



**PROYECTO DE INTERVENCIÓN
“PALABRAS DE LÍDERES”**

SILVOTECNIA S.A.S

Fortalecimiento de liderazgo de directores, responsables y asistentes de proyectos

Nombre Empresa: Silvotecnica S.A.S

Nombre Estudiante: Paola Andrea Flórez Serna

Práctica: Práctica profesional II - III

Asesora académica: Diana Bedoya

Asesor institucional: Osvaldo Montoya

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
MEDELLÍN
2018**

CONTENIDO

Introducción	5
1. Referente Contextual-Institucional	6
1.1 Compañía Asesora Silvotecnía S.A.S.	6
1.2 Razón social	6
1.3 Actividad económica	7
1.4 Datos de la empresa	7
1.5 Breve reseña histórica de la empresa	8
1.6 Marco legal institucional	8
1.7 Misión Institucional	10
1.8 Visión Institucional	10
1.9 Plataforma estratégica	11
1.10 Servicios que ofrece la empresa	12
<i>1.10.1 Servicios Forestales.....</i>	<i>13</i>
<i>1.10.2 Consultoría forestal.....</i>	<i>13</i>
<i>1.10.3 Manejo de patrimonios forestales.....</i>	<i>13</i>
1.11 Presencia de Silvotecnía en Colombia	14
1.12 Políticas generales de la empresa.....	18
<i>1.12.1 Política de gestión integral.....</i>	<i>18</i>
<i>1.12.2 Política de seguridad Vial.....</i>	<i>18</i>
<i>1.12.3 Política de control de alcohol y drogas.....</i>	<i>19</i>
1.13 Organigrama empresaria	20
1.14 Comunicación corporativa	24
1.15 Dinámica interna empresarial	25
1.16 Resolución de conflictos.....	27
1.18 Responsabilidad social empresarial	28
2. Análisis de Contexto	30
2.1 Problemáticas relevantes en la empresa	30
2.2 Problema en el cual se abordará la práctica profesional.....	31
3. Intencionalidad.....	32
4. Formulación del Proyecto	33

4.1	Justificación	33
4.2	Objetivos	34
	<i>4.2.1 Objetivo general.</i>	34
	<i>4.2.2 Objetivo específico.</i>	34
4.3	Meta	34
4.4	Fundamentación teórica de la intervención	35
	<i>4.4.1 Teoría del desarrollo humano.</i>	35
	<i>4.4.2 Enfoque liderazgo transformacional.</i>	35
4.5	Fundamentación Conceptual	37
	<i>4.5.1 Comunicación organizacional.</i>	37
	<i>4.5.2 Motivación.</i>	37
	<i>4.5.3 Influencia positiva.</i>	38
4.6	Sujetos involucrados	38
	<i>4.6.1 Responsable de dinamizar el proyecto.</i>	38
	<i>4.6.2 Destinatarios</i>	39
	<i>4.6.3 Beneficiarios.</i>	40
4.7	Metodología	41
	<i>4.7.1 Enfoque cualitativo.</i>	41
	<i>4.7.2 Perspectiva de trabajo aprender haciendo.</i>	42
	<i>4.7.3 Actividades.</i>	43
	<i>4.7.4 Tareas.</i>	44
4.8	Ubicación territorial	47
5.	Seguimiento y Evaluación	50
	5.1 Indicadores	50
	5.2 Formatos de seguimiento y evaluación	50
6.	Análisis Encuesta	54
7.	Resultados Proyecto de Intervención	62
	7.1 Palabras de líderes	62
	7.2 Dificultades en la metodología	73
	7.3 Evaluación de los sujetos hacia el proyecto	74
	7.4 Mi experiencia en Silvotecnia S.A.S. como Trabajadora Social	75
8.	Recomendaciones a Silvotecnia S.A.S.	76
	Agradecimientos	77

Bibliografía	78
Cibergrafía	78
Anexos	82

CONTENIDO DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Servicios Silvotecnia S.A.S.	12
Ilustración 2: Cobertura de acción en Colombia	14
Ilustración 3: Mapa de Antioquia	15
Ilustración 4: Mapa de Caldas	15
Ilustración 5: Mapa de Bolívar	16
Ilustración 6: Mapa de Santander	17
Ilustración 7: Mapa del Meta	17
Ilustración 8: Mapa de Vichada	18
Ilustración 9: Organigrama empresarial	23
Ilustración 10: Indicadores y metas área de Sistema de Gestión SST	23
Ilustración 11: Mapa del Norte de Antioquia	47
Ilustración 12: Mapa del Nordeste de Antioquia	48
Ilustración 13: Mapa de Envigado	48
Ilustración 14: Logo del proyecto	62
Ilustración 15: Primer taller Vegachí	66
Ilustración 16: Primer taller La Orellana	66
Ilustración 17: Segundo taller La Carolina	67
Ilustración 18: Segundo taller La Orellana	68
Ilustración 19: Segundo taller Oficina Envigado	68
Ilustración 20: Memorias vivenciales La Orellana	72
Ilustración 21: Memorias vivenciales La Carolina	72
Ilustración 22: Memorias vivenciales Oficina Envigado	72
Ilustración 23: Registro fotográfico	77

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Lugares de capacitación	44
Tabla 2: Cronograma de actividades	46
Tabla 3: Resumen presupuesto	49
Tabla 4: Ficha resumen	51

Introducción

Silvotecnia S.A.S. es una empresa encargada de prestar servicios forestales a nivel nacional enfocando sus acciones bajo la política de responsabilidad social y ambiental, es una empresa que cuenta con -285 empleados administrativos y operativos- (Silvotecnia S.A.S, Listado de nómina, 2017) y por tal razón el área de Bienestar, seguridad y salud en el trabajo se encarga de velar por el bienestar físico, mental y social de sus empleados.

Es en esta área donde Trabajo Social de la Universidad de Antioquia inscribe su práctica profesional, ya que como profesión busca la reivindicación de los derechos de los sujetos y el bienestar integral de cada uno de ellos.

Para esto se propone inscribir la práctica profesional en el tema de fortalecimiento de liderazgo direccionado a cada director, responsable y asistente de proyecto que tengan a cargo personal de obreros forestales.

Para dar comienzo a la creación de dicha propuesta de intervención se presenta en primera instancia la contextualización de la empresa, en segundo lugar el diagnóstico social dando a mencionar los principales problemas que enfrenta la compañía, lo anteriormente importante para la adecuada formulación y ejecución del proyecto de intervención.

Por último se recopilan los resultados obtenidos del proyecto, dando a conocer la fundamentación teórica en las que se soportaron las temáticas desarrolladas, la metodología que facilitó el desarrollo de las mismas, los logros y dificultades obtenidas al interactuar con los sujetos, evidenciando como se dio la transformación del objeto a intervenir.

Y la reflexión que dejó el paso por la compañía Silvotecnia S.A.S. y cómo este contexto contribuyó a mi crecimiento personal y profesional.

PROYECTO DE INTERVENCIÓN

“PALABRAS DE LÍDERES”

1. Referente Contextual-Institucional

1.1 Compañía Asesora Silvotecnia S.A.S.

Compañía Asesora Silvotecnia S.A.S. es una empresa privada enfocada hacia la prestación de Servicios Forestales, la Consultoría Forestal y Ambiental y la Gestión Integral -Management- de Patrimonios Forestales, a través del desarrollo sostenible en cada uno de sus procesos. (Silvotecnia S.A.S, 2016, p.5)

1.2 Razón social

El origen del nombre de la empresa “Compañía Asesora Silvotecnia S.A.S”, tiene directa relación con su actividad económica:

Compañía Asesora: realiza procesos de asesoramiento en los temas relacionados con la silvicultura.

Silvo: está relacionada con la palabra “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.

Tecnia: sufijo que entra en las palabras con el significado de “Técnica”

En resumen *Silvotecnia* significa la técnica en el manejo de bosques. (Silvotecnia S.A.S, 2016, p.3)

1.3 Actividad económica

La empresa dedica su actividad económica a la plantación, mantenimiento y aprovechamiento de madera (Pino, eucalipto y teca) todos los servicios que ofrece la empresa son productivos económicamente y están registrados ante la Cámara de Comercio de la siguiente manera:

ACTIVIDAD PRINCIPAL: servicios de apoyo a la silvicultura

ACTIVIDAD SECUNDARIA: silvicultura y otras actividades forestales

ACTIVIDAD ADICIONAL: extracción de madera

1.4 Datos de la empresa

Teléfonos: 444 74 58 444 SILV / FAX: 316 21 66

NIT: 811.021.071-5

Página web: <http://www.silvotecnia.com/es/>

Dirección: Carrera 27 # 35 sur - 162 Terracina Plaza, Ofic. 316 (Envigado, Antioquia, Colombia)

1.5 Breve reseña histórica de la empresa

Silvotecnia S.A.S. es fundada en noviembre de 1999 por tres ingenieros forestales con trayectoria y reconocimiento en el área, surge a partir de la necesidad de profesionalizar los servicios para un sector en desarrollo que requería de formalidad y garantías tanto para los inversionistas como para los trabajadores de campo.

Desde entonces su razón de ser ha sido la prestación de servicios de alta calidad al sector forestal, generando empleo y desarrollo, bajo el concepto de sostenibilidad. El Grupo Ecos, desde el año 2009, y The Forest Company, desde el año 2012, se convierten en accionistas de Silvotecnia, apoyando las actividades de expansión de la empresa así como la consolidación de su liderazgo en Colombia. (Silvotecnia S.A.S, página web, Empresa)

1.6 Marco legal institucional

Silvotecnia S.A.S. a nivel internacional se rige a través de las siguientes certificaciones voluntarias en materia de forestación.

- Certificación SmartLogging

Es un servicio de certificación desarrollado por Rainforest Alliance para tratar específicamente las necesidades de uno de los grupos que trabajan en el ámbito forestal -los madereros o taladores- El certificado SmartLogging demuestra que una empresa maderera está desempeñando su trabajo de una manera legal, así como ambiental y socialmente responsable. (Rainforest Alliance, 2017)

- Certificación FSC

La certificación The Forest Stewardship Council garantiza que los productos tienen su origen en bosques bien gestionados que proporcionan beneficios ambientales, sociales y económicos. (The Forest Stewardship Council, 2017)

En cuanto al contexto Colombiano existen determinadas leyes que regulan las actividades de la empresa. En relación al tema forestal se encuentra la ley 1021 (Ley General Forestal) donde se establecen los incentivos que buscan promover las plantaciones forestales en Colombia con fines de protección, producción y elementos que aplican a la conservación y protección de áreas naturales.

La Ley 99 de 1993 creada por el Ministerio del Medio Ambiente, reordena el Sector Público encargado de la gestión y conservación del medio ambiente y los recursos naturales renovables. Para eso, se organiza el Sistema Nacional Ambiental, SINA y de forma complementaria, el Estado colombiano a través de la Ley 1377 de enero de 2010, reglamenta la actividad de reforestación comercial en Colombia. Y el decreto 2300 reglamenta parcialmente la ley 1021 de 2006. En su artículo 6 declara que toda plantación forestal o sistema agroforestal de carácter productor, será registrada en el ICA. Finalmente, la resolución ICA 2321 adopta disposiciones y requisitos para el registro de plantaciones o sistemas agroforestales de carácter productor.

En cuanto al área de bienestar, seguridad y salud en el trabajo se rige a través del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en la cual el Gobierno Nacional hace una recopilación de las distintas leyes que han regido las dinámicas laborales en Colombia, para el caso de seguridad y salud en el trabajo se habla de ello en el Título Cuarto del Libro Segundo haciendo referencia a las

normas relacionadas con los riesgos laborales y el registro ante las Administradoras de Riesgos Laborales.

1.7 Misión Institucional

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 Interés¹. (Silvotecnia S.A.S, página web, empresa)

1.8 Visión Institucional

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, página web, empresa)

Análisis: la misión da a conocer las principales actividades económicas de la empresa, nombra para quien realiza sus acciones (sus grupos de interés), dando a conocer sus apuestas éticas, sin embargo falta por definir el lugar donde presta sus servicios si a nivel local, regional, nacional o internacional. Por otra parte la visión tiene definido el año de su proyección, sin embargo la misión

¹ Grupos de interés. Son los grupos de personas donde Silvotecnia S.A.S. centra su atención para dar cumplimiento a sus razón misional, en este grupo se encuentran los empleados tanto administrativos, como operativos y sus familias, los clientes a los cuales Silvotecnia ofrece sus servicios y las comunidades donde la corporación tiene presencia.

y la visión tienen el mismo contenido, es decir las mismas acciones sin tener una mejor proyección a largo plazo.

1.9 Plataforma estratégica

Los objetivos de la empresa se mencionan a través de la política de gestión integral y sus prioridades las consideran objetivos específicos, que tienen directa conexión con las distintas áreas de la empresa de la siguiente manera:

“Política de Gestión Integral

A través de la política de Gestión Integral Silvotecnia declara su compromiso de calidad y excelencia en la prestación de Servicios de Operación Forestal, Consultoría, Gestión Ambiental y Management de Patrimonios Forestales, los cuales son liderados por un equipo humano comprometido y con sentido de pertenencia.

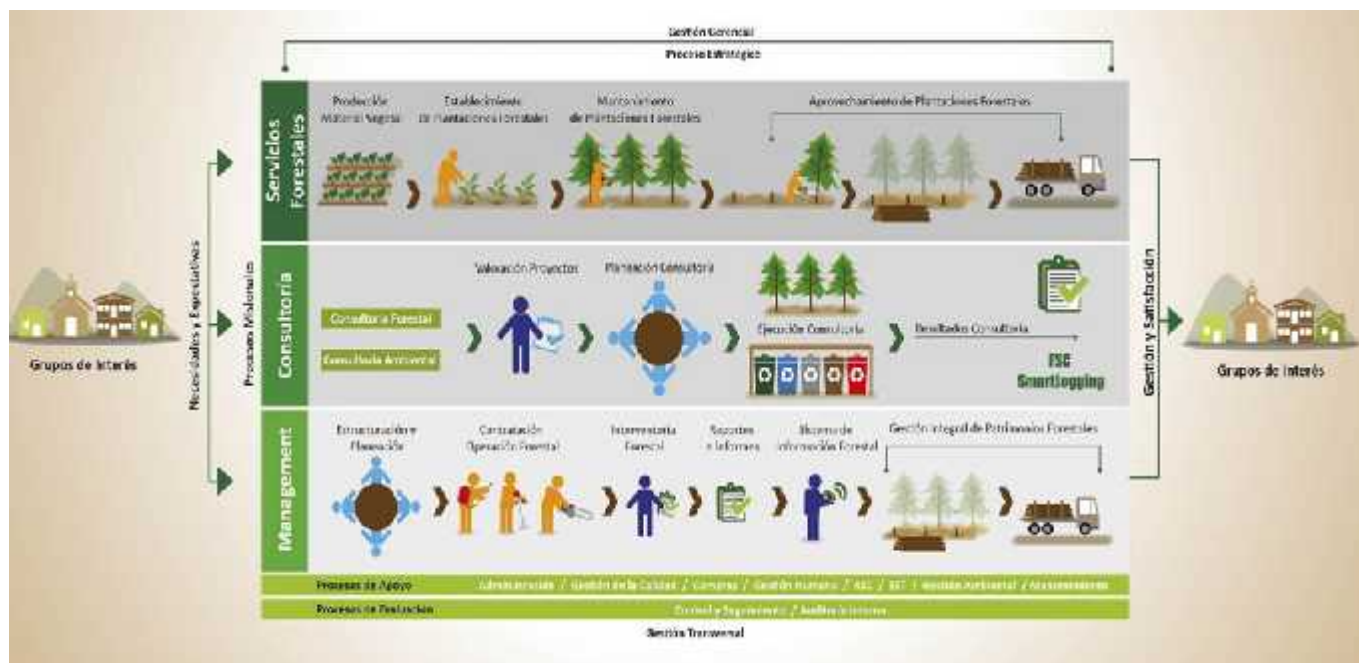
Prioridades de la empresa:

- 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.
- 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, p.7)

1.10 Servicios que ofrece la empresa

Ilustración 1: Servicios Silvotecnia S.A.S.



Fuente: Silvotecnia S.A.S, página web, Líneas de negocio.

1.10.1 Servicios Forestales.

Silvotecnia en esta área de gestión realiza las siguientes actividades: planeación de proyectos forestales, evaluación de variables fundamentales (Mercados, localización, especies, áreas), producción de material para plantación (viveros forestales), adecuación de tierras para proyectos forestales, establecimiento y manejo de plantaciones forestales, cosecha forestal y comercialización de productos forestales.

1.10.2 Consultoría forestal.

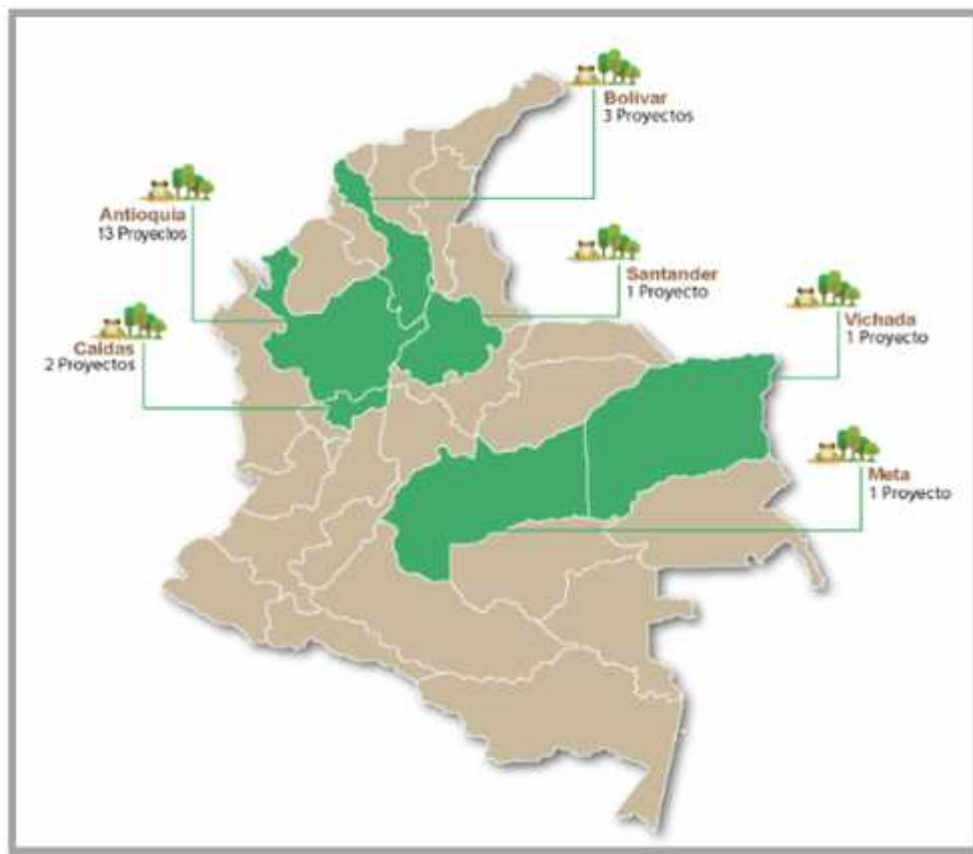
La consultoría permite el crecimiento y consolidación de un proyecto forestal y/o ambiental a través de: evaluación de objetivos, estudio de factibilidad, formulación y estructuración de proyectos, análisis y determinación del potencial del proyecto, plan de manejo, inventarios forestales, due diligence técnico, valoración de patrimonios forestales, interventoría de proyectos forestales.

1.10.3 Manejo de patrimonios forestales.

Las actividades de este servicio son: gerencia integral de patrimonios forestales, estructuración, planeación y contratación de operación forestal, administración de sistemas de información forestal y seguimiento e inventario de proyectos forestales.

1.11 Presencia de Silvotecnía en Colombia

Ilustración 2: Cobertura de acción en Colombia



Fuente: Silvotecnía S.A.S, página web Empresa, presentación institucional, 2017

Silvotecnía S.A.S tiene presencia en los siguientes lugares:

Antioquia. Específicamente en los pueblos: *Yarumal, Amalfi, Yolombó y Vegachí*, pertenecientes al Norte y Nordeste de Antioquia, esta región se extiende sobre la Cordillera Central y se caracteriza por jardines, quebradas y altos a lo largo de su territorio. En lo referente a la agricultura, su principal producto es la caña panelera y en menor escala, se encuentra las actividades de explotación de maderera. Es una zona con altos recursos naturales y minerales como el oro y la

plata, esto hace que sea la segunda región productora de oro en Antioquia; lo que ha generado que sea un escenario de violencia por más de 50 años a causa de tener el poder económico de la región ocasionando desplazamiento forzado y situación de pobreza y marginalidad por parte de sus habitantes, donde se ven afectados las vías de acceso a la zona, precariedad en la educación dirigida a niños y niñas y centros de salud inadecuados. (Wikipedia)

Ilustración 3: Mapa de Antioquia



Fuente: Wikipedia

Caldas. Específicamente en *Neira* y *Alto del Guamo*, estas regiones son cercanas a la ciudad de Manizales, su principal actividad económica es el café seguidamente de la ganadería. (Alcaldía de Neira-Caldas)

Ilustración 4: Mapa de Caldas



Fuente: Wikipedia

Bolívar. Específicamente en el pueblo *de San Juan Nepomuceno*, su principal actividad económica se concentra en la agricultura, convirtiéndose en la principal actividad económica junto a la

ganadería y en menor proporción la acuicultura. Este pueblo se constituye en un punto de interconexión vial de la Carretera troncal de occidente, siendo esta la principal vía de acceso al municipio, que a la vez lo comunica con ciudades como Cartagena, Barranquilla, Sincelejo y el interior del país. Hoy día, San Juan Nepomuceno tiene una población de 32.296 habitantes según datos del censo 2005, donde la mayoría de sus habitantes viven en hacinamiento crítico, con servicios inadecuados, con alta dependencia económica y con niños en edad escolar que no asisten a la escuela. (Barrios, 2013)

Ilustración 5: Mapa de Bolívar



Fuente: Wikipedia

Santander. Específicamente en *Puerto Parra*. Este municipio se encuentra ubicado al occidente del departamento de Santander, sobre el río Magdalena y posee una extensión de 761,04 Km². cuenta con una población aproximadamente de 7.813 habitantes, su principal actividad económica es la agricultura, la ganadería, la producción de agua, contando con proyectos ligados a actividades industriales (transformación de leche, cacao, café, plátano, yuca y maíz). (Alcaldía de Puerto Parra-Santander)

Ilustración 6: Mapa de Santander



Fuente: Wikipedia

Meta. Específicamente en *Puerto López*. Es conocido nacionalmente como el *Ombbligo de Colombia*, debido a que coincide con el centro geográfico del territorio continental del país, este municipio y sus alrededores son considerados la región agrícola más importante del departamento. Se destacan los cultivos de arroz, maíz, yuca y frutales. También destacan como actividades económicas la ganadería, pesca, el comercio, el transporte, la prestación de servicios públicos y de manera incipiente la agroindustria. (Alcaldía de Puerto López)

Ilustración 7: Mapa del Meta



Fuente: Wikipedia

Vichada. Específicamente en *La Primavera*. Tiene una población de 15.342 habitantes, donde su economía gira en torno a la agricultura y la ganadería. El territorio cuenta aproximadamente con una temperatura de 28°C. Y en su mayor extensión está cubierto por vegetación de sabana y

temporalmente inundables, es por ello que a La Primavera se puede acceder por vía aérea (desde Villavicencio), fluvial (río Meta) y terrestre (sólo en verano). (Alcaldía de La Primavera-Vichada)

Ilustración 8: Mapa de Vichada



Fuente: Wikipedia

1.12 Políticas generales de la empresa

1.12.1 Política de gestión integral. (Ver ítem plataforma estratégica)

1.12.2 Política de seguridad Vial.

La política de Seguridad Vial, nace como obligatoriedad a partir de la Ley 1503 de 2011, donde se establece que *"Toda entidad, organización o empresa del sector público o privado que para cumplir sus fines misionales o en el desarrollo de sus actividades posea, fabrique, ensamble, comercialice, contrate, o administre flotas de vehículos automotores."* Deberán crear un plan estratégico de seguridad vial. En esta política se busca la prevención de accidentes que puedan afectar la integridad física, mental y social de los trabajadores y comunidades vecinas, por medio de la implementación de actividades y estrategias enfocadas a la promoción del autocuidado y

manejo seguro en las vías. Para garantizar su cumplimiento, se cuenta con las siguientes prioridades:

- Cumplir con la reglamentación establecida en el Código Nacional de Tránsito Terrestre, enmarcando los principios de seguridad, calidad, preservación de un ambiente sano y la protección del espacio público.
- Formación y divulgación respecto a la prevención de accidentes de tránsito para lograr la adopción de conductas proactivas frente al manejo defensivo.
- Crear cultura del autocuidado en nuestros colaboradores, sus familias y su entorno. (Silvotecnia S.A.S, página web, empresa, política de seguridad vial)

1.12.3 Política de control de alcohol y drogas.

Silvotecnia crea la política de control de alcohol y drogas con el compromiso de cuidar y proteger la salud de sus trabajadores y contratistas, para así mantener un trabajo seguro y alcanzar niveles óptimos de calidad y productividad.

Así mismo prohíbe el consumo de alcohol o sustancias psicoactivas en horas laborales, bien sea dentro o fuera de la empresa, a su vez la empresa podrá realizar pruebas para determinar los niveles de consumo, se considera de carácter obligatorio la participación en los programas de prevención ofrecidos por la empresa. La abstinencia de la participación de los programas, así mismo a la realización de pruebas médicas, se considera como falta grave de acuerdo a lo establecido en el reglamento interno de trabajo. (Silvotecnia S.A.S, 2016)

Silvotecnia realiza campañas para la prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas desde el programa -Charlas de seguridad y salud en el trabajo de cinco minutos-, cuyo nombre en la empresa es *Minuto por la vida*, donde se tiene por objetivo reconocer la importancia

de la prevención no solo en accidentes de trabajo, sino también en el cuidado de la salud y del bienestar propio de cada trabajador.

1.13 Organigrama empresaria

Junta directiva Silvotecnía: es el ente superior de autoridad en la empresa, encargada de dirigir el tema financiero, de llevar a cabo todo tipo de contrato o convenio de acuerdo a su objeto misional y tomar las decisiones en lo relacionado a lo administrativo.

Gerencia general: entre sus principales funciones el gerente general es el encargado de designar todas las posiciones generales, de planear y desarrollar metas a corto y largo plazo que den cumplimiento al objeto misional de la empresa y junto a ello realizar evaluaciones periódicas acerca del cumplimiento de las funciones de las diferentes áreas en base a los indicadores.

Áreas de gestión: (Silvotecnía, 2016)

1. Gestión de management

En esta área se tiene como objetivos

- Gerenciar Integralmente Patrimonios Forestales
- Estructurar, Planear y Contratar Operadores Forestales
- Administrar Sistemas de Información Forestal
- Realizar Seguimiento e Interventoría de Proyectos Forestales

Cuenta con dos gerencias: Gerencia Management Santa Ana Forestal Trial Plantation y Gerencia Management MS Timberland – Guásimo, ambos proyectos cuenta con responsables de proyectos,

asistentes operativos y obreros forestales, los canales de comunicación se dan de forma vertical y dentro de los mismos directivos se da de manera horizontal.

2. Gestión de servicios forestales

Es la principal línea de negocios de la compañía, ya que a partir de ella, se genera todo el relacionamiento con los grupos de interés que los circundan. Por medio de la prestación de servicios, se identifica y se atienden las necesidades de los clientes.

Cuenta con una gerencia de servicios forestales y con responsables de proyectos, asistentes operativos y obreros forestales, los canales de comunicación se dan igualmente de forma vertical y de manera horizontal entre los directivos.

3. Gestión transversal

Las siguientes áreas son transversales a las dinámicas de la empresa, entre las tres direcciones los canales de comunicación son desarrollados a nivel horizontal y en el interior de cada dirección a nivel vertical:

3.1 Dirección de control de seguimiento

Cumple con las siguientes actividades:

- Proceso de compras y evaluación de proveedores: todos los requerimientos realizados al área, por toda la organización (EPP, insumos, equipo, herramientas, accesorios, entre otros)
- Proceso de mantenimiento: Seguimiento y gestión de los servicios de mantenimiento preventivo y correctivo que requieran los activos de la compañía
- Proceso de control y seguimiento: Informes ejecutivos

- Coordinar Recepción, Mensajería y Oficios Varios

3.2 Coordinación administrativa

Vincular al personal con sus respectivas afiliaciones al sistema de seguridad social como son EPS, fondo de pensiones, riesgos laborales y caja de compensación; se elabora el proceso de nómina para el pago de salarios del personal; preparación, suministro y control de dotaciones del personal en campo; proceso de retiro de personal de la empresa con su respectiva liquidación definitiva; gestión de pago y cobro de incapacidades por cualquier concepto al personal de la compañía, elaboración de informes relacionados con los temas anteriores para las distintas áreas de la compañía que lo requieran.

3.3 Dirección de bienestar y seguridad y salud en el trabajo

(Área en la que se inscribe la práctica profesional)

Tiene por objetivo, 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.

Las actividades a cargo son:

- Procesos de inducción, capacitación y entrenamiento, en temas relacionados con las tareas y riesgos propios del cargo.
- Manejo básico de los planes de emergencia, primeros auxilios, prevención y atención de incendios forestales.
- Administración y control del sistema de información del SG-SST.
- Acompañamiento en procesos de gestión del talento humano.

Análisis

En el último año la empresa Silvotecnia S.A.S. ha sufrido distintos cambios en sus dinámicas organizativas, como la fusión entre el área de calidad, con la de control y seguimiento, y el área de gestión humana, con seguridad y salud en el trabajo, cambiando este último al nombre de Bienestar, seguridad y salud en el trabajo, sin embargo al momento de analizar los indicadores de esta aérea se evidencia que solo un indicador y de forma muy general apunta al área de gestión humana (indicador de planeación), junto a ello la empresa no cuenta en la actualidad con una política definida de bienestar laboral, todo esto ocasiona que no se cuente con un seguimiento y continuidad de las actividades planeadas en relación al bienestar de los trabajadores.

1.14 Comunicación corporativa

La comunicación de la empresa se lidera a través del área de control y seguimiento, allí se

Desarrollan acciones con el fin de lograr una efectiva comunicación con los grupos de interés de la compañía mediante la creación, administración y difusión de la información, de manera oportuna, responsable, dinámica y eficaz. Comunicaciones se encarga de la creación de estrategias para el continuo fortalecimiento de los diferentes medios digitales y las redes sociales, gestiona la circulación de la información interna y externa, así como el apoyo en la socialización de temas de importancia para la compañía. (Silvotecnia S.A.S, página web, áreas de gestión)

Como actividades principales se encuentra:

- Apoyo a todas las áreas de la compañía para facilitar los procesos comunicativos
- Creación y mantenimiento de canales de comunicación adecuados para todos los públicos
- Administrar el concepto de Imagen Corporativa de la empresa

- Participar en el envío oportuno, confiable y completo de la información
- Apoyar el clima de colaboración, comunicación efectiva y trabajo en equipo

Para su cumplimiento cuenta con los siguientes canales de comunicación:

Página web: www.silvotecnia.com

Redes sociales:

- Facebook: Silvotecnia, Renato Silva,
- Twitter: Sivotecniacol
- Youtube: Silvotecnia

Boletín institucional silvotecnia hoy: www.issuu.com/silvotecnia: tiene como objetivo llevar información de la compañía hacia sus clientes internos, dándoles a conocer los avances de cada área, los proyectos, programas y temas de interés para la organización. Este medio circula cada 2 meses y puede consultarse en las ediciones virtuales.

Y por último el *programa SQRF* (Sugerencias – Quejas – Reclamos – Felicitaciones) del que hace parte el comité de SQRF. Este programa cuenta con una línea telefónica (320 676 6572), página web botón “contáctanos”, envío de mensajes a Facebook “Silvotecnia” o “Renato silva” y el buzón de sugerencia; estos medios de comunicación pueden llevar el nombre del que lo reporta o de manera anónima.

1.15 Dinámica interna empresarial

Para garantizar el desarrollo adecuado de la gestión interna, así como el cumplimiento de los compromisos legales adquiridos, la compañía cuenta con los siguientes comités:

- COOPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo)

Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo. En el COPASST todos pueden proponer acciones de promoción y prevención en los diferentes cargos y actividades de Silvotecnia. (Silvotecnia S.A.S, página web, áreas de gestión)

- Comité de Convivencia Laboral (Medida preventiva del Acoso Laboral)

Forma parte de las actividades que buscan generar mejores condiciones laborales y fomentar el buen trato en todos los niveles de la empresa. Es una medida preventiva de acoso laboral (Resolución 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social Art. 14 numeral 9 1.7) que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud del personal en su lugar de trabajo. (Silvotecnia S.A.S, página web, áreas de gestión)

- Comité S.Q.R.F. (Gestión de Sugerencias, Quejas, Reclamos y Felicitaciones)

Busca fortalecer los canales de comunicación entre empresa, colaboradores, comunidades y contratistas a través de la gestión y atención de sugerencias, quejas, reclamos y felicitaciones, a fin de generar soluciones, crear alternativas, definir programas y estrategias que permitan construir una mejor versión de Silvotecnia día a día. (Silvotecnia S.A.S, 2016, p.51)

- Comité de Seguridad Vial

Busca prevenir la ocurrencia de accidentes que afecten la integridad física, mental y social de los 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, 2016, p.42)

1.16 Resolución de conflictos

Los conflictos que se dan al interior de la empresa, son orientados por el reglamento interno de trabajo, este es un documento de gran importancia, pues se convierte en norma reguladora de las relaciones de la empresa con el trabajador. En el reglamento se tiene estipulado que la empresa no llevará acabo sanciones que no se encuentren registradas en dicho documento.

La empresa hace distinción entre faltas leves y graves, según el caso y se identifican las sanciones disciplinarias correspondientes, se consideran faltas leves la llegada tarde por primera vez o la inasistencia a una jornada laboral sin justa causa y faltas graves la reiteración en dicha conducta.

En lo referido a acciones violentas, malos tratos a sus superiores y/o compañeros tanto adentro como por afuera de las instalaciones de la empresa son consideradas justas causas para dar por terminado el contrato laboral. (Reglamento interno de trabajo, Artículo 60, numeral 2)

1.17 Análisis de participación

La escala de participación permite identificar el grado de participación que tienen los empleados en la empresa. En cuanto a Silvotecnia, un mismo grupo poblacional puede encontrarse en uno o dos niveles de participación primando uno de ellos.

Para el caso de los obreros forestales, su nivel de participación es básico, es decir se encuentran en mayor instancia en el primer nivel de participación real denominado *informativo*, ya que a estas personas se les informa acerca de las decisiones que se tomaran en relación a los temas que les

incumbe y sobre las actividades que se realizarán teniendo la obligación de participar en ellas y un segundo nivel *informativo-consultivo* cuando se les indaga sobre qué temas relacionados con su bienestar, salud y seguridad de sus actividades laborales quisieran que se trabajara en las capacitaciones de –Minutos por la vida- teniendo en cuenta los entes administrativos sus opiniones.

Los empleados administrativos y jefes de áreas se encuentran en un nivel un poco más alto, escalón 3 de participación real, donde las decisiones son pensadas por los jefes de áreas y son compartidas por los empleados administrativos, aportando respecto a cada acción a realizar.

En otras palabras mientras más alto se encuentre el personal en el orden jerárquico de la empresa (ver organigrama) más altos serán sus niveles de participación en la toma de decisiones.

1.18 Responsabilidad social empresarial

Silvotecnía es

una empresa que está completamente comprometida con el entorno en donde se desarrolla la operación forestal, con el fin de mejorar las relaciones con los grupos de interés y de ser socialmente responsables a través de acciones estructuradas que contribuyan al desarrollo sostenible de la empresa, pero también que contribuyan al mantenimiento adecuado del medio ambiente, a la mitigación de impactos por la operación forestal y tener mejores relaciones con los grupos de interés, como las comunidades, los colaboradores y los clientes, brindando un apoyo a los mismos con el fin de entablar relaciones de confianza. (García, pág.35, 2016)

El fin de la política de responsabilidad social empresarial no solo busca disminuir los impactos ambientales, sino también, tener conciencia de lo que se hace, para así apuntar a la generación de

bienestar de los grupos de interés (trabajadores administrativos y operativos, clientes, comunidades vecinas) y el entorno que los rodea, haciendo que sea una empresa sostenible.

Uno de los principios de la política de responsabilidad social empresarial es empezar por el bienestar de los grupos de interés interno, en este caso los trabajadores y sus familias, en el que se busca el mejoramiento de sus condiciones de vida, elaborando planes de acción que van en pro del fortalecimiento de sus competencias tanto laborales, como personales y de formación.

En relación a las comunidades vecinas en donde se desarrolla cada proyecto de reforestación se tiene como objetivos entablar buena relación con cada una de ellas, dando a conocer lo que hace la empresa, sus cuidados con el medio ambiente, pero también los impactos generados, queriendo contar con la participación de la comunidad, para así identificar los impactos que la empresa les genera como vecinos.

En relación con el tema del medio ambiente, la política de responsabilidad social empresarial, busca que los procesos desarrollados por la empresa sean desarrollados bajo la identificación de impactos ambientales y así crear soluciones con el fin de prevenir o mitigar los efectos forestales que se podrían generar.

2. Análisis de Contexto

2.1 Problemáticas relevantes en la empresa

En Silvotecnia S.A.S se evidencia algunos problemas que en la actualidad afectan las dinámicas tanto económicas, como de relacionamiento.

- Una de las problemáticas identificadas por los directivos de la empresa y por el área de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, es la rotación permanente de trabajadores, específicamente en el cargo de obreros forestales, lo que genera pérdidas de ganancias para la empresa e inestabilidad en los proyectos.
- La comunicación entre el personal administrativo y los responsables de proyectos, no fluye de forma continua, en primera instancia porque cada proyecto es único en sus procesos y actividades, por lo que se hace necesario dar directrices específicas para cada responsable; ligado a ello, se suma la lejanía de algunos de los proyectos, donde se es difícil acceder a algún medio de comunicación que permita la circulación de la información entre ambas partes.
- Relaciones complejas y distantes entre los responsables de proyectos, asistentes operativos y obreros forestales pertenecientes a cada proyecto de la empresa Silvotecnia S.A.S.
- Otra de las dificultades mencionadas por los obreros forestales a sus jefes es la lejanía de los proyectos de sus lugares de residencia, lo que genera que la mayoría de obreros permanezcan por varios meses en los campamentos, ocasionando que sea difícil la adaptación a estos nuevos lugares ya que son de distinta procedencia.
- Altos costos del desplazamiento de personal administrativo hacia los campamentos.

- Se dificulta la convivencia en los campamentos debido a que el personal proviene de distintas regiones del país, con culturas distintas unas de las otras, ocasionando que la convivencia en ocasiones sea hostil y poco tolerante.
- Debido a los cambios estructurales que la empresa ha vivido en el último año, específicamente en lo relacionado a la fusión entre el área de gestión humana y el área de seguridad y salud en el trabajo, se evidencia la falta de una política de bienestar claramente definida, lo que ha ocasionado la carencia de proyectos que estén enmarcados en los aspectos de bienestar, por lo tanto no se tienen altamente detallado las metas e indicadores que den cuenta de dichas acciones.

2.2 Problema en el cual se abordará la práctica profesional

El problema en el cual se abordará la práctica profesional está en marcado en el área de bienestar, seguridad y salud en el trabajo.

PROBLEMA: relaciones complejas y distantes entre los responsables de proyectos, asistentes operativos y obreros forestales pertenecientes a cada proyecto de la empresa Silvotecnia S.A.S.

3. Intencionalidad

En la realización de la práctica profesional, se pretende influir de manera positiva en las dinámicas de relacionamiento entre empleador-empleado, contribuyendo en primera instancia al fortalecimiento de las cualidades de liderazgo, tanto de responsables como de asistentes de proyectos, para que estos a su vez influyan en las condiciones de vida de cada uno de sus empleados favoreciendo su crecimiento laboral, emocional y personal; esta perspectiva sienta sus bases en el enfoque de desarrollo humano de Amartya Sen, donde se identifica el desarrollo como la posibilidad de poder llevar una buena vida humana.

En cuanto a lo anterior, es importante identificar a los empleados de una empresa no únicamente como personas laborales, sino como seres humanos con potencialidades y derechos; derechos no solo enmarcados a mejorar sus niveles de ingresos económicos, sino también su condición de vida, donde pueda haber una satisfacción de sus necesidades básicas y el mejoramiento de su calidad de vida, concepto que trasciende el “hacer” hacia el “ser”, reconociendo esta última dimensión en los empleados, recobrando así el valor que tiene cada uno como ser humano.

Para dar cumplimiento a dicha intencionalidad, se proponen el siguiente proyecto de intervención.

4. Formulación del Proyecto

“Palabras de Líderes”

4.1 Justificación

El contexto laboral de las personas no son ajenas a otras áreas de su ser, es decir las condiciones en las que trabaja cada individuo, afecta de una u otra forma su área personal, familiar, social y económica. En Silvotecnia se identifican una serie de vacíos en las capacidades que debe desarrollar cualquier líder con personal a cargo, lo que genera a largo plazo insatisfacción laboral del personal.

Este proyecto es necesario para el óptimo rendimiento de la empresa, no solo en términos económicos, sino también en el mejoramiento de la calidad de vida de cada uno de sus empleados, brindando conocimiento y herramientas a cada jefe para el desarrollo de sus competencias laborales, teniendo sentido de pertenencia por su lugar de trabajo y satisfacción por los sueños y metas propias que le permite alcanzar el estar vinculado a Silvotecnia.

Para que estos a su vez estén en la capacidad de influir positivamente en sus equipos de trabajo, logrando que cada uno de los empleados desarrolle su ser, su visión y metas propias, como lo plantea Amartya Sen que “para hablar del desarrollo de una sociedad (en este caso de la empresa Silvotecnia) hay que analizar la vida de quienes la integran, no puede considerarse que hay éxito económico sin tener en cuenta la vida de los individuos que conforman la comunidad”. (London & Formichella, 2006, p.19) Por lo anterior, para dar respuesta a dicha problemática se plantean los siguientes objetivos.

4.2 Objetivos

4.2.1 Objetivo 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. (Tomado de informe final de prácticas I & II, Arteaga K, 2017, p. 140)

4.2.2 Objetivo específico.

Fortalecer las habilidades de liderazgo enmarcadas en aspectos personales, interpersonales, grupales y comunicativos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de todos los directores, responsables y asistentes de proyectos que pertenecen a Silvotecnia S.A.S. Capacitándoles a través de metodologías participativas durante dos meses.

4.3 Meta

Finalizado el proyecto el 80% de los líderes cuentan con habilidades personales, interpersonales, grupales y comunicacionales que facilitan el desarrollo de sus actividades laborales enmarcadas en el manejo del personal en la empresa Silvotecnia S.A.S.

4.4 Fundamentación teórica de la intervención

4.4.1 Teoría del desarrollo humano.

La teoría que guiará la práctica profesional es el desarrollo humano, este es entendido por Amartya Sen “(...) como la calidad de vida que llevan las personas, la cual debe centrarse en el alcance de las capacidades, logros y libertades de los seres humanos”. (Annad y Sen 1994, citado por Arteaga D, pág. 48) Desde esta propuesta, se asume el desarrollo como el proceso orientado al mejoramiento de las condiciones de existencia de una población determinada para lograr la realización integral tanto a nivel individual, como de su colectivo.

Esto permite reconocer lo esencial que puede y debe llegar hacer el trabajo como medio para alcanzar otros fines, como lo son los ingresos, la satisfacción personal y material, influyendo así en el mejoramiento de la calidad de vida.

Además esta perspectiva posibilita la participación real y activa de los sujetos involucrados en el proyecto, pues lo que se busca es que cada individuo sea consciente de sus debilidades y fortalezas en las competencias y habilidades necesarias para el trabajo, haciendo especial énfasis en el fortalecimiento del liderazgo de los sujetos que tienen personal a cargo en Silvotecnia S.A.S.

Ligado a la teoría del desarrollo humano de Amartya Sen, se entrelazará el enfoque del liderazgo transformacional, teoría que permite precisar la intención de la práctica profesional.

4.4.2 Enfoque liderazgo transformacional.

El enfoque teórico de la intervención sentará sus bases en la teoría del liderazgo transformacional, explicado por Stogill y Bass (1990) como un

Tipo de liderazgo que trasciende el intercambio y que convence a los seguidores a un cambio de necesidades, creencias y valores, en el cual la motivación del líder transformacional está en el desarrollo de sus seguidores, es decir, se valora al empleado por su propio crecimiento personal, más que como herramienta para el logro de los objetivos organizacionales. (Stogill & Bass 1990, citado por Sepúlveda, 2009, pá.69) El líder transformacional es carismático y los colaboradores buscan parecerse a él, a los cuales inspira con nuevos desafíos, les estimula intelectualmente para que traten de superar sus capacidades y les da apoyo y entrenamiento. (Bass 1990, citado por Salas, 2013, pág.111)

La teoría de liderazgo transformacional permitirá ver a los sujetos con los que se realizará la intervención como personas transformadoras de sí mismas y de su entorno, generando impactos positivos hacia las personas a su cargo, logrando un desarrollo integral de sus trabajadores tanto a nivel profesional, como personal y social. El liderazgo transformacional trasciende la idea del liderazgo transicional donde se crea una relación entre empleador-empleado únicamente de costo-beneficio (incentivo como resultado de su trabajo).

El liderazgo transformacional permitirá que cada uno de los empleados potencialice sus cualidades y encuentre sus propias motivaciones para la realización de sus actividades y responsabilidades. Fomentar en cada director, responsable y asistente de proyecto un liderazgo transformador genera no solo un rendimiento económico y estabilidad de personal en la empresa, sino que también influye de manera integral en su grupo de trabajo reconociendo tanto las necesidades grupales, como particulares de cada sujeto, considerando que cada trabajador es diferente y complejo en su forma de ser, primando así canales de comunicación en doble vía empleador-empleado y empleado-empleador.

4.5 Fundamentación Conceptual

Se tomarán como categorías conceptuales los siguientes conceptos resaltantes de la teoría del liderazgo transformacional:

4.5.1 Comunicación organizacional.

“es el medio que permite orientar las conductas individuales y establecer relaciones interpersonales funcionales que ayuden a trabajar juntos para alcanzar una meta” (Lucas 1997, citado por Melilla prevención, pág.46).

Lo anterior contribuirá a analizar cómo se desarrolla la comunicación entre empleador-empleado, reconociendo la importancia de fortalecer dicha comunicación, ya que el mejoramiento de las relaciones laborales parte de una buena comunicación en donde el líder tenga la capacidad de escuchar a su grupo de trabajo, identificar las necesidades de cada uno y vincularlas a la de la organización generando un clima adecuado para ello.

4.5.2 Motivación.

“Se define como una forma de autodeterminación del trabajador, esto es, el trabajador tiene un completo sentido de elección, con la experiencia de hacer lo que quiere y estando involucrado espontáneamente en una actividad sin la sensación de estar coercionado”. (Euro Residentes)

El concepto de motivación fortalece la perspectiva del sentido de pertenencia por parte de los empleados hacia la empresa, las acciones de motivación permitirán el aumento de optimismo de los trabajadores, creándose metas grupales que serán tomadas por cada personal como metas y

propósitos propios, las acciones motivadoras como atributo de los líderes, les posibilita tener la capacidad de expresar tareas importantes con sencillez.

4.5.3 Influencia positiva.

La palabra influir procede del latín. Proviene del verbo influere que significa deslizarse hacia un interior, en otras palabras influenciar es actuar sobre la manera de ser o de obrar de una persona.

El concepto de influencia será importante en cuanto al comportamiento y actitudes del líder hacia su grupo de trabajo, un buen líder debe transmitir admiración y respeto, ser una persona en la que sus empleados puedan confiar; una influencia positiva del líder genera en sus empleados la motivación de realizar cada actividad de una forma correcta con altos índices de ética y moral, ya que su líder así se lo ha transmitido.

4.6 Sujetos involucrados

4.6.1 Responsable de dinamizar el proyecto.

Este proyecto es elaborado y ejecutado por la practicante de Trabajo Social Paola Flórez. Su formación profesional permite generar un impacto en el área relacional entre jefes y empleados, necesario para lograr un óptimo clima laboral y bienestar tanto individual como organizacional. La trabajadora social, desempeñará el rol de dinamizadora de cada encuentro facilitando las condiciones para alcanzar los niveles de participación y compromiso de los sujetos partícipes del proyecto, para así asumir un liderazgo efectivo dentro de la organización.

4.6.2 Destinatarios.

Este proyecto va dirigido a 39 líderes de la empresa Silvotecnia S.A.S. distribuido de la siguiente manera:

Directores de proyecto 8 personas

Responsables de proyecto 9 personas

Asistentes de proyecto 22 personas

- **Director de proyecto.**

Son profesionales que se encargan de dirigir y orientar el desarrollo de las actividades técnicas y transversales de la compañía, todos ellos tienen diferentes perfiles de acuerdo al área administrativa a la que pertenecen.

- **Responsable de proyecto.**

La formación académica de este grupo poblacional varía entre bachilleres y profesionales, ellos tienen como función coordinar las funciones administrativas de campo y programar las actividades operativas; una de sus principales funciones es convocar, seleccionar y coordinar al grupo de trabajadores a su cargo, es el encargado de realizar los procesos de inducción de sus trabajadores y de reportar los nuevos trabajadores al área SST para la vinculación a seguridad y salud en el trabajo.

- **Asistente operativo.**

Algunos de los asistentes operativos fueron obreros forestales en algún momento, y se quedaron trabajando con Silvotecnia, otros fueron aprendices del SENA en formación técnica o tecnológica en silvicultura, medio ambiente, etc. El asistente operativo tiene como función principal apoyar al

responsable del proyecto en sus actividades (supervisión de los trabajadores, inducciones y capacitaciones).

Los tres grupos de sujetos tienen como características comunes el hecho de que su lugar de trabajo es distante al de residencia, lo que genera que permanezcan por varios días en los espacios donde laboran o en el pueblo más cercano, el rango de tiempo en el que permanecen en dicho lugar, es variante, en algunos casos la permanencia en el campamento es semanal, en otros puede durar hasta dos meses sin salir debido a la lejanía de cada proyecto. En cuanto a sus destrezas estos sujetos deben tener habilidades de liderazgo, pues a diario tienen personal a cargo, con la responsabilidad de motivar a su equipo de trabajo, supervisarles, planear y coordinar las actividades a realizar.

4.6.3 Beneficiarios.

Los beneficiarios del proyecto son todos los empleados de la empresa Silvotecnia S.A.S. que varía entre 285 y 400 trabajadores. Es con este grupo poblacional con los que los directores, responsables y en especial los asistentes de proyectos están en constante relación.

Los obreros forestales según la caracterización socio-demográfica realizada en el año 2016 por Karol Arteaga practicante de Trabajo Social, se identificó en una muestra de 222 personas que el 86% de la población son hombres y el 14% mujeres, la mayoría de ellos se encuentran en un rango de edad entre los 28 a 37 años. Ahora, Silvotecnia ejerce presencia en distintas zonas de todo Colombia especialmente en Antioquia, sin embargo la mayoría de sus trabajadores provienen de la costa, es decir, el 21% de la población proviene del departamento de Bolívar, el 19% de Córdoba y el 8% de Sucre. En cuanto a sus niveles de escolaridad se evidencia que el 32% de la población

no terminó sus estudios primarios, sin embargo el 89% sabe leer y escribir, a su vez se halló que el 27% de los trabajadores no tienen hijos.

En lo relacionado al ámbito laboral el 31% de los trabajadores cuenta con uno a cinco años de experiencia en el área desarrollada, teniendo con anterioridad otros tipos de empleos en donde el 29% ha trabajado en construcción, 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.

4.7 Metodología

4.7.1 Enfoque cualitativo.

La metodología a desarrollar tendrá un enfoque cualitativo, entendido:

Como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible, lo transforman y lo convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos. Es naturalista (porque estudia a los objetos y seres vivos en su contexto o ambientes naturales) e interpretativo (pues intenta encontrar sentido a los fenómenos en términos de los significados que las personas les otorgan). (Hernández, 2006)

La metodología cualitativa plantea la valoración de la acción llevada a cabo a través de modelos que respondan a las realidades con las que se trabaja; estas líneas de acción orientan hacia la intervención contextual, la misma que sigue un proceso de fases no estrictamente secuenciales, sino con cierto grado de retroalimentación mutua.

El enfoque cualitativo permitirá que la práctica profesional sea desarrollada teniendo en cuenta los sujetos involucrados y sus particularidades. La metodología cualitativa permite que las

acciones a desarrollar sean adaptables según los procesos y sucesos que van surgiendo mediante la intervención y por lo tanto es recursiva ya que la propuesta de trabajo se va asentando, modificando y/o modificando a medida de lo encontrado.

4.7.2 Perspectiva de trabajo aprender haciendo.

La perspectiva metodológica a utilizar será *Aprender haciendo*, “learning by doing” en inglés, esta es una metodología de aprendizaje que tiene sus raíces en el construccionismo, poniendo su foco de atención en el aprendizaje, posición opuesta al conductismo donde la fuerza se hace en la enseñanza.

El aprendizaje en/de la experiencia en grupo es una filosofía de trabajo, que parte del hecho comprobado de que la forma más eficiente de aprendizaje se hace posible mediante la experiencia, la acción, la vida, lo empírico, lo cotidiano, el entorno, la experimentación, la prueba y el error. La acción crea las condiciones para el aprendizaje, y lo hace más efectivo y más gratificante. (Carballo, 2010, citado por Gómez & Cárdenas, 2010, pág.38)

Esta perspectiva posibilita la construcción conjunta del aprendizaje, ya que parte de las experiencias vividas por los sujetos; es una propuesta que le apunta a la participación de todos, partiendo de los casos identificados en cada grupo de trabajo y de allí generar la construcción conjunta de nuevas herramientas y aprendizajes que favorezcan el fortalecimiento del liderazgo y por lo tanto el crecimiento personal, social y profesional no solo de los responsables y asistentes de proyectos, sino también de todo el equipo de trabajo de Silvotecnia.

4.7.3 Actividades.

1. Diagnóstico encuesta

Se realizará una encuesta -Gestión de competencias en el trabajo- cuya meta es abarcar a toda la población líder de la empresa, para así identificar las posibles fortalezas y/o debilidades en temas relacionados con las competencias laborales de cada uno de ellos enmarcadas específicamente en los aspectos personales, interpersonales, grupales y comunicacionales.

2. Talleres de formación en habilidades de liderazgo

Se llevarán a cabo dos talleres (uno por mes) direccionados a fortalecer las habilidades de los líderes de Silvotecnia S.A.S. que tienen personal a su cargo, en los cuales se busca trabajar en los ámbitos personales, interpersonales, grupales y comunicacionales de directores, responsables y asistentes de proyectos.

El primero abarcará los ámbitos personales e interpersonales de ellos y el segundo taller acabará los ámbitos grupales y comunicacionales. Ambos talleres a realizar deberán tener sus bases en los resultados obtenidos de la encuesta –Gestión de competencias en el trabajo- con el fin de fortalecer aquellos aspectos que los mismos sujetos consideran como falencias, permitiendo un espacio donde ellos mismos potencialicen sus fortalezas.

Ambos talleres serán realizados 4 veces cada uno, en diferentes lugares debido a la magnitud del personal y la distancia en las que se encuentran ubicados. Los sectores donde persiste la lejanía serán realizados a través de video-conferencia.

Los talleres serán distribuidos en las siguientes zonas:

Tabla 1: Lugares de capacitación

Zona	Presencial/ video-conferencia	Número aproximado de participantes
Llanos de cuivá	Talleres presenciales	11
Vegachí	Talleres presenciales	9
Oficina Silvotecnia	Talleres presenciales	7
Meta, Vichada, Córdoba	Talleres video-conferencia	12

3. Memorias vivenciales “Hábitos semanales”

Esta actividad será desarrollada a lo largo de todo el proceso iniciado el primer taller, en el que se busca que cada director, responsable y asistente de proyecto ponga en práctica lo aprendido en los encuentros, es decir cada semana se les enviará por correo electrónico una serie de “tareas” que cada uno deberá desarrollar, para luego compartir en el segundo taller sobre dicha experiencia, emociones y percepciones.

4.7.4 Tareas.

1. Tareas de actividad 1.

Para la realización efectiva de la encuesta –Gestión de competencias en el trabajo- se tendrán en cuenta las siguientes tareas.

- Diseñar la encuesta a diligenciar, en el que se desarrolle de manera clara y concisa las preguntas a realizar a los sujetos partícipes, de forma que sea fácil de comprender.
- Compartir con cada líder la encuesta a través de google drived para su facilidad de análisis.

- Enviar correo electrónico indicando la fecha de recepción de la encuesta y las indicaciones de la misma.
- Realizar llamadas telefónicas para reforzar la correcta comprensión de lo que se debe realizar.
- Luego de tener en su totalidad las encuestas, se debe de analizar sus respuestas identificando los puntos fuertes y débiles en los temas de liderazgo y así posteriormente realizar la fundamentación correspondiente de cada taller.

2. Tareas de actividad 2.

De cada taller a realizar se deberán desarrollar las siguientes tareas, para garantizar buenos resultados del proyecto.

- Rastreo teórico: rastreo teórico y temático de aquellos conceptos a desarrollar en los encuentros. Esta tarea deberá ser realizada como mínimo una semana de anticipación, para garantizar una buena sustentación.
- Preparación metodológica del taller: cada taller deberá tener el paso a paso de cada uno de sus momentos y las metodologías a utilizar, se deberán pensar de manera diferente las metodologías para los talleres presenciales y otra distinta para los que se dictarán por videoconferencia.
- Informar a los participantes: informar a todos los involucrados del proyecto el día, hora y temática de los talleres. Esta información se dará como mínimo una semana antes de la fecha indicada, para que cada uno de ellos se agenda con las capacitaciones. Esta información será enviada por correo y se reforzará con una llamada a cada sujeto un día antes de llevar a cabo el taller.

- Adecuación del espacio: adecuar cada espacio donde se llevarán a cabo los talleres.
- Verificación de recursos físicos: verificar que se cuente con todo los recursos necesarios para el desarrollo de cada encuentro (computador, video-vin, acceso a internet, sonido de parlantes, etc.)
- Compra de materiales: hacer presupuesto y comprar los materiales necesarios (papelería) para llevar a cabo los talleres.

3. Tareas de la actividad 3.

Esta actividad contará con las siguientes tareas.

- Preparación de hábito por semana: el primer encuentro brindará las herramientas para proponer los hábitos a trabajar durante cuatro semanas. Hábitos fundamentales que todo líder debe desarrollar con su equipo de trabajo.
- Envío de correos: se enviará correo a cada director, responsable y asistente de proyecto especificando el hábito a trabajar y las actividades a realizar durante esa semana.

Tabla 2: Cronograma de actividades

JUNIO 2016				
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
			1	2
5	6	7	8	9
12	¹³ Primer taller Vegachí	¹⁴ Primer taller video-conferencia	¹⁵ Primer taller oficina envigado	¹⁶ Primer taller Llanos de Cuivá
¹⁹ Primer Hábito	20	21	22	23
²⁶ Segundo Hábito	27	28	29	30

JULIO 2016				
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
3 Tercer Hábito	4	5	6	7
10 Cuarto Hábito	11	12	13	14
17	18 Segundo taller Vegachí	19 Segundo taller oficina envigado	20 Segundo taller video-conferencia	21 Segundo taller Llanos de Cuivá
24	25	26	27	28
31				

4.8 Ubicación territorial

El proyecto será desarrollado en los siguientes espacios:

- Norte de Antioquia.

En el norte de Antioquia se desarrollarán los talleres en la zona de Yarumal, en el corregimiento de llanos de Cuivá específicamente en la casa La Orellana lugar donde viven los responsables de los proyectos. Se realizará de manera presencial, en el que se pretende que asistan 12 personas.

Ilustración 11: Mapa del Norte de Antioquia



Fuente: Wikipedia

- Nordeste de Antioquia

En el Nordeste de Antioquia se realizará en la oficina de Vegachí, a aquel lugar llegarían tanto responsables como asistentes de proyecto que están ubicados en los pueblos aledaños: Amalfi y Yalí. Se realizará de manera presencial, en el que se pretende que asistan 9 personas.

Ilustración 12: Mapa del Nordeste de Antioquia



Fuente: Wikipedia

- Envigado

Envigado es un municipio de Antioquia ubicado al sur del Valle de Aburra, en dicho sector se encuentra la oficina administrativa de Silvotecnia S.A.S, allí se trabajará específicamente con los directores cuya labor es administrativa. Será presencial y se contará con la asistencia de 7 directores.

También en el mismo lugar se desarrollará el proyecto por vía Skype con la población más lejana, ya que se dificulta el acceso a dichas zonas, por lo tanto se tuvo en cuenta este recurso. Por Skype estarán conectadas en promedio 11 personas, todas ellas ubicadas en las zonas del Meta, Vichada y Córdoba.

Ilustración 13: Mapa de Envigado



Fuente: Wikipedia

Tabla 3: Resumen presupuesto

RESUMEN POR COMPONENTE	
Componente	Total
Transporte	\$152.000
Alimentación	\$175.000
Papelería	\$10.000
SUBTOTTAL	\$337.000

5. Seguimiento y Evaluación

5.1 Indicadores

Indicador actividad diagnóstico encuesta

Número de personas que contestaron la encuesta, sobre número de personas a quienes fue enviada la encuesta.

Indicador actividad formémonos

Número de participantes que consideran que tienen herramientas para ejercer su liderazgo, sobre número de asistentes a los encuentros.

Indicador actividad memorias vivenciales

Número de líderes que evidencian un cambio positivo en sus acciones al haber comenzado el reto de los hábitos semanales, sobre número de líderes participantes de los encuentros.

5.2 Formatos de seguimiento y evaluación

(Ver anexos)

Tabla 4: Ficha resumen

OBJETIVO 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. (Arteaga, 2017, p. 140)		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fortalecer las habilidades de liderazgo enmarcadas en aspectos personales, interpersonales, grupales y comunicativos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de todos los directores, responsables y asistentes de proyectos que pertenecen a Silvotecnia S.A.S. Capacitándoles a través de metodologías participativas durante dos meses.		
META	Finalizado el proyecto el 80% de los líderes cuentan con habilidades personales, interpersonales, grupales y comunicacionales que facilitan el desarrollo de sus actividades laborales enmarcadas en el manejo del personal en la empresa Silvotecnia S.A.S.	FUENTES DE VERIFICACIÓN -Formato evaluación del proyecto.	
ACTIVIDADES	1. DIAGNÓSTICO ENCUESTA “Gestión de competencias para el trabajo	INDICADOR Número de personas que contestaron la encuesta, sobre número de personas a quienes fue enviada la encuesta	-Listados de personas a quienes se les envía la encuesta. -Listado de encuestas recibidas.

	<p>2. FORMÉMONOS “formación temática en habilidades de liderazgo”</p>	<p>INDICADOR</p> <p>Número de participantes que consideran que tienen herramientas para ejercer su liderazgo, sobre número de asistentes a los encuentros.</p>	<p>-Formato informe de actividad Silvo.</p> <p>-Formato evaluación taller profesional.</p> <p>-Formato evaluación taller participante</p> <p>-Registro de asistencia.</p> <p>-Registro fotográfico.</p>
	<p>3. MEMORIAS VIVENCIALES “Hábitos semanales”</p>	<p>INDICADOR</p> <p>Número de líderes que evidencian un cambio positivo en sus acciones al haber comenzado el reto de los hábitos semanales, sobre número de líderes participantes de los encuentros.</p>	<p>- Formato evaluación taller profesional.</p> <p>-Formato evaluación taller participante</p> <p>- Registro de asistencia.</p>
<p>TAREAS</p>	<p>1. DIAGNÓSTICO ENCUESTA “Gestión de competencias para el trabajo”</p> <ul style="list-style-type: none"> -Diseñar encuesta -Compartir encuesta -Recibir respuestas de encuesta -Analizar respuestas de encuesta 		

	<p>2. FORMÉMONOS “formación temática en habilidades de liderazgo”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rastreo teórico - Preparación metodológica del taller - Informar a los participantes - Adecuación del espacio - Verificación de recursos físicos - Compra de materiales 	
	<p>3. MEMORIAS VIVENCIALES “Hábitos semanales”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación de hábito por semana - Envío de recordatorios por correos electrónicos 	
RECURSOS		COSTO
	Papelería	\$ 10.000
	Trasporte viajes	\$ 152.000
	Alimentación practicante	\$ 55.000
	Refrigerios	\$ 120.000
	Computador portátil	X
	Sonido parlantes	X
	Video-vin	X
	Internet	X
	Salón	X
	Llamadas celular	X
	Cámara fotográfica	X
	TOTAL	\$ 337.000

6. Análisis Encuesta

Compañía Asesora Silvotecnica S.A.S. es una empresa privada enfocada hacia la prestación de Servicios Forestales, la Consultoría Forestal y Ambiental y la Gestión Integral -Management- de Patrimonios Forestales, a través del desarrollo sostenible en cada uno de sus procesos. (Silvotecnica S.A.S, 2016, p.5) Es una empresa que actualmente cuenta con -285 empleados administrativos y operativos- (Silvotecnica S.A.S, Listado de nómina, 2017) distribuidos en distintas zonas del país.

Debido al tamaño de la empresa y la lejanía de cada proyecto, se han evidenciado una serie de problemáticas que afectan las dinámicas sociales de la empresa, visualizándose relaciones complejas y distantes entre obreros forestales, asistentes operativos, responsables y directores de proyectos.

Por lo tanto se indagó con los directores, responsables y asistentes de proyectos que tienen personal a cargo, acerca de sus competencias de gestión necesarias para el trabajo, para ello se realizó una encuesta que permitió evidenciar tanto debilidades como fortalezas en dicho aspecto.

En un principio la encuesta fue enviada a 39 personas abarcando la totalidad de líderes que tiene la empresa, sin embargo se recibieron 34 respuestas (8 directores, 9 responsables y 17 asistentes de proyecto) aunque no se recogió el 100% de las encuestas, el recibir 34 respuestas garantiza una favorable participación de los sujetos involucrados en el proyecto, pues las 5 personas restantes no respondieron la encuesta debido a la reducida comunicación con la que se cuenta, pues están en sectores lejanos, donde es difícil el acceso a internet o señal telefónica.

Dicho cuestionario abarcó los ámbitos personales, interpersonales, grupales y comunicativos que todo líder debe desarrollar y potencializar, para lo cual se contó con 21 preguntas, cuyas

respuestas se dieron a través de la Escala de Likert, la cual permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier afirmación propuesta, logrando conocer la opinión de los sujetos sobre un determinado tema. En este sentido la escala de valoración es de la siguiente manera:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

(Ver anexos, Encuesta de gestión de competencias para el trabajo).

Entre las respuestas obtenidas se analizan algunas de ellas, con el fin de saber orientar las acciones a desarrollar dentro del proyecto *Palabras de líderes*.

TÓPICOS DE RESPUESTAS

- Tiempo laborado en la empresa.

38% de las personas llevan trabajando en la empresa más de 5 años, dato favorable, pues se da a entender que son personas que conocen ampliamente la empresa y que se han logrado adaptar a las dinámicas de esta.

- Nivel de formación académica.

En cuanto a los asistentes operativos la formación académica que prima son los estudios terminados hasta el bachillerato, seguidamente la tecnología y básica primaria. Los campos profesionales, especialista y magister se evidencian en el cargo de director; por lo que se reafirma que a mayor formación académica, más alto será su cargo ocupado en la empresa debido a sus

experiencias y conocimientos. Es importante la creación de programas, alternativas y/o convenios para que todos los empleados de Silvotecnía en mayor y menor cargo puedan acceder a la educación aportando así al mejoramiento de su calidad de vida.

- Formación en liderazgo.

A la pregunta -Han recibido algún tipo de capacitación y/o formación en temas de liderazgo- Un 52% no ha recibido capacitación en este tema. En el cual los asistentes operativos son los más afectados, pues de 17 personas, 12 no han sido capacitados, sin embargo el puntaje de los responsables también es alto de 9 personas, 4 afirman no haber recibido formación en liderazgo y en menor rango se encuentran los directores de proyectos con 2 personas carentes de dicha capacitación.

Por lo tanto se considera pertinente fortalecer dicho aspecto, pues todos los sujetos entrevistados tienen personal a cargo, pudiendo llegar a ser más de 100 personas. El tema de liderazgo como competencias para el trabajo, es esencial para el desarrollo y crecimiento no solo de la empresa a nivel económico, sino también de todos sus empleados, logrando que haya una satisfacción integral (nivel personal, profesional y social) de cada uno de ellos.

- Influencia positiva.

La influencia positiva es una de las características relevantes en todo buen líder, esta es el poder transmitir admiración, respeto y ejemplo de conducta a su equipo de trabajo. Para lo cual se evidencia en la encuesta en primer lugar que hay un asistente de proyecto que considera que no actúa siempre en base a sus valores, en segundo lugar existen 11 personas que eligieron la opción “4” queda la duda pues del por qué no sienten la suficiente confianza para darse a sí mismos una calificación de “5”.

Esto se complementa con las respuestas dadas a la pregunta –Soy un ejemplo a seguir para las personas que tengo a cargo- A lo que 2 asistentes y 2 directores se dan un puntaje de “3” primando la respuesta de la opción “4”, seguidamente de la opción “5” en el resto del personal.

Así mismo la pregunta –Las personas de mi entorno siguen mis ideas- En la que 2 asistentes y 1 responsable elijen la opción “3”, 22 personas la opción “4” y 9 personas la opción “5”.

Si bien esta categoría no registra respuestas críticas es importante reforzar este aspecto en cada líder, pues al tener algún tipo de personal a cargo, es primordial tener y actuar bajo principios y valores claros que guíen las acciones y decisiones que como líderes deben de tomar a diario. Logrando ser reconocido por su equipo de trabajo como personas éticamente correctas, impactando a su personal hacia altos índices de responsabilidad y lealtad en cada actividad realizada, dado que su líder así se los ha transmitido en cada momento.

- Motivación

Las preguntas direccionadas al tema de motivación y respeto dan como resultado una fortaleza en cada líder. A la pregunta de –Me gusta motivar a los que me rodean en sus actividades diarias- Prima el puntaje “5” elegida por 24 personas, el resto eligió la opción “4”, así mismo a la pregunta –Felicito a los empleados cuando hacen un buen trabajo- 23 personas dan la opción “5” y el resto eligen la opción “4”.

Esto es importante, pues tener como hábito una actitud motivadora hacia los empleados va a permitir que cada trabajador desarrolle un sentido de pertenencia y respeto por su empresa, ya que su jefe constantemente les está resaltando lo importante que es su presencia en aquel lugar y que sus acciones son necesarias para cumplir la misión de la empresa.

- Actualizar el conocimiento.

En cuanto a la actualización que hace el personal de aquellos temas que les son de interés, la encuesta arroja este aspecto como fortaleza en puntuación “4” y “5”, inclusive en los asistentes donde su cargo es más operativo y técnico, esto evidencia que de manera constante o cada vez que pueden están actualizando sus conocimientos en los temas competentes al cargo que desempeñan.

El avanzar académicamente permite desarrollar un pensamiento crítico, habilidades para el trabajo en equipo y sobre todo para desarrollar una buena comunicación, la cual también se identifica como fortaleza entre los directores, responsables y asistentes de proyectos al indagar en la pregunta –Tengo facilidad para expresar mis ideas ante las demás personas- Esto permite que cada líder pueda expresar sus ideas de una forma clara y precisa, de tal manera que todos los empleados puedan comprender sus intenciones y materializar las metas del grupo con la posibilidad de que todos caminen hacia un mismo objetivo.

- Relaciones interpersonales.

Tener buenas relaciones interpersonales con los empleados no solo permitirá tener un agradable clima laboral, sino que también aumentará la satisfacción del trabajador, su valoración como persona y no como instrumento de producción. En cuanto a la pregunta –Me gusta escuchar a las personas independientemente del tema- Aunque prima la opción “5” “Totalmente de acuerdo”, es preocupante al identificar 4 personas que eligen la opción “3” “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” y un asistente que elige la opción “2” “En desacuerdo” esto se complementa al indagar en la pregunta -Me gusta apoyar a los empleados en aquello que necesitan. Incluyendo temas que no son laborales- También priman las respuestas “4” y “5”, sin embargo un asistente y director de proyecto dan la opción “3” y un asistente de proyecto la opción “2” es decir “En desacuerdo”.

Se hace necesario recordar a todos los líderes que cada persona que tienen a su cargo, también tiene vida personal y que el tener una relación laboral no implica que debe haber distancia entre jefe y empleado, generar empatía con los trabajadores no es perder la autoridad, es reconocer al otro como persona; lograr establecer relaciones cordiales y fluidas permitirá tener ambientes sanos de trabajo, ya que es en los espacios de la empresa donde pasan la mayor parte del tiempo tanto jefes como empleados.

Como Trabajadora Social, resalto que es importante fortalecer la seguridad en los líderes, ya que algunos hoy todavía no se consideran ejemplo para sus equipos. Es de resaltar que muchos de los líderes solo se acercan a sus empleados en asuntos laborales, cuando deberían también interesarse por su parte humana.

- Pedir y aceptar sugerencias

La encuesta arroja como fortaleza esta habilidad entre los directores, responsables y asistentes de proyectos, esto es un punto a favor de la empresa, ya que cada jefe con su personal a cargo debe mirarse como un equipo de trabajo, que necesita para su buen rendimiento del punto de vista de todos aquellos que están involucrados en los procesos, se hace necesario que cada líder sea humilde y que no solo pida, sino que acepte las sugerencias de los demás, pues esto permite que se tengan diferentes puntos de vista sobre una misma realidad, ampliando así un abanico de posibilidades en cada situación que atraviese la empresa.

- No tolerar el error

Este es uno de los puntos más críticos de que arroja la encuesta al identificar que los directores y asistentes de proyectos son poco tolerantes cuando alguno de sus empleados comete un error, 4 personas toma como opción la número "3" y 2 personas la número "2" sumado a ello al

preguntarles por –Es común que regañe a mis compañeros o personas a cargo- 7 personas dan como opción la numero “4” y 3 personas la numero “5” “Totalmente de acuerdo” 12 personas la opción “3” “ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

El tener actitudes de gritar y regañar frecuentemente a los empleados no favorece para nada el buen rendimiento de la empresa, ya que las relaciones entre jefe y empleado se vuelven cada vez más distantes generando un ambiente tenso en el lugar de trabajo, por lo tanto es esencial que cada jefe desarrolle hábitos saludables de comunicación con sus empleados, reconociendo las diferentes formas de llamar la atención o de corregir una práctica inadecuada de estos, sin llegar al extremo de regañar o de usar un tono de voz alto donde lo único que se genera es la agresión verbal por parte de los jefes hacia su personal a cargo.

Ahora a la pregunta orientada a indagar acerca de -Las personas que tengo a cargo hacen bien su trabajo sin necesidad de estarles supervisándoles- 11 personas eligieron la opción “2”, y 6 personas eligen la opción “3” “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Esta situación (el no confiar en los empleados) genera que existan relaciones distantes entre los jefes y empleados. Por lo tanto se debe de buscar que cada líder transmita a su grupo de trabajo no solo responsabilidad en sus tareas, sino también autonomía en estas y sentido de pertenencia por su trabajo, esto generará que tantos empleados como jefes se sientan satisfecho de cada actividad realizada.

- Manejo del estrés.

A la respuesta –Soy capaz de manejar el estrés cuando se me presentan situaciones difíciles- Los directores y responsables de proyectos, manifiestan dicha dificultad, esta acción siempre imposibilitará poder analizar varias opciones, pues el estrés bloquea cualquier intento de pensar y por ende cualquier toma de decisión, es importante manejar esta situación, ya que al ser líderes

con personal a cargo se pueden transmitir las mismas emociones hacia los trabajadores, dificultando el cumplimiento de los objetivos propuestos, afectando no solo a los jefes, sino también a cada empleado en su bienestar físico y psíquico.

7. Resultados Proyecto de Intervención

7.1 Palabras de líderes

HUMANIZANDO EL LIDERAZGO

*Jamás nada fuera de ti ha sido
tan brillante o tan hermoso como
el potencial que tienes dentro*
Jennifer Gayle

Esta es la frase que resume el trabajo realizado durante mi periodo de práctica 2017-1 Trabajo Social - Silvotecnia S.A.S., pues las raíces de dicho accionar se centraron en la teoría del Desarrollo Humano de Amartya Sen, autor que deslumbra su pensamiento y trasciende las intenciones del ser humano para descubrir y desnudar su máxima humanidad.

Lo que se buscó desde un principio era implementar acciones desde el área de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, que correspondieran 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.

Ilustración 14: Logo del proyecto



Fuente: Creación propia

Para ello se planteó y se llevó a cabo el proyecto titulado *PALABRAS DE LÍDERES* una serie de capacitaciones enmarcadas en el tema de liderazgo, dirigidas a los

directores, responsables y asistentes de proyecto de Silvotecnia, todos ellos con el común denominador de tener un personal determinado a su cargo.

A su vez la perspectiva del *liderazgo transformador* desarrollado por el autor Bass, dio bases para para potencializar el liderazgo en Silvotecnia, permitiendo que cada sujeto participante de cada encuentro se reconociera como líder capaz de transformar su entorno y su equipo de trabajo.

Por otra parte el referente metodológico basado en la perspectiva *aprender haciendo* permitió que cada líder a partir de su cotidianidad rescatara experiencias importantes de compartir entre sus compañeros, pues esto también favoreció el fluir de la palabra en el espacio, donde todos tenían algo por enseñar a los demás y algo por aprender de sus colegas.

Para su óptimo desarrollo se comenzó realizando una encuesta de diagnóstico dirigida a directores, responsables y asistentes de proyectos de toda la compañía, con el fin de indagar sobre ámbitos tales como lo personal, interpersonal, grupal y comunicacional que intervienen en el liderazgo ejercido por cada uno, la cual arrojó importantes resultados en las que se evidencia como puntos fuertes el gusto por estar siempre actualizando sus conocimientos en los temas que les son de interés, además de que les gusta escuchar las sugerencias dadas por compañeros y personas a cargo.

Ahora bien, en relación a los puntos importantes a fortalecer es la seguridad en cada líder, pues se encontró que no se reconocen como un buen ejemplo para sus empleados, que son poco tolerantes a los errores de sus trabajadores y que por ello es común que los regañen, en donde siempre hay que estar supervisando el trabajo realizado por cada uno de ellos, además de que se limitan a tener un distanciamiento considerable en las relaciones interpersonales, pues no es de su

interés entablar una cercanía más allá de lo laboral con las personas que tienen a cargo, cuando deberían también interesarse por su parte humana.

Muchos de los líderes sienten que hace falta más control y supervisión hacia sus empleados, pero se piensa que el control se hace a través de regaños. Como Trabajadora Social fue importante dejar claro que el liderazgo no se ejerce basado en el control coercitivo, sino desde otras técnicas como el ejemplo y el seguimiento cercano y asertivo.

Por todo lo anterior las capacitaciones desarrolladas entorno al liderazgo fue un punto esencial para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de cada uno de los empleados, dicho esto, se verá reflejado en los cambios que se evidencien en cuanto a la cercanía entre jefes y su personal, el aumento del sentido de pertenencia tanto de empleadores como de empleados. Este proyecto piloto fue un punto de partida que permitió el desarrollo del ser, de la visión y metas de la compañía y en este caso del personal. Evidenciando armonía en la convivencia y satisfacción tanto grupal, como individual.

La fundamentación teórica del **Desarrollo Humano de Amartya Sen** permitió un enriquecimiento de cada encuentro en todo momento, pues fue la teoría del Desarrollo Humano y la perspectiva del **Liderazgo Transformador** las que orientaron cada temática y cada actividad interactiva a realizar. Fue la teoría del Desarrollo Humano la que permitió sentar las bases en el ser de cada participante y la creación de espacios en los cuales cada participante pudo encontrarse consigo mismo.

Con este proyecto se pretendió trascender, los roles laborales y llegar al ser de cada persona, descubriendo a través de cada tema desarrollado, el potencial que todos llevan en su interior y proyectarlo hacia su exterior. Por ello fue importante entender el liderazgo no como una cualidad

con la que se nace, sino como una virtud en la que se trabaja diariamente, perfeccionando el hacer a través del ser y enfocando cada acción al impacto de los que están alrededor.

En este proyecto se llevó a cabo la ejecución de 8 encuentros con 4 grupos distintos, con cada uno de ellos se desarrollaron dos talleres de capacitación entorno a los temas de liderazgo.

Los ámbitos desarrollados en el primer encuentro fueron *las habilidades personales e interpersonales*, cuyo objetivo fue **identificar y comprender las dimensiones personales e interpersonales que influyen en los procesos de liderazgo de los directores, responsables y asistentes de proyecto.**

Lo anterior abarcado en los temas de conocerse a sí mismo, mediante el test de los temperamentos del ser humano, esto permitió que descubrieran algo más de su carácter y personalidad los cuales determinan la manera de ser y de estar con las y los otros; cualidades propias que en primera instancia debían de conocer y reconocer para luego poder potencializar y mejorar la relación consigo mismo, porque lo que permite en primer lugar llegar a ser un buen líder, es reconocer la propia humanidad y tener la capacidad de aplicar las competencias de un liderazgo efectivo en sí mismo, para luego proyectarlas hacia los demás.

En cuanto a las habilidades interpersonales, se conversó sobre la influencia que se ejerce en un grupo de personas únicamente con el ejemplo, en el que cada responsable y asistente de proyecto es ejemplo de acción y comportamiento para su equipo de trabajo y que como líderes pueden modificar el comportamiento de su grupo a través de las acciones que ellos mismos comienzan a ejecutar, ya que esto permite involucrar y contactar emocionalmente con las personas con las que diariamente se comparte.

Logros obtenidos primera fase

- El liderazgo comienza primero por lo personal, se reconoció la importancia de conocerse así mismo. *Conocerse a sí mismo es el punto de partida para liderar a otros.*
- No hay que desgastarse en gritos y llamados de atención. *El ser humano actúa mediante la representación.*
- Es cuestión de pensar: ¿Qué quiero mejorar de mi equipo? *Y ser el primero en proyectarlo.*

Ilustración 15: Primer taller Vegachí



Fotografía tomada el 23 de junio del 2017

Ilustración 16: Primer taller La Orellana



Fotografía tomada el 30 de junio del 2017

En el segundo encuentro de capacitación se trabajaron *las habilidades grupales y comunicacionales*, cuyo objetivo fue **identificar y comprender como influye la comunicación verbal y no verbal en las relaciones con los otros.**

Este ámbito se trabajó a través de los temas de la comunicación asertiva e importancia de la motivación y cercanía hacia los trabajadores, mediante actividades como carrera de obstáculos con los ojos vendados, siendo guiado por un líder, este ejercicio permitió ejemplificar que para comunicar se debe de dar instrucciones claras y precisas lo cual facilita y agiliza el trabajo en grupo. Para concluir este tema se hizo la semejanza de que una relación laboral es muy similar a una relación de pareja, las cuales deben de ser cuidadas y nutridas de detalles diariamente.

Logros obtenidos segunda fase

- La motivación en lo laboral, permite que exista cercanía y confianza entre empleador-empleado. *Esto genera sentido de pertenencia por parte de los empleados hacia la empresa.*
- Todos los trabajadores de Silvotecnia en sus distintos rangos forman un equipo, *debe de nutrirse y fundamentarse en principios y valores.*
- Silvotecnia S.A.S. es una familia con Buena madera, La familia es apoyo, cuidado, protección y nunca un campo de rivalidad.

Ilustración 17: Segundo taller La Carolina



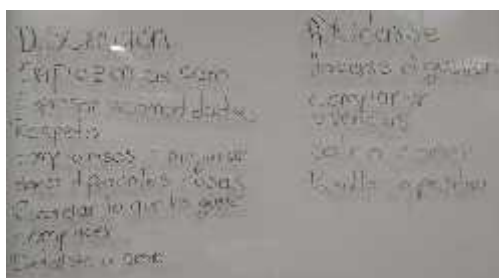
Fotografía toma el 07 de julio del 2017

Ilustración 18: Segundo taller La Orellana



Fotografía tomada el 14 de julio del 2017

Ilustración 19: Segundo taller Oficina Envigado



Fotografía toma el 24 de julio del 2017

En relación a los **lugares en donde se llevaron a cabo las capacitaciones**, estos se realizaron con personal del Norte de Antioquia, Nordeste Antioqueño y Envigado (oficina central):

Norte de Antioquia: En el norte de Antioquia se tuvo como espacio físico la casa La Orellana, ubicada en Llanos de Cuivá, donde viven temporalmente los responsables de proyectos de esta zona, allí se contó con la participación de los responsables y asistentes de los siguientes proyectos, Guásimo aprovechamiento, Entresaca, Guásimo plantación, Vivero, Management, con un promedio de 14 personas, este era el grupo más grande con el que se trabajó. Lo que permitía mayor enriquecimiento de opiniones, sin embargo era difícil contar con la puntualidad de todos, pues en el último encuentro se comenzó una hora después de lo programado. Fue una experiencia

que permitió la interacción de distintas generaciones y distintos tiempos de estar empleados en la compañía, fue un espacio donde había mucho debate y diferentes posturas de opinión en especial en el tema de guiar con el ejemplo y no con gritos.

Nordeste de Antioquia: en el nordeste de Antioquia, se trabajaron con los proyectos de Riogrande Vegachí, Singapur Riogrande y la Carolina Yolombó. A ambos encuentros de capacitación asistieron 7 personas. El primero de ellos se llevó a cabo en la oficina de Vegachí, un espacio cerrado y pequeño donde no había espacios de ventilación lo que dificultó la concentración y la comodidad para disfrutar de las temáticas, debido a esto ellos mismos propusieron realizar el segundo taller en la finca La Carolina, Yolombó, un espacio amplio, ventilado y donde la mayoría no lo conocían. A diferencia de los talleres desarrollados en el norte de Antioquia, el personal del nordeste a ambos encuentros llegaron a buen tiempo, por lo cual se pudo comenzar de manera puntual cada ejercicio, junto a ello, este grupo de participantes tenían la particularidad de que si bien trabajaban para la misma empresa, y desarrollaban las mismas actividades, no todos se conocían, por lo tanto el ejercicio no solo permitió ampliar los conocimientos en cuanto a temas de liderazgo, sino que también se logró por un lado que conocieran nuevos territorios y por el otro tener la posibilidad de conocerse y compartir entre colegas.

Envigado (Oficina): en la oficina central de Silvotecnía S.A.S. se desarrollaron en un principio con los gerentes, directores y coordinadores de las distintas áreas administrativas y al conocer las temáticas desarrolladas, propusieron que también los asistentes administrativos hicieran parte del proyecto, programando así un nuevo encuentro donde ellos pudieran participar. Aquí la dificultad fue el encontrar un día factible en donde pudieran asistir todos los involucrados, pues debido a la demanda de sus funciones, disponen de tiempos cortos y precisos para otras actividades.

Ahora bien, el desarrollar el proyecto bajo la **metodología Aprender Haciendo** permitió que mi accionar más que suministrar información, fuera guiar el curso de los encuentros, en el cual entre todos se aportaba al conocimiento conjunto, mediante debates, opiniones y experiencias personales.

La metodología Aprender Haciendo permitió que los sujetos se sintieran como tales -personas reconocidas con innumerables conocimientos y opiniones que enriquecían el desarrollo y fin de cada encuentro-. Las capacitaciones llevadas a cabo a través de talleres permitió el desarrollo de múltiples momentos como hablar teóricamente y poder escudriñar los temas que componen el liderazgo, debatir acerca de lo vivencial y junto a ello el surgimiento de espacios de socialización y oxigenación de sus labores cotidianas.

En cuanto a la socialización para el caso específico de la zona Nordeste de Antioquia, se tenía el caso de que entre ellos no habían llegado a conocerse en persona, a pesar de que tienen un mismo cargo y trabajan para la misma compañía, es por esto que el poder salir de sus territorios y conocer otros campos donde tiene acción Silvotecnia S.A.S. y algunos de ellos ser anfitrión y esperar a sus compañeros para el taller, generó dinámicas de compañerismo y acciones de compartir, en cuanto a conocer nuevos campamentos, esto permite ampliar la visión que ellos tienen de la compañía, porque si bien saben que Silvotecnia es una empresa a nivel nacional, al permanecer continuamente en un mismo territorio se niega la posibilidad de ampliar el horizonte y vislumbrar lo importante que es su papel para el desarrollo de las metas de la organización y que esta oportunidad se desarrolle es un punto fuerte para tener sentido de pertenencia y darse cuenta de que no están solos, de que tienen colegas y que muy posiblemente en muchas ocasiones han vivido las mismas circunstancias al momento de coordinar un personal determinado.

La metodología Aprender Haciendo también permitió que hubiera sentido de pertenencia por los encuentros, a través de la actividad –**Memorias vivenciales, Hábitos semanales**- pues en los primeros encuentros se dejaron una serie de tareas a desarrollar como hábito a potencializar mientras se llegaba el tiempo del desarrollo del segundo taller.

Las tareas que se llevaron a cabo fueron:

- Pensar en aquello que cada líder quiere cambiar de su equipo y comenzar a proyectarlo cada uno, de manera que con su ejemplo, los empleados imiten aquel comportamiento y/o actitud que quiere que su equipo desarrolle.
- Para la realización del último taller, cada participante debió llevar un objeto que pudiera representar una de sus mayores cualidades, con la posibilidad de hacer un trueque entre objetos simbólicos.

Esta última tarea propuesta en el primer encuentro, otorgó un grado de responsabilidad y compromiso para asistir al segundo taller. Cuando llegó este momento la mayoría de participantes estaban ansiosos preguntándose unos a otros que si habían hecho la tarea. Con este ejercicio se dio por terminado las capacitaciones planeadas, fue un momento en que cada participante compartía con un colega su cualidad más relevante de su personalidad a través de un detalle simbólico.

Logros obtenidos memorias vivenciales, hábitos semanales

- El ser humano siempre tiene algo para ofrecer a los demás.
- A través de gestos, actitudes, palabras y acciones *¡El líder siempre es embajador de valores y principios éticos!*

Ilustración 20: Memorias vivenciales La Orellana

Fotografía toma el 14 de julio del 2017

Ilustración 21: Memorias vivenciales La Carolina

Fotografía tomada el 07 de julio del 2017

Ilustración 22: Memorias vivenciales Oficina Envigado

Fotografía toma el 24 de julio del 2017

7.2 Dificultades en la metodología

Al momento de la planeación de cada taller, si bien eran los mismos temas a trabajar en todos los grupos poblacionales, la metodología debió variar según el entorno, pues no es lo mismo plantearse un taller en campo abierto, que en una oficina, por tal motivo fue necesario pensarse una metodología distinta para cada uno de los espacios donde se realizarían los encuentros.

Se evidencio algo contradictorio, al registrarse algunas recomendaciones dadas por los participantes al final de los encuentros en relación a que deseaban que hubieran más capacitaciones de este tipo, que les permitiera un desarrollo integral de su ser, sin embargo fue difícil concordar fechas en las que tuvieran disponibilidad por las múltiples funciones que realizan a diario, se encontró que en promedio dos personas debían de desistir del encuentro por motivos de fuerza mayor y que debían atender en el instante sea de manera presencial o vía telefónica diferentes asuntos, lo que generaba que se dispersaran y se desconectarán de la actividad.

Uno de los limitantes para el desarrollo de las capacitaciones, fue el distanciamiento de algunos de los proyectos ubicados en el Meta, Vichada, Santander, Manizales y la Costa, lo que generó que en estos sectores no se desarrollaran las diferentes temáticas, dejando sin cobertura aproximadamente 10 personas, sin embargo se intentó llevarlos a cabo por Skype, pero en dichos lugares el acceso a internet y señal telefónica es remota. Por lo que se podría pensar en otras metodologías para articular a dicho grupo poblacional, pudiendo desarrollarse a través de cartillas didácticas, donde se les compartan temas determinados, de manera sencilla de comprender y útiles para el desarrollo y crecimiento tanto laboral, como personal y social, evitando al máximo la desarticulación entre la sede administrativa y sus respectivos proyectos laborales.

7.3 Evaluación de los sujetos hacia el proyecto

Las personas que participaron de los talleres manifestaron sentirse a gusto con cada encuentro dando una evaluación positiva a los temas trabajados, a la metodología y al tiempo invertido, manifestando la necesidad de tener periódicamente espacios de capacitación en temas personales y sociales. Dando a Silvotecnia S.A.S. Las siguientes recomendaciones:

- Es muy importante seguir implementando este tipo de talleres con los compañeros de trabajo, que nos permitan interiorizar y mejorar nuestro ser y nuestra labor, gracias. La Orellana
- Se deben seguir realizando actividades de este tipo que requieran agrupar a los colaboradores y compartir experiencias. Oficina Silvotecnia
- Realizar con todo el grupo de trabajo de la oficina, Directores, Asistentes, Auxiliares, personal aseo y orden, mensajero. Oficina Silvotecnia
- La capacitación es muy buena, me gustaría que la extendieran a los trabajadores para que sean más útil. La Orellana
- Que sean más periódicas, más que todo en los valores, me pareció elocuente el tema. La Orellana
- Realizar más seguido este tipo de actividades que integren a todos. Oficina Silvotecnia
- Los temas tratados permiten identificar falencias y fortalezas, lo cual lleva al desarrollo de planes de mejora. Oficina Silvotecnia

7.4 Mi experiencia en Silvotecnia S.A.S. como Trabajadora Social

Si bien mi práctica profesional se adjudicó a un proyecto específico, no se desligó de las actividades de apoyo al área de Bienestar Seguridad y Salud en el Trabajo, en un par de ocasiones se debió realizar visita domiciliaria a empleados que actualmente permanecen incapacitados bien sea por la ARL o por sus EPS, debido a ello se tuvo la necesidad de viajar a pueblos como Santa Rosa de Osos y Yarumal, con el fin conocer sus procesos de recuperación Y hacerlos sentir acompañados por la empresa para la cual trabajan, la cual no es ajena a las dificultades que pueden estar viviendo producto de sus enfermedades y/o accidentes.

También se apoyó el desarrollo de temáticas cortas para el programa Minutos por la vida, en él se diseñó una charla entorno a la prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

Se tuvo como aprendizaje y recomendación propia no solo tener planteado los temas a desarrollar y las actividades interactivas que sustentarán dicha temática, sino que se hace sumamente necesario tener a la mano un derrotero de actividades interactivas para utilizarlas si en algún momento llegara hacer necesario, como fue el caso de uno de los participantes que permaneció durante el encuentro dormido, en el cual no supe que postura tomar pues me sentía incomoda tanto por los otros participantes, como por él al sentirse cansado.

A su vez el paso por Silvotecnia S.A.S. me permite proyectarme en ser una trabajadora social, **multi-contextual**. Lo llamo así porque en este lugar pude acercarme a distintas personas de diferentes contextos, personas profesionales, personas que solo estudiaron su primaria o incluso a aquellas que no lo hicieron, reconocer que la diferencia realmente existe, vivirla y descubrir dentro de mis capacidades la forma de llegarle a cada una de acuerdo a su diario vivir.

La trabajadora social que quiero ser es aquella que fluye y deja fluir, así como el agua... que permite la vida y el crecimiento.

8. Recomendaciones a Silvotecnia S.A.S.

- 1.** Capacitaciones enmarcadas al desarrollo integral de los empleados.
- 2.** Mantener un profesional de Trabajo Social, que continúe con el trabajo emprendido frente al liderazgo relacional y programas de bienestar.
- 3.** Trabajar más con los asistentes, sin desconocer la importancia de su accionar.
- 4.** Promover el compromiso y la participación, con el apoyo de la alta gerencia para que los administrativos puedan participar más activamente de capacitaciones.
- 5.** Mantener el tema de la comunicación asertiva y talleres que generen hábitos tanto personales como grupales.
- 6.** Darle fuerza al trabajo en equipo entre proyectos, evitando rivalidades.
- 7.** Es necesario generar espacios permanentes y autónomos para que el profesional de trabajo social pueda desarrollar más acciones que permitan el crecimiento personal y laboral de los trabajadores.

Agradecimientos

- A Dios gracias por siempre acompañarme.
- A cada participante de los encuentros, que me dieron la mejor recompensa que puedo recibir *¡sus satisfacciones, manifiestas en una sonrisa y un gracias!*
- A mis dos asesores Osvaldo y Diana por creer en mí y por impulsarme a crecer, por el tiempo que dedicaron a dicho aprendizaje.
- A mis compañeras de oficina Luisa y Cristina, por cada detalle y por ser mujeres con múltiples virtudes.
- Y por último a mí misma, por el compromiso y la dedicación durante estos meses.

Ilustración 23: Registro fotográfico



Fuente: fotos tomadas durante la práctica profesional

Bibliografía

Hernández, R. (2006). Metodología de la investigación. México. McGrawHill. Interamericana Editores.

Cibergrafía

Alcaldía de La Primavera-Vichada (En línea) Ubicado en http://laprimavera-vichada.gov.co/informacion_general.shtml Recuperado el 25/02/17

Alcaldía de Neira-Caldas. Neira (En línea) Ubicado en <http://www.neira-caldas.gov.co/index.shtml> Recuperado el 25/02/17

Alcaldía de Puerto López-Meta. (En línea) Ubicado en <http://www.puertolopez-meta.gov.co/Paginas/default.aspx> Recuperado el 25/02/17

Alcaldía de Puerto Parra-Santander. (En línea) Ubicado en <http://www.puertoparra-santander.gov.co/index.shtml> Recuperado el 25/02/17

Arteaga, D. El Desarrollo humano y la generación de capacidades. (En línea) Ubicado en <http://redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/2039/1/4.%20El%20desarrollo%20humano%20y%20la%20generacion%20de%20capacidades.pdf> Recuperado el 18/05/17

Arteaga, K. (2017) Informe final de prácticas I & II: Perfil sociodemográfico de los trabajadores de Silvotecnia S.A.S. Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia

Barrios, M. (2013) San Juan Nepomuceno. (Tesis de grado) Universidad Tecnológica de Bolívar. Cartagena, Colombia (En línea) Ubicado en <http://biblioteca.unitecnologica.edu.co/notas/tesis/0065364.pdf> Recuperado el 25/02/17

Congreso de Colombia. Ley General Forestal. Ley 1021 DE 2006. Bogotá, Colombia. (En Línea) Ubicado en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=20126> Recuperado el 20/02/17

Congreso de Colombia. Ley 1377 DE 2010. Por medio de la cual reglamenta la actividad de reforestación comercial. Bogotá, Colombia. (En Línea) Ubicado en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=38687> Recuperado el 20/02/17

Euro Residentes. Motivación y liderazgo. (En Línea) Ubicado en <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-y-liderazgo> Recuperado el 20/02/17

García, Cinthia. (2016) Informe final de prácticas de trabajo social. Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia.

Gobierno colombiano. Decreto 2300 del 12 de julio de 2006. Bogotá, Colombia. (En Línea) Ubicado en <https://vuf.minagricultura.gov.co/Documents/1.%20Normatividad%20CIF/6.%20Otras%20Normas/Leyes%20inexequibles/DECRETO%202300%2007-12-2006%20LEY%201021.pdf> Recuperado el 20/02/17

Gómez, M. Cárdenas, J. (2010) Propuesta de un plan de capacitación para el desarrollo de competencias comunicativas y de trabajo en equipo en la facultad de mercadeo, comunicación y artes de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano. Universidad de la Sabana. Chía, Colombia. (En Línea) Ubicado en <http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5197/129933.pdf;sequence=1> Recuperado el 20/02/17

Instituto Colombiano Agropecuario. Resolución ICA 2321 Bogotá, Colombia. (En Línea)

Ubicado en <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/col66868.pdf> Recuperado el 20/02/17

London, S. Formichella, M. (2006) El concepto de desarrollo de Sen y su vinculación con la

educación. Mexico. (En línea) Ubicado en <http://www.redalyc.org/pdf/510/51001702.pdf>

recuperado el 20/02/17

Melilla prevención. Comunicación organizacional. (En Línea) Ubicado en

http://www.melillaprevencionrl.com/documents/cont_jor_vii/comunicacion_organizacion

al.pdf Recuperado el 20/02/17

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. Ley General Ambiental de Colombia. Ley

99 DE 1993. Bogotá, Colombia. (En Línea) Ubicado en

http://www.oas.org/dsd/fida/laws/legislation/colombia/colombia_99-93.pdf Recuperado el

20/02/17

Ministerio de trabajo. Decreto único reglamentario del sector trabajo. Bogotá, Colombia. (En

Línea) Ubicado en [http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-](http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html)

[reglamentario-trabajo.html](http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html) Recuperado el 20/02/17

Rainforest alliance. (2017) Certificación SmartLogging. (En Línea) Ubicado en

<http://www.rainforest-alliance.org/business/es/forestry/certification/smart-logging>

Recuperado el 20/02/17

Salas, Andrés. (2013) Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y

felicidad en el trabajo. (Tesis Doctoral) Universidad de Valencia. Valencia, España. (En

Línea) Ubicado en

[http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/29078/Tesis%20Andr%C3%A9s%20Salas%20](http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/29078/Tesis%20Andr%C3%A9s%20Salas%20Vallina(1).pdf?sequence=1)

[0Vallina\(1\).pdf?sequence=1](http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/29078/Tesis%20Andr%C3%A9s%20Salas%20Vallina(1).pdf?sequence=1) Recuperado el 20/02/17

Sepúlveda, Lizeth. (2009) Caracterizar las variables del liderazgo transformacional que perciben los seguidores de las organizaciones no gubernamentales ONG. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Colombia. Medellín, Colombia. (En Línea) Ubicado en <http://www.bdigital.unal.edu.co/2371/1/43206090.2009.pdf> Recuperado el 20/02/17

Silvotecnia S.A.S. (En Línea) Ubicado en <http://www.silvotecnia.com/es/> Recuperado el 20/02/17

Silvotecnia S.A.S. (2017) Listado de nómina enero 2017.

Silvotecnia S.A.S. (2015) Perfil del cargo asistente operativo

Silvotecnia S.A.S. (2015) Perfil del cargo rp.5 ingeniero o profesional

Silvotecnia S.A.S. (2016) Política de control de alcohol y drogas.

Silvotecnia S.A.S. (2016) Presentación inducción corporativa.

Silvotecnia S.A.S Reglamento interno de trabajo.

The Forest Stewardship Council. (2017) Certificación. (En Línea) Ubicado en <http://www.fsc-colombia.org/> Recuperado el 20/02/17

Wikipedia. Nordeste antioqueño. (En línea) Ubicado en https://es.wikipedia.org/wiki/Nordeste_antioque%C3%B1o Recuperado el 25/02/17

Anexos

Anexo 1 Taller 1	83
Anexo 2 Taller 2	96

Anexo 1 Taller 1

Tema: Me conozco así mismo, para interactuar con los otros.

Ámbitos a trabajar:

- **Personal:** recordar la formación en valores y el manejo de situaciones estresantes.
- **Interpersonal:** ser ejemplo en actitud y acción para los demás.

Objetivo: identificar y comprender las dimensiones personales, en los procesos de liderazgo de los responsables y asistentes de proyecto.

Fecha: 23, 27 Y 30 de Junio de 2016

Duración total: 1 hora y 30 minutos

Dirigido a: Directores, responsables y asistentes de proyecto

Cantidad participantes: entre 10 y 15 personas en cada lugar.

Lugar: Llanos de Cuivá, oficina Envigado y Vegachí.

Materiales: impresiones de test de personalidad (15), papel periódico (4), marcadores 3 (rojo, negro y azul) una cinta, fichas bibliográficas en cartulina (8)

Saludo: se saluda a todos los participantes, indicándoles nuevamente el propósito de estos encuentros, los temas a tratar en este taller y los objetivos del mismo.

DESARROLLO.

Actividad rompe-hielo:

Se les indica a cada participante que se presente ante todo el grupo, mencionando su nombre, su cargo y una cualidad que los caracteriza a cada uno, escribiendo en una escarapela dicha cualidad la cual será su identificación y nombre por el resto del taller.

Primer momento:

1. Me identifico

En dos papelógrafos se le invita a cada participante que escriba en uno de ellos su fortaleza en el tema de manejo de grupos y en el otro papelógrafo su debilidad en el manejo de grupos. Esto brindará herramientas para el taller a comenzar y el del siguiente mes.

2. Test de los temperamentos del ser humano

- Se le entrega a cada participante el test de los temperamentos del ser humano para que cada uno lo resuelva y posteriormente comparta los hallazgos obtenidos con todo el grupo.

- La facilitadora del taller leerá las características a resaltar de cada temperamento, haciendo especial énfasis en el ámbito laboral.

3. Semejanzas

La facilitadora invita a los participantes del encuentro a hacer un análisis de la respuesta que cada uno dio en la primera actividad, junto con el temperamento que cada uno tiene.

La facilitadora hará mención en que la personalidad de cada persona influirá en sus destrezas y/o dificultades para desarrollar su liderazgo y que siendo conscientes de quienes son como personas, todas esas cualidades se pueden potencializar y reforzar.

Al ser cada persona consciente de cómo es en su forma de ser, se le facilitará en primer lugar tener control de sus emociones en cada situación vivida, y en segundo lugar de reconocer que al tener grupos a cargo su tipo de personalidad influirá en la de cada uno de los miembros del grupo. Para ello se trabajarán a continuación los temas de manejo de estrés y la importancia de dar un buen ejemplo.

Segundo momento: Manejo del estrés laboral

-Se construye conjuntamente la definición de la palabra estrés y se escribe en un papelógrafo lo dicho por el grupo.

- La orientadora explica las dos clases de estrés que existen (agudo y crónico) y los síntomas de cada uno, permitiendo que los involucrados manifiesten cuales síntomas han sentido en su jornada laboral.

- Posteriormente se dan indicaciones sobre cómo prevenir el estrés y cómo enfrentar situaciones angustiantes.

Tercer momento: Soy un buen ejemplo para mi equipo

-Se les comparte el video de ser ejemplo

- Se conversa alrededor de este y se les pregunta que semejanza ven con la capacitación dada sobre el tema de liderazgo.

- La orientadora complementa sobre la importancia de dar un buen ejemplo a los trabajadores y sobre los beneficios que esto trae para el buen desempeño del grupo, reconociendo que las acciones de cada líder impactará a cada miembro de su equipo.

Cierre:

-A continuación invita a los participantes a dar respuesta al formato de evaluación del encuentro

-Se da la palabra para las personas que quieran socializar sus respuestas y/o dar su opinión o sugerencias para los próximos encuentros.

Tareas para el próximo encuentro:

- Para la realización del último taller, cada participante traerá un objeto que pueda representar la cualidad dicha por cada uno, con la posibilidad de hacer un trueque entre objetos simbólicos.
-

CONCEPTOS BÁSICOS QUE GUIARÁ EL TALLER

1. Test de los temperamentos del ser humano

El temperamento está relacionado con la influencia endocrina (que se debe a los genes, y que se manifiesta en determinados rasgos físicos y psicológicos). El temperamento y el carácter definen la personalidad del ser humano; y la diferente combinación e intensidad de éstos se manifiestan en

sus diferentes áreas. Los temperamentos o el temperamento es el rasgo descriptivo del estilo de actuar que distingue a una persona de los demás, de modo que pueda armonizar con otros. Es importante saber que cada persona tiene un temperamento dominante y uno secundario que lo complementa.

SANGUÍNEO	
FORTALEZAS EMOCIONES	DEBILIDADES EMOCIONES
Personalidad atractiva, conversador, anecdotista, el alma de la fiesta, buen sentido del humor, ojos para los colores, toca a la gente cuando habla, entusiasta y democrático, alegre y burbujeante, curioso, buen actor, ingenuo e inocente, vive por el momento, carácter variable, en el fondo es sincero, siempre es un niño.	Hablador compulsivo, exagerado, se entretiene en trivialidades, no puede recordar nombres, asusta a otros, demasiado feliz para otros, enérgico, jactancioso y quejumbroso, ingenuo, se deja engañar, se ríe y habla en voz alta, controlado por las circunstancias, se pone bravo fácilmente, para algunos parece insincero, nunca madura.
FORTALEZAS EN EL TRABAJO	DEBILIDADES EN EL TRABAJO
Se ofrece a trabajar, planea nuevos proyectos, creativo, tiene energía y entusiasmo, causa buena impresión inicial, inspira a los demás, convence a otros a que trabajen.	Prefiere hablar, olvida sus obligaciones, no persiste, su confianza se desvanece rápidamente, indisciplinado, sus prioridades están fuera de orden, toma decisiones llevado por sus sentimientos, se distrae fácilmente, malgasta el tiempo hablando.

COLÉRICO	
FORTALEZAS EMOCIONES	DEBILIDADES EMOCIONES
Líder nato, dinámico y activo, una necesidad compulsiva para el cambio, actúa con rapidez, quiere corregir las injusticias, impasible, no se desanima fácilmente, independiente y autosuficiente, confiado en sí mismo, puede manejar cualquier proyecto.	Mandón, impaciente, temperamental, tenso, demasiado impetuoso, se deleita en la controversia, no se rinde a pesar de perder, inflexible, le disgustan las lágrimas y las emociones, no muestra simpatía hacia los demás.
FORTALEZAS EN EL TRABAJO	DEBILIDADES EN EL TRABAJO
Se propone metas, organiza bien, busca soluciones prácticas, actúa con rapidez, delega el trabajo, exige productividad, cumple lo propuesto, estimula actividad, le interesa poco la oposición.	Intolerante ante los errores, no analiza los detalles, las trivialidades le aburren, puede tomar decisiones temerarias, puede ser rudo y sin tacto, manipula las personas, el fin justifica los medios, el trabajo puede llegar a ser su Dios, demanda lealtad de parte de sus subordinados.

MELANCÓLICO	
FORTALEZAS EMOCIONES	DEBILIDADES EMOCIONES
Profundo y pensador, analítico, serio, determinado, propenso a ser un genio, talentoso, creativo, filósofo, poeta, aprecia todo lo bello, sensible a otros, abnegado, meticuloso, idealista.	Recuerda lo negativo, amanerado, deprimido, le agrada que lo hieran, falsa humildad, vive en otro mundo, tiene mala imagen de sí mismo, escucha lo que le conviene, se concentra en sí mismo, tiene sentimientos de culpabilidad, sufre complejos de persecución, tiende a ser hipocondríaco.
FORTALEZAS EN EL TRABAJO	DEBILIDADES EN EL TRABAJO
Prefiere seguir un horario, perfeccionista, detallista, persistente, concienzudo, de hábitos ordenados, económico, anticipa problemas potenciales, descubre soluciones creativas, necesita terminar lo que empieza, le encantan las gráficas, mapas, listas, etc.	No se orienta hacia las personas, se deprime ante las imperfecciones, escoge trabajos difíciles, vacila al empezar proyectos nuevos, emplea demasiado tiempo planeando, prefiere analizar antes que trabajar, se auto-desaprueba, difícil de complacer, estándares demasiado altos, siente una gran necesidad de aprobación.

FLEMÁTICO	
FORTALEZAS EMOCIONES	DEBILIDADES EMOCIONES
Personalidad tranquila, sereno, relajado, imperturbable, paciente, equilibrado, una vida consistente, callado pero de buen humor, amable y compasivo, no muestra sus emociones, contento con la vida.	Apático, temeroso y preocupado, indeciso, evita tomar responsabilidades, voluntad de hierro, egoísta, tímido y reticente, se compromete demasiado.
FORTALEZAS EN EL TRABAJO	DEBILIDADES EN EL TRABAJO
Competente y estable, apacible y simpático, tiene capacidades administrativas, mediador, evita conflictos, trabaja bien bajo presión, busca el camino fácil.	Sin metas, falta de auto-motivación, le es difícil mantenerse en acción, le disgusta que lo acosen, perezoso y sin cuidado, desanima a otros, prefiere observar antes que actuar.

TEMPERAMENTOS DEL SER HUMANO

Instrucciones: En cada una de las siguientes líneas de cuatro palabras, coloque una "X" delante de la palabra que más se aplica a usted **marcando una sola opción de las cuatro** por cada línea. Continúe hasta terminar las cuarenta líneas. Si no sabes el significado de alguna palabra, consulte un diccionario o pregunta antes de contestar.

Fortalezas

1	<input type="checkbox"/> Animado	<input type="checkbox"/> Aventurero	<input type="checkbox"/> Analítico	<input type="checkbox"/> Adaptable
2	<input type="checkbox"/> Juguetón	<input type="checkbox"/> Persuasivo	<input type="checkbox"/> Persistente	<input type="checkbox"/> Plácido
3	<input type="checkbox"/> Sociable	<input type="checkbox"/> Decidido	<input type="checkbox"/> Abnegado	<input type="checkbox"/> Sumiso
4	<input type="checkbox"/> Convincente	<input type="checkbox"/> Controlado	<input type="checkbox"/> Competitivo	<input type="checkbox"/> Considerado
5	<input type="checkbox"/> Entusiasta	<input type="checkbox"/> Inventivo	<input type="checkbox"/> Respetuoso	<input type="checkbox"/> Reservado
6	<input type="checkbox"/> Enérgico	<input type="checkbox"/> Autosuficiente	<input type="checkbox"/> Sensible	<input type="checkbox"/> Contento
7	<input type="checkbox"/> Activista	<input type="checkbox"/> Positivo	<input type="checkbox"/> Planificador	<input type="checkbox"/> Paciente
8	<input type="checkbox"/> Espontáneo	<input type="checkbox"/> Seguro	<input type="checkbox"/> Puntual	<input type="checkbox"/> Tímido
9	<input type="checkbox"/> Optimista	<input type="checkbox"/> Abierto	<input type="checkbox"/> Ordenado	<input type="checkbox"/> Atento
10	<input type="checkbox"/> Humorístico	<input type="checkbox"/> Dominante	<input type="checkbox"/> Fiel	<input type="checkbox"/> Amigable
11	<input type="checkbox"/> Encantador	<input type="checkbox"/> Osado	<input type="checkbox"/> Detallista	<input type="checkbox"/> Diplomático
12	<input type="checkbox"/> Alegre	<input type="checkbox"/> Constante	<input type="checkbox"/> Culto	<input type="checkbox"/> Confiado
13	<input type="checkbox"/> Inspirador	<input type="checkbox"/> Independiente	<input type="checkbox"/> Idealista	<input type="checkbox"/> Inofensivo
14	<input type="checkbox"/> Cálido	<input type="checkbox"/> Decisivo	<input type="checkbox"/> Humor Seco	<input type="checkbox"/> Introspectivo
15	<input type="checkbox"/> Cordial	<input type="checkbox"/> Instigador	<input type="checkbox"/> Considerad	<input type="checkbox"/> Conciliador
16	<input type="checkbox"/> Platicador	<input type="checkbox"/> Tenaz	<input type="checkbox"/> Considerado	<input type="checkbox"/> Tolerante
17	<input type="checkbox"/> Vivaz	<input type="checkbox"/> Líder	<input type="checkbox"/> Leal	<input type="checkbox"/> Escucha
18	<input type="checkbox"/> Listo	<input type="checkbox"/> Jefe	<input type="checkbox"/> Organizado	<input type="checkbox"/> Contento
19	<input type="checkbox"/> Popular	<input type="checkbox"/> Productivo	<input type="checkbox"/> Perfeccionista	<input type="checkbox"/> Permisivo
20	<input type="checkbox"/> Jovial	<input type="checkbox"/> Atrevido	<input type="checkbox"/> Se comporta bien	<input type="checkbox"/> Equilibrado

Debilidades

21	<input type="checkbox"/> Estridente	<input type="checkbox"/> Mandón	<input type="checkbox"/> Apocado	<input type="checkbox"/> Soso
22	<input type="checkbox"/> Indisciplinado	<input type="checkbox"/> Antipático	<input type="checkbox"/> Sin entusiasmo	<input type="checkbox"/> Implacable
23	<input type="checkbox"/> Repetidor	<input type="checkbox"/> Reticente	<input type="checkbox"/> Resentido	<input type="checkbox"/> Resistente
24	<input type="checkbox"/> Olvidadizo	<input type="checkbox"/> Franco	<input type="checkbox"/> Exigente	<input type="checkbox"/> Temeroso
25	<input type="checkbox"/> Interrumpe	<input type="checkbox"/> Impaciente	<input type="checkbox"/> Inseguro	<input type="checkbox"/> Indeciso
26	<input type="checkbox"/> Imprevisible	<input type="checkbox"/> Frío	<input type="checkbox"/> No compromete	<input type="checkbox"/> Impopular
27	<input type="checkbox"/> Descuidado	<input type="checkbox"/> Terco	<input type="checkbox"/> Difícil de contentar	<input type="checkbox"/> Vacilante
28	<input type="checkbox"/> Tolerante	<input type="checkbox"/> Orgullosa	<input type="checkbox"/> Pesimista	<input type="checkbox"/> Insípido

29	<input type="checkbox"/> Iracundo	<input type="checkbox"/> Argumentador	<input type="checkbox"/> Sin motivación	<input type="checkbox"/> Taciturno
30	<input type="checkbox"/> Ingenuo	<input type="checkbox"/> Nervioso	<input type="checkbox"/> Negativo	<input type="checkbox"/> Desprendido
31	<input type="checkbox"/> Egocéntrico	<input type="checkbox"/> Adicto al trabajo	<input type="checkbox"/> Abstraído	<input type="checkbox"/> Ansioso
32	<input type="checkbox"/> Hablador	<input type="checkbox"/> Indiscreto	<input type="checkbox"/> Susceptible	<input type="checkbox"/> Tímido
33	<input type="checkbox"/> Desorganizado	<input type="checkbox"/> Dominante	<input type="checkbox"/> Deprimido	<input type="checkbox"/> Dudoso
34	<input type="checkbox"/> Inconsistente	<input type="checkbox"/> Intolerante	<input type="checkbox"/> Introverso	<input type="checkbox"/> Indiferente
35	<input type="checkbox"/> Desordenado	<input type="checkbox"/> Manipulador	<input type="checkbox"/> Moroso	<input type="checkbox"/> Quejumbroso
36	<input type="checkbox"/> Ostentoso	<input type="checkbox"/> Testarudo	<input type="checkbox"/> Escéptico	<input type="checkbox"/> Lento
37	<input type="checkbox"/> Emocional	<input type="checkbox"/> Prepotente	<input type="checkbox"/> Solitario	<input type="checkbox"/> Perezoso
38	<input type="checkbox"/> Atolondrado	<input type="checkbox"/> Malgeniado	<input type="checkbox"/> Suspicaz	<input type="checkbox"/> Sin ambición
39	<input type="checkbox"/> Inquieto	<input type="checkbox"/> Precipitado	<input type="checkbox"/> Vengativo	<input type="checkbox"/> Poca Voluntad
40	<input type="checkbox"/> Variable	<input type="checkbox"/> Crítico	<input type="checkbox"/> Comprometido	<input type="checkbox"/> Astuto
R:	A	B	C	D
Respuestas: Para ver los resultados suma por columna... Cada "x" vale 1 punto. Suma como se indica abajo.				
1-19				
20-40				
Total				

2. Manejo del estrés

¿Qué es estrés?



Desequilibrio (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en las que el fracaso ante esa demanda posee importantes consecuencias (percibidas) para el individuo.

El estrés es una reacción de alerta y activación ante cualquier situación a la que no podríamos atender si no aumentáramos nuestra actividad mental, física y de conducta.

Eustrés: es el nivel de activación del organismo necesario y óptimo para llevar a cabo nuestras actividades cotidianas, cumpliría con una función adaptativa y ayudaría al individuo a enfrentarse con éxito a la situación.

Distrés: es un nivel de activación del organismo, a nivel físico y psicológico, excesivo o inadecuado a la demanda de la situación, y que si se prolonga puede tener consecuencias negativas para la persona. Otro factor importante para valorar el estrés es, además de su intensidad, la frecuencia con que se repiten estas situaciones y la duración de cada una de ellas.

Estrés agudo: el estrés agudo produce un gran impacto a nivel físico y emocional a corto plazo, está provocado por sucesos intensos y extraordinarios.

Estrés crónico: el estrés crónico, el impacto a nivel físico y emocional es menos intenso que en el agudo, pero se mantiene en el tiempo, debido a que los pequeños estresores cotidianos se van sumando y acaban agotando la capacidad adaptativa del cuerpo. Por esta razón el estrés crónico suele tener peores consecuencias que el agudo.

Síntomas

Las consecuencias del estrés sobre el funcionamiento del organismo son de índole fisiológica, psicológica y conductual, y su gravedad está condicionada por la magnitud del esfuerzo y su prolongación en el tiempo. Algunos de ellos son:

Síntomas físicos (trastornos): cardiovasculares, respiratorios (acelerada o fatigada), inmunológicos (resfriados), gastrointestinales (estreñimiento, gastritis, pesadez, náuseas)

dermatológicos (salpullidos) musculares (tensión, temblor, presión en la mandíbula) sexuales, del sueño, somáticos (dolor de cabeza de espalda)

Síntomas psicológicos: aumento de nerviosismo, ansiedad, irritabilidad, presencia de pensamientos negativos recurrentes, falta de motivación, dificultades de concentración, sensación de no poder controlar la realidad.

Síntomas conductuales: mayor número de conductas impulsivas y temerarias, escapar de la situación estresante, muestras sociales de hostilidad (agresión verbal, enfado) aumento del consumo de sustancias tranquilizantes (café, cigarrillo, alcohol) alimentación poco equilibrada, disminución de la vida íntima, disminución del rendimiento de las tareas a realizar.

Efectos organizacionales: Absentismo, relaciones laborales pobres, baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación del personal, mal clima laboral, antagonismo e Insatisfacción en el trabajo.

Control y manejo de estrés

Técnicas de relajación:

1. **Realizar actividades relajantes** durante 10 minutos, esto disminuye los niveles de estrés durante el día.
2. **Conózcase a sí mismo.** Aprenda a reconocer sus reacciones frente al estrés y véalas como un aviso.
3. **Investigue las causas:** Precise las causas inmediatas de su estrés. ¿Trabajo, familia, dinero? Puede que se esté exigiendo demasiado.

4. **Aprenda a respirar adecuadamente**, respire profundo, los ejercicios respiratorios puede resultar altamente efectivo.
5. **Pensar en positivo**, tomar consciencia de los pensamientos negativos y sustituirlos por una idea racional y objetiva.
6. **Aprenda a relativizar**. Tal vez se estrese por cosas que pronto se olvidan. No se deje acelerar por pequeñas preocupaciones. Sólo son preocupaciones, no catástrofes.
7. **No formule casos hipotéticos**. No se atormente por los "y si...". En la mayoría de los casos, nos preocupamos en exceso por situaciones que nunca llegan a suceder.
8. **Delegue las responsabilidades**. Dé y acepte apoyo de su equipo de trabajo. Comparta las cargas.
9. **Abarque sólo lo que pueda**. Sea realista conociendo el límite de sus capacidades.
10. **Manténgase en forma**. Haga ejercicio físico para liberar la energía contenida por el estrés. Evite los licores y el tabaco.

La importancia del ejemplo

Vale la pena recordar que el liderazgo más que una teoría es una invitación a descubrir las acciones que nos permitirán desarrollar nuestras habilidades naturales, es decir potenciar nuestras fortalezas.

Siempre hemos escuchado que, “se lidera con el ejemplo” y es precisamente esta frase la que reúne los componentes de un liderazgo eficaz y capaz de movilizar la voluntad de todos aquellos que comparten el sueño de quien asume la responsabilidad de estar al frente de los proyectos.

El ejemplo se convierte en un referente para los empleados, por lo que la responsabilidad que asume el líder en cuanto a su comportamiento no solo es juzgado, sino también imitado.

Dejando a un lado, el motivo por el cual las personas decidimos seguir a alguien y dejarnos liderar por él, hay un fenómeno que se produce en la mayoría de los casos, aquellos equipos liderados por buenas personas, solían estar formados por personas similares: Si el líder era una persona íntegra, los miembros de su equipo también lo eran, si estaba predispuesto a la ayuda, ellos también, si estaba implicado y comprometido con el proyecto, su equipo también lo estaba.

Por otro lado, cuando el equipo estaba gestionado por una persona sin demasiados “principios”, su equipo se comportaba de una manera semejante y se oyen expresiones como: “No te puedes fiar de ellos, te dan respuestas socialmente aceptadas (sin ser ciertas), son muy individualistas, buscan su éxito personal, se eximen de las culpas sobre un problema aunque impliquen a otra persona de su equipo, etc.”

Quizás este famoso refrán de “Dios los hace y ellos se juntan” también tenga sentido a la hora de conformar los equipos en las organizaciones. Y esto puede venir provocado por varios motivos:

- Las personas con valores y principios sólidos, no quieren estar gestionados por una persona que no los tiene.
- Ante un mal jefe, los buenos empleados (los talentosos) se van marchando y se quedan aquellos que no tienen adonde ir o no son tan atractivos para otras empresas. Por eso, “a jefe mediocre, equipo mediocre”.
- El propio líder ejerce un efecto de formación sobre su equipo e invita de una manera inconsciente a los demás a comportarse como él.
- Los buenos líderes no toleran ciertas conductas (por ejemplo de desconfianza o de falta de apoyo mutuo), acciones que van educando poco a poco a sus equipos, haciéndolos a su imagen y semejanza.

Mirar el tipo de personas de nuestros equipos o que tenemos a nuestro alrededor, puede ser una muestra de cómo somos, porque en muchas ocasiones, ellos nos harán de “espejo” y veremos reflejados en ellos, nuestras actitudes y comportamientos.

Nos ocurre también con las personas que tenemos alrededor en nuestra vida (las que hemos escogido voluntariamente), uno suele rodearse de aquellas personas que son bastante parecidas a él. “a los directivos se les suele contratar por sus conocimientos y se les despide por su falta de habilidades / valores...”

Como líder de tu negocio debes enviar el mensaje correcto a los empleados, socios, clientes y colegas. Los miembros de tu equipo y la gente en tu lugar de trabajo están esperando que los guíes con el ejemplo. La ética laboral de tus empleados puede ser influenciada por tus acciones. Si ven que trabajas duro todas las mañanas, van a copiar tu comportamiento. Ejemplifica los ideales y características que te gustaría ver en ellos cada mañana cuando van al trabajo.

Sustento cibergráfico taller 1

Betunosy (2009) Has que vean lo mejor de ti (En línea) Ubicado en <https://www.youtube.com/watch?v=1jSk7onPXm0> recuperado el 04/05/17

Díaz, M. (2013) Cada uno tiene el equipo que se merece. (En línea) Ubicado en <http://miguelangeldiaz.net/cada-uno-tiene-el-equipo-que-se-merece/> recuperado el 4/05/17

Los 4 temperamentos del ser humano (En línea) Ubicado en <http://los4temperamentos.blogspot.com.co/2012/09/test-para-descubrir-tu-temperamento.html> recuperado el 04/05/17

Mc mutual (2008) Stop al estrés: Cómo gestionar el estrés laboral (En línea) Ubicado en <http://clinicasanjosedecucuta.com/csj/images/documentospdf/Manual%20Maneja%20el%20Estrés%20.pdf> recuperado el 04/05/17

Anexo 2 Taller 2

Tema: Soy capaz de comunicar

Ámbitos a trabajar:

- **Grupal:** recordar la importancia del trabajo en equipo como herramienta del crecimiento integral laboral.
- **Comunicacional:** ser capaz de comunicar de forma clara y precisa cada información a dar.

Objetivo: identificar las distintas características de una buena comunicación organizacional y lo efectivo que puede llegar hacer tener empatía entre los grupos de trabajo.

Fecha: 07, 10 y 14 de Julio de 2016

Duración total: 1 hora y 30 minutos

Dirigido a: Directores, responsables y asistentes de proyecto

Cantidad participantes: entre 10 y 15 personas en cada lugar.

Lugar: Vegachí, oficina y llanos de Cuivá

Materiales: telas para tapar los ojos (2), papel periódico (4), marcadores 3 (rojo, negro y azul) una cinta.

Saludo: se saluda a todos los participantes, indicándoles nuevamente el propósito de estos encuentros, los temas a tratar en este taller y los objetivos del mismo.

DESARROLLO.

Actividad rompe-hielo:

Carrera de obstáculos se divide todo los participantes en dos grupos aproximadamente de 7 personas cada uno. Cada equipo elegirá a una persona de su grupo para que a esta se les sean tapados los ojos y a otra para que dirija a esta persona únicamente con la voz a una distancia separada del que tiene los ojos tapados, el resto de los participantes, deberán de hacer bulla con el fin de que los que tienen los ojos cerrados del equipo contrario no escuchen la voz de su guiador. Gana el equipo que termine primero la carrera de obstáculos.

Primer momento: cómo me comunico

Se reflexiona con los participantes acerca de la actividad anteriormente realizada, realizando la semejanza entre la actividad y la vida laboral (empleador-empleado). Puntos a tener en cuenta:

- Entre más cerca se encuentre el guiador de la persona que guía, se le escucha más fácilmente y se llega a la meta mucho más fácil.
- Las personas que rodean a las personas tienen los ojos tapados influyen fuertemente en sus decisiones.
- Mientras en un equipo todos estén gritando se hace mucho más difícil la comunicación y el entendimiento.
- La carrera de obstáculos simboliza y la meta de llegada simbolizan las actividades laborales y las metas de la empresa.

- Invitación a ser cercanos a los empleados

Segundo momento: cercanía entre equipos de trabajo (La motivación)

- Se les invita a los participantes del encuentro a compartir la tarea del acercamiento hacia un trabajador en donde el relacionamiento con este sea distante o conflictivo, invitando a la reflexión de experiencias vividas.
- Posteriormente se les coloca el caso de una pareja sentimental conflictiva invitándolos a analizar el caso, proponiendo acciones que deberían de implementar la supuesta pareja. Paralelamente se hará la semejanza entre esta relación sentimental, con la relación laboral entre empleador y cada uno de sus trabajadores (una relaciones que se debe de cuidar y dedicar tiempo) para un mejor aprovechamiento.

Caso de pareja matrimonial

Carlos y Camila es una pareja de esposos que llevan 3 años de casados, ambos se acercaron a -Agentes de pareja- para comentar su caso en el que argumentan las siguientes dificultades:

--Hablan solo lo necesario y esporádicamente.

--Se gritan de vez en cuando.

--Camila se queja de que su esposo no le ayuda en los quehaceres de la casa, aun cuando ambos trabajan por fuera de ella.

--Carlos se queja de que su esposa siempre hace todo de mala gana.

--Cuando están con sus amigos siempre están hablando mal uno del otro.

Ambos quieren reconstruir su matrimonio y no darlo por terminado. Usted es el terapeuta de pareja ¿Cuáles son tus consejos?

Tercer momento: comparto mis cualidades

- Se realiza una mesa redonda en el suelo, colocando una colcha de tela en el centro del círculo.
- Posteriormente cada participante comenzará voluntariamente a exponer sus objetos simbólicos, los cuales representan sus cualidades más relevantes de su personalidad.
- Se conversa sobre la importancia de dichas cualidades para una buena convivencia en la empresa
- Luego de estar todos los objetos ubicados en el centro, cada participante tomará aquel objeto que representa la cualidad que él desea potencializar en sí mismo y comparte con todo el grupo el por qué escoge dicha cualidad.

Cierre:

- A continuación invita a los participantes a dar respuesta al formato de evaluación del encuentro.
- Se da la palabra para las personas que quieran socializar sus respuestas y/o dar su opinión o sugerencias bien sea en relación a la practicante o hacia el área de bienestar, seguridad y salud en el trabajo de Silvotecnia.

CONCEPTOS BÁSICOS QUE GUIARÁN EL TALLER

La comunicación

Transmitir información: El hombre ha necesitado desde sus orígenes comunicarse y transmitir información, así podemos conocer cómo se comportaban nuestros antepasados.

Realizar intercambios: Cuando nos comunicamos intercambiamos pensamientos ideas y sentimientos.

Contribuir al desarrollo: A través de los diferentes sistemas de comunicación transmitimos experiencias y conocimientos que pasan de unas generaciones a otras. El progreso, el desarrollo personal y social está basado en el proceso de transmisión de conocimientos y la asimilación de éstos por cada uno de nosotros.

Empatía:

La empatía según el diccionario de la Real Academia Española dice es "Participación afectiva, y por lo común emotiva, de un sujeto en una realidad ajena", traducido a un lenguaje coloquial podemos decir que es sentir las penas, los temores, las alegrías y las emociones del interlocutor, poniéndose en su lugar y respondiendo a sus reacciones emocionales.

Oír y escuchar

Comunicación verbal: Con nuestras palabras y el tono de nuestra voz expresamos emociones y sentimientos.

No verbal: Contacto visual, Gestos, Movimientos de brazos y manos, Postura, Distancia corporal.

Tipos de motivaciones:

- Intrínsecas y extrínsecas: según lo que motive directamente la cosa que se va a hacer o algo relacionado con ella.
- De contenido y de contexto: lo que motiva puede ser la cosa misma, o bien la situación o marco o escenario en que sucede.
- Inmediatas y a largo plazo: de acuerdo a que los satisfactores los obtenga al mismo tiempo de realizar la actividad o una época posterior.
- Positivas y negativas: puedo motivarme a buscar algo o a evitar algo.
- De eficiencia y de crecimiento: Según que se busque llenar una carencia, o lograr un desarrollo y un progreso.
- Materiales y espirituales: motivaciones a realizar o adquirir bienes sensibles, o bien, realizar valores trascendentales.
- Conscientes e inconscientes: Según que el sujeto se dé cuenta o no de ellas.

Sustento cibergráfico del taller 2

García, J. Tipos de motivación: las 8 fuentes motivacionales (En línea) Ubicado en <https://psicologiamente.net/psicologia/tipos-de-motivacion> Recuperado el 15/06/2017

García, M. (2017) la comunicación (En línea) Ubicado en <http://slideplayer.es/slide/11115529/> Recuperado el 15/06/17