver gráfico N° 38).

Gráfico N° 38 La vivienda cuenta con



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

#### 9.4. Información intralaborar

En la cuarta parte de la encuesta se indagó acerca de las condiciones intralaborales de los trabajadores; este apartado cuenta con dos subcomponentes, uno de ellos pregunta sobre temas que la empresa debe haberle informado a los trabajadores y el otro subcomponente indaga sobre los años de experiencia laboral, si han laborado en oficios diferentes a los forestales, meses en los cuales realizan trabajos forestales y también pregunta por las emociones que han tenido durante las jornadas de trabajo; cabe aclarar que este subcomponente tiene cinco preguntas cualitativas que serán analizadas más adelante.

Entre las primeras preguntas que dan cuenta de las condiciones intralaborales, se encuentra: ¿Siente que sus compañeros lo apoyan?, a lo cual el 94% respondió que consideraba que **siempre** lo hacían, mientras que el 6% restante contestó que consideraba que **a veces** los apoyaban. (Ver gráfico N° 39).

Gráfico N° 39 ¿Siente que sus compañeros lo apoyan?



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

También se consultó si consideraban que la empresa reconocía los esfuerzos que ellos hacen, a lo cual un 91% consideró que **siempre** lo hace, un 9% **a veces** y un 0.5% expresó que la empresa **nunca** reconoce sus esfuerzos. (Ver gráfico N° 40).

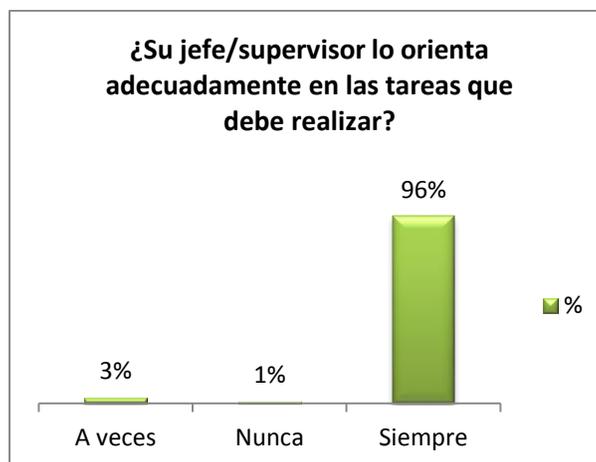
Gráfico N° 40 ¿Considera que la empresa reconoce sus esfuerzos?



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Con relación a la pregunta: ¿Su jefe o supervisor lo orientan adecuadamente en las tareas que debe realizar? El 96% de los trabajadores contestaron que **siempre** contaban con orientación, el 3% considera que **a veces** lo hacen y un 1% expresó que **nunca** sucede. (Ver gráfico N° 41).

Gráfico N° 41 Su jefe o supervisor lo orientan adecuadamente



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Respecto a la pregunta ¿Ha visto que se genere acoso laboral entre sus compañeros de trabajo?, el 93% considera que **nunca** lo han visto, un 5% expresó que **a veces** se ha generado a coso y un 3% afirmó que **siempre** se da. (Ver gráfico N° 42).

**Gráfico N° 42 Acoso laboral**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

En cuanto a la pregunta ¿Cree usted que es fácil convivir con personas que no conoce?, el 45% contestó que **siempre** es fácil hacerlo, el 35% expresó que **a veces** es fácil convivir con personas que no conocen y un 20% contestó que **nunca** es fácil hacerlo. (Ver gráfico N° 43).

**Gráfico N° 43 Convivir con personas que no conoce**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

¿La vivienda forestal o la casa donde vive es segura? Con respecto a esta pregunta se encontró que el 88% contestó que **siempre** lo era, el 9% considera que el lugar donde se encuentra viviendo **nunca** es seguro y el 3% respondió que **a veces** lo era. (Ver gráfico N° 44).

Gráfico N° 44 La casa donde vive es segura



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Con relación a si consideraban que sus compañeros realizan un buen trabajo se halló que el 95% considera que **siempre** lo hacen, mientras que un 5% opina que sólo **a veces** sus compañeros realizan un buen trabajo. (Ver gráfico N° 45).

Gráfico N° 45 Compañeros de trabajo



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

También se les consultó a los trabajadores si sentían que la empresa por su bienestar, a lo cual el 95% respondió **siempre**, un 5% **a veces** y un 0.5% **nunca**. (Ver gráfico N° 46).

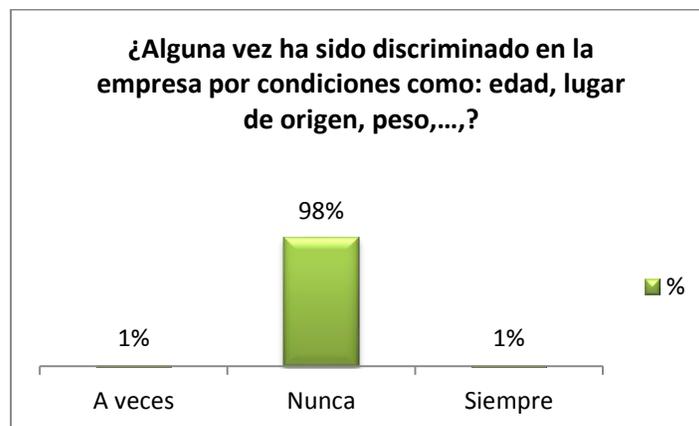
**Gráfico N° 46 ¿Siente que la empresa se preocupa por su bienestar?**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

En cuanto a la pregunta ¿Alguna vez ha sido discriminado en la empresa por condiciones como: edad, lugar de origen, peso,...?, el 98% de los trabajadores expresó que **nunca**, mientras que un 1% considera que **a veces** y el otro 1% lo ha sentido **siempre**. (Ver gráfico N° 47).

**Gráfico N° 47 ¿Ha sido discriminado en la empresa?**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Respecto a la pregunta ¿Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo? Se halló que un 98% considera que **siempre**, por otra parte el 2% restante contestó que **a veces**. (Ver gráfico N° 48).

**Gráfico N° 48 ¿Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

#### **9.4.1. Información que se le ha brindado al trabajador**

En este subcomponente se le consultó a los trabajadores de la empresa si se les había informado acerca de cómo cuidar su salud y prevenir accidentes de trabajo, el reglamento interno, sobre los comités de salud y seguridad en el trabajo y el de convivencia, entre otras.

En cuanto a la pregunta si se les había informado cómo cuidar su salud y prevenir accidentes de trabajo el 95% respondió que **sí**, mientras que el 5% dijo que **no**. Por otra parte un 1% del 95% que respondió afirmativamente expresa que faltan claridades en cuanto al tema. (Ver gráfico N° 49).

Gráfico N° 49 Prevenir accidentes de trabajo



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Respecto al si se les ha informado acerca del reglamento interno de trabajo de Silvotecnia S.A.S. el 92% respondió afirmativamente mientras que el 8% restante expresó que **no**. Sin embargo de ese 92% un 20% considera que faltan claridades en cuanto al tema (Ver gráfico N° 50).

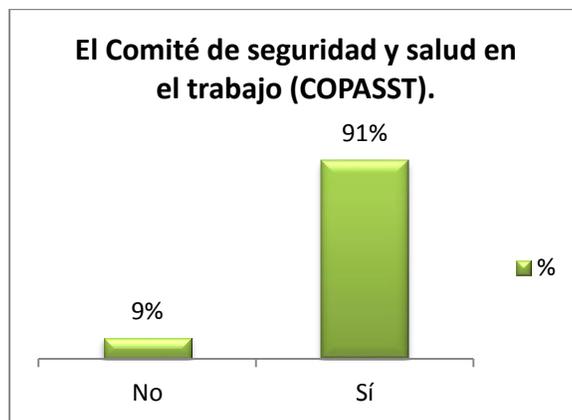
Gráfico N° 50 Reglamento interno



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Al consultarles si se les había informado acerca del comité de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) se encontró que un 91% dijo que **sí**, mientras que un 9% expresó lo contrario. Sin embargo del 91% que respondió afirmativamente un 32% expresó que hacen falta claridades. (Ver gráfico N° 51).

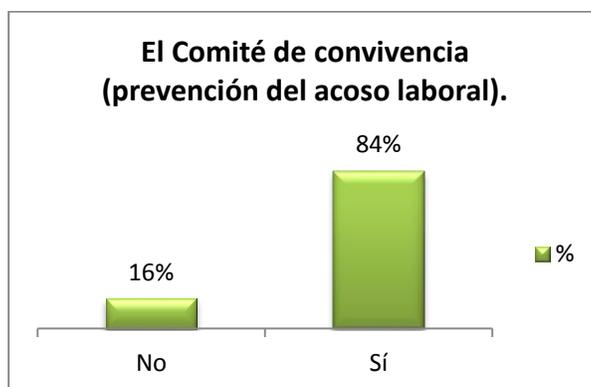
**Gráfico N° 51 COPASST**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Con relación a si se les había informado sobre el comité de convivencia (prevención del acoso laboral) el 84% respondió afirmativamente mientras que el 16% expresó que **no**. Pero el 28% del 84% de los trabajadores que respondieron que sí, manifestó que hacen falta claridades respecto al comité. (Ver gráfico N° 52).

**Gráfico N° 52 Comité de convivencia**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

En cuanto a cómo presenta una queja o sugerencia a la empresa (SQRF) se encontró que el 91% de los trabajadores expresaron que **sí** se les ha informado, mientras que un 9% dijo que **no**. Aunque el 9% del 91% que contestó afirmativamente manifestó que hacen falta claridades. (Ver gráfico N° 53).

**Gráfico N° 53 SQRF**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Respecto a si se les había informado acerca de la política de seguridad vial se encontró que el 67% se les ha informado, mientras que el 33% dijo lo contrario. Sin embargo del 67% que respondió afirmativamente el 59% manifiesta que hacen falta claridades. (Ver gráfico N° 54).

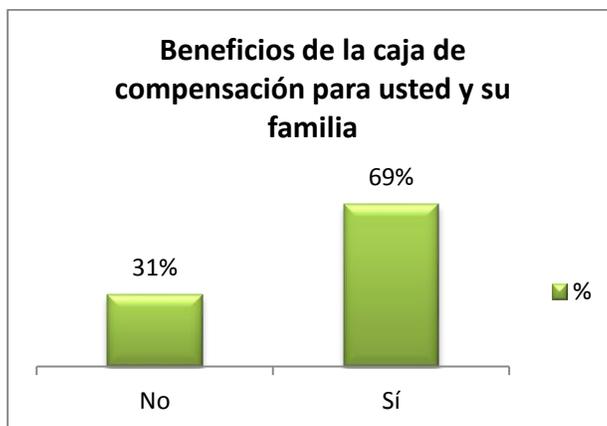
**Gráfico N° 54 Política de seguridad vial**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Al consultarles si conocían los beneficios de las caja de compensación para ellos y sus familias se encontró que un 69% **sí** los tiene, por el contrario el 31% **no** conoce los beneficios. Adicional a ello del 69% que sí los conoce el 21% expresa que les hacen falta claridades. (Ver gráfico N° 55).

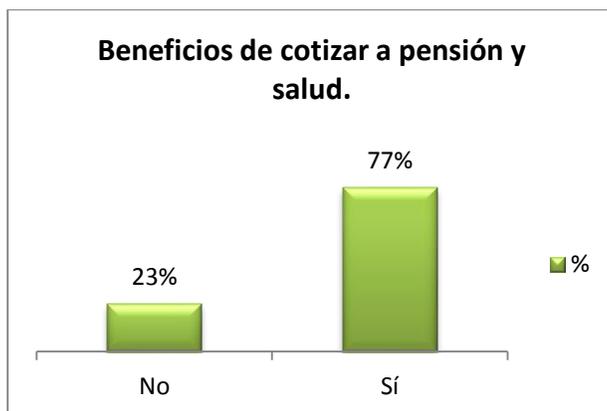
**Gráfico N° 55 Caja de compensación**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Con relación al conocimiento acerca de los beneficios de cotizar pensión y salud se encontró que un 77% **sí** los tiene, mientras que el 23% **no** los conoce. Aunque se halló que del 77% que afirmó conocerlos el 19% expresó que faltan claridades. (Ver gráfico N° 56)

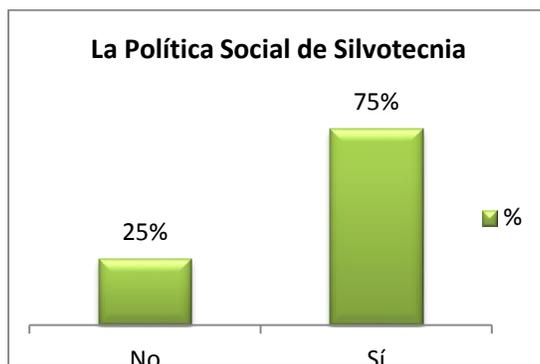
**Gráfico N° 56 Pensión y salud**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

En cuanto a si han recibido información sobre la Política Social de Silvotecnia el 75% expresó que **sí**, aunque el 16% de ellos dijo que hacen falta claridades. Por otra parte el 25% de los trabajadores manifestó que no se les ha informado. (Ver gráfico N° 57)

**Gráfico N° 57 Política Social**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Adicional a las preguntas acerca de la información que debe brindarles la empresa a los trabajadores, se les consultó que si aceptarían empleo en otra empresa por el mismo o un salario más alto.

Respecto a la pregunta ¿si otra empresa le ofrece trabajo por el mismo salario que recibe en Silvotecnia, lo aceptaría?, el 92% de los trabajadores contestó que **no**, mientras que el 8% de ellos dijo que **sí**. (Ver gráfico N° 58)

**Gráfico N° 58 Empleo por igual salario**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Por otra parte en cuando a la pregunta ¿Si otra empresa le ofrece trabajo por un salario más alto que el que recibe en Silvotecnia, lo aceptaría?, el 56% respondió que **sí** lo aceptaría al contrario del 44% quienes expresaron que **no** lo harían. (Ver gráfico N° 59)

**Gráfico N° 59 Empleo por mayor salario**



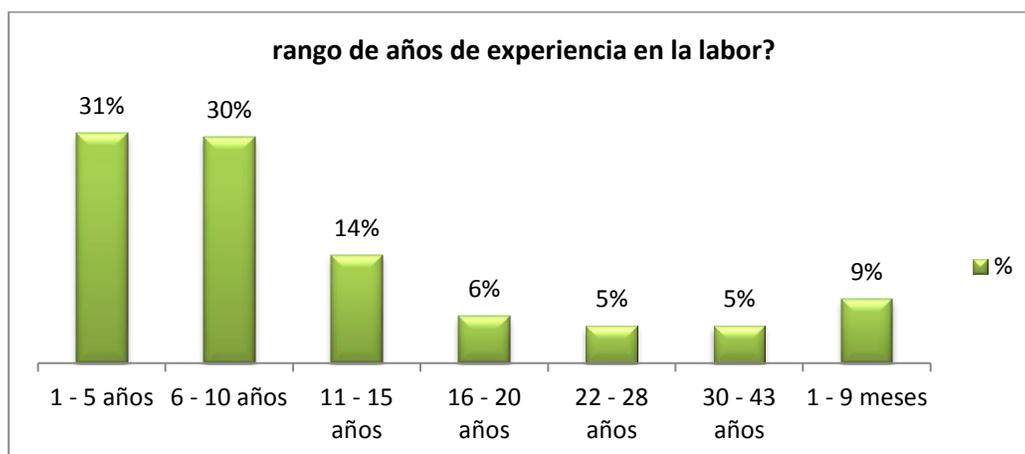
**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

#### **9.4.2. Información acerca de la experiencia laboral**

En este subcomponente se le pregunta al trabajador acerca de los años de experiencia, si ha trabajado en oficios diferentes a los forestales, en qué meses del año realiza trabajos forestales, entre otras preguntas de carácter intralaboral.

Al preguntarles sobre los años de experiencia en las labores que realizan se halló que el 31% de los trabajadores cuentan entre uno a cinco años, seguido por el 30% que tiene entre seis a diez años, luego se encuentra el 14% que tienen entre once a quince años de experiencia; mientras que el 9% cuenta de uno a nueve meses de experiencia, por otra parte el 6% tiene de dieciséis a veinte años y por último entre los años veintidós a veintiocho está el 5% al igual que los que cuentan entre treinta a cuarenta y tres años de experiencia en la labor que realizan. (Ver gráfico N° 60)

Gráfico N° 60 Años de experiencia



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Al preguntarles si han trabajado en labores diferentes a las forestales se halló que el 87% de los trabajadores de la empresa **sí** tiene experiencia en otros sectores económicos, al contrario del 13% quienes manifestaron que **no** han trabajado en labores diferentes a las forestales. (Ver gráfico N° 61)

Gráfico N° 61 Otras experiencias laborales



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Entre las labores que han desarrollado los trabajadores de la empresa se encontró que el 29% ha trabajado en construcción, seguido por el 25% en agricultura, el 21% en ganadería, el 18% en oficios varios, el 16% en diferentes sectores económicos, el 12% han sido comerciantes y entre el 6% al 1% han laborado en minería, fincas, labores administrativas, ebanistería, en vías y conductores. (Ver gráfico N° 62)

Gráfico N° 62 Oficios en los que han trabajado



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Respecto a cómo se enteraron de la oferta laboral en Silvotecnia S.A.S. se encontró que en su mayoría, es decir un 88% ha sido por medio de referidos, un 5% ha sido contactado directamente por la empresa, el otro 5% se ha enterado por medio web y un 2% por sustitución patronal. (Ver gráfico N° 63)

Gráfico N° 63 Oferta laboral



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

En cuanto a los meses en los que realizan labores forestales se encontró que en su mayoría los trabajadores trabajan todos los meses del año a excepción de un 3% que no lo hace en enero, un 4% dividido en febrero y marzo, finalmente un 1% que prefiere no trabajar en diciembre. (Ver tabla N° 10)

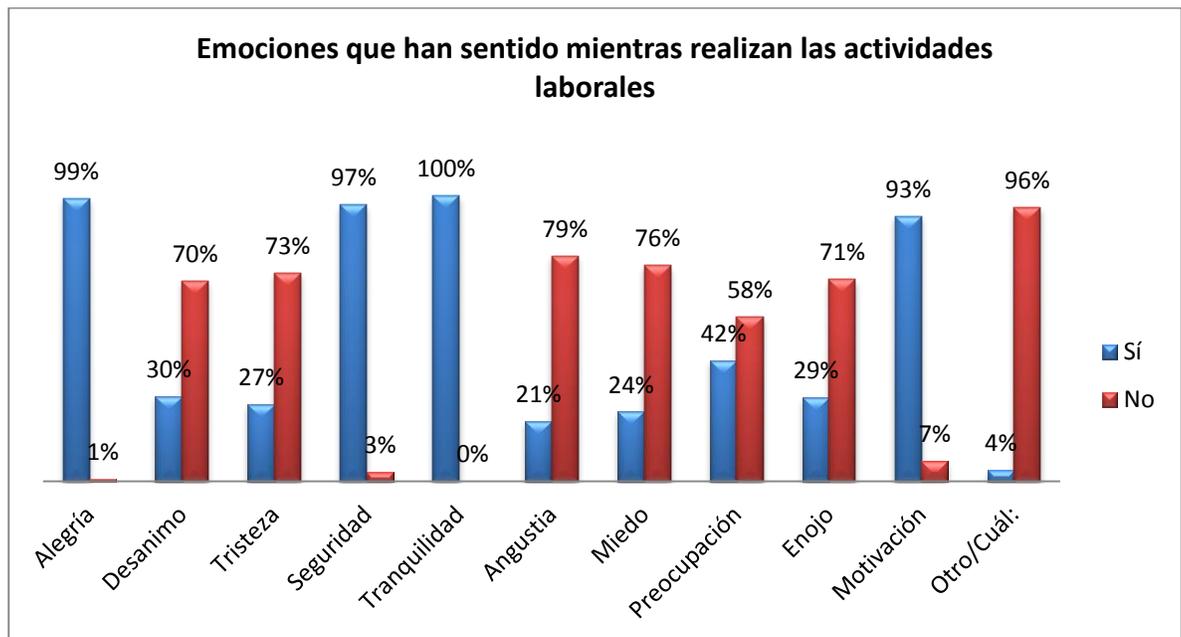
**Tabla 10 Meses de labores forestales**

¿En qué meses del año realiza trabajos forestales?	Sí	No
<b>Enero</b>	97%	3%
<b>Febrero</b>	98%	2%
<b>Marzo</b>	98%	2%
<b>Abril</b>	100%	0%
<b>Mayo</b>	100%	0%
<b>Junio</b>	100%	0%
<b>Julio</b>	100%	0%
<b>Agosto</b>	100%	0%
<b>Septiembre</b>	100%	0%
<b>Octubre</b>	100%	0%
<b>Noviembre</b>	100%	0%
<b>Diciembre</b>	99%	1%

**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Con relación a las emociones se halló que el 100% de los trabajadores han sentido tranquilidad, el 99% alegría, el 97% seguridad y el 93% motivación, ahora bien respecto a las emociones que dan cuenta de un posible malestar del trabajador se encontró que el 42% ha sentido preocupación, el 30% desánimo, el 29% enojo, el 27% tristeza, el 24% miedo, el 21% angustia y un 4% ha sentido otras emociones como estrés, aburrición, amor, desasosiego, disposición, emoción, fraternidad, pereza y satisfacción. (Ver gráfico N° 64)

Gráfico N° 64 Emociones



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Además de lo anterior a los trabajadores se les preguntó si durante el tiempo que ha trabajado en Silvotecnia S.A.S. ha tenido y reportado accidentes de trabajo, a lo cual el 82% respondió que **no** ha tenido ni ha reportado accidentes de trabajo a diferencia de un 18% que **sí** los ha tenido. (Ver gráfico N° 65)

Gráfico N° 65 Accidentes de trabajo



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

### 9.5. Información extralaboral

En la quinta parte de la encuesta se indago por los aspectos extralaborales de los trabajadores, preguntas tales como la zona de la vivienda de sus familias, si tiene buena comunicación con las personas cercanas, si se comunican frecuentemente con sus familias, entre otras. Es importante aclarar que este apartado cuenta con tres preguntas cualitativas las cuales serán analizadas más adelante.

Al preguntarles si la zona donde vive la familia es segura el 90% respondió que **siempre**, el 7% **a veces** y el 4% consideran que **nunca** es segura la zona. (Ver gráfico N° 66)

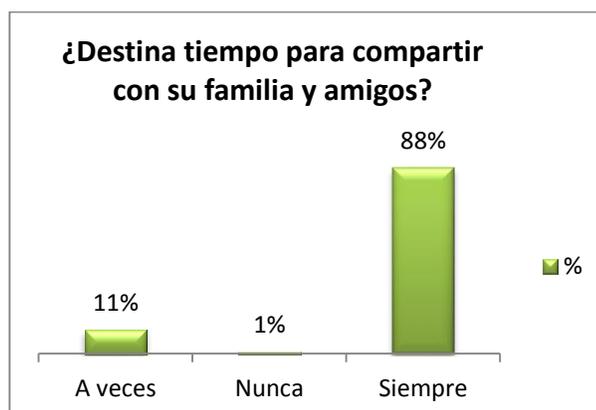
Gráfico N° 66 Zona de la vivienda (Familia)



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Con relación a si destinan tiempo para compartir con su familia y amigos el 88% respondió que **siempre** lo hace, el 11% **a veces** y el 1% **nunca**. (Ver gráfico N° 67)

Gráfico N° 67 Tiempo en familia



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Respecto a si tienen buena comunicación con las personas cercanas se encontró que el 98% **siempre** lo hace mientras que el 2% **a veces** lo hace. (Ver gráfico N° 68)

Gráfico N° 68 Comunicación con personas cercanas



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Se les consultó si cuentan con el apoyo de su familia cuando tiene dificultades, el 95% expresó que **siempre** lo hacen, el 3% dijo que **a veces** y sólo el 1% respondió que **nunca** lo hacía. (Ver gráfico N° 69)

Gráfico N° 69 ¿Cuenta con su familia?



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Con respecto si los problemas familiares los resuelven discutiendo el 94% respondió que **nunca** lo hacen mientras que un 6% **a veces** lo hace. (Ver gráfico N° 70)

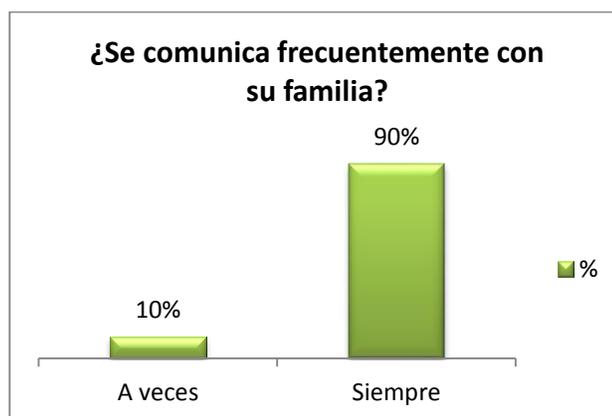
Gráfico N° 70 Los problemas familiares



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Con relación a la pregunta ¿se comunican frecuentemente con su familia?, el 90% expresó que **siempre** lo hace, mientras que un 10% dijo que **a veces**. (Ver gráfico N° 71).

Gráfico N° 71 Comunicación con la familia



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Adicional a las anteriores preguntas, se les consultó si el dinero que ganan todos en el hogar es suficiente para cubrir los gastos familiares, el 55% manifestó que **siempre** lo es, el 36% considera que **a veces** mientras que el 9% dijo que **nunca** es suficiente. (Ver gráfico N° 72).

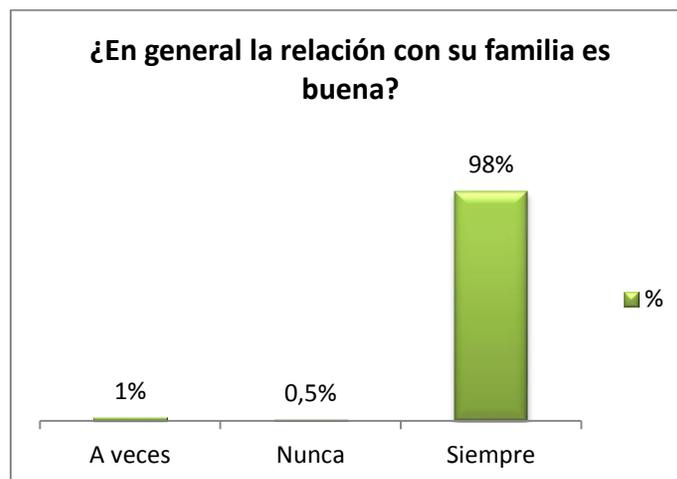
Gráfico N° 72 El dinero en el hogar



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Finalmente se les consultó si la relación con su familia era buena, el 98% de los trabajadores considera que **siempre** lo es mientras que un 1% dice que **a veces** es buena; por otra parte sólo una persona contestó que **nunca**. (Ver gráfico N° 73).

**Gráfico N° 73 Relación con la familia**



**Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.**

En cuanto a los días en los que consume alcohol y cigarrillo se encontró que el 68% de los trabajadores consume licor los sábados, el 7% los domingos y el 1% los viernes (Ver tabla N° 11); por otra parte se halló que el 18% de los trabajadores consume cigarrillo todos los días de la semana (Ver tabla N° 12).

**Tabla 11 Consumo de alcohol**

Días en los que consumen alcohol	Sí	No
<b>Lunes</b>	0%	100%
<b>Martes</b>	0%	100%
<b>Miércoles</b>	0%	100%
<b>Jueves</b>	0%	100%
<b>Viernes</b>	1%	99%
<b>Sábado</b>	68%	32%
<b>Domingo</b>	7%	93%

**Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.**

**Tabla 12 Consumo de cigarrillo**

Días en los que consumen cigarrillo	Sí	No
<b>Lunes</b>	18%	82%
<b>Martes</b>	18%	82%
<b>Miércoles</b>	18%	82%
<b>Jueves</b>	18%	82%
<b>Viernes</b>	18%	82%
<b>Sábado</b>	18%	82%
<b>Domingo</b>	18%	82%

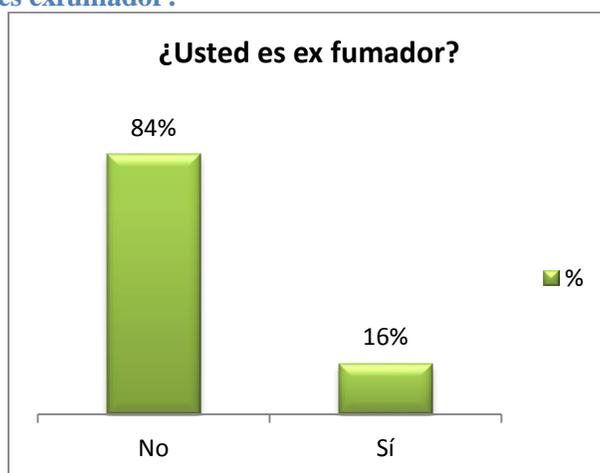
**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

### 9.6.Promoción y prevención del consumo de sustancias psicoactivas

En sexto y último apartado de la encuesta se le preguntó a los trabajadores acerca del consumo de sustancias psicoactivas, visitas al médico y si en la actualidad tenía deudas.

Con relación a la pregunta ¿Usted es ex fumador? Se encontró que el 84% de los trabajadores **no** son ex fumadores, mientras que el 16% **sí** lo es. (Ver gráfico N° 74).

**Gráfico N° 74 ¿Usted es exfumador?**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

En cuanto la pregunta ¿ha sentido últimamente que debe beber menos? El 57% de los trabajadores dijo que **no**, mientras que el 43% afirma que **sí** ha sentido que debe consumir menos alcohol. (Ver gráfico N° 75).

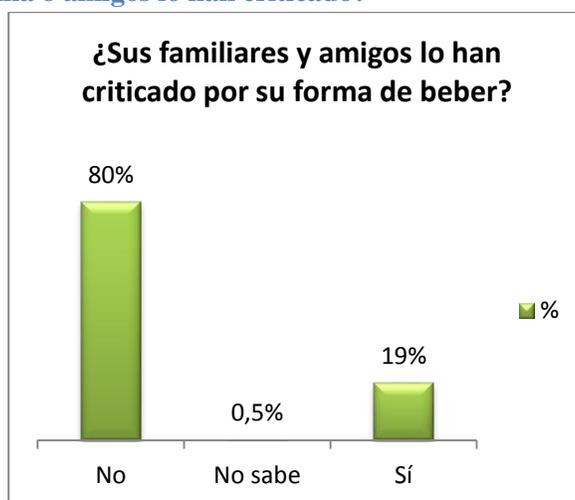
**Gráfico N° 75 Ha sentido que debe consumir menos licor**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Respecto a la pregunta ¿Sus familiares y amigos lo han criticado por su forma de beber?, el 80% respondió que **no**, el 19% expresó que **sí**, sólo una persona manifestó que no sabía. (Ver gráfico N° 76).

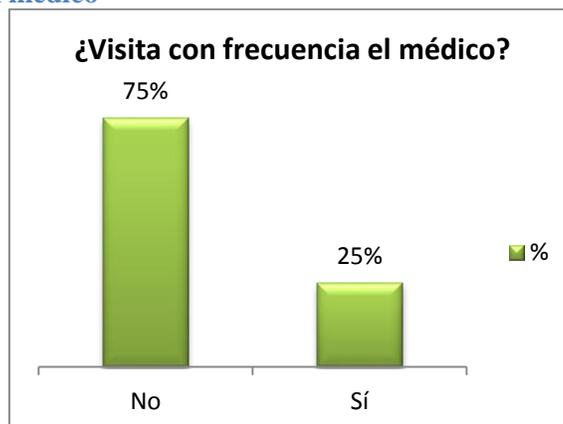
**Gráfico N° 76 ¿Su familia o amigos lo han criticado?**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Además de las preguntas anteriores se les consultó si visitaban con frecuencia el médico, a lo cual el 75% de los trabajadores respondió que **no**, mientras que el 25% **sí** lo hace. (Ver gráfico N° 77).

**Gráfico N° 77 Visitas al médico**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

Con relación a la pregunta ¿Tiene deudas en la actualidad?, se encontró que el 54% de los trabajadores **no** tiene, mientras que el 46% **sí** tiene deudas actualmente. (Ver gráfico N° 78).

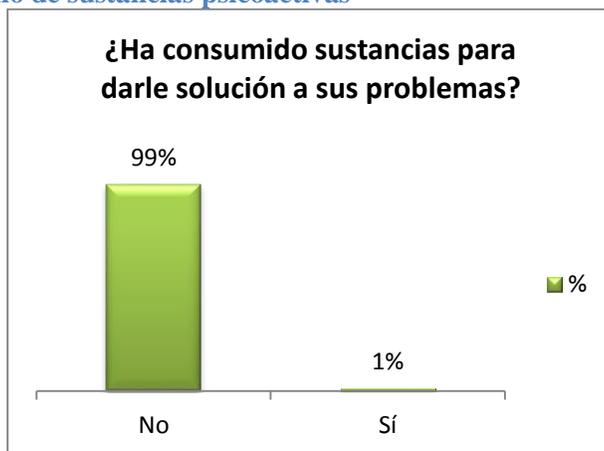
**Gráfico N° 78 ¿Tiene deudas en la actualidad?**



**Fuente:** elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.

En cuanto al consumo de sustancias psicoactivas para darle solución a los problemas se encontró que un 99% de los trabajadores **no** lo ha hecho por el contrario el 1% **sí** las ha consumido. (Ver gráfico N° 79).

**Gráfico N° 79 Consumo de sustancias psicoactivas**



**Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.**

### 9.7.Análisis

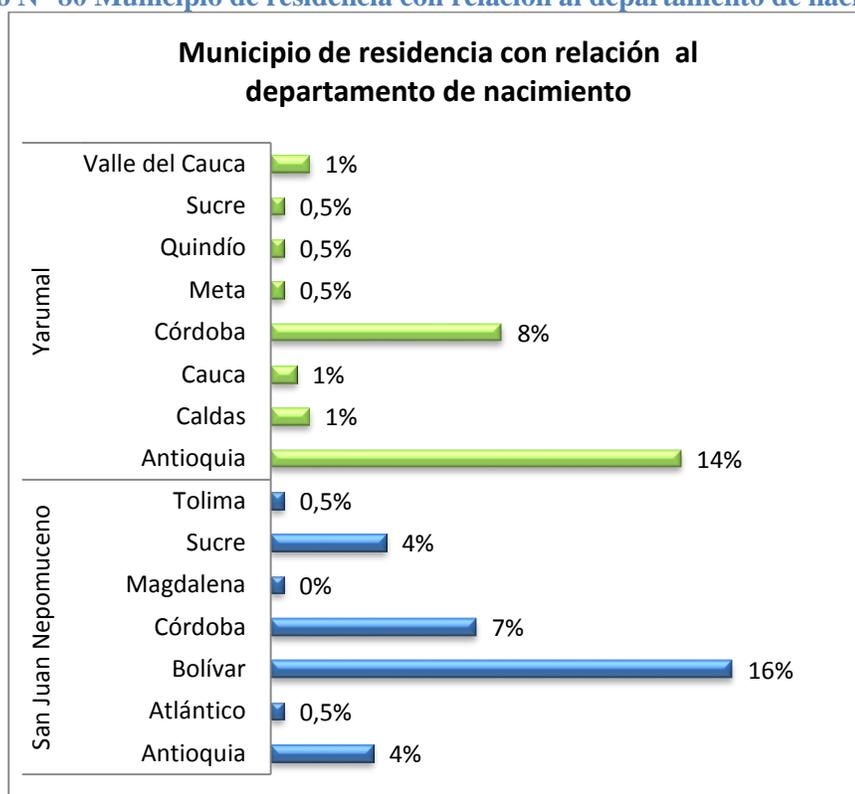
El análisis se da de acuerdo a lo especificado en los objetivos general y específicos, de la siguiente forma:

Primeramente se hará una descripción de las principales características sociodemográficas del personal que labora en la empresa; seguidamente se dará cuenta de las condiciones intralaborales y extralaborales de los mismos y por último se hablara acerca de las motivaciones y necesidades de los trabajadores de Silvotecnia S.A.S.

### 9.7.1. Descripción de las condiciones sociales y demográficas

Durante el acercamiento por medio de la encuesta a los trabajadores de Silvotecnia S.A.S. se encontró entre las principales características sociodemográficas que la mayoría de las personas que hacen parte de la empresa pertenecen al departamento de Antioquia, sin embargo al observar con más detenimiento se puede identificar que entre Bolívar y Córdoba la cantidad de trabajadores que son de esos departamentos aumenta, lo que indica que la población que predomina en la empresa es de la zona “costera”; lo cual, es importante tener presente, puesto que las personas construyen sus significados de acuerdo al contexto de donde son, según Tomas Austin “el contexto en que viven y nos desenvolvemos los seres humanos nos proporcionan conjuntos de significados que usamos constante y cotidianamente, pero asociándolos de la forma en que nos permita comunicarnos mejor, de esa manera y como compartimos los mismos contextos significantes podemos entender lo que nos dicen los demás; contrariamente, cuando intentamos comunicarnos o interactuar con personas que no compartimos los mismos contextos significantes, se crean malentendidos, confusiones y hasta conflictos.” (Millán, 2000, pág. 10). Lo anterior es importante tenerlo presente, debido a que en Silvotecnia S.A.S. se cuentan con campamentos en donde vive el 79% de los trabajadores, adicional a ello las personas son de diferentes lugares del país, es decir que tiene diversas costumbres y significantes, que al no tenerse presentes pueden afectar las dinámicas relacionales dentro de los campamentos incidiendo en las actividades que lo trabajadores desarrollan en los lotes. En cuanto a los municipios que más tienen trabajadores en campamentos son San Juan Nepomuceno con el 32% y en Yarumal con el 19%, en cada uno de ellos se puede observar la variedad de lugares de proveniencia de los trabajadores, como Antioquia, Atlántico, Bolívar, Córdoba, Magdalena, Sucre, Tolima, Caldas, Cauca, Meta, Quindío y Valle del Cauca. (Ver gráfico N° 80).

**Gráfico N° 80 Municipio de residencia con relación al departamento de nacimiento**



**Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas.**

Con relación al rango de edades se logró identificar que los mayores porcentajes se ubican entre las personas que tienen veintiocho a cuarenta y siete años, además se analizó el índice de educación con relación a la edad, el cual permitió ver que la población dentro de la empresa con menor índice de escolaridad se encuentra en las edades ya mencionadas, - sólo el 13% ha culminado la primaria y otro 13% ha cursado completamente el bachillerato-, es decir que el 38% de los trabajadores no han contado con una educación que les permita mejorar su calidad de vida, ya que “el proceso de alfabetización influye favorablemente en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas (además la educación es un) instrumento que derriba los obstáculos sociales y económicos que existen en la sociedad y (permite) alcanzar las libertades humanas (por otra parte) un sujeto educado accede a reconocer e invocar sus derechos legales, fortalece sus habilidades sociales que le permiten tomar decisiones responsables ante los diferentes factores que pueden poner en riesgo su vida.” (De Vincezi & Tudesco, 2009, pág. 1), adicional a esto la

UNESCO en el Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2016, afirma que los “beneficios que acarrea terminar la enseñanza primaria y secundaria son importantes, no solo para las personas, sino para sus familias, comunidades y centros de trabajo. Las mujeres y los hombres más instruidos suelen tener más conciencia ecológica, ser más resilientes a los efectos del cambio climático, más productivos y generadores de ingresos y es más probable que lleven vidas saludables, estén comprometidos políticamente y que ejerzan el control de sus vidas.” (Benavot, 2016, pág. 33); Sin embargo, a pesar de que el 38% de los trabajadores de la empresa no ha contado con una educación continua, el 89% sabe escribir y leer, es claro que algunos con mayor fluidez que otros, mientras que un 11% de ellos no saben hacerlo, lo que al igual que la ausencia o presencia de la educación influye en el crecimiento personal y profesional y por ende en la calidad de vida de las personas.

Por otra parte, en cuanto a los trabajadores que son cabeza de familia se pudo observar que en su mayoría son los hombres quienes cumplen este rol en el hogar, esto teniendo presente que la gran parte de la población de la empresa es de género masculino, sin embargo también se pudo ver que de las mujeres que hacen parte de Silvotecnia S.A.S. más de la mitad tienen esta misma responsabilidad; es importante resaltar que las personas que son cabezas de familia tienen mayores responsabilidades en cuanto al hogar, lo cual en muchos casos aumenta los sentimientos de angustia y estrés causados por diferentes situaciones ya sean económicas o sociales, esto no sólo afecta las labores en la empresa sino también el relacionamiento con la familia, amigos, con los compañeros de trabajo y los supervisores y por supuesto a quién principalmente afecta es al trabajador. Ahora bien respecto al 79% de las personas que viven en campamentos el 73% son cabezas de hogar, esto quiere decir que este 73% de los trabajadores se ven en la obligación de estar la mayor parte del año alejados de sus familias y amigos, lo que influye directamente en las dinámicas y roles al interior de la familia.

Se consultó por quiénes habían sido víctimas de desplazamiento y se encontró que el 41% de los trabajadores han vivido esta situación, de estas personas el 6% son

afrocolombianos, el 4% son indígenas y un 90% son personas que no se identificaron con ningún grupo étnico, en cuanto al género de ese 41%, el 92% son hombres y el 8% son mujeres; lo anterior indica que casi la mitad de la población que hace parte de la empresa ha sido desplazada, cabe aclarar que en Colombia según la Ley 387 de 1997, en el Artículo 1 “es desplazado toda persona que se ha visto forzada a migrar dentro del territorio nacional abandonando su localidad de residencia o actividades económicas habituales, porque su vida, su integridad física, su seguridad o libertad personales han sido vulneradas o se encuentran directamente amenazadas con ocasión de cualquiera de las siguientes situaciones: conflicto armado interno; disturbios y tensiones interiores, violencia generalizada, violaciones masivas de los Derechos Humanos, infracciones al Derecho Internacional humanitario u otras circunstancias emanadas de las situaciones anteriores que puedan alterar drásticamente el orden público” (Pág. 1), las situaciones que nombra el artículo son algunas de las que han vivenciado los trabajadores de la empresa, estas al igual que el acceso o no a la educación también influyen en el modo de pensar y comportarse de las personas, incluso muchas de ellas tienen secuelas entorno a la situación vivida, por ello es vital que dentro de la empresa se visibilice esta situación.

Ahora bien en cuanto a la residencia actual de los trabajadores se halló que el 18% vive con su familia, solo el 3% vive de manera independiente y como se ha mencionado el 79% vive en los campamentos de la empresa; del 21% de las personas que no viven en campamentos, el 12% viven en casas arrendadas y el 9% restante tiene casa propia; con relación al estrato de la vivienda, de ese 21% de trabajadores el 9% está en el estrato 2, el 5% en estrato 3 y un 2% no tiene conocimiento de cuál es el estrato de su vivienda. Al analizar la zona en la que viven los trabajadores de la empresa, la mayoría, es decir un 73% se encuentra en la zona rural y sólo un 27% vive en la zona urbana, es importante tener presente que no todas las personas que se encuentran en campamentos están en zona rural, es decir que del 79% de los trabajadores que se encuentran en campamentos el 92% se encuentran en zona rural mientras que el 35% en zona urbana. Por otra parte los campamentos que cuentan con mayor personal son el Hobo, Manotas, Río grande; seguido por la Sonadora; luego se puede observar que en cantidad continúan los Loros, Posadas y

Singapur y por último la Mariela y Colorados; los campamentos que tienen menos trabajadores son Potosí, Félix Barrios, Guasimo, casa de servicios, Morelia, oficina Orellana, oficina San Juan Nepomuceno, oficina Vegachí y oficina de interventoría EPM.

Al observar los servicios a los que tiene acceso los trabajadores, se logró identificar que sólo el 35% tiene agua potable, mientras que de las personas que se encuentran en campamentos el 64% no cuentan con dicho recurso, lo que quiere decir que este 64% tiene más posibilidades de contraer enfermedades a causa del agua, según la Organización Mundial de la Salud, “los riesgos para la salud relacionados con el agua de consumo más comunes y extendidos son las enfermedades infecciosas ocasionadas por agentes patógenos como bacterias, virus y parásitos (por ejemplo, protozoos y helmintos)” (OMS, pág. 117); por otra parte sólo el 33% de los empleados cuenta con alcantarillado mientras que el 55% que no lo tiene, sí cuenta con pozo séptico, sin embargo el manejo de este no es el adecuado, también se halló que hay un 12% que no tiene ni alcantarillado ni pozo séptico. En cuanto al acceso a energía eléctrica el 50% de los trabajadores cuenta con ella mientras que un 44% tiene una planta eléctrica, la cual no funciona las 24 horas del día, sólo es encendida una o dos horas en la noche para que los trabajadores puedan cargar sus celulares, al igual que la ausencia de agua potable, el no contar con energía también trae efectos en la salud puesto que la conservación de los alimentos no es la indicada, además “las poblaciones con alto consumo de carnes conservadas (con nitritos, ahumados, curados y salazones) tienen mayor incidencia de algunos cánceres digestivos” (Macías, Guerrero, Prado, Hernández, & Muñoz, pág. 230). Por otro lado hay un 6% de los empleados que no cuentan ni con energía eléctrica, ni con planta eléctrica.

En cuanto a la recolección de basuras se pueden observar que los trabajadores cuentan con diferentes formas para el manejo de los residuos, entre ellas se encontró que un 36% tiene recolección de basuras por parte de una empresa encargada de ello; un 4% sólo cuenta con un pozo de depósito, pero el manejo de este no es el indicado, ya que todos los residuos van a este lugar sin una debida separación previa, además tampoco cuentan con extractores de gases; también se halló que un 60% cuenta con Recolección de basuras y con pozo de depósito, con relación a la recolección de basuras consiste en recoger los residuos

que hayan en los campamentos y luego sacarlos a los lugares más cercanos en dónde pueda ir la empresa encargada de hacer el debido proceso, sin embargo al igual que las personas que sólo cuentan con pozo de depósito el manejo de este no es el adecuado.

Por otro lado al consultarle por el acceso a centros de salud se halló que sólo un 41% tiene acceso a esto mientras que el 59% no cuenta con centros de salud cercanos, lo cual es alarmante, puesto que un alto porcentaje de los trabajadores se encuentra en un situación vulnerable con relación a la salud, adicional a ello el encontrarse lejanos a las entidades que les permitan acceder a servicios de salud aporta al hecho que haya un mayor descuido de sí mismos o automedicaciones.

También se les indagó respecto al acceso a las escuelas y se encontró que sólo un 49% tiene facilidad para llegar a ellas, mientras que el 51% de los trabajadores no cuentan con ello, es importante aclarar que del 100% de las personas que se encuentran en campamentos el 64% no tiene acceso a escuela pero el 36% sí; como se expuso anteriormente el acceso o no a la educación afecta significativamente el proyecto de vida de una persona, su estabilidad económica y su calidad de vida.

Con relación al internet o plan de datos se halló que el 26% de la población de la empresa cuenta con ellos, de las personas que se encuentran en campamentos sólo el 11% tiene este servicio; la ausencia de este puede afectar la comunicación con sus familiares puesto que la mayoría de ellos se encuentran en campamentos, los cuales se ubican lejos de sus familias. Por otra parte, en cuanto al servicio de gas se encontró que el 64% de los trabajadores cuenta con este, mientras que el 36% que no lo tiene emplea la leña.

Respecto a los electrodomésticos con los que cuentan los trabajadores de la empresa se encontró que el 91% tiene televisor pero sólo el 89% tiene televisión por cable, el 11% restante tiene antenas domesticas o UHF (siglas del inglés Ultra High Frequency - frecuencia ultra alta); sólo el 23% tiene computador; el 32% cuenta con una nevera esto a causa de que algunos no tienen energía eléctrica y la planta eléctrica con la que otros trabajadores cuentan no puede con el voltaje de una nevera, lo que afecta la conservación de alimentos. En cuanto a lavadoras y calentador de agua se halló que el 18% de los

empleados cuentan con estos; con equipo de sonido un 12%; con horno microondas el 13%; sólo el 11% tiene teléfono fijo, esto a causa de que la mayoría de las personas se encuentran en zonas rurales y en campamentos en donde no se cuenta con este electrodoméstico, pero la mayoría de ellos, es decir un 95% sí tiene un celular, por otra parte se encontró que sólo el 16% tiene dos celulares.

Con base a los datos anteriores se puede decir que un porcentaje alto de los trabajadores de la empresa viven en condiciones que pueden afectar la salud y bienestar de ellos, lo cual incide directamente en su calidad de vida y por ende en el resultado de sus labores diarias en el trabajo.

A continuación se dará cuenta de las principales características de la información familiar, la cual también hace parte de las características sociodemográficas de los trabajadores de Silvotecnía S.A.S. En cuanto al número de hijos, se encontró que el 27% no tiene y del 73% de las personas que sí tiene hijos el 23% tiene uno, el 19% dos, el 14% tres, los demás porcentajes son más bajos y dan cuenta de cuatro a ocho hijos. En cuanto al número de personas con las que viven el 23% vive con tres personas, entre dos y seis personas se encuentran el 58%, mientras el 9% vive con siete, ocho o nueve personas, por lo anterior se puede decir que en general, las familias de los trabajadores son numerosas, las cuales están integradas por tías, tíos, primos, primas, abuelos, padres, incluso amigos. Ahora bien, respecto a las personas que dependen económicamente del trabajador se pudo observar que el 44% se encarga de dos o tres personas; el 14% de una; el 13% de cuatro; el 10% no tiene personas que dependan económicamente de ellos; el 9% se encarga de cinco personas; el 6% de seis y el 2% de siete. Con relación al número de persona en situación de discapacidad se encontró que el 94% no tiene familiares en esta situación, un 5% tienen a una persona en dicha situación y sólo un trabajador tiene en su familia ocho personas en situación de discapacidad; la situación de discapacidad más común entre ellos fue la sordera.

Por otra parte al consultarles por el número de familiares dentro de la empresa se encontró que el 73% no tiene familia en Silvotecnía S.A.S. mientras que del 27% que sí

tiene, se halló que el 17% tiene uno, el 5% dos y un 1% tiene 12 familiares dentro de la empresa.

Dentro de la encuesta también se tuvo en cuenta el lugar de residencia de los familiares de los trabajadores de la empresa, puesto que es allí donde la mayoría vive cuando no se encuentran en los campamentos; al igual que el lugar de nacimiento se encontró que el departamento donde más viven es el de Antioquia con un 23%, seguido por Bolívar con un 21% y Córdoba con un 19%, como se puede observar la diferencia entre ellos no es muy alta, pero en los dos últimos departamentos se encuentran el 40% de las familias de los trabajadores; También se pudo observar que una parte de las familias, es decir el 38% vive en veredas o corregimientos y la otra parte, el 41% vive en barrios de la zona urbana; en cuanto a si la casa donde viven es propia, arrendada o de un familiar, se halló que el 55% tiene casa propia, el 12% está en una casa arrendada y el 10% vive en la casa de un familiar, sin embargo se encontró que un 1% viven en uno de los campamentos de la empresa y otro 1% cuida una finca y allí habitan. Con relación al estrato, el 51% de las familias están en el uno, el 14% no sabe que estrato tiene, el 7% en el dos, el 4% en el tres, y un 1% vive en campamento y otro 1% tiene estrato cero; es importante aclarar que el 22% restante vive permanentemente con el trabajador por lo cual la información concerniente a ellos ya se ha mencionado al dar cuenta de las condiciones de vivienda del empleado.

Con relación a los servicios a los cuales tienen acceso se halló que el 51% de las familias de los trabajadores cuenta con agua potable, lo que nos indica que el 49% de ellas está en riesgos de contraer enfermedades a causa del agua que no es apta para el consumo; sólo el 33% tiene alcantarillado, es decir que el 67% de las familias no cuenta con un sistema de transporte y tratamiento de las agua residuales lo que puede generar problemas sanitarios y enfermedades en las poblaciones que viven en estos lugares. Respecto a la recolección de basuras únicamente el 49% cuenta con este servicio, lo cual incide en la salud de las familias afectando el medio ambiente, puesto que la disposición de las basuras no es la indicada; por otra parte se encontró que el 73% de las familias tiene energía eléctrica, lo que indica que el 27% restante no tiene las mismas posibilidades de

conservación de sus alimentos, lo que puede finalizar afectando su salud y por ende su bienestar. En cuanto al acceso a centros de salud el 64% tiene facilidades para ello, mientras que el 36% de las familias no; también se halló que el 76% cuenta con escuelas cercanas, esto les brindan mayores posibilidades de acceder a la educación, sin embargo un 24% no tiene esta misma facilidad, lo que dificulta la garantía de este derecho. Por otro lado el 58% de las familias cuentan con gas en el domicilio, mientras que el 42% restante cocina con leña, respecto al servicio de internet o plan de datos se encontró que sólo el 14% cuenta con este.

Los porcentajes anteriores indican que las familias de los trabajadores se encuentran en condiciones que afectan su calidad de vida, lo cual incide en el bienestar de los empleados de la empresa, puesto que la familia es uno de los sistemas sociales al cual pertenecen las personas y todo lo que sucede con en este va a rebotar en el los integrantes de la misma; “Al concebir la familia como sistema social, el trabajador social entiende que todos sus miembros están interrelacionados de manera tal que si algo afecta a uno de ellos, a su vez afecta a todo el grupo familiar. Y esto se aplica tanto para las situaciones conflictivas, disfuncionales, como para las normales en cualquier momento.” (Guerrini, 2009, pág. 4)

Ahora bien, referente a los electrodomésticos con los cuales cuenta las familias se encontró que el 72% tiene televisor, de los cuales sólo el 44% tiene televisión por cable; el 11% tiene computador; el 58% tiene nevera, es importante tener presente que la ausencia de este electrodoméstico afecta la conservación de alimentos, lo cual generalmente no es beneficioso para la salud; el 50% tiene lavadora; el 37% tiene equipo de sonido; un 12% cuenta con horno microondas y sólo un 9% que en su mayoría son familias que viven en las zonas más frías de Antioquia y Caldas tiene calentador de agua.

## **9.7.2. Descripción de las condiciones intralaborales y extralaborales**

En el ejercicio de la identificación del perfil sociodemográfico y ocupacional de los trabajadores de Silvotecnia S.A.S. se hizo importante consultarles acerca de sus condiciones intralaborales y extralaborales, a continuación se dará cuenta de la información obtenida por medio de la encuesta implementada.

### ***9.7.2.1. Condiciones intralaborales***

Entre las preguntas que dan cuenta de las condiciones intralaborales se tienen diez que expresan el riesgo psicosocial que tiene los trabajadores; nueve que consultan por la información que la empresa debe haber otorgado a los trabajadores; dos que indagan sobre la intención que tienen en seguir laborando en Silvotecnia S.A.S., tres que preguntan sobre la experiencia laboral, cinco de carácter cualitativo que dan cuenta de motivaciones y necesidades, una consulta sobre las emociones que más han sentido en sus jornadas de trabajo, otra que indaga sobre los meses que prefiere trabajar en la empresa y una última acerca sobre los accidentes que ha tenido y reportado.

Referente a las diez preguntas sobre los riesgos psicosociales se encontró que un 94% de los trabajadores sienten que sus compañeros los apoyan por lo cual su riesgo es bajo, mientras que el 6% siente que dicho apoyo se presenta sólo en ocasiones, lo que aumenta el riesgo psicosocial; el 91% expresan que en la empresa reconocen sus esfuerzos lo que indica que sienten que se está valorando la labor que hacen en pro de Silvotecnia, esto reduce el riesgo psicosocial, sin embargo hay un 9% que considera que sólo a veces son reconocidos sus esfuerzos y un 0.5% expresó que nunca lo hacen, esto indica que un 9% está en riesgo medio y un 0.5% en riesgo alto, al indagar porqué consideraron que no reconocen sus esfuerzos algunos trabajadores manifestaron que ellos sienten que eso sólo lo hacen con los roles más altos de la empresa. En cuanto así el jefe o supervisor les orienta adecuadamente en las labores a realizar el 96% contestó que siempre sucede, sólo el 3% manifestó que a veces se les orienta y un 1% considera que no se les da la orientación

adecuada, al igual que las preguntas anteriores el riesgo psicosocial al cual están expuestos en general es bajo, sin embargo es preciso que se mejore en cuanto al modo en que se está brindando la información de las labores a realizar por parte de los trabajadores, ya que una orientación brindada inadecuadamente puede generar un mal resultado en las labores.

Con respecto a si habían visto acoso laboral entre los compañeros se halló que el 93% nunca ha visto que esto suceda, un 5% manifestó que a veces se presenta y un 3% afirmó haberlo visto, se puede observar que en esta situación en general el riesgo es bajo, pero un 8% se encuentra en un riesgo medio-alto, esto es importante tenerlo presente puesto que, aunque es un porcentaje bajo sino se trabaja con respecto al tema estas cifras pueden aumentar ocasionando dificultades en el clima laboral y por ende afectando las labores que se llevan a cabo diariamente en la empresa, adicional a esto algunas de las personas que consideran que sí se presenta acoso laboral manifestaron que este se camufla en medio de las bromas.

Teniendo presente que la mayoría de los trabajadores de la empresa se encuentran viviendo en campamentos de la misma, se consultó si creían que era fácil convivir con personas que no conocían, a lo cual el 45% respondió que sí lo era, mientras que el 35% manifestó que a veces era fácil y el 20% expresó que nunca lo era, lo anterior muestra que la mayoría, es decir un 55% de los trabajadores se encuentran en un riesgo medio-alto en cuanto a esta situación; es preciso trabajar este tema puesto que la mayor parte del día los empleados pasan el tiempo entre ellos mismo y el considerar que no se conocen y aún que no es fácil convivir entre personas desconocidas aumenta el riesgo en cuanto a la convivencia tanto dentro de los lotes u oficinas como en los campamentos, lo cual termina incidiendo en las actividades que cotidianamente deben realizar dentro de la empresa.

En cuanto a si consideraban o no que la vivienda forestal o la casa donde vive fuese segura se encontró que el 88% siente que sí lo es; el 3% manifestó que a veces lo era y el 9% dijo que nunca, como se puede ver la mayoría se encuentra en un riesgo bajo, mientras que el 12% en riesgo medio-alto, sin embargo al indagar el porqué de dichas respuestas se identificó que algunos consideran inseguro el campamento debido a la infraestructura del

lugar, puesto que en unos campamentos la madera está podrida, entra la humedad o la lluvia, y faltan tejas; en el campamento el Hobo algunos trabajadores expresaban que no lo consideraban seguro porque no hay baños, duermen en hamacas a la intemperie y cuando llueve o hay vendavales el zinc y las carpas se mueven muy fuerte y pueden ser arrastrados por el viento.

Respecto a si consideraban que sus compañeros realizan un buen trabajo se halló que el 95% considera que sí lo hacen, mientras que sólo el 5% expresó que a veces sus compañeros realizan un buen trabajo; como se puede observar el riesgo es bajo, pero esto no quiere decir que no se debe reforzar en cuanto al tema, por el contrario el aportar positivamente a las dinámicas laborales de los trabajadores se puede lograr disminuir este 5% aumentando la calidad de las labores y el bienestar de los trabajadores. También se les indagó respecto a si sentían que la empresa se preocupaba por su bienestar a lo cual el 95% respondió que sí lo sentía mientras que un 5% expresó que a veces lo hacen y un 0.5% manifestó que nunca lo han hecho; es importante resaltar que al consultarle porqué consideraban que la empresa no se preocupaba por ellos manifestaron que hace falta más gestión humana, no preguntan si uno se encuentran bien o no y a algunos dijeron que les hace falta equipos de protección personal para hacer sus labores de campo.

Referente a si alguna vez se han sentido discriminados en la empresa, se halló que el 98% no se ha sentido de este modo, pero un 1% a veces ha sido discriminado y otro 1% siempre lo ha sentido; se puede observar que en general hay un riesgo bajo, sin embargo un 2% manifestó que si ha tenido que vivir esta situación, aunque es un porcentaje bajo es importante que se trabajen estos temas puesto que el pasarlos por desapercibidos puede ocasionar que se aumente el porcentaje que sufre esta situación y/o que se afecte la integridad de las personas. Por último se les preguntó si tenían buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, el 98% expresó que sí, al contrario de un 2% quienes expresaron que a veces tenían buenas relaciones con sus compañeros.

Por lo anterior se puede decir que en general el riesgo psicosocial intralaboral de los trabajadores de Silvotecnia S.A.S. en su mayoría es bajo; sin embargo se encuentran asuntos que son importantes precisar, como lo es el acoso laboral, la discriminación, el reconocimiento de las labores y la convivencia entre los trabajadores.

Acerca de la información y/o capacitaciones que la empresa debe haber otorgado a los trabajadores se logró identificar que en cuanto a cómo cuidar su salud y prevenir accidentes de trabajo el 95% respondió que sí se les ha informado, mientras que el 5% dijo que no. Sin embargo el 1% de las personas que respondieron afirmativamente expresó que faltan claridades en cuanto al tema, aunque son bajos los porcentajes que indican que hay desconocimientos o dudas frente al tema, es importante que permanentemente se esté instruyendo al personal de la empresa en cuanto a los riesgos que pueden tener, ya que esto aporta a la disminución de accidentes y/o enfermedades de trabajo; respecto a si se les ha informado acerca del reglamento interno de trabajo de Silvotecnia S.A.S. el 92% respondió afirmativamente mientras que el 8% restante expresó que no, pero de ese 92% un 20% considera que faltan claridades, es pertinente que se hagan las claridades concernientes al tema puesto que esto puede evitar sanciones que afecten las labores de la empresa y al trabajador. Al consultarles acerca del comité COPASST, se encontró que un 91% dijo que sí se les ha informado, a diferencia de un 9% que expresó lo contrario. Sin embargo del 91% que respondió afirmativamente el 32% manifestó que hacen falta claridades, es importante resaltar que una de las funciones de este comité es “proponer y participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986) , esto va de la mano con las actividades en caminadas al cuidado y prevención de accidentes de trabajo, por lo cual se hace relevante que se trabaje en cuanto al reconocimiento por parte de los trabajadores de este comité y de las funciones que desempeña.

Por otra parte, con relación a si se les ha informado sobre el comité de convivencia el 84% respondió afirmativamente, mientras que el 16% expresó lo contrario, aunque el 28% del 84% de los trabajadores que respondieron que sí se les ha informado, manifestó

que hacen falta claridades; este comité se constituye “como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo” (Resolución 652 de 2012), lo anterior se trae a colación puesto que como se expuso anteriormente dentro de la empresa se ha presentado acoso laboral, discriminación y para un 55% de los trabajadores a veces o nunca es fácil convivir con personas que no conocen, adicional a ello un alto porcentaje de los trabajadores viven en campamentos; por lo cual es pertinente e importante que se refuercen las acciones en cuanto al reconocimiento y las labores de dicho comité. En cuanto a cómo presentar una queja o sugerencia a la empresa (SQRF) se encontró que el 91% de los trabajadores expresaron que sí se les ha informado como hacerlo, mientras que un 9% dijo que no. Sin embargo, el 9% del 91% que contestó afirmativamente manifestó que hacen falta claridades. SQRF es un comité y a su vez un canal de comunicación por medio del cual se pueden reportar los casos de acoso laboral, situaciones que atenten contra la integridad psicosocial del trabajador y/o felicitaciones a la empresa, por esto y teniendo presente la información expresada en cuanto al comité de convivencia es necesario que se refuercen las labores referente al reconocimiento y potencialización de las actividades de este, ya que por medio de ellas se puede aportar a mejoras de convivencia dentro de Silvotecnia S.A.S.

Con relación a la política de seguridad vial se encontró que el 67% se les ha informado, mientras que el 33% expresó lo contrario. Sin embargo del 67% que respondió afirmativamente el 59% manifiesta que hacen falta claridades; como se puede observar en los porcentajes este tema es uno de los más débiles en cuanto al reconocimiento por parte de los trabajadores; la política de seguridad vial es “el compromiso de Silvotecnia con la Seguridad Vial, (que busca) prevenir la ocurrencia de accidentes que afecten la integridad física, mental y social de nuestros colaboradores y grupos de interés, por medio de la implementación de actividades y estrategias enfocadas a la promoción del autocuidado y manejo seguro en las vías.” (Silvotecnia S.A.S., Inducción Corporativa, 2016). Lo anterior da cuenta el porque es importante que los trabajadores de la empresa tengan claridad con respecto al tema. Al consultarles si conocían los beneficios de las cajas de compensación

para ellos y sus familias se encontró que un 69% sí los tiene, al contrario del 31% que afirma no conocerlos. Adicional a ello del 69% que sí los conoce el 21% expresa que les hacen falta claridades; es importante que la empresa les dé a conocer los servicios que les ofrece la caja de compensación, puesto que es ella quien aporta de los recursos que emplea el 4% equivalente al salario de cada trabajador para que este puede acceder a los beneficios que la caja de compensación les ofrece, los cuales pueden aportar al bienestar del empleado. Con relación al conocimiento acerca de los beneficios de cotizar pensión y salud se encontró que el 77% sí los tiene, mientras que el 23% no los conoce. Aunque se halló que del 77% que afirmó conocerlos el 19% expresó que faltan claridades, referente a este tema, se debe hacer un reforzamiento para que los trabajadores tengan el conocimiento necesario para identificar las garantías con las cuales cuenta. Por último, en cuanto a si han recibido información sobre la Política Social de Silvotecnia el 75% expresó que sí, sin embargo el 16% de ellos dijo que hacen falta claridades. Por otra parte el 25% de los trabajadores manifestó que no se les han informado, durante el acercamiento a ellos por medio de la encuesta se pudo observar que algunos de los empleados tienen conocimiento de esta política referente a su deber ser, sin embargo no la asocian con su nombre, otros por el contrario no sabían en qué consistía. Es importante aclarar que Silvotecnia S.A.S. tiene labores de plantación, mantenimiento, aprovechamiento en silvicultura, este tipo de labores tienen diferentes impactos, por lo cual es importante que los trabajadores conozcan a profundidad la Política Social, las cuales están asociadas a la responsabilidad social corporativa que tiene la empresa.

Al observar lo anterior se puede afirmar que es necesario reforzar las jornadas informativas con respecto a dichos temas, haciendo especial énfasis en los que se encuentran con un porcentaje más alto en faltas de claridades: la política de seguridad vial, el comité de seguridad y salud en el trabajo COPASST, comité de convivencia, reglamento interno, beneficios de la caja de compensación y la política de responsabilidad social corporativa.

Adicional a las preguntas acerca de la información que debe brindarles la empresa a los trabajadores, se les consultó que si aceptarían empleo en otra empresa por el mismo o un salario más alto y se encontró que el 92% de los trabajadores contestó que no aceptaría trabajo en otra empresa por el mismo salario que tiene en Silvotecnia S.A.S., mientras que el 8% de ellos dijo que sí, aclarando que sólo lo aceptarían si es cerca de sus familias, si es en su área de estudio, si tienen oportunidades de crecer dentro de la empresa y si tiene los mismos beneficios contractuales con los que cuenta en Silvotecnia S.A.S. Por otra parte en cuando a la pregunta ¿Si otra empresa le ofrece trabajo por un salario más alto que el que recibe en Silvotecnia, lo aceptaría?, el 56% respondió que sí lo aceptaría al contrario del 44% quienes expresaron que no lo harían, referente a las personas que contestaron afirmativamente, algunas expresaron que lo harían sólo si tienen un rol más alto, si el salario es muy alto, si los beneficios contractuales son los mismos o mayores y es cerca de sus familias. En General se puede afirmar que entre las razones por las cuales los empleados aceptarían trabajo en otra empresa no se encuentra la insatisfacción en Silvotecnia S.A.S.

Ahora bien con relación a la experiencia que tienen los trabajadores en las labores que desempeñan se halló que en cuanto a los años el 31% de ellos tiene entre uno a cinco años de experiencia, seguido por el 30% que tiene entre seis a diez años, luego se encuentra el 14% que tienen entre once a quince años; mientras que el 9% tiene de uno a nueve meses de experiencia, por otra parte el 6% tiene de dieciséis a veinte años y por último entre los años veintidós a veintiocho está el 5% al igual que los que cuentan entre treinta a cuarenta y tres años de experiencia específicamente en la labor que realizan en la empresa. Referente a la experiencia en labores diferentes a las forestales se halló que el 87% ha trabajado en otros sectores económicos, al contrario del 13% quienes siempre han estado en el área forestal; entre las labores que han desarrollado se encontró que el 29% ha trabajado en construcción, seguido por el 25% en agricultura, el 21% en ganadería, el 18% en oficios varios, el 16% en diferentes sectores económicos, el 12% han sido comerciantes y entre el 6% al 1% han laborado en minería, fincas, labores administrativas, ebanistería, en vías y

conductores; como se puede observar la construcción, agricultura y ganadería son las labores en las cuales los trabajadores de la empresa tienen más experiencia.

Por otra parte, respecto a cómo se enteraron de la oferta laboral de Silvotecnia S.A.S. se encontró que la mayoría, es decir un 88% se enteró por medio de referidos, un 5% ha sido contactado directamente por la empresa, el otro 5% se ha enterado por medio de la web y un 2% por sustitución patronal, esto quiere decir que al momento que la empresa inició el management de las tierras que administraba Guasimo en Llanos de Cuivá, algunas de las personas que trabajaban allí fueron contratados por Silvotecnia S.A.S.

Entre las preguntas que se realizaron a los trabajadores se hallaban unas de corte cualitativo como: ¿Qué es lo que más le gusta de trabajar en Silvotecnia S.A.S.?, ¿Hay algo de la empresa que le gustaría que cambie? ¿Qué temas le gustaría que se incluyeran en las capacitaciones, minutos por la vida y otros espacios de formación? ¿Normalmente a qué hora empieza su jornada de trabajo y a qué hora se va? ¿Durante el tiempo que ha trabajado en Silvotecnia ha tenido y reportado accidentes de trabajo?

Referente a la pregunta ¿Qué es lo que más le gusta de trabajar en Silvotecnia S.A.S.? Se encontró que la mayoría expresó que les gustan las actividades que realizan, la responsabilidad de la empresa con los salarios, la forma en como los tratan los supervisores y los ingenieros, el clima laboral, la seriedad que tiene la empresa con todos sus procesos, las oportunidades de ascenso, la flexibilidad que se tiene a la hora de solicitar permisos, es una empresa en la que se aprende constantemente, las relaciones con los compañeros, que se vive en campamentos, el buen trato en con todos los integrantes de la empresa, que hay apoyo laboral, la solidaridad, el compañerismo, el dinamismo que tiene Silvotecnia S.A.S., que es legal, que da beneficios al trabajador, la independencia para laboral, es una empresa que le ofrece prestaciones sociales, que pueden poner en práctica sus conocimientos profesionales, el trabajo es estable, tiene en cuenta al personal de trabajo, que suministran dotación, tiene estándares de calidad entorno al ambiente, algunos expresan que están trabajando en algo que estudiaron, es una empresa reconocida, organizada, que cumple

requisitos ambientales y sociales, no se sienten presionados en el trabajo, la calidad humana, la convivencia con los compañeros, la posibilidad de participar en proyectos de diferentes zonas del país, la preocupación por el bienestar por los trabajadores, la alimentación en los campamentos, los temas que se socializan en minutos por la vida, la forma en cómo se les orienta y que se sale a campo.

Con relación a la pregunta ¿Hay algo de la empresa que le gustaría que cambie?, gran parte de los trabajadores expresaron que: se debería aumentar la participación del personal en campo en actividades de formación, mejorar las condiciones de vivienda en los campamentos, que haya agua potable y energía constante en los campamentos, más seguridad y protección contra accidentes; que el uniforme para las personas encargadas de la manipulación de alimentos sea una sudadera, un delantal y un buzo para evitar quemaduras en los brazos; aumento del salario; incluir pausas activas, mejorar las condiciones de aseo en los campamentos, más cumplimiento con la dotación, mejoren la convivencia entre los trabajadores, Ingenieros y supervisores, mejorar las condiciones de los baños y de la dormida ya que es en hamacas, fijar horas exactas para las capacitaciones; que se realicen reuniones mensuales en donde se mencione cómo va la empresa y cómo pueden los trabajadores aportar a ella y además que se realicen entrevistas de seguimiento (encuestas); actividades de reconocimiento a la labor del trabajador, que se incluyan en las capacitaciones al personal administrativo, que se respeten los tiempos de la vacaciones y que se puedan tomar todas de seguido y uno parcializadas; mayor visita de los entes gerenciales en todos los sectores de trabajo, que den solución a las cosas que se ponen en el buzón de sugerencias; que la empresa mejore en las licitaciones, observar las condiciones para hacer un proyecto; “salario emocional” es decir incentivos para el personal a partir de la gestión humana; que los cambios de estructura se gestionen de una mejor forma, que se haga una gestión del cambio; que se definan más los roles y las funciones dentro de la empresa; que den apoyo para estudiar, facilitando un crédito, integraciones con los trabajadores y su familias, que se implemente la gestión humana; que den la posibilidad de conocer a los proveedores a las personas encargadas de labores relacionadas con ellos, que

se implementen áreas para el beneficio de la empresa; que vinculen a los practicantes, recreación (dinámicas entre compañeros).

Referente a la pregunta ¿Qué temas le gustaría que se incluyeran en las capacitaciones, minutos por la vida y otros espacios de formación?, la mayoría de los trabajadores expresaron que: más minutos por la vida y aclarar que son; actualizaciones técnicas en la parte forestal; aplicación de herbicidas y fumigaciones; seguridad y salud en el trabajo; sobre la ARL, COPASST, salud y comité de convivencia; Autocuidado, seguridad vial y estilos de vida saludables; administración de los recursos (dinero); manejo de maquinaria como motosierras, guadañas, tractores, entre otros; manejo del medio ambiente (fauna y flora); convivencia laboral y en los campamento, familiar y con los habitantes de las zonas donde se encuentran los proyectos; primero auxilios; cambios en el personal administrativos; crecimiento personal, liderazgo y PNL (programación neurolingüística); proyecto de vida; cuidar y preservar las herramientas e insumos de la empresa, inculcar el sentido de pertenencia por las cosas de la organización; cursos en alturas y manejo de cables; deberes y derechos de los trabajadores; el reconocimiento de especies faunísticas existentes en el proyecto; uso correcto del agua; manejo de residuos; reparación y mantenimiento de equipos; Excel (ofimática); charlas motivacionales; educación sexual; cotizaciones en pensión y salud; gestión financiera y finanzas; trabajo en equipo; utilización de la dotación; legalidad y nomina; manipulación de alimentos; sobre las labores que realiza la empresa; capacitaciones para ser supervisor; alfabetización (leer y escribir); más capacitaciones técnicas en planos, manejo de equipos con GPS y sistemas de información geográfica; principios de calidad y código de ética; orientación vocacional; prácticas para crecimiento de los árboles; profundizar cómo reportar accidentes; reforestación y construcción; sobre las actualizaciones de contabilidad; cumplimiento en el trabajo; manejo de personal, equipos y del tiempo; nutrición; seguridad vial; tolerancia y comunicación asertiva.

En cuanto a la pregunta ¿Normalmente a qué hora empieza su jornada de trabajo y a qué hora se va? Se halló que los horarios son muy variados, sin embargo las horas de

entrada oscilan entre las 6:00 a.m. y 7:30 a.m., algunos trabajadores entran a las 5:30 a.m. u 8:00 a.m. mientras que las personas encargadas de la manipulación de alimentos inician sus labores entre las 2:00 a.m. y 3:00 a.m., ahora bien la hora de salida en promedio es desde las 3:00 p.m. hasta las 5:00 p.m. a excepción de algunos trabajadores que manifestaron que terminaban labores entre las 7:00 p.m. y las 10:00 p.m.

Por último se encuentra la pregunta ¿Durante el tiempo que ha trabajado en Silvotecnia ha tenido y reportado accidentes de trabajo?, por medio de la cual se identificó que el 18% de los trabajadores sí ha tenido y reportado accidentes de trabajo, los más comunes fueron de riesgo mecánico (golpes, heridas, caídas y cortadas) y riesgo biológico (mordedura de serpiente y picaduras de avispas), teniendo presente lo anterior es preciso que se reafirmen las capacitaciones para evitar los accidentes de trabajo y de este modo contrarrestar impedimentos para ejecutar las labores diarias del trabajador.

En cuanto a los meses en los que realizan labores forestales se encontró que en su mayoría los empleados trabajan todos los meses del año a excepción de un 3% que no lo hace en enero, un 4% dividido en febrero y marzo, finalmente un 1% que prefiere no trabajar en diciembre a causa de las festividades de esta época.

Referente a las emociones se pudo observar que el 100% de los trabajadores han sentido tranquilidad, el 99% alegría, el 97% seguridad y el 93% motivación, lo cual indica que la mayoría de los trabajadores han tenido emociones positivas que aportan a su estabilidad y bienestar laboral; ahora bien respecto a las emociones que dan cuenta de un posible malestar del trabajador se encontró que el 42% ha sentido preocupación, al consultarle por ello expresaron que principalmente es por sus familias, la estabilidad laboral, esto a causa de los despidos que se dieron en la empresa; por las dificultades con los trabajadores; también se preocupan por los tiempos para cumplir las metas; por la ejecución de los planes y programas que tiene la empresa en SST; por la economía personal y familiar; por las responsabilidades que se tienen y la carga laboral; la convivencia que hay entre trabajadores; por las dificultades que se presentan con los trabajadores en las

EPS; por los flujos de caja; el acceso de los alimentos a los campamentos; el salario que devengan y la violencia que tiene presencia en la región. En cuanto al desánimo el 30% de los trabajadores se ha sentido así por las dificultades que se presentan y afectan el cumplimiento de las metas; por los equipos dañados; cuando a los trabajadores no les gusta la comida; por situaciones familiares y personales; por la rutina y el trabajo mecánico; problemas de convivencia; por los animales peligrosos que puedan encontrar en el trabajo; por la finalización del trabajo; porque a veces las cosas no le salen como espera; por enfermedades; problemas económicos; por el valor que paga la empresa por actividad; por las reclamaciones de los clientes que a veces no son pertinentes; por la carga laboral; el cumplimiento de metas; por el nuevo sistema y el nuevo plan de trabajo a seguir; por los incidentes y accidentes que ha tenido; forma en cómo se hicieron los cambios en la empresa puesto que ciertas cosas fueron impuestas; por estar alejados de la familia y por la carga laboral. Por otro lado el 29% se ha sentido enojado por: porque los trabajadores en ocasiones no cumplen las directrices; cuando las cosas no salen como se planean; cuando los trabajadores reniegan de la alimentación; por cuestiones personales y familiares; cuando los jefes o superiores se contradicen; por los incumplimientos de algunas personas de la empresa; incidentes o accidentes de trabajo; cuando los trabajadores no siguen las indicaciones; manejo del personal; por circunstancias en las cuales el trabajador hace malos manejos en ciertas líneas de funciones; por la convivencia entre compañeros; cuando realizan mal las actividades asignadas; cuando se presentan dificultades para el cumplimiento de las metas. El 27% ha sentido tristeza cuando las personas se descontrolan; por muerte de familiares; dificultades familiares y personales; porque el trabajo se está finalizando; por la soledad al estar lejos de sus familias y amigos; las charlas en ocasiones se exceden; por la rutina laboral; cuando se van las personas de la empresa, ya sea por terminación de contrato (laboral o de aprendizaje) o porque la persona desea irse; por la convivencia entre compañeros; porque el salario es bajo; El 24% ha sentido miedo a: situación psicológica de familiares; por el recorte de personal que se hizo en la empresa; por los grupos armados que se encuentran en las zonas donde se tiene algunas plantaciones (la seguridad social) y los posibles enfrentamientos que se puedan dar; a animales que se puedan encontrar; a equivocarse; a los cables de los estrobos; tormentas eléctricas o

desastres naturales; porque las cosas no salgan como se han planeado; por la finalización del trabajo en los proyectos; por la familia. El 21% ha tenido angustias por la situación psicológica de familiares; por el recorte de personal que se hicieron; por malos resultados en la labores dentro de la empresa; por el futuro económico; presión de las metas; por el manejo del salario de los trabajadores; por las fallas que se han tenido en las labores; dificultades familiares y personales; por las dificultades que se presentan con los trabajadores en las EPS; por los flujos de caja; por la carga laboral; por el nuevo sistema y el nuevo plan de trabajo a seguir; por la seguridad social; por el mal clima; por el reconocimiento de los clientes; y por último un 4% ha sentido otras emociones como estrés, aburrición, amor, desasosiego, disposición, emoción, fraternidad, pereza y satisfacción.

Lo anterior indica que si bien la mayoría de los trabajadores ha tenido emociones positivas, del 42% al 21% de ellos también han sentido emociones negativas por razones asociadas al trabajo y su vida personal y familiar; es importante tener presente que cada uno de los espacios en los cuales se encuentra una persona, puede identificarse como un sistema social y cuando hay una afectación en alguno de ellos, dicha situación afecta el desarrollo o el comportamiento de las personas en sus otros espacios sociales (incluido el laboral); por lo cual se hace pertinente, importante y necesario abordar las situaciones que desde la empresa son factibles de intervenir, puesto que las acciones que se den en pro del bienestar de los trabajadores van a reflejarse en las labores cotidianas de los mismos.

#### *9.7.2.2. Condiciones extralaborales*

Entre las preguntas sobre de las condiciones extralaborales se tienen ocho, que dan cuenta de algunos riesgos psicosociales que pueden tener los trabajadores; cuatro que consultan por las relaciones con sus familiares, las cosas que les gusta realizar y lo que les molesta y seis sobre promoción y prevención de consumo de sustancias psicoactivas.

Referente a las preguntas que dan cuenta de los posibles riesgos psicosociales de los trabajos se preguntó si consideraban que la zona donde vive la familia era segura, a lo cual el 90% respondió que siempre lo era; el 7% a veces y el 4% expresó que nunca es segura la zona donde se encuentra su familia, como se puede observar el 11% de la población de la empresa se encuentra en un riesgo psicosocial medio-alto, lo que puede aumentar las preocupaciones por sus familias, alterando el estado de ánimo de los mismos, lo cual incide positiva o negativamente en las labores que desarrollan en la empresa. En cuanto a la pregunta ¿destina tiempo para compartir con su familia y amigos? Se halló que el 88% de los trabajadores sí lo hace, mientras que el 11% a veces y el 1% nunca le dedica tiempo a sus familiares y amigos; se puede ver que el 88% se encuentra en un riesgo bajo, al contrario de un 12% en riesgo medio-alto, si bien la cantidad de persona es poca, es importante que se generen espacios, en los cuales los trabajadores se concienticen de la importancia del tiempo en familia y amigos tanto para ellos como para las relaciones interpersonales que llevan a cabo con dichas personas. Respecto a si ¿tienen buena comunicación con las personas cercanas? Se encontró que el 98% de las personas siempre las tiene, a diferencia de un 2% que expresa que esto sólo se da a veces; esta pregunta al contrario de las dos anteriores indica un riesgo medio más bajo, aunque es poco es pertinente tener presente que las falencias de la comunicación con los demás puede ocasionar dificultades en la convivencia de los trabajadores. Con relación a si cuentan con el apoyo de su familia cuando tienen dificultades, se encontró que el 95% siempre cuenta con ellos; el 3% a veces y el 1% dijo que nunca, como se puede observar el riesgo psicosocial presente en esta pregunta es bajo; también se les consultó si los problemas familiares los resolvían discutiendo, se encontró que el 94% nunca lo hace, mientras que un 6% a veces los resuelve de esa manera; lo anterior muestra que hay un riesgo psicosocial bajo, sin embargo es adecuado que se trabajen temas de convivencia familiar, en pro de la disminución de este 6% , ya que las relaciones familiares incide en el estado anímico de las personas y estas a su vez en el rendimiento de los trabajadores.

Por otra parte al preguntarles si se comunicaban frecuentemente con su familia se halló que, el 90% lo hace, por el contrario el 10% sólo a veces se comunica con ellos, al

igual que las preguntas anteriores el riesgo psicosocial presente es bajo, pero es importante que se incentive a los trabajadores a mejorar su comunicación familiar, ya que “el primer aprendizaje básico en la comunicación ocurre dentro de la familia” Además (Satir, 2002, pág. 92) 92 “la contribución que puede hacer la familia en el proceso del desarrollo humano depende de qué tan funcional es su sistema, tanto en su estructura y modos de convivir, como en el tipo de comunicación y vínculos afectivos que establece en las relaciones sociales e íntimas que construye (cada persona).” (Garcés Pretell & Palacio Sañudo, 2010, pág. 6). Referente a si el dinero que ganan todos en el hogar es suficiente para para cubrir los gastos familiares, el 55% de los trabajadores dijeron que siempre, al contrario del 36% quienes manifestaron que sólo a veces y el 9% expresó que no les alcanza el dinero que ganan en el hogar para cubrir los gastos; al observar la información se puede ver que el 45%, es decir casi la mitad de la población encuestada se encuentra en un riesgo medio-alto, puesto que, la economía en una familia es muy importante, ya que en muchos casos determina la posibilidad de acceder a ciertos servicios e incluso derechos como la salud y la educación. Por último se les consulto que ¿en general la relación con su familia era buena?, se encontró que el 98% siempre tiene una buena relación familiar; el 1% a veces y sólo el 0.5% nunca se relaciona bien con sus familiares; las relaciones familiares hacen parte fundamental de la vida de una persona, puesto que “la familia es un conjunto organizado e interdependiente de personas en constante interacción” (Espinal, Gimeno, & González , 2006, pág. 3) donde todo lo que sucede afecta a cada uno de los integrantes, de allí, la importancia de incentivar a los trabajadores a mejorarlas, no sólo con sus familiares sino también con las personas a su alrededor.

Seguidamente se hicieron a los trabajadores tres preguntas de corte cualitativo, donde se le consultaba por, las actividades que les gusta realizar en su tiempo libre, que es lo que les hace molestar y cómo acostumbran a solucionar sus problemas.

Referente a la pregunta ¿Qué actividades les gusta realizar en su tiempo libre o días de descanso?, la mayoría expresó que: pasar tiempo con la familia, hacer deporte, descansar, ir a cine, dormir, descansar, salir a caminar, jugar con mis hijos, conversar con

familia y amigos, escuchar música, comer, ver tv, cosechar, cocinar, montar bicicleta, chatear, pasear, bailar, viajar, pasear; arreglar la plantas y la casa; salir al pueblo, conversar con los compañeros; hacer artesanías y manualidades; estudiar, ir de compras, estar en el parque con familia y amigos, nadar, pescar; jugar futbol, básquetbol, vóleibol, microfútbol, béisbol, cartas, tejo y domino; jugar billar, montar moto, reír, ver partidos de futbol, ir a fiestas, comer, lavar, montar a caballo, ir a la iglesia, ir a ríos.

En cuanto a la pregunta ¿Qué es lo que más le molesta cuando está fuera del trabajo?, la mayoría de los trabajadores respondieron que: las mentiras, la indecisión, las bromas pesadas, el irrespeto, el escándalo, que no dejen dormir, que bromeen con las situaciones personales, estar sin dinero, cuando las cosas no les salen como desean, cuando se demoran en darle la comida, cuando dicen que la labor que hizo en el trabajo quedó mal hecha y está bien, cuando los contradicen o no los tiene en cuenta, cuando no logran el producido que desean, el chisme, discutir con la familia y amigos, los imprudentes en la vía, el abuso de confianza, el atrevimientos, el desorden, el desinterés de las personas, las agresiones, que venga poco dinero en las quincenas; el maltrato animal y a las personas; el retraso del trabajo en campo, la falta de sentido común de las personas, esperar, estar sin hacer nada en la casa, las personas lentas, la hipocresía, las injusticias, las personas corruptas, que los actos de los otros me afecten negativamente, las malas palabras, llamar y que no contesten, cuando explica algo y dicen que si entendieron cuando en realidad no, que no le presten atención, los desacuerdos, estar desempleado, los insultos, el mal rendimiento laboral, que critiquen, que cojan las cosas sin permiso, hacer aseo y que me ensucien; que hablan mal de uno, que insulten la familia, el incumplimiento, la soberbia, la prepotencia, las personas mal intencionadas, los gritos, que los hijos desacaten las indicaciones, que discutan sin argumentos, que interrumpen las horas de descanso, que me despierten, que me incumplan, que no me dejen hablar por teléfono, la discriminación, que se burlen de mí, que el supervisor no valore el trabajo que se hace, un trato sarcástico, la falta de solidaridad y las visitas o eventos familiares.

Respecto a la pregunta ¿cómo acostumbra a solucionar los problemas?, la mayoría de los trabajadores manifestó qué: algunas veces discuten, dialogando, analizando y buscando alternativas, callando, con calma y paciencia, desahogándose, meditando, orando y pidiendo a Dios, reflexionando y pensando.

Por último se encuentran las preguntas acerca de la promoción y prevención del consumo de sustancias psicoactivas, por medio de estas se pudo observar que el 84% de los trabajadores no son ex fumadores, de este 84% actualmente el 22% aún fuma; es preciso tener en cuenta que “en la actividad laboral dispersa la concentración, crea mal clima de trabajo, puede provocar incendios, explosiones y accidentes de circulación. Por su incidencia en el olfato, interfiere la percepción de sustancias odoríferas que se usan para la detección de componentes especialmente peligrosos, lo que podría permitir la ocurrencia de un accidente. Por otra parte, se encuentra incluido como elemento coadyuvante en los efectos tóxicos de agentes químicos presentes en el ambiente laboral.” (Ministerio de Trabajo, pág. 3), por lo anterior se hace tan importante el trabajo en la prevención de este tipo de sustancias, por medio de la implementación de la política de prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas desde el Ámbito Labora.

Con relación a las preguntas ¿ha sentido que debe beber menos? Y ¿sus familiares lo han criticado por su forma de beber? Se encontró que el 43% de los trabajadores sí ha sentido que debe consumir menos licor, mientras un 19% manifiesta que sus familiares los han criticado por el consumo de alcohol; adicional a esto se debe tener presente que un 68% de los trabajadores consume licor de una forma constante, es pertinente tener presente que el consumo de licor causa deterioro en la relaciones familiares y sociales, por otra parte “en el ámbito laboral, el alcohol facilita un falso estado de euforia, seguridad y confianza en sí mismo que implican una sobrevaloración de la propia capacidad y una subestimación de los riesgos. Como depresor del sistema nervioso central su acción puede finalizar en un aumento de la fatiga física, con alteraciones perceptivas, de la atención y del manejo de la información.” (Ministerio de Trabajo, pág. 12), por lo cual es importante que se impulsen

las labores en cuanto a la política de prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas desde el Ámbito Labora.

Referente a las visitas frecuentes al médico se halló que el 25% no lo hace, mientras que un 75% sí, sus motivos de visita por lo general son por seguimiento a problemas gastrointestinales, asfixia, odontología; por tratamiento o cuando se enferman. En cuanto a si han consumido sustancias psicoactivas para darle solución a sus problemas se encontró que el 99% de los trabajadores no lo ha hecho, sin embargo hay un 1% que sí, la sustancia que han consumido es el alcohol; aunque este porcentaje es muy bajo, es pertinente que se siga trabajando para la prevención de este tipo de comportamientos, puesto que no lo afecta la salud física y mental de los trabajadores sino también a las personas que los rodean.

Por último se les consultó si actualmente tenían deudas, a lo cual el 54% respondió que no, a diferencia del 46% que dijo que sí, de los cuales el 5% manifestó que son deudas de carácter preocupante; por lo general dichas deudas son con el banco, la caja de compensación familiar, con la empresa, con los compañeros de trabajo, la libreta militar y para sacar la licencia. Como se puede observar el casi la mitad de los trabajadores se encuentran endeudados, esto al igual que las diferentes situaciones que vivan a nivel personal y familiar afecta el bienestar de los trabajadores, de allí la importancia de incentivarlos tener mejoras en la administración de sus recursos monetarios.

### **9.7.3. Descripción de las motivaciones y necesidades**

“La motivación, dentro del ámbito laboral, es definida actualmente como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.” (Más, 2005, pág. 26), sin embargo hay que tener presente que “a pesar de los patrones de comportamiento varían (necesidades de individuo, valores sociales y capacidad individual) el proceso es el mismo para todas las personas, (puesto que) el comportamiento (tiene causas internas o externas), es producto de la

herencia y/o del medio ambiente; es motivado, ya sea por impulsos, deseos, necesidades o tendencias, (y siempre) está orientado (y) dirigido hacia algún objetivo.” (Más, 2005, pág. 26)

Es “por esto, en el ámbito laboral es importante conocer las causas que estimulan la acción humana, ya que mediante el manejo de la motivación, entre otros aspectos, (se) pueden operar elementos a fin de que (la) organización funcione adecuadamente y los miembros se sientan más satisfechos.” (Más, 2005, pág. 26). Ahora bien la información respecto a las motivaciones de los trabajadores de Silvotecnia S.A.S. se obtuvo principalmente de la pregunta ¿qué es lo que más les gusta de trabajar en Silvotecnia?, las respuestas obtenidas se pueden agrupar en cuatro categorías como lo son la **responsabilidad empresarial con los trabajadores**, la **convivencia o clima organizacional**, **crecimiento personal** y **las labores asignadas**.

En cuanto a la **responsabilidad empresarial con los trabajadores** se encuentran respuestas tales como: la responsabilidad de la empresa con los salarios, la seriedad que tiene la empresa con todos sus procesos, las oportunidades de ascenso, la flexibilidad que se tiene a la hora de solicitar permisos, que se vive en campamentos, que hay apoyo laboral, el dinamismo que tiene Silvotecnia S.A.S., que es legal, que da beneficios al trabajador, es una empresa que le ofrece prestaciones sociales, el trabajo es estable, tiene en cuenta al personal de trabajo, que suministran dotación, tiene estándares de calidad entorno al ambiente, es una empresa reconocida, organizada, que cumple requisitos ambientales y sociales, la preocupación por el bienestar por los trabajadores, la alimentación en los campamentos, la forma en cómo se les orienta y que se sale a campo.

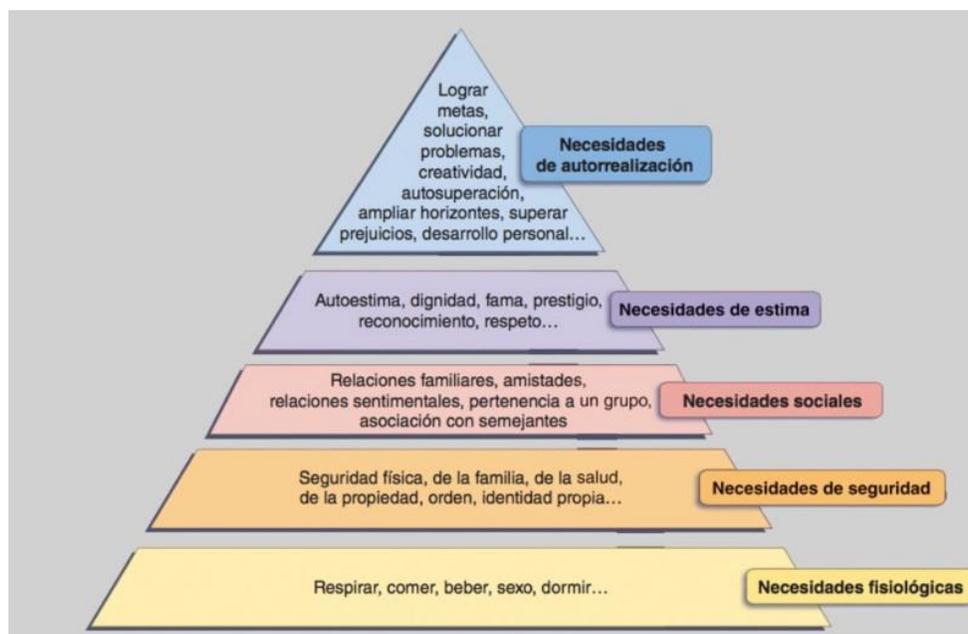
Con relación al **clima organizacional**, las respuestas más comunes fueron: la forma en como los tratan los supervisores y los ingenieros, el clima laboral, las relaciones con los compañeros, el buen trato en con todos los integrantes de la empresa, la solidaridad, el compañerismo, no se sienten presionados en el trabajo, la calidad humana, la convivencia con los compañeros,

En cuanto a las respuestas, relacionadas con **las labores asignadas**, se encontraron que: les gustan las actividades que realizan, la posibilidad de participar en proyectos de diferentes zonas del país.

Finalmente, referente al **crecimiento personal**, se halló que: es una empresa en la que se aprende constantemente, la independencia para laboral, que pueden poner en práctica sus conocimientos profesionales, los temas que se socializan en minutos por la vida

Lo anterior da cuenta de la importancia que tiene para los trabajadores, que la empresa tenga acciones que den cuenta de su interés por que los empleados se encuentren en condiciones laborales que no solo les permita desarrollar las labores que se les asigna, sino también que les permita sentir que aportan al crecimiento de la empresa y a su bienestar personal y laboral. Sin embargo, para conocer las motivaciones de los trabajadores es importante ubicar las necesidades de estos, puesto que están van de la mano de las motivaciones que cada persona tenga; para la identificación de dicha necesidades Maslow desarrolló una pirámide (Ilustración N° 3), la cual orienta la caracterización de las necesidades que se lograron observar durante la encuesta realizada al personal de Silvotecnia S.A.S.

#### Ilustración 6 Pirámide de Maslow



Fuente: Obtenida de la web

Para identificar las necesidades de los trabajadores de la empresa se emplearon las siguientes dos preguntas: ¿Hay algo de la empresa que le gustaría que cambie? Y ¿Qué temas le gustaría que se incluyeran en las capacitaciones, minutos por la vida y otros espacios de formación?; las respuestas concernientes a dichas preguntas se agruparon en cinco categorías, las cuales son las propuestas por Maslow: **necesidades de autorrealización; necesidades de estima; necesidades sociales; necesidades de seguridad y necesidades fisiológicas.**

Con relación a las **necesidades de autorrealización**, se encontró que: se debería aumentar la participación del personal en campo en actividades de formación, aumento del salario, mejorar las condiciones de los baños y de la dormida ya que es en hamacas, fijar horas exactas para las capacitaciones, que se realicen reuniones mensuales en donde se mencione cómo va la empresa y cómo pueden los trabajadores aportar a ella y además que se realicen entrevistas de seguimiento (encuestas), que se incluyan en las capacitaciones al personal administrativo, que la empresa mejore en las licitaciones y observar las condiciones para hacer un proyecto; que den apoyo para estudiar, facilitando un crédito, que se implementen áreas para el beneficio de la empresa, que vinculen a los practicantes. En cuanto a las capacitaciones, expresaron que les interesan temas de: liderazgo, PNL (programación neurolingüística); actualizaciones técnicas en la parte forestal; administración de los recursos (dinero); manejo de maquinaria como motosierras, guadañas, tractores, entre otros; cuidar y preservar las herramientas e insumos de la empresa, inculcar el sentido de pertenencia por las cosas de la organización; cursos en alturas y manejo de cables; deberes y derechos de los trabajadores; reparación y mantenimiento de equipos; Excel (ofimática); legalidad y nómina; manipulación de alimentos; sobre las labores que realiza la empresa; capacitaciones para ser supervisor; alfabetización (leer y escribir); más capacitaciones técnicas en planos, manejo de equipos con GPS y sistemas de información geográfica, prácticas para crecimiento de los árboles; reforestación y construcción; sobre las actualizaciones de contabilidad.

Referente a las **necesidades de estima**, se halló que necesitan: actividades de reconocimiento a la labor del trabajador, mayor visita de los entes gerenciales en todos los sectores de trabajo, “salario emocional” es decir incentivos para el personal a partir de la gestión humana, que se definan más los roles y las funciones dentro de la empresa, que den la posibilidad de conocer a los proveedores a las personas encargadas de labores relacionadas con ellos. Con respecto a las capacitaciones dijeron que los temas de interés son: el crecimiento personal, proyecto de vida, charlas motivacionales y orientación vocacional.

En cuanto a las **necesidades sociales**, mencionaron las siguientes: que mejoren la convivencia entre los trabajadores, Ingenieros y supervisores; que den solución a las cosas que se ponen en el buzón de sugerencias, integraciones con los trabajadores y su familias, que se implemente la gestión humana, recreación (dinámicas entre compañeros). Referente a las capacitaciones, expresaron que les interesan sobre: convivencia laboral (especialmente en los campamentos), familiar y con los habitantes de las zonas donde se encuentran los proyectos; trabajo en equipo; tolerancia y comunicación asertiva; manejo de personal, de equipos y del tiempo.

Respecto a las **necesidades de seguridad**, los trabajadores dijeron que: mejorar las condiciones de vivienda en los campamentos; que haya agua potable y energía constante en los campamentos; más seguridad y protección contra accidentes; que el uniforme para las personas encargadas de la manipulación de alimentos sea una sudadera, un delantal y un buzo para evitar quemaduras en los brazos; incluir pausas activas; mejorar las condiciones de aseo en los campamentos; más cumplimiento con la dotación; que los cambios de estructura se gestionen de una mejor forma y que se haga una gestión del cambio. En cuanto a las capacitaciones, se encontró que los temas de interés fueron: autocuidado; seguridad vial y estilos de vida saludables; manejo del medio ambiente (fauna y flora); primeros auxilios; el reconocimiento de especies faunísticas existentes en el proyecto; uso correcto del agua; manejo de residuos; educación sexual; cotizaciones en pensión y salud; gestión financiera y finanzas; profundizar cómo reportar accidentes, seguridad vial; más minutos por la vida y aclarar que son; aplicación de herbicidas y fumigaciones; seguridad y

salud en el trabajo; sobre la ARL, COPASST, salud y comité de convivencia; utilización de la dotación; principios de calidad y código de ética

Finalmente referente a las **necesidades fisiológicas**, los trabajadores contestaron que es importante: mejorar las condiciones de los baños y de la dormida ya que es en hamacas, que se respeten los tiempos de la vacaciones y que se puedan tomar todas de seguido y uno parcializadas y con relación a las capacitaciones les interesa que sean de nutrición.

Como se puede ver “los elementos más importantes de la calidad de vida de las personas son plurales y cualitativamente distintos: la salud, la integridad física, entre otros” (Nussbaum, 2012) es por ello que es tan necesario y pertinente que desde la empresa se impulse el programa de bienestar laboral, ya que el bienestar de los trabajadores es vital para el buen funcionamiento, el desarrollo y crecimiento de la empresa, pues son estos quienes cada día trabajan en la razón de ser de Silvotecnia S.A.S. que es la silvicultura y la consultoría forestal de la misma.

Adicional a ello no se debe olvidar que “cada persona como un fin en sí misma no se pregunta solamente por el bienestar total o medio, sino también por las oportunidades disponibles” (Nussbaum, 2012), es importante tener presente que una necesidad satisfecha, da paso al desarrollo de una capacidad y “las personas necesitan no sólo tener una capacidad hoy, sino, además, una expectativa asegurada de que la capacidad seguirá existiendo mañana” (Nussbaum, 2012, pág. 173), ya que una persona con mayores capacidades es una persona con una mejor calidad de vida, debido a que tiene más oportunidades de ser y hacer lo que considere le haga sentirse mejor.

## 10. LÍNEA BASE PARA EL PLAN DE BIENESTAR LABORAL

La calidad de vida de las personas está directamente asociada con el bienestar, el cual es considerado un estado que depende del contexto y de la situación; que comprende aspectos básicos para una buena vida como la libertad y la capacidad de elección, la salud, el bienestar corporal, las buenas relaciones sociales, la seguridad y la tranquilidad. Ahora bien el bienestar laboral se entiende, como un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora; esto constituyen un aspecto que viabiliza esta propuesta, puesto que el principal objetivo de esta es implementar acciones que correspondan a las necesidades y motivaciones que tienen los trabajadores. Para el logro de los objetivos del bienestar en las empresas es preciso el establecimiento de un Plan de Bienestar Laboral; fundamentado en la realidad de las mismas, específicamente de sus trabajadores. Para este caso se elabora la propuesta para el contexto de Silvotecnia S.A.S.

El Plan de Bienestar Laboral que aquí se presenta, busca el mejoramiento de las condiciones intralaborales y de este modo aportar al desarrollo integral de los trabajadores, el fortalecimiento de sus competencias, el mejoramiento del clima laboral y a su vez aportar al crecimiento de la empresa, por medio del trabajo realizado con mayor desempeño, calidad, responsabilidad y sentido de pertenencia por parte de sus empleados.

### **Objetivos**

#### **General**

Implementar acciones desde el área de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, que correspondan a las necesidades y motivaciones que tienen los trabajadores de

Silvotecnia S.A.S. para el mejoramiento de las condiciones intralaborales y del desempeño de los mismo.

### **Específicos**

- Propiciar espacios de promoción y prevención del riesgo psicosocial, dando paso a la responsabilidad social que tiene la empresa con los trabajadores.
- Fomentar las acciones de promoción de la salud, el bienestar y la prevención de consumo de sustancias psicoactivas.
- Generar espacios de desarrollo personal y profesional que permitan el mejoramiento del desempeño de los trabajadores.

### **Las líneas o fases de acción del Plan de Bienestar Laboral son:**

- **Promoción y prevención del riesgo psicosocial:** esta línea es orientada a la intervención de las situaciones intralaborales, las cuales inciden directamente en la productividad del trabajador como lo son temas de prevención del acoso laboral, el reconocimiento de las labores realizadas, la comunicación y la convivencia entre los compañeros de trabajo, entre otros.
- **Promoción y prevención de la salud y del bienestar laboral:** en esta línea se trabajará la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, las pausas activas, estilos de vida saludables, entre otros. Remisiones y apoyo de las organizaciones del medio que trabajan temas de familia, consumo de sustancias y atención psicológica.
- **Desarrollo personal y profesional:** finalmente en esta línea se busca que todas las acciones concernientes a las capacitaciones permitan profesionalizar las labores que llevan a cabo los trabajadores y a su vez se trabajará proyecto de vida, esto con la intención de aportar a su crecimiento personal.

**Ver anexo: propuesta, Plan de Bienestar Laboral.**

## **11. RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS**

### **11.1. Para futuros practicantes**

En el área de bienestar, seguridad y salud en el trabajo se halla un espacio propicio para el aprendizaje de muchos temas concernientes a la Gestión Humana, la responsabilidad social y la Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo cual hacer parte de esta se convierte en una oportunidad de crecimiento personal y profesional; sin embargo esta misma posibilidad es también un reto puesto que se debe tener presente que los cambios en cuanto al personal son contantes, por ello todo lo que se desee implementar en cuanto a planes, programas y proyectos debe estar sujeto a este dinamismo, al igual que el profesional que se encuentre diseñando y ejecutando las labores.

El fin de esta área es apoyar las demás líneas de gestión, a través del reconocimiento y mejoramiento de las condiciones intralaborales de los trabajadores, puesto que del bienestar de ellos depende la productividad de la empresa; esto se debe hacer teniendo presente que son personas que tienen diferentes necesidades y capacidades, que son diversos en cuanto a género, lugares de origen, edades, nivel de escolaridad, entre otros aspectos que inciden en el modo de pensar, de vivir y de convivir, lo cual es muy importante tenerlo presente debido a que la mayoría de los trabajadores de la empresa se encuentran ubicados en campamentos de la compañía, es decir que constantemente se encuentran rodeados por sus mismos compañeros, los cuales como se dijo anteriormente rotan permanentemente. Todo esto incide directamente en el bienestar de las personas y por ende en su calidad de vida, de allí la importancia que se piense, diseñe y ejecute siempre teniendo en cuenta a los sujetos y el contexto. Adicional a ello se recomienda que se le dé continuidad a los procesos iniciados por la presente y por prácticas anteriores (como el programa de bienestar laboral y la política de responsabilidad social), puesto que la continuidad en los procesos permite la

obtención de mejores y mayores resultado en pro de los trabajadores y por ende de la empresa.

### **11.2. Para la institución**

Silvotecnia S.A.S. es una empresa caracterizada por el compromiso con los servicios forestales que brinda, entorno a ello se ha conformado la empresa, es decir su organización interna; en la cual se pueden encontrar líneas de gestión, conformadas por diferentes áreas; pero se ha observado que los miembros de estas en ocasiones no tienen conocimientos básicos en cuanto a las responsabilidades y/o labores a las cuales deben apuntar las áreas diferentes a las que pertenecen; adicional a ellos a causa de los últimos cambios que han sido coyunturales en la empresa se ha observado incluso confusión en cuanto a las labores que deben responder algunos trabajadores, por lo cual se le recomienda a la empresa que genere espacios necesarios donde se lleguen a acuerdos y se especifiquen las funciones de algunos trabajadores, ya que esta situación afecta al trabajador, las actividades a las cuales responde y al clima organizacional.

Por otra parte el desconocimiento de las funciones de las otras áreas, también incide en el reconocimiento que merecen las personas que hacen parte de la misma, ya que por medio de su labor se aporta al crecimiento y desarrollo de la empresa; en este punto también entran los practicantes, ya que algunos de ellos en ocasiones no son identificados ni siquiera por las labores que desempeñan. Dentro de una empresa siempre es necesaria la identificación de la personas que hacen parte de la misma, ya sea porque es un trabajador de planta, contratista o practicante, puesto que todos hacen parte del sostenimiento de las funciones de la compañía.

Los aspectos mencionados anteriormente hacen parte de la comunicación asertiva entre áreas, sin embargo también se ha observado que hay dificultades en cuanto a la información, puesto que en ocasiones esta se retrasa en llegar dificultando o entorpeciendo las funciones y labores de otros trabajadores.

En cuanto a la gestión humana, se hace necesario hacer un llamado a la empresa, puesto que se encuentra centrada en la seguridad y salud en el trabajo, dejando de lado los procesos que se han iniciado desde la gestión humana, si bien es importante aclarar que esta área como tal no se encuentra en la empresa, si hay un área encargada de dar respuesta es estos requerimiento que es la de bienestar, seguridad y salud en el trabajo. Esto va alineado a la importancia que dentro de la misma área se dé la continuidad a los procesos iniciados desde la gestión humana, puesto que el no hacerlo hace que todos los insumos que se han obtenido por medio de las distintas prácticas realizadas en la empresa queden sólo como una actividad para dar respuesta a un requerimiento de momento y no en realidad para lo que se hacen que es para las mejoras en cuanto el bienestar de los trabajadores, el clima organizacional y por ende aportar al mejoramiento del resultado de las labores que realizan los trabajadores, pero desde lo que le concierne al área. En este orden de ideas se ha observado que el estancamiento de los procesos en cuanto a la gestión humana no ha sido por el desinterés de la empresa en llevarlos a cabo, sino por las labores que son urgentes y que terminan haciendo que lo importante quede en espera; es por ello que se considera que al igual que se tiene un asistente para la seguridad y salud en el trabajo se tenga para las labores concernientes a la gestión humana, debido a que los practicantes que ingresan a suplir esta ausencia, lo hacen pero con una labor ya establecida y no necesariamente para darle continuidad y evaluar procesos para futuras intervenciones, puesto que el tiempo en el cual se es contratado sólo se ajusta para cumplir con la meta dispuesta para la práctica, quedando de este modo procesos iniciados sin una debida continuidad que permita el reconocimiento y resultado positivo de los mismos y del área.

## 12. REFLEXIONES FINALES

Hacer la práctica profesional en Silvotecnia S.A.S. fue una excelente experiencia debido a que se realizó en el área de bienestar, salud y seguridad en el trabajo, en donde se desenvuelve la gestión humana, enfoque en el cual se encaminaron los últimos semestres universitarios; esta práctica posibilitó ampliar los conocimientos entorno a lo que implica el bienestar de las personas dentro del ámbito empresarial y además permitió adquirir conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Cada momento desarrollado en la práctica permitió hacer análisis y reflexiones en cuanto al accionar del Trabajador Social, donde se tuvo la oportunidad de diseñar y ejecutar procesos al interior de la empresa, también se logró observar y participar en los niveles que tiene la gestión humana: estratégico, táctico y operativo. Se podría decir que la práctica estuvo dividida en tres grandes momentos que fueron la contextualización y diseño del instrumento a aplicar; ejecución del instrumento, es decir el levantamiento de la información y el análisis y diseño de la línea base del plan de bienestar laboral; sin embargo no sólo se llevó a cabo el perfil sociodemográfico y ocupacional, sino que también se logró aportar a diferentes funciones del área, cada una de ellas dieron paso al crecimiento personal y profesional, puesto que siempre se contó con instrucciones por parte de personas con los conocimientos acerca de los temas en cuestión, adicional a ello para la realización de cada labor siempre era imprescindible hacer una previa consulta, lectura o acercamiento al tema, por lo cual cada proceso se convirtió en un medio de aprendizaje y de construcción de conocimientos.

Dentro de la empresa se pueden identificar diferentes dinámicas y contextos, puesto que esta se encuentra en distintas regiones del país y cuenta con personas de zonas diversas, esto posibilitó la reflexión sobre los contextos y la concientización de la importancia que tiene el identificar a los demás no como simples trabajadores, sino como personas que tienen en sí mismas muchas vivencias, costumbres y formas de ver la vida que aportan a la construcción y crecimiento de todos y de la empresa.

Por último se logró reafirmar la importancia del enfoque de gerencia social y gestión del desarrollo organizacional, a pesar de que no es muy reconocido dentro del ámbito académico, es uno de los enfoque en los cuales se adquieren muchos conocimientos no sólo de la empresa privada sino de las organizaciones públicas; adicional a ello otorga una gama de conocimientos entorno al diseño, ejecución y evaluación de proyectos, el bienestar laboral, el trabajo interdisciplinario, clima organizacional, responsabilidad social, entre otros y por su puesto respecto a los diferentes campos en los cuales se puede desenvolver un Trabajador Social con este enfoque, entre ellos el empresarial.

## ANEXO

### INSTRUCCIONES

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una x en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa tu opinión, no debe quedar ninguna pregunta en blanco.

<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
----------------	----------------	--------------

Al final, encontrará un espacio en el que podrá anotar **observaciones** importantes que se refieran a la empresa y que no se hayan mencionado en los ítems o descriptores.



<b>Centro de Costo</b>		<b>Lugar de realización</b>	Campamento	1	Oficina	2	Lote	3	Otro	4
------------------------	--	-----------------------------	------------	---	---------	---	------	---	------	---

<b>Fecha</b>	dd	mm	año	<b>Encuestador</b>	
--------------	----	----	-----	--------------------	--

### 1. Información personal del trabajador

<b>Nombres y apellidos</b>					
<b>Cédula N°</b>		<b>Lugar de nacimiento</b>			
<b>Municipio de residencia</b>				<b>Edad</b>	

<b>Usted...?</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
¿Ha sido víctima de desplazamiento?		
¿Es cabeza de familia?		
¿Sabe escribir?		
¿Sabe leer?		

<b>Estado civil</b>	Soltero	1	Casado	2	Unión libre	3	Separado	4	Viudo	5
---------------------	---------	---	--------	---	-------------	---	----------	---	-------	---

<b>Grupo étnico</b>	Afrocolombiano	1
	Indígena	2
	Otro	3

<b>Género</b>	Hombre		1
	Mujer		2

<b>Nivel de escolaridad</b>	Primaria Incompleta (PI)	1	Bachillerato Incompleto (BI)	3	Técnico (TC)	5	Profesional (PR)	7
	Primaria Completa (PC)	2	Bachillerato Completo (BC)	4	Tecnólogo (TG)	6	Ninguno (NI)	8

### 2. Información de la vivienda del trabajador (lugar de residencia personal)

<b>Selecciones solo una opción.</b>				<b>Zona de la vivienda</b>		<b>Nombre Campamento</b>
				<b>Arriendo</b>	<b>Propia</b>	
<b>Actualmente usted vive:</b>	1	Con su familia				
	2	Independiente				
	3	Vivienda Forestal / Campamento				

<b>Servicios a los que tiene acceso</b>	Agua potable	1	Centro de Salud	5
	Alcantarillado	2	Internet / Plan datos	6
	Energía eléctrica	3	Gas en el domicilio	7
	Recolección de basuras	4	Escuela	8

<b>En la vivienda cuenta con:</b>	Televisor	1	Equipo de sonido	5
	Computador	2	Horno Microondas	6
	Nevera	3	Calentador de agua	7
	Lavadora	4	TV por cable	8

<b>Tel Fijo</b>		<b>Celular1</b>		<b>Celular2</b>	
-----------------	--	-----------------	--	-----------------	--



#### 4. Información sobre las condiciones intralaborales

Pregunta	Siempre	A veces	Nunca
¿Siente que sus compañeros lo apoyan?			
¿Considera que la empresa reconoce sus esfuerzos?			
¿Su jefe/supervisor lo orienta adecuadamente en las tareas que debe realizar?			
¿Ha visto que se genere acoso laboral entre sus compañeros de trabajo?			
¿Cree usted que es fácil convivir con personas que no conoce?			
¿La vivienda forestal o la casa donde vive es segura?			
¿En su opinión, sus compañeros realizan un buen trabajo?			
¿Siente que la empresa se preocupa por su bienestar?			
¿Alguna vez ha sido discriminado en la empresa por condiciones como: edad, lugar de origen, peso,...?			
¿Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?			

4.1 Conoce o le han informado sobre	SI	NO	Comentarios
Cómo cuidar su salud y prevenir accidentes de trabajo.			
El reglamento interno de trabajo de Silvotecnia			
El Comité de seguridad y salud en el trabajo (COPASST).			
El Comité de convivencia (prevención del acoso laboral).			
Cómo presentar una queja o una sugerencia a la empresa (SQRF).			
La política de seguridad vial.			
Beneficios de la caja de compensación para usted y su familia			
Beneficios de cotizar a pensión y salud.			
La Política Social (Responsabilidad social empresarial) de Silvotecnia.			

¿Si otra empresa le ofrece trabajo por el mismo salario que recibe en Silvotecnia, lo aceptaría?			
¿Si otra empresa le ofrece trabajo por un salario más alto que el que recibe en Silvotecnia, lo aceptaría?			

#### 4.2. Información sobre las condiciones intralaborales

¿Cuántos años de experiencia tiene en su labor?		¿Ha trabajado en oficios diferentes a las actividades forestales?	SI	NO	Cuáles.	¿Cómo se enteró de la oferta laboral en la Empresa?	
---	--	---	----	----	---------	---	--

¿Qué es lo que más te gusta de trabajar en Silvotecnia S.A.S?
---

¿Hay algo de la empresa que te gustaría que cambie?

¿Qué temas te gustaría que se incluyeran en las capacitaciones, minutos por la vida y otros espacios de formación?

¿Normalmente a qué hora empieza su jornada de trabajo y a qué hora se va?

¿En qué meses del año realiza trabajos forestales?:

Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.

Señale cuál de estas emociones ha sentido mientras realiza su actividad laboral:

Alegría	1	Tristeza	3	Tranquilidad	5	Miedo	7	Enojo	9	Otro	11
Desanimo	2	Seguridad	4	Angustia	6	Preocupación	8	Motivación	10	Cual	

¿Durante el tiempo que ha trabajado con Silvotecnia ha tenido y reportado accidentes de trabajo?

### 5. Información sobre las condiciones extralaborales

Pregunta	Siempre	A veces	Nunca
¿La zona donde vive su familia es segura?			
¿Destina tiempo para compartir con su familia y amigos?			
¿Tiene buena comunicación con las personas cercanas?			
¿Cuenta con el apoyo de su familia cuando tiene dificultades?			
¿Los problemas familiares los resuelven discutiendo?			
¿Se comunica frecuentemente con su familia? ¿Habla con ellos?			
¿El dinero que ganan todos en el hogar es suficiente para cubrir los gastos familiares?			
¿En general la relación con su familia es buena?			

¿Qué actividades le gusta realizar en su tiempo libre o días de descanso?

¿Qué es lo que más te molesta cuando estás fuera del trabajo?

¿Cómo acostumbras solucionar tus problemas?

¿Señale qué días consume alcohol y/o cigarrillo?

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Alcohol							
Cigarrillo							

6. Acerca de la promoción y prevención del consumo de sustancias psicoactivas	SI	NO	Comentarios
¿Usted es ex fumador?			
¿Ha sentido últimamente que debe beber menos?			
¿Sus familiares y amigos lo han criticado por su forma de beber?			
¿Visita con frecuencia el médico?			
¿Tiene deudas en la actualidad?			
¿Ha consumido sustancias para darle solución a sus problemas?			

**Observaciones y comentarios**

Responsable de la encuesta:

Nombre:

Digitado:

Firma:

Fecha digitación:

## BIBLIOGRAFÍA

- Benavot, A. (2016). *Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo*. UNESCO.
- Carrillo, P. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de investigación en Psicología, Vol 3 N° 1*, 11-21.
- Consejo Nacional de Trabajo Social. (26 de Junio de 2015). Código de ética de los Trabajadores Sociales en Colombia. Bogotá, D.C.: Grupo Editorial Ibáñez.
- Costa, A. C. (2006). *Elaboración, análisis e interpretación de encuestas, cuestionarios de escalas de opinión*. Marfil.
- De Vincezi, A., & Tudesco, F. (2009). La educación como proceso de mejoramiento de la calidad de vida de los individuos y de la comunidad. *Revista Iberoamericana de Educación, 49(7)*, 1-12.
- Dirección de Gestión Humana. (s.f.). Perfil del cargo coordinador.
- Dirección de Gestión Humana. (s.f.). Perfil del cargo director.
- Dirección de Gestión Humana. (s.f.). Perfil del cargo gerente.
- Espinal, I., Gimeno, A., & González, F. (2006). El enfoque sistémico en los estudios sobre la familia. Universidad Autónoma de Santo Domingo y centro cultural poveda.
- Galeano, M. E. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Garcés Pretell, M., & Palacio Sañudo, J. E. (2010). La comunicación familiar en asentamientos subnormales de Montería. *Psicología desde el Caribe, No. 25: Ene-Jun*, 1-29.
- González, A. M. (2003). Los paradigmas de investigación en las ciencias sociales. *Islas, vol. 45, no 138*, 125-135.
- Guerrini, M. E. (2009). La intervención con familias desde el Trabajo Social. *Margen: revista de trabajo social y ciencias sociales, Vol 56 - diciembre*, 11.
- Guix, J. (2005). Dimensionando los hechos: la encuesta (II). *Revista de Calidad Asistencial Vol. 20. Núm. 3. Abril*, 154-160.
- Ibarra, N. D. (2011). Caracterización de las condiciones sociodemográficas, laborales y de salud en los trabajadores informales del sector agrícola del municipio de Tangua. *Trabajo de grado*. San Juan de Pasto, Colombia: Universidad CES.

- Más, J. L. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio*, Vol. 8, N° 15, Lima, Julio., 25-36.
- Millán, T. A. (2000). Para comprender el concepto de cultura. *UNAP Educación y desarrollo N° 1*, Marzo, 1-16.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (6 de Junio de 1986). Resolución 2013 de 1986. Bogotá, Colombia: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Nussbaum, M. (2012). *crear capacidades: una propuesta para el desarrollo humano*. Barcelona: PAIDÓS.
- Ramírez, R. A. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*, vol. 3, N° 1, 143-185.
- Satir, V. (2002). *Nuevas relaciones humanas en el nucleo familiar*. México: Pax México.
- Silvotecnia S.A.S. (2016). *Inducción Corporativa*.
- Social, M. d. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá D.C: Pontificia Universidad Javeriana.

## CIBERGRAFÍA

- A.E.M. (Noviembre de 2016). *A.E.M. Asesoría Económica & Marketing*. Obtenido de [http://www.corporacionaem.com/tools/calc\\_muestras.php](http://www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php)
- Alzate, G., & Monsalve, B. (s.f.). Obtenido de [https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjM8qajnr\\_RAhXCOCYKHRrJBRAQFgghMAE&url=http%3A%2F%2Fseminarioinvestigacion1uniremington.weebly.com%2Fuploads%2F2%2F7%2F7%2F2%2F2772632%2Ftipos\\_de\\_investigacion\\_1.d](https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjM8qajnr_RAhXCOCYKHRrJBRAQFgghMAE&url=http%3A%2F%2Fseminarioinvestigacion1uniremington.weebly.com%2Fuploads%2F2%2F7%2F7%2F2%2F2772632%2Ftipos_de_investigacion_1.d)
- C.C.P. (s.f.). *Centro Centroamericano de Población-Universidad de Costa Rica*. Obtenido de [http://ccp.ucr.ac.cr/cursos/demografia\\_03/materia/1\\_demografia.htm#objetivos](http://ccp.ucr.ac.cr/cursos/demografia_03/materia/1_demografia.htm#objetivos)
- Huerta, A. (s.f.). *Diseño del instrumento de recolección de datos*. Obtenido de [https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjvyO2hs7\\_RAhVKfiYKHYc0A\\_8QFghSMak&url=http%3A%2F%2Fsuperior.ipl.edu.do%2Fuploads%2Ftrabajodegrado%2Fclases%2FProf.%2520Alvin%2520Clase%25206%2520Recoleccion%2520](https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjvyO2hs7_RAhVKfiYKHYc0A_8QFghSMak&url=http%3A%2F%2Fsuperior.ipl.edu.do%2Fuploads%2Ftrabajodegrado%2Fclases%2FProf.%2520Alvin%2520Clase%25206%2520Recoleccion%2520)
- Macías, M. C., Guerrero, M. T., Prado, F., Hernández, M. V., & Muñoz, A. (s.f.). *Síndromes geriátricos. Manutrición*. Recuperado el 30 de Enero de 2017, de [http://www.segg.es/tratadogeriatria/PDF/S35-05%2022\\_II.pdf](http://www.segg.es/tratadogeriatria/PDF/S35-05%2022_II.pdf)
- Ministro de Comercio, Industria y Turismo. (17 de octubre de 2012). Disposiciones generales para la protección de datos personales. [Ley Estatutaria 1581 DE 2012]. DO: 48.587. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=49981>
- Ministerio de la protección social. (17 de julio de 2008). Disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. [Resolución 2646 de 2008]. DO: 47.059. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Ministerio de la Protección social (2007). Prevención del consumo de sustancias psicoactivas desde el ámbito laboral Lineamientos para empleadores. Recuperado de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Campanas/lineamientos.pdf>

Ministerio de Trabajo. (22 de junio de 1994). Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. [Decreto 1295 de 1994]. DO: 41.405. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

Ministerio de Trabajo. (31 de julio de 2014). Disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). [Decreto 1443 de 2014]. DO: 49.229. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>

Ministerio de Trabajo. (26 de mayo de 2015). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [Decreto 1072 de 2015]. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Fondo de Riesgos Laborales de la República de Colombia*. Recuperado el 10 de Febrero de 2017, de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Campanas/8-tabaco.pdf>

Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Fondo de Riesgos Laborales de la República de Colombia*. Recuperado el 10 de Febrero de 2017, de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Campanas/1-alcohol.pdf>

OMS. (2006). *Constitución de la organización mundial de la salud*. Obtenido de <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/SP/constitucion-sp.pdf?ua=1>

OMS. (s.f.). *Organización Mundial de la Salud: Agua, saneamiento y salud (ASS)*. Recuperado el 30 de Enero de 2017, de [http://www.who.int/water\\_sanitation\\_health/dwq/gdwq3\\_es\\_fulll\\_lowres.pdf?ua=1](http://www.who.int/water_sanitation_health/dwq/gdwq3_es_fulll_lowres.pdf?ua=1)

Silvotecnia. (s.f.). *Silvotecnia*. Recuperado el 27 de Septiembre de 2016, de [http://www.silvotecnia.com/files/uploads/company\\_documents/Presentacion\\_Institucional\\_Silvotecnia.pdf](http://www.silvotecnia.com/files/uploads/company_documents/Presentacion_Institucional_Silvotecnia.pdf)

Villalobos, G. H. (7 de Julio de 2010). *Identificación y Evaluación de los factores de riesgo Psicosocial*. Obtenido de Fasecolda Federación de Aseguradores Colombianos: [http://www.fasecolda.com/files/7314/4969/7573/Gloria\\_Villalobos.\\_2010.\\_Factores\\_de\\_riesgo\\_psicosocial.\\_Pontificia\\_Universidad\\_Javeriana.pdf](http://www.fasecolda.com/files/7314/4969/7573/Gloria_Villalobos._2010._Factores_de_riesgo_psicosocial._Pontificia_Universidad_Javeriana.pdf)