

**Informe de Gestión Práctica profesional II y III Silvotecnia S.A.S**

**Sandy Daniela Echavarría Llanos**

**Informe de práctica para Optar al Título de Trabajadora Social**

**Asesor Institucional**

**Oswaldo Montoya Castaño**

**Asesora Académica**

**Diana Elena Bedoya Bustamante**

**Trabajadora Social – Psicóloga**

**Universidad De Antioquia**

**Facultad De Ciencias Sociales Y Humanas**

**Departamento De Trabajo Social**

**Medellín**

**2019**

## Contenido

Introducción .....	6
Informe de Gestión .....	7
Objeto de Intervención .....	8
Fundamentación Teórica .....	8
Metodología .....	9
Acción- Reflexión –Acción: .....	10
Feed-Back: .....	10
Aprender Haciendo: .....	11
Técnicas .....	11
Fundamentación de las Actividades .....	12
Aprendizaje continuo .....	12
Orientación al servicio .....	12
Irradia energía positiva .....	12
Creen en los demás .....	13
Se mueve en balance: .....	13
Conocible la vida como una aventura .....	13
Entiende y practica la Sinergia .....	13
Renueva constantemente lo personal bajo cuatro pilares: .....	14
Cronograma: .....	14
Sujetos participantes .....	15
Ubicación Territorial .....	16
Ejecución del proyecto .....	16
Actividades Emergentes .....	19

## Informe de gestión de práctica profesional II Y III

Conclusiones ..... 25

Bibliografía ..... 28

### **Contenido de Figuras**

1Figura. Cronograma de actividades mes de Diciembre. .... 14

2Figura. Cronograma de actividades mes de Enero..... 14

3Figura. Cronograma de actividades mes de Febrero..... 15

### **Contenido de Tablas**

Tabla 1. Ejecución del proyecto de intervención..... 16

## **Resumen**

La práctica profesional realizada en Silvotecnia S.A. S durante el semestre 2018-2 en el área de Bienestar Seguridad y Salud en el Trabajo estuvo compuesta por varios elementos en la intervención, como de sensaciones en cada una de las actividades que se participó, de ahí la importancia de la realización de este informe que contiene todas aquellas cosas se hizo y como estas le aportaron tanto a la formación profesional como a la vida personal y por supuesto el desarrollo del proyecto eje que fue la Escuela de Liderazgo.

El informe está compuesto por varios apartados, uno contiene el objeto de intervención, dos el desarrollo de las actividades emergentes y tres las conclusiones del proceso.

## **Palabras clave:**

Intervención, Escuela de Liderazgo y actividades emergentes.

## **Abstract**

The professional practice carried out in Silvotecnia S.A. During the semester 2018-2 in the area of Welfare, Safety and Health at Work was composed of several elements in the intervention, as well as sensations in each of the activities that were participated, hence the importance of the completion of this report that contains all those things was done and how they contributed to both professional training and personal life and of course the development of the project axis that was the Leadership School.

The report is composed of several sections, one contains the object of intervention, two the development of the emerging activities and three the conclusions of the process.

## Informe de gestión de práctica profesional II Y III

### **Keywords:**

Intervention, Leadership School and emerging activities.

### **Introducción**

A continuación se dará cuenta de los aspectos planeados y ejecutados durante la práctica profesional realizada en Silvotecnia S.A. S durante el semestre 2018-2 en el área de Bienestar Seguridad y Salud en el Trabajo.

La práctica estuvo compuesta por varios elementos en la intervención, como de sensaciones en cada una de las actividades que se participó, de ahí la importancia de abordar en este informe todas aquellas cosas se hizo y como estas le aportaron tanto a la formación profesional como a la vida personal.

El informe está compuesto por varios apartados, uno contiene el objeto de intervención, dos el desarrollo de las actividades emergentes y tres las conclusiones del proceso.

### **Informe de Gestión**

La práctica tuvo como objetivo general: Apoyar el área de Gestión Humana y seguridad y salud en el trabajo a través del acompañamiento al programa de prevención de riesgos psicosociales y comité de convivencia tanto en la sede administrativa de la empresa en Envigado como en los proyectos que tienen presencia en Antioquia durante el segundo semestre de 2018.

Sin embargo en el desarrollo de la práctica y a través del tiempo surgió la necesidad de que la practicante acompañara varios procesos de interés para la organización que requerían del componente social para su realización.

En esta lógica la práctica se realizó a través de:

- Diseño y ejecución de escuela de Liderazgo.
- Acompañamiento a los comités en los que estuvo en campo reforzando las elecciones de los representantes con los trabajadores, frente a la importancia del comité y actuación en los mismos.
- Diseño de Minutos por la vida.
- Acompañamiento a selección de personal en entrevistas.
- Realización de inducciones corporativas a obreros forestales y trabajadores en campo.
- Realización de inducciones corporativas a nuevos trabajadores en la sede administrativa.
- Participación el diseño de la política de prevención del uso de sustancias psicoactivas.
- Gestión social con comunidades cercanas a los proyectos de influencia de la empresa

### **Objeto de Intervención**

La escuela de líderes se diseñó como proyecto eje de práctica para hacerle frente a las problemáticas de comunicación poco fluida, relaciones distantes, inseguridad o miedo a perder el respeto y barreras en la comunicación, estos aspectos a mejorar se identificaron en tanto se hizo la inserción al campo de práctica, las personas que tienen personal a cargo en la organización tienden a realizar su trabajo de forma jerárquica que verticaliza las relaciones entre trabajador y “superior”, causando en el trabajador miedo al expresarse de ahí la necesidad de abordar dicha problemática.

En esa medida el objetivo de la escuela de líderes fue: Potenciar las habilidades de los supervisores, directores de área y responsables de proyecto en relación al Liderazgo y la dirección de equipos de trabajo.

### **Fundamentación Teórica**

La fundamentación teórica de la escuela de líderes fue el constructivismo en tanto esta plantea que:

La teoría acerca del constructivismo de Bruner (1915-2016) abarca la idea del aprendizaje como un proceso activo en el que se forman nuevas ideas basadas en el conocimiento tanto actual como pasado. Una estructura cognitiva, en la teoría de Bruner, se define como el proceso mental que ofrece al aprendiz la habilidad de organizar experiencias y derivar significado de ellas.

“El constructivismo, en su dimensión pedagógica, concibe el aprendizaje como resultado de un proceso de construcción personal-colectiva de los nuevos conocimientos, actitudes y vida, a partir de los ya existentes y en cooperación con los compañeros y el facilitador.

## Informe de gestión de práctica profesional II Y III

En ese sentido se opone al aprendizaje receptivo o pasivo que considera a la persona y los grupos como pizarras en blanco o bóvedas, donde la principal función de la enseñanza es vaciar o depositar conocimientos.” (FAO, el IICA y el PRODAR.).

Se entiende entonces que el constructivismo se refiere a varias realidades construidas por el individuo que no obedecen a objetividades generales, por tanto la realidad es subjetiva para cada persona dependiendo del contexto en el que esté situado.

En este sentido el constructivismo planteó la existencia de conocimientos y saberes previos permeados por las realidades y vivencias específicas del individuo lo cual brindó una gama de posibilidades de aprendizaje a través del diálogo y la experiencia.

El constructivismo a través de la escuela de líderes brindó al supervisor y al encargado del proyecto la posibilidad de aprender cómo lograr efectos positivos en el marco del logro de objetivos apoyado a través del otro ya que cada aprendizaje conlleva en sí mismo la ampliación, consolidación e integración de contenidos, habilidades y destrezas para llevar a cabo una tarea de otra manera diferente que permiten formar una identidad profesional materializada en un cambio, existe una diferencia entre la situación inicial y la final.

### **Metodología**

Se establecieron metodologías que permitieran guiar la intervención bajo los objetivos que se querían alcanzar como generar reflexión sobre las acciones realizadas, retroalimentar y aprender a través de la participación y la construcción conjunta, en ese caso se retomaron:

**Acción- Reflexión –Acción:**

Esta es “Una forma de indagación introspectiva colectiva emprendida por participantes en situaciones sociales con objeto de mejorar la racionalidad y la justicia de sus prácticas sociales o educativas, así como su comprensión de esas prácticas y de las situaciones en que éstas tienen lugar” (Kemmis y McTaggart, 1988, p. 9).

Esta Metodología permitió que los sujetos volvieran sobre las acciones respecto a la dirección de los equipos de trabajo reflexionarlas y llevarlas a cabo de manera más consciente y diferente si es necesario.

**Feed-Back:**

Esta según Peter F. Drucker se refiere a que una persona sólo puede desempeñarse a partir de su fortaleza. Uno no puede desarrollar su rendimiento basándose en sus puntos débiles, más aún cuando se trata de algo que no sabe hacer”, afirma en uno de los puntos preliminares para aplicarse el *feedback*, como herramienta de crecimiento y desarrollo personal y profesional.

Esta orientó la Escuela de Liderazgo en tanto puso como foto la importancia de volver sobre las acciones y retroalimentar pero desde las fortalezas, esta herramienta es de gran ayuda para aplicarse no solo a lo personal sino al equipo de Trabajo.

### **Aprender Haciendo:**

La metodología del ‘Aprender Haciendo’ según Dewey, debía ser un programa de enseñanza práctico, centrado en la experiencia de las personas y que implicara a la vez un hacer y una prueba. .

El trabajo práctico, decía Dewey, “suministra magníficas oportunidades para aprender las materias de los programas de estudio, no solo como información, sino como un conocimiento adquirido a través de las situaciones de la vida”. (Schmidt M., Sandra 2006).

Siguiendo la lógica de la autora los participantes de la escuela lograrían una visión clara de su experiencia, a la vez que un aumento de eficacia en el desempeño, el hecho de responder las preguntas temáticas, ver los vídeos de cada principio permite que la aprehensión de los temas sean apropiados de manera más fácil y didáctica.

### **Técnicas**

Las técnicas utilizadas para llevar a cabo la intervención fueron seleccionadas según las dinámicas del contexto, por una parte los supervisores pasan la mayoría de tiempo en campo donde estén situados sus proyectos al igual que los responsables de proyecto, para lograr los objetivos se pensó entonces en el uso de medios electrónicos para reunirse bajo un mismo espacio con material audiovisual que permitiera la reflexión de los temas abordados, (videos, imágenes, textos reflexivos).

Se pensó en abordar una temática semanal, en la que cada día a través del material audiovisual (vídeos, fotografías, textos reflexivos), entre otros, se abrirá el debate y la reflexión.

### **Fundamentación de las Actividades**

Los temas abordados en los espacios de discusión fueron fundamentados bajo los 8 principios de Liderazgo de Stephen Covey, el cual se tuvo la pretensión de trabajar uno semanal, estos fueron:

#### **Aprendizaje continuo**

Existe una gran diferencia entre los verdaderos líderes y los que sólo están por su posición. Los líderes de posición creen que lo saben todo y construyen su valor en mostrar su “sabiduría” a otros. Los líderes centrados en principios son personas que entienden que a medida que crece su círculo de conocimiento, también crece su nivel de ignorancia. A medida que abren una puerta más del conocimiento, se dan cuenta que existe un vasto terreno nuevo por recorrer.

#### **Orientación al servicio**

Este tipo de líder entiende que su rol tiene que ver con llevar a las personas a donde quieren o deben llegar a través del servicio. El servicio puede ser abrirles puertas a las cuales ellos no tienen acceso, conectarlo con otras personas de influencia, servir de mentor, corregirlos, retarlos y a veces hasta confrontarlos.

Para este líder el liderazgo no es una carrera, es una misión de vida.

#### **Irradia energía positiva**

El líder centrado en principios es una persona optimista que irradia felicidad. Su espíritu está lleno de entusiasmo y con esperanza sobre un futuro cada vez mejor. Las personas positivas atraen personas positivas y neutralizan a las personas negativas.

### **Creen en los demás**

El líder centrado en principios comprende que existe una diferencia entre el desempeño actual y el potencial a futuro. Éste tipo de líder no reacciona negativamente a los comportamientos erróneos, crítica y debilidad. Por el contrario, aprovecha dichas experiencias para ayudar a su equipo a crecer al siguiente nivel.

### **Se mueve en balance:**

Este tipo de líder entiende que los extremos no llevan a su organización a un mejor lugar. Entiende que existen diferencias y conflictos, pero los maneja de la mejor manera para lograr los objetivos prioritarios del equipo. Logra mantener un balance entre el aprendizaje del pasado, la sensibilidad en el presente y la visión hacia el futuro.

### **Conocible la vida como una aventura**

El líder centrado en principios ve la vida como una gran expedición donde necesita conquistar territorios nunca antes explorados. Este tipo de líder no está seguro de lo que va a encontrar, sin embargo, está convencido de que las barreras y conflictos valen la pena. Su seguridad no necesariamente viene de la abundancia de sus recursos o algo externo, sino de su iniciativa personal, creatividad, voluntad, coraje y su inteligencia

### **Entiende y practica la Sinergia**

Sinergia significa que el poder de un equipo es mucho mayor que la suma de ejecuciones y fortalezas individuales. El líder entiende que las fortalezas y las debilidades en un equipo se complementan. Para lograr este estado el líder desarrolla una excelente comunicación en el equipo. Los dos pilares de la sinergia son la comunicación y la cooperación. El líder escucha, reflexiona, responde y coopera.

**Renueva constantemente lo personal bajo cuatro pilares:**

**Cuerpo:** Se ejercita para desarrollar fortaleza, flexibilidad y resistencia física

**Alma:** Ora, medita y reflexiona. Lee buena literatura, arte o música.

**Mente:** Lee, se educa, investiga, aprende, se embarca en nuevos territorios.

**Corazón:** Trabaja en desarrollar una conexión emocional y empatía con otras personas.

En esta lógica se realizó un plan de acción que posibilitara llevar a cabo dichas actividades intencionadas relacionadas con el Liderazgo.

**Cronograma:**

*1Figura. Cronograma de actividades mes de Diciembre.*

MES	DICIEMBRE				
SEMANA	Lunes	Martes	Miercoles	Jueves	Viernes
<b>Semana 1: Del 10 al 14</b> Aprendizaje continuo	Enviar video: "Los niños hacen lo que ven" y "Haz que vean lo mejor de ti.	Pregunta Reflexiva: ¿Porqué creen que les envíe ese video?	Reflexión: El Aprendizaje es siempre en doble vía, se aprende lo positivo y se aprende lo negativo.	Preguntas Reflexivas: ¿Enseñan mas los ejemplos o lo que digo?, ¿Qué cosas enseño?	Premiación: Juego quien quiere ser millonario, respecto a la tematica semanal
<b>Semana 2: Del 17 al 21</b> Orientacion al Servicio	Pregunta Reflexiva: ¿Qué es servir para ustedes?	Espacio para la conversacion: ¿A que servidor o líder admiramos?	Enviar video: "Servicio al cliente" y "Maquina de Agradecimiento"	Enviar imagen sobre los niveles de Liderazgo, preguntar en que nivel creen que se encuentran.	Juego: ¿Qué prefieres?, en este se pondran situaciones hipoteticas en el los integrantes deben decir que prefieren
<b>Semana 3: Del 26 al 28</b> Irradiar energia positiva			Pregunta reflexiva: De qué manera influyen positivamente en los trabajadores	Enviar video sobre: "La mala energia se contagia"	Reto de la semana: terminar la jornada laboral dando gracias a los trabajadores por su compromiso y despedirse con una sonrisa

*Fuente: Elaboracion Popia*

*2Figura. Cronograma de actividades mes de Enero.*

## Informe de gestión de práctica profesional II Y III

Pregunta Reflexiva: ¿cómo reacciono cuando mis trabajadores a cargo actúan erróneamente? A. Los regaño. B. Les explico con paciencia C. Lo ridiculizo delante de los demás D. Me enojo y me quedo callado para evitar problemas.	Pregunta Reflexiva: ¿Qué nos motiva para realizar satisfactoriamente nuestra labor? Dar Ejemplo.	Pregunta para Debatir: ¿Qué cosas digo o hago para motivar el otro positivamente?	Video Reflexion sobre la diferencia de un jefe positivo a uno negativo	Cada uno debe enviar una imagen que refleje positividad.
Enviar imagen resumen explicando Balance entre el aprendizaje del pasado, la sensibilidad del presente y la visión del futuro.	Preguntas Reflexivas: A. ¿Cómo utilizamos el pasado a nuestro Favor? B. ¿Qué visiones tenemos a futuro?	Enviar video sobre lo nocivo de los extremos.	Decir algo que queramos lograr a futuro con nuestro equipo de trabajo. Iniciar dando ejemplo.	Juego: Historias de una línea, alguien, empieza contando una historia de un renglón y la otra persona la continua
Pregunta Reflexiva ¿Qué cosas hacemos en nuestro trabajo hacemos por iniciativa propia?	Enviar video animado sobre vivir la vida sin miedo y asumir riesgos	¿Permitimos que nuestros trabajadores propongan y tomen iniciativas propias, Ha traído esto algún beneficio?	¿Qué cosas te gustaría aventurarte a cambiar en tu trabajo?	Cada uno manda una foto con un deseo escrito en papel sobre una aventura que quiere tener.
Explicación de Sinergia y los pilares que la conforman.	Explicar como funcionan las fortalezas y las debilidades en un equipo de trabajo.	Enviar video que refleje la comunicación y la cooperación	¿Qué cosas podemos hacer para tener sinergia en nuestro equipo de trabajo?	Juego: cada uno enviar un emoji que ilustre su mejor fortaleza individual puesta en grupo.
Explicación de los pilares que deben guiar la renovación constante del aspecto personal.	Pregunta reflexiva: ¿Cuáles de los pilares trabajamos mas y cuales menos?	¿Por qué creen que son importantes esos pilares para dirigir un equipo?	Enviar un video sobre los aspectos del amor propio.	Juego: "Ahorcado" con palabras clave de la tematica semanal.

*Fuente: Elaboracion Popia*

### 3Figura. Cronograma de actividades mes de Febrero.

Explicar por que los líderes deben tener Metas personales y profesionales	Preguntar si se trazaron metas para este año y si así lo hicieron cuales fueron.	Enviar video sobre la importancia de tener metas trazadas.	Enviar imagen con los pasos para trazarse metas.	Juego: ¿Qué pasaría si...? Con situaciones hipotéticas respecto al plantearse metas, cada una responde con la posibilidad que cree.
Durante la semana hacer preguntas con multiples opciones de respuesta con base a lo visto en los últimos tres meses.				

*Fuente: Elaboracion Popia*

Ahora bien enmarcada en el objetivo general de la intervención, el proyecto de Liderazgo se llevó a cabo de la siguiente manera:

### Sujetos participantes

El proyecto se dirigió por un lado a los responsables de los proyectos quienes en su mayoría son ingenieros y Directores de Área en total son 20 personas, mayores de edad.

## Informe de gestión de práctica profesional II Y III

Por otra parte a los supervisores quienes ascendieron en su trabajo o son técnicos o tecnólogos Ambientales son 26 personas mayores de edad.

Estos se eligieron ya que cumplían el con los requisitos para ser parte de la escuela porque ambos tienen personal a cargo y dirigen el proyecto del que hagan parte.

### Ubicación Territorial

Los sujetos a los que va dirigido el programa se encuentran ubicados alrededor de Antioquia, en los municipios de: El Bagre, Barbosa, Yolombó, Caldas, Prado, Yarumal, Montebello, San Juan de Nepomuceno en Bolívar.

### Ejecución del proyecto

Teniendo la fundamentación teórica del proyecto y su respecta planeación fundamentada se procedió a la ejecución del mismo, la siguiente Tabla se ocupó de ilustrar los momentos de la intervención, sus respectivos objetivos, actividades, logros y dificultades.

*Tabla 1. Ejecución del proyecto de intervención*

<b>Objetivo General:</b>			
Apoyar el área de Gestión Humana y seguridad y salud en el trabajo a través del acompañamiento principalmente el programa de prevención de riesgos psicosociales y comité de convivencia tanto en la sede administrativa de la empresa en Envigado como en los proyectos que tienen presencia en Antioquia durante el segundo semestre de 2018.			
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Actividades</b>		

Informe de gestión de práctica profesional II Y III

		<b>Logros</b>	<b>Dificultades</b>
<p>Generar un acercamiento y contextualización con el quehacer de Silvotecnia S.A.S dentro de los territorios y en especial de la incidencia del área de Bienestar, seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>1. Conocer las dinámicas de trabajo con relación a Bienestar, seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>Se realiza Revisión documental, para entender las dinámicas de la empresa y los lineamientos respecto a bienestar y SST.</p>	<p>Hubo momentos en que el acceso a la información estuvo limitado por ser de uso estricto de algunas áreas de trabajo.</p>
	<p>Conocer los talleres y actividades realizadas con los trabajadores de la empresa desde el área de Bienestar seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Identificar las problemáticas y necesidades que se manifiestan respecto al accionar del área en relación al rol de Trabajo social.</p>	<p>Se realizan charlas de con el equipo de trabajo respecto a las actividades puntuales y a lo que han hecho las practicantes de trabajo social</p> <p>Se conocen las experiencias de las anteriores practicantes, y con base a conversaciones con el equipo de trabajo se identifican los elementos a fortalecer desde trabajo social.</p> <p>Revisión de material bibliográfico como objetivos del área, sistema de gestión de la seguridad, videos, noticias, entre otros.</p>	<p>La dificultad en la</p>
<p>Realizar la planificación de actividades del proyecto escuela de líderes para el semestre 2018-2 respondiendo a las demandas de la problemática siguiendo los objetivos planteados</p>	<p>Realización de planes de acción con un componentes participativos para responder a la demanda poblacional y contextual del</p>	<p>De acuerdo a la información recogida con las charlas con el equipo de trabajo, las recomendaciones del asesor institucional y las asesorías académicas se crean los planes de acción desde el mes de diciembre, divididos según población.</p>	<p>ejecución de los planes de acción se debe a varias modificaciones del calendario principalmente por dinámicas internas de la Empresa</p> <p>Hubo falta de acompañamiento por parte del asesor institucional por diferentes funciones</p>

Informe de gestión de práctica profesional II Y III

<p>para este desde la Empresa</p>	<p>proyecto Escuela de líderes durante el segundo semestre de 2018</p>	<p>En vía con los compromisos se realizó planeación desde el mes de Diciembre hasta el mes de febrero, sin embargo se empezó a ejecutar en el mes de enero.</p>	<p>relacionadas con su trabajo.</p>
<p>Ejecutar y organizar la información generada durante la ejecución de los planes de acción, para la producción de conocimiento y actualización de saberes en el proyecto Escuela de líderes</p>	<p>Poner en marcha los planes diseñados específicos que obedecen a cada población en los tiempos estipulados.</p>	<p>Los planes de acción tanto para los supervisores como los encargados de proyecto estuvieron orientados por siete ejes temáticos, que fueron <b>Aprendizaje continuo</b>, en el que se trabajó el ejemplo como forma de aprendizaje y el conocimiento en doble vía. Se envía el vídeo “Los niños hacen lo que ven” con la intención de ilustrar como el ejemplo juega un papel importante en el aprendizaje y se invita a la reflexión con las preguntas orientadoras ¿Por qué creen que les envíe este vídeo? Y ¿Creen que el aprendizaje es en doble vía? Se envió el boletín de Bienvenida presentando el proyecto y algunos de los temas a trabajar.</p> <p>El indicador propuesto era cumplir con 8 temas durante 15 semanas en</p>	<p>Las dificultades para la ejecución del proyecto se dieron por las dinámicas institucionales internas, los proyectos son cambiantes por tanto sus supervisores y responsables, hubo proyectos que acabaron o cambiaron de supervisor y ahí estuvo el deber de actualizar los datos en relación al público al que estaba dirigido.</p>

		<p>espacios semanales entre supervisores y responsables de proyecto</p> <p>Total de espacios realizados por semana fue:</p> <p><b>Enero 1 entrega 10% cumplimiento</b></p> <p><b>Febrero: 2 entregas 20% cumplimiento</b></p>	
<p>Generar la evaluación integral del proceso acompañado, sus productos, alcances, logros y limitantes, para así dar muestra de lo alcanzado, recogido y lo que falta por seguir trabajando, desde la empresa y la academia</p>	<p>.Realizar la entrega de la propuesta de intervención con el cronograma inicialmente propuesto en aras de darle continuidad en el 2019 1</p> <p>Evidenciar los aspectos que fueron fortalecidos dentro de las temáticas.</p> <p>Fortalecer teóricamente aspectos que quedaron pendientes por trabajar para brindar una orientación frente a qué debería realizarse.</p>	<p>Se realizará el cierre el día viernes 8 de Febrero y a partir de esta socialización se evaluará la práctica desde la dirección de la empresa Silvotecnia desde la Asesora académica.</p>	

*Fuente: Elaboración propia.*

### Actividades Emergentes

Ahora bien, como anteriormente se mencionó, en algunos procesos llevados a cabo por la empresa se requirieron las competencias del saber social para ser llevadas a cabo y fue ahí donde se hizo presencia.

## Informe de gestión de práctica profesional II Y III

Por una parte se acompañaron las votaciones para elegir los representantes del comité de convivencia laboral en campo con los obreros forestales, en este espacio desde trabajo social se trabajó la importancia de participar activamente en actos democráticos como este, en los que ellos tenían la posibilidad por medio del voto de expresar sus opiniones, deseos o incluso inconformidades a través del (voto en blanco) también se aprovechó el espacio para enfatizar en lo que significa el comité de convivencia laboral, en aras de recordarles que además de trabajadores son sujetos de derechos y que hay instancias que se encargan de velar por ellos.

Trabajar con los obreros forestales temas como este desde un enfoque de Derechos permitió generar en ellos sentido de pertenencia por la organización ya que se sintieron parte de la misma y que sus decisiones también contaban y hacían parte importante de las determinaciones que allí se tomaran, también al recordarles sus derechos se sentían protegidos sabiendo que existía una comité al que podían acudir en caso de sufrir algún tipo de acoso laboral, finalmente fue importante la reflexión que se hizo sobre la importancia del voto y la participación como trabajadores y como ciudadanos en pro de ejercer sus derechos.

Trabajo social fue determinante en el acompañamiento que se hizo a las votaciones para elegir el representante del comité de convivencia, ya que se resignificó al trabajador como sujeto de derechos pero también de deberes en aras de velar por los mismos.

También se diseñaron “Minutos por la vida” estos son elementos que los responsables de proyecto y supervisores comparten con los obreros forestales mensualmente donde tratan temas de salud mental, reglamento interno de trabajo, bienestar, seguridad y salud.

Desde Trabajo social se diseñaron cuatro para temas de reglamento interno de trabajo, dos de Bienestar y uno de salud.

## Informe de gestión de práctica profesional II Y III

El diseño de las actividades fueron realizadas bajo estrategias metodológicas que permitieran la reflexión y se llevaran a cabo de forma didáctica y divertida con el fin de que estas no fueran tediosas para los trabajadores y que los temas fueran aprendidos con facilidad.

Por ejemplo uno de los temas de Reglamento Interno de trabajo se abordó con casos hipotéticos en los que los obreros debían responder si en la situación el empleado o el empleador estaban cumpliendo o incumpliendo con el reglamento interno de trabajo, uno de los casos era:

Juanita le dijo a María su empleada que si quería conservar su trabajo tenía que rezar el "padre nuestro" todas las mañanas antes de iniciar labores.

¿El empleador está incumpliendo con el reglamento interno de trabajo?

Actividades como la anterior se diseñaban teniendo como base el Reglamento Interno de Trabajo y sus postulados, el lenguaje con el que se utilizaba en el diseño de los mismos considerando las condiciones de los obreros forestales, sus perfiles y el contexto, se diseñaban de forma clara y con la intención de generar un aprendizaje en los mismos, además de brindarles un momento para dispersarse y romper con la cotidianidad de la labor.

La última actividad de Minutos por la vida que se diseñó estuvo enfocada al año nuevo y a los propósitos que se podían trazar en torno a este suceso con el fin de que los trabajadores se visualizaran, en el futuro y emprendieran acciones para lograr aquellas cosas que deben hacer para crecer en los diferentes ámbitos de la vida.

El diseño de estos siempre tuvo un componente didáctico para temas de fondo que buscaba sensibilizar, motivarlos a la reflexión y porque no sacarlos de la rutina por unos minutos.

## Informe de gestión de práctica profesional II Y III

Po otra parte, la experiencia de acompañamiento a la elección de personal en entrevistas presenciales fue un proceso de Aprendizaje puesto que no se había tenido un acercamiento a estos procesos antes, se acompañaron alrededor de 7 Entrevistas, en la que los entrevistados aspiraban a uno de los tantos cargos que ofrece la empresa, se participó haciendo preguntas que midieran la disposición para las labores a realizar, sin embargo luego de las primeras entrevistas realizadas ya se habían aprendido ciertas cosas a la hora de elegir personal, como la experiencia, la disposición, y a leer en el momento el lenguaje corporal además de aquellas cosas que se leen entre líneas como la risa, la capacidad mantener la calma, de actuar bajo presión entre otros.

En cada experiencia se tenía en cuenta las apreciaciones que desde el campo se pudieran hacer, en este sentido se aprendió a ser objetivos y analizar los elementos que fueran de conveniencia tanto para la persona que aspiraba al empleo como a los empleadores.

Continuando con los demás procesos que se acompañaron o realizaron desde el campo de práctica, está la realización de reinducciones corporativas en campo dirigida a los obreros forestales, estas consistían en contarles a los trabajadores aquellas cosas que tal vez hayan olvidado o que por ser nuevos no conozcan, se realizaron 10 reinducciones en Lugares como Llanos de Cuiabá, Yolombó, Yarumal, Barbosa y Vegachí. En esta se trataban todos aquellos aspectos que conforman la organización como plataforma estratégica, historia, reglamento interno de trabajo, trabajadores en la sede administrativa, funciones de las diferentes áreas, quienes la conformaban, comités, certificación de la empresa, medios de comunicación, acciones de gestión social con las comunidades, manejo de residuos entre otros.

La apuesta que se tenía desde trabajo social con estas reinducciones además de explicarles la historicidad y conformación de la organización era enfatizar en los Derechos y Deberes que

## Informe de gestión de práctica profesional II Y III

tienen como trabajadores y como ciudadanos en el marco de una organización, no solo en aspectos relacionados con el reglamento interno de trabajo sino en lo relacionado con la afiliación al sistema de seguridad social, respecto a los requisitos para pensionarse, los beneficios a los que pueden acceder desde la caja de compensación, a exigir la afiliación a la EPS y su respectiva atención, también sobre qué hacer en caso de sufrir acoso laboral y que cuales eran sus modalidades.

Otra de las intencionalidades desde la profesión era enfatizar en los aspectos que le generan Bienestar al obrero forestal como el uso adecuado de los elementos de protección personal, la información oportuna en caso de un accidente, el cuidado de si y la importancia de la salud.

También hacer especial énfasis en el derecho que tienen para comunicarse con la organización, darles la certeza de que su palabra es importante ya que ellos son el conducto que cumple con los objetivos de la empresa y que pueden comunicarse con la misma en caso de alguna solicitud, reclamo, petición o felicitación.

Finalmente se optó por hacer que estas reinducciones fueran didácticas, participativas, un espacio para resolver dudas, donde su voz y sus inquietudes eran escuchadas partiendo del hecho de que eran sujetos sentí-pensantes y para que se concibieran a sí mismos como sujetos que componen la misión de una organización.

Otro de los procesos que se realizaron fue la inducción a trabajadores nuevos en la Sede Administrativa, se realizaron aproximadamente 10 inducciones, en estas como en la anterior se contaban los aspectos generales de la organización: Plataforma estratégica, áreas de trabajo con sus respectivos integrantes, certificaciones empresariales, comités y sus funciones, valores empresariales, sistemas de comunicación, entre otros aspectos.

## Informe de gestión de práctica profesional II Y III

La apuesta desde trabajo social para este proceso fue contar con claridad las funciones organizacionales mantener una postura ética que permitiera mostrar la realidad de la organización y de lo que se hace en función de esta.

Por otro lado, se participo activamente en la construcción de la política de prevención del uso de sustancias psicoactivas con la psicóloga de colmenas que asesora la empresa en términos legales y de garantías, la construcción de esta se hizo con base a una situación en la que dos trabajadores salieron positivos en el uso de sustancias y ellos afirmaban que no habían consumido y que habían muchas inconsistencias en las pruebas hechas, finalmente con la psicóloga se hizo revisión documental de la norma que regula dichas acciones y se redactó una política que le queda a la empresa en aras de evitar demandas por no tener políticas relacionadas en el uso de sustancias psicoactivas en el trabajo.

Finalmente hubo un acercamiento con la comunidad de Angostura y las veredas aledañas (Culebra, pajarito arriba, pajarito..) y en Llanos de Cuiabá con el fin de presentar el equipo social que se encargaría de los procesos que articularían a los diferentes actores sociales con la empresa contratista Reforestadora el Guásimo, este proceso se llevó a cabo a través de la entrega de periódicos informativos con las actividades de gestión social que se realizaron en el semestre anterior y del calendario del primer semestre de 2019 con los respectivos teléfonos de comunicación.

El papel de la profesión en este proceso se encargó de generar lazos de confianza y empatía entre la comunidad y el equipo social, atendiendo las peticiones de los sujetos sin prometer el cumplimiento de expectativas pero si manifestando que cada solicitud será estudiada en aras de ver la factibilidad de su realización, otra de las posturas éticas en relación a lo anterior fue

comunicar a la persona encargada de gestión integral cada petición de la comunidad y dar alternativas para hacerle frente.

### **Conclusiones**

Cada actividad significo un aprendizaje que apporto a la formación como profesional, me permitió reafirmarme como Trabajadora social con una postura ético política clara que sin importar el lugar donde me desenvuelva y el proceso que vaya a llevar debo concebir a los seres humanos como sujetos de Derechos sentí-pensantes y poseedores de diversas capacidades.

Los procesos que requirieron el acompañamiento de la profesión para ser llevados a cabo, se realizaron bajo la disposición del artículo 1 numeral C del código de ética del Trabajador social en el que se manifiesta que: “ Los trabajadores sociales respetarán y harán respetar las disposiciones jurídicas que garanticen y promuevan el ejercicio de los derechos humanos individuales y colectivos o de los pueblos, la práctica del respeto a la diferencia y a la diversidad anticultural, la preservación del medio ambiente, la identidad territorial y el establecimiento de una respetuosa relación entre los seres humanos y su entorno natural” (Código de ética profesional de los trabajadores sociales 2013. P 24). Teniendo en cuenta que la población con la que se trabajó en su mayoría son personas rurales, que trabajan o han trabajado con temas relacionados con el medio ambiente o la operación forestal, con diversidad generacional y territorial, fue muy importante tener una convicción clara de respeto hacia la diversidad y de consciencia respecto al trabajo que se hace en el medio ambiente, fue muy importante saber que la organización respetaba los Bosques vírgenes y las comunidades aledañas de ahí se partió para apropiarse del espacio y de actuar con coherencia en relación a los sujetos.

Al momento de intervenir con las comunidades aledañas a los proyectos se partió del apartado B en el artículo 10 que afirma que se establecerá relaciones profesionales fundadas en la empatía y credibilidad para reconocer al usuario como un legítimo “otro”. (Código de ética profesional de los

## Informe de gestión de práctica profesional II Y III

trabajadores sociales 2013. P 33). El trato con los sujetos se dio de manera horizontal propendiendo principalmente por el respeto y generando empatía.

Se destaca el hecho de que se haya creado un área de Gestión social en la organización, se considera que los roles respecto a lo social en la empresa no estaban bien definidos, ya que era la comunicadora social quien se encargaba de realizar procesos comunitarios, actividades de carácter social con la parte operativa, comunicación en la empresa, organización de actividades de Bienestar entre otros que desdibujan un poco el quehacer tanto de su profesión como la del Trabajador social, existía una necesidad evidente por la inserción de un profesional idóneo para diversos proyectos que por fortuna fue implementado a comienzos de este año (2019).

Se considera que se deben definir de manera clara los procesos de intervención social para en esa lógica realizar un trabajo consciente y ético.

La organización por su labor se involucra de manera directa con las comunidades y debe tener apuestas claras de responsabilidad social y sobretodo ambiental y aunque las tiene, se cree que la parte social se debe fortalecer, escuchando las peticiones de las comunidades y cuidando las relaciones con los grupos de interés para generar Bienestar en doble vía.

A partir de las acciones realizadas se evidenciaron cambios respecto a la relación de los obreros forestales y la sede administrativa, los trabajadores utilizan en mayor medida los puentes de comunicación como ¡Tu cuentas! para generar peticiones y felicitaciones, luego de las inducciones y el acercamiento a los operadores forestales desaparecieron un poco aquellas barreras que se tenían para comunicarse.

Para concluir el proceso de práctica brindo aprendizajes en tanto el ámbito organizacional obedece a unas dinámicas muy distintas al comunitario, se piensa que se adquirieron habilidades

Informe de gestión de práctica profesional II Y III

en el relacionamiento interdisciplinar y en relación al conocimiento en temas de Bienestar, seguridad y salud.

## Bibliografía

Agronegocios en empresas asociativas rurales. Guía para el facilitador, publicado por la FAO, el

IICA y el PRODAR. (s.f). *El modelo Pedagógico constructivista. Cooperativa Gestión Participativa*. Recuperado de:

[http://www.gestionparticipativa.coop/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=255:el-modelo-pedagogico-constructivista&catid=38:travel-tips&Itemid=489](http://www.gestionparticipativa.coop/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=255:el-modelo-pedagogico-constructivista&catid=38:travel-tips&Itemid=489)

Consejo Nacional de Trabajo Social.2002. *Código de ética profesional de los trabajadores*

*sociales en Colombia*. Bogotá DC. Grupo Editorial IBAÑEZ. Recuperado de:

<https://trabajosociallibertario.files.wordpress.com/2016/10/codigo-de-etica.pdf>

Kemmis, S. Y McTaggart, R. (1988). *Cómo planificar la investigación acción*. Laertes.

Barcelona.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=5563055&pid=S1607-4041200200010000400005&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=5563055&pid=S1607-4041200200010000400005&lng=es)

Sanchez.F. (s.f.). *Constructivismo (Psicología): Teorías, Autores y Aplicaciones* .Recuperado de:

<https://www.lifeder.com/constructivismo/>

Schmidt M., Sandra (2006) “*Sabía usted que... el ‘aprender haciendo’ viene desde John*

*Dewey*”. INACAP. Recuperado de:

[http://www.minam.gob.pe/proyecolegios/Curso/curso-virtual/Modulos/modulo2/1Inicial/m2\\_inicial/Aprender\\_haciendo-John\\_Dewey.pdf](http://www.minam.gob.pe/proyecolegios/Curso/curso-virtual/Modulos/modulo2/1Inicial/m2_inicial/Aprender_haciendo-John_Dewey.pdf)