



ISA INTERCOLOMBIA: Fortalecimiento del Programa Equilibra tu Energía
Informe final práctica II y III

Valentina Mesa Posada.

Informe de práctica presentado para optar al título de Trabajadora Social

Asesora

Luisa María García, Magíster (MSc) en Estudios Políticos

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Trabajo Social
Medellín, Antioquia, Colombia
2024

Cita

(Mesa Posada, 2018)

Referencia

Mesa Posada, V. (2024). *Informe final práctica II y III: ISA INTERCOLOMBIA* [Informe de práctica]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Estilo APA 7 (2020)



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Tabla de contenido

Resumen	8
Abstract	9
Introducción	10
1 Contextualización.....	11
1.1 Ecopetrol e ISA en Colombia.....	11
1.2 ISA e ISA INTERCOLOMBIA	12
1.3 Dirección Talento Organizacional ITCO	15
1.4 Contexto de la práctica de Trabajo Social.....	18
2 Diagnóstico.....	20
2.1 Metodología	20
2.2 Hallazgos del diagnóstico.....	21
2.2.1 COE cambio y cultura, programa de reconocimientos	21
2.2.2 COE Seguridad y salud en el trabajo, tema clima	22
2.2.3 Gestión del Conocimiento en DTO.....	24
2.3 Conclusiones y decisiones.....	24
2.3.1 COE cambio y cultura, programa de reconocimientos	24
2.3.2 COE Seguridad y salud en el trabajo, tema clima	25
2.3.3 Gestión del Conocimiento en DTO.....	26
3 Objeto de intervención	28
4 Referente Teórico Conceptual.....	31
5 Propuesta de intervención	35
5.1 Objetivo General	35
5.2 Objetivos específicos.....	35
5.3 Metodología	35

5.4 Técnicas e instrumentos37

6 Informe de gestión.....41

7 Consideraciones ético-políticas.....44

8 Conclusiones y recomendaciones.....45

Referencias46

Lista de tablas

Tabla 1 Metodología del proyecto de intervención.....36

Tabla 2 Técnicas e instrumentos del Proyecto38

Lista de figuras

Figura 1 Organigrama de ISA INTERCOLOMBIA 14

Figura 2 Organigrama de la Dirección de Talento Organizacional 16

Figura 3 Diagrama Organizacional de la DTO 17

Figura 4 Ciclo de desempeño y desarrollo de DTO 18

Siglas, acrónimos y abreviaturas

CTE	Centro de Transmisión de Energía
DTO	Dirección Talento Organizacional
FEISA	Fondo de Empleados ISA
ITCO	ISA INTERCOLOMBIA
RRHH	Recursos Humanos
TO	Talento Organizacional
VBG	Violencias Basadas en Género

Resumen

El presente informe representa el trabajo final de práctica realizado por Valentina Mesa Posada en el marco de la práctica profesional II y III de trabajo social en ISA INTERCOLOMBIA, específicamente en la Dirección de Talento Organizacional; en este se aborda en un primer momento, el contexto institucional desde lo macro hasta lo micro, posteriormente, un proceso diagnóstico del que se desprende el objeto de intervención y de este, la propuesta de intervención que se plantea en el mismo.

Este informe detalla la propuesta y diseño de intervención que apuesta por la reconfiguración del programa de bienestar y seguridad y salud en el trabajo ‘Equilibra tu Energía’ que posee ISA INTERCOLOMBIA, el cual está orientado al fortalecimiento de la calidad de vida y el bienestar de los y las trabajadoras a través de la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar e incluyendo en su vida acciones afirmativas desde el enfoque de género, desarrolladas por medio de diferentes

Palabras clave: conciliación personal, familiar y laboral, enfoque de género, calidad de vida laboral

Abstract

This report represents the final work of practice made by Valentina Mesa Posada within the framework of professional practice II and III of Social Work for ISA INTERCOLOMBIA, specifically in the Direction of Organizational Work, in this, we addressed to the institutional context from the macro to the micro, subsequently, a diagnostic process from which the object of intervention emerges and from this, the intervention proposal that is planned in the same.

This report details the proposal and intervention design that supports the restructuring of the well-being program, health and safety at work, 'balance your energy', which ISA INTERCOLOMBIA has, which is aimed at strengthening the quality of life and well-being of workers through the conciliation between work, personal and family life and including affirmative actions in their lives from a gender perspective, developed through different activities that comprehensively work on 4 energies: mental, emotional, spiritual and physical.

Keywords: conciliation between work, personal and family life, gender perspective enfoque de género, quality of life

Introducción

En este documento se recopila lo realizado en la práctica profesional II y III de Trabajo Social en ISA INTERCOLOMBIA, comenzando por un contexto institucional con el cual se desarrolla un plan de acción para los diferentes procesos a cargo, incluyendo un proceso de diagnóstico logrado a partir de diferentes técnicas como la observación y la entrevista semi estructurada, para llegar al objeto de intervención, que se centra en fortalecer la calidad de vida y bienestar de los y las trabajadoras a través de la reconfiguración del programa Equilibra tu Energía.

De esta manera, en este informe se formula el proyecto de intervención que tiene como objetivo central complementar el programa Equilibra tu Energía, implementando acciones afirmativas y con enfoque de género de acuerdo con las necesidades de los y las trabajadoras de ISA INTERCOLOMBIA, apuntando a la calidad de vida y a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Este proyecto se ejecuta a través de diferentes acciones que desarrollan integralmente 4 energías de la vida: mental, espiritual, emocional y física, partiendo teóricamente de la teoría de género y el construccionismo social, enfoques que guían el diseño y ejecución del proyecto.

Por último, se especifican algunas recomendaciones y/o conclusiones obtenidas a lo largo de la práctica y que pueden ser útiles para la ejecución futura del proyecto de intervención.

1 Contextualización

Este proyecto de intervención se planea en el marco de la práctica profesional de Trabajo Social para ISA INTERCOLOMBIA, específicamente en la Dirección de talento organizacional, desarrollada en el semestre 2024-2, bajo el proyecto de práctica planteado por la empresa como ‘sinergia Procesos Ciclo de Talento (Atraer, Desarrollar, Calidad de vida, Clima y Reconocimientos)’, siendo este un rol transversal de apoyo a diferentes momentos del ciclo de talento que maneja la empresa, enmarcados su mayoría en temas relacionados al bienestar de los trabajadores.

1.1 Ecopetrol e ISA en Colombia

ISA es una de las empresas del grupo Ecopetrol, el cual tuvo su origen en 1951 cuando el Estado recibió la reversión de los activos de la concesión de Mares. Así retomó como Empresa Colombiana de Petróleos, los activos de Tropical Oil Company quien hasta ese momento se encargaba del negocio petrolero en el país, fue hasta 2003 que se comenzó a llamar Ecopetrol S.A, con el objetivo de internacionalizarse y ser competitiva a nivel mundial.

Este grupo empresarial ha sido reconocido por su desempeño y trayectoria en el sector de la exploración y producción de hidrocarburos, sin embargo, esto hace referencia solo a una parte de la composición del grupo, pues participa en todas las fases de la cadena de hidrocarburos, incluyendo transporte, refinación y comercialización, adicional, tiene negocio en la infraestructura lineal, tanto en transmisión de energía como en concesiones viales y se mantiene abierto a diversificar la compañía, aspectos que actualmente la hacen la empresa más grande de Colombia y una de las petroleras más grandes a nivel mundial; este grupo empresarial se divide en “Ecopetrol S.A. y sus compañías subordinadas, filiales y subsidiarias, las compañías del grupo empresarial y las participaciones accionarias de Ecopetrol S.A” (Ecopetrol, s.f.).

A la fecha Ecopetrol tiene presencia con sus diferentes negocios, empresas y/o filiales en Estados Unidos, México, España, Brasil y Colombia, en el territorio nacional específicamente con las empresas Ecopetrol S.A, ISA, Hocol, Equión, Invercolsa, Cenit, Oleoducto de los Llanos orientales, Oleoducto Bicentenario de Colombia, Oleoducto de Colombia, Refinería de Cartagena, Esenttia, Ecodiesel y Ocesa, teniendo una participación accionaria diferente para cada una.

Las acciones de Ecopetrol le pertenecen en casi un 89% a empresas del Estado, el resto de los accionistas son privados como fondos de pensiones, aseguradoras, bancos, fondos de inversión, entre otros; con este panorama, su Gobierno corporativo se rige por la Asamblea General de Accionistas, en coherencia con el Reglamento Interno de la Asamblea General de Accionistas.

Ecopetrol internamente en su estructura organizacional se divide en áreas de soporte, áreas de verificación y control, áreas corporativas y áreas de operación, en cada una de ellas diferentes gerencias o vicepresidencias encargadas de temas mucho más precisos en las que se emplean más de 18.000 personas.

Una de sus empresas, ISA, en la que Ecopetrol posee el 51.41% de sus acciones, surge en Bogotá, Colombia en 1976, y actualmente es un grupo empresarial (ISA y sus empresas) en el cual cada empresa es independiente jurídicamente, pero se encuentran bajo la dirección y propósito de ISA a través de la Junta Directiva, encargada de la estrategia corporativa, las directrices y las políticas.

Este grupo, opera en 3 negocios diferentes: Energía Eléctrica, encargada del transporte de esta; Vías, en el que se diseña, construye, opera y mantiene carreteras; y Telecomunicaciones y TIC, que se basa en soluciones digitales para diferentes industrias (ISA, s.f.) con los cuales al día de hoy ha extendido su participación en 6 países de Suramérica (Perú, Chile, Argentina, Brasil, Bolivia y Colombia) y en Centroamérica (Panamá), cuenta con participación en más de 50 empresas en las que varía su participación, mayoritaria o minoritariamente y posee aproximadamente 5.000 trabajadores.

ISA se compone por una cantidad muy amplia de empresas y/o filiales, distribuidas en los diferentes países y cumpliendo cada una con funciones o negocios diferentes dentro del grupo empresarial, para Colombia son: ISA, ISA INTERCOLOMBIA, ISA TRANSELCA, XM, INTERNEXA, INTERVIAL Colombia y Ruta Costera.

1.2 ISA e ISA INTERCOLOMBIA

ISA INTERCOLOMBIA, es la filial de ISA dedicada al transporte de energía eléctrica a alto voltaje en Colombia, es una empresa de servicios públicos mixta, cuenta con inversionistas estatales, públicos y privados. Esta filial se encarga de la mayoría de la energía transportada en todo Colombia, pues sus redes se extienden a lo largo del territorio nacional, aportando al desarrollo del país.

INTERCOLOMBIA surge el 30 de septiembre de 2013, cuando ISA la constituye como la filial encargada de

Prestar el servicio público de transmisión de energía eléctrica, así como la prestación de servicios conexos, complementarios y relacionados; desarrollar actividades inherentes al ejercicio de la ingeniería; prestación de servicios técnicos o no técnicos afines con las anteriores actividades; y representar, administrar, operar y mantener los activos de uso y de conexión del Sistema de Transmisión Nacional –STN– de propiedad de otros transmisores de energía. (ISA INTERCOLOMBIA, s.f., pág. 4)

Esta filial es coherente con la cultura y estrategia del grupo empresarial, tanto de ISA como del grupo Ecopetrol, por esto, desde su direccionamiento estratégico, en ITCO se busca el valor sostenible y los impactos positivos tanto en lo social como ambiental, a través de 4 pilares principales:

- *Verde:* Minimizar los impactos ambientales del negocio y promover iniciativas que generen impacto ambiental positivo.
- *Innovación:* Aprovechar las oportunidades de negocio derivadas de la evolución tecnológica y las tendencias.
- *Desarrollo:* Construir capacidades y líderes para afrontar los retos del negocio. Promover el desarrollo del territorio y del ecosistema de emprendimiento.
- *Articulación:* Sellar alianzas estratégicas para el logro de los objetivos corporativos (ISA INTERCOLOMBIA, s.f.).

De acuerdo con esta estrategia, posee un enfoque de sostenibilidad, apostándole a la gestión eficiente y competitiva, adicionalmente, sus prácticas son responsables tanto en lo económico, ambiental y social, y se enmarca en un componente ético acorde a los valores corporativos, como lo son la honestidad, la responsabilidad y la promoción del desarrollo sostenible a través del Código de Ética.

Con relación al control y regulación, ITCO por sus actividades y los sectores en los que se desempeña, rinde cuentas al Ministerio de Minas y Energía y a la Comisión de regulación de Energía y Gas Combustible, además se rige a un sistema de regulación a través de la

Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios y la Superintendencia de Sociedades que controla precios y sus diferentes prácticas y decisiones. (ISA INTERCOLOMBIA, s.f.)

En lo que respecta a los trabajadores de ITCO, su planta se compone por más de 800 trabajadores al 2024, distribuidos en diferentes áreas y sedes (Sede Principal Balsos, CTE Centro, CTE Suroccidente, CTE Noroccidente y CTE Oriente), lo que representa un equipo de trabajo bastante amplio y por tanto se implementan diferentes estrategias de bienestar en las que se promueve el equilibrio entre la vida personal y el trabajo, el ambiente seguro, el autocuidado y las prácticas de prevención por medio de SST y diferentes mecanismos flexibles para lograr estos objetivos.

De acuerdo con esto, ITCO posee una organización o estructuración interna de amplio espectro, la cual divide áreas y posee una jerarquización entre ellas de la siguiente manera:

Figura 1
Organigrama de ISA INTERCOLOMBIA

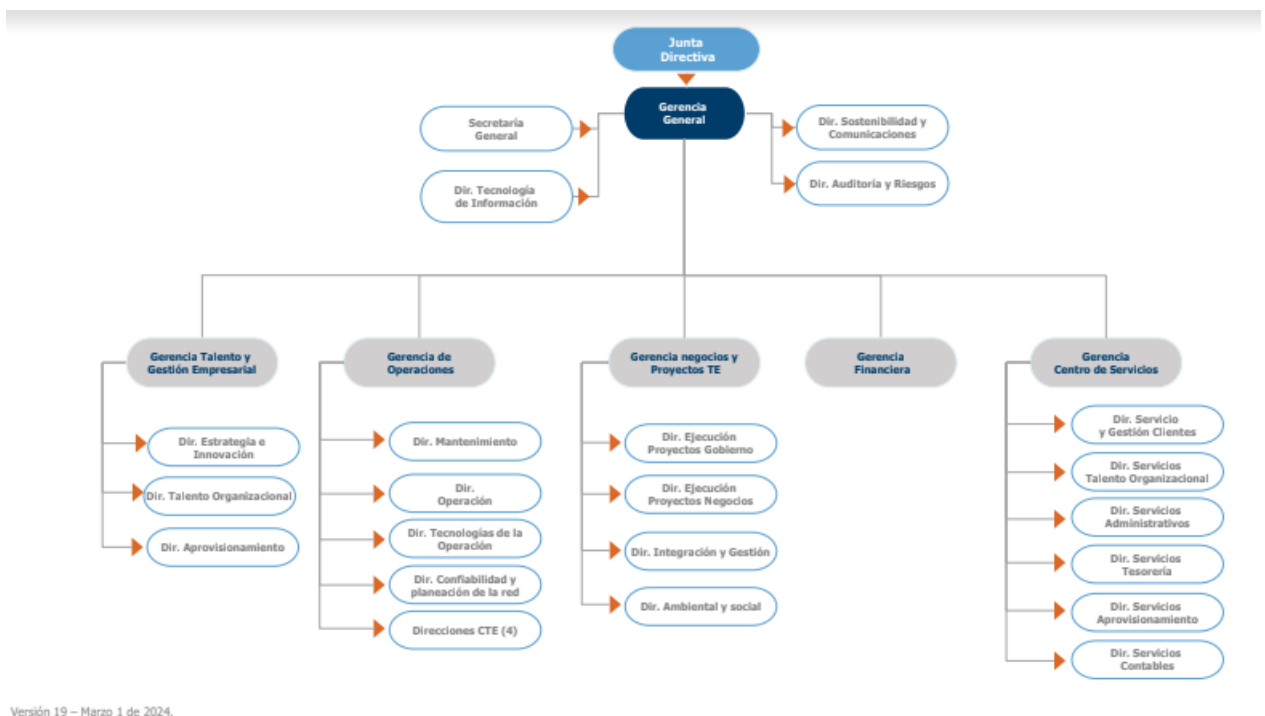


Imagen tomada de: (ISA INTERCOLOMBIA, marzo, 2024).

Esta es la estructura interna más actualizada a la fecha, pues durante los últimos meses ha sufrido diferentes cambios, en los nombres de las áreas, la conformación de sus equipos y otros aspectos estructurales.

1.3 Dirección Talento Organizacional ITCO

Dentro de la estructura organizacional de ITCO, se encuentra el área de gerencia del talento y gestión empresarial, la cual para el inicio de esta práctica llevaba el nombre de estrategia y talento, de esta área se desprenden tres direcciones, una de estas, la Dirección de Talento Organizacional, la cual se encarga de planear y gestionar la transformación mediante soluciones en gestión de talento, diseño organizacional y cultura. Su propósito es generar conexiones entre las personas y los negocios, fortaleciendo las capacidades de los diferentes actores involucrados en la organización.

La dirección de talento organizacional en ISA INTERCOLOMBIA desempeña un papel crucial en la gestión integral del recurso humano de la empresa. En su labor, se enfoca en garantizar que la organización cuente con el talento adecuado, dotado de las habilidades y competencias necesarias, para alcanzar los objetivos estratégicos y operativos de la empresa.

La dirección de Talento Organizacional se compone actualmente por 31 personas de diferentes cargos, como lo son analistas y especialistas según el tema a cargo, socios de negocio, practicantes y aprendices, todos bajo el cargo de la directora de talento organizacional, tal como se muestra en el siguiente organigrama del área:

Figura 2
Organigrama de la Dirección de Talento Organizacional

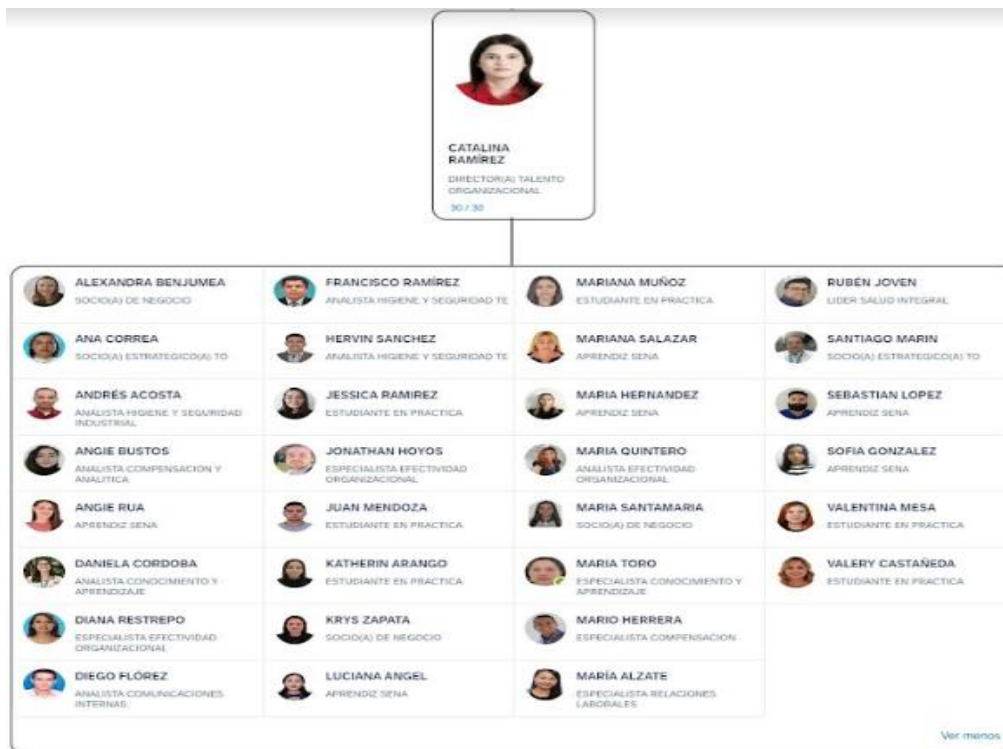


Imagen tomada de: (ISA INTERCOLOMBIA, s.f.)

Esta área desarrolla diferentes temas a través de *centros de excelencia (COE)*, que son equipos de trabajo expertos en temas específicos, que trabajan en proyectos relacionados a esta particularidad, normalmente se encuentran en el back, trabajan en estos temas para generar insumos e información que se entrega a los *socios de negocio o socios estratégicos*, que son la imagen de TO ante las demás áreas (específicas y transversales), estos se encargan de algunas áreas a las que llevan todos los temas de talento de manera más personal y se encargan de velar por la gestión de estos. Esta organización se puede entender mejor de acuerdo con el siguiente diagrama, aunque no se encuentra actualizado, hay algunos cambios en personas o roles.

Figura 3*Diagrama Organizacional de la DTO*

Imagen tomada de: (ISA INTERCOLOMBIA, s.f.).

Estos roles, COE y socios de negocio, son establecidos de acuerdo con el modelo de talento organizacional propuesto por Dave Ulrich, que se profundiza más adelante. Los COE que se llevan a cabo en el área de TO son:

- Efectividad organizacional, el cual se encarga de garantizar que los diferentes proyectos puedan crecer y perdurar en el tiempo.
- Aprendizaje, en el que se vela por el conocimiento y habilidad para desarrollar cada uno de los cargos de la empresa.
- Relaciones laborales, el cual vela por los intereses de los diferentes involucrados en la relación empresa - trabajador y en las relaciones externas.
- Compensación, encargado de los diferentes procesos de compensación salarial y beneficios para los y las trabajadoras.
- Seguridad y salud en el trabajo SST, encargado de las diferentes estrategias para prevenir y afrontar las lesiones y/o enfermedades por las condiciones de trabajo.
- Cambio y cultura, en el que se desarrollan diferentes estrategias asociadas a la identidad organizacional y a la gestión del cambio.

- Atraer y desarrollar el talento, en este se aborda la gestión del desempeño, la gestión sucesión y carrera, y las diferentes estrategias de atracción de talento.

Toda la organización interna de la Dirección de Talento Organizacional explicada a detalle se engloba en el ciclo de desempeño y desarrollo, que corresponde al ciclo de talento con el que se trabaja en esta dirección, y que se puede comprender gráficamente a través del siguiente diagrama:

Figura 4

Ciclo de desempeño y desarrollo de DTO



Imagen tomada de: Intranet ISA INTERCOLOMBIA.

1.4 Contexto de la práctica de Trabajo Social

De acuerdo con anterior, ITCO cada semestre acostumbra a tener una cuota importante de practicantes de diferentes áreas del conocimiento, para el 2024 decide incorporar un proyecto llamado Sinergia Procesos Ciclo de Talento (Atraer, Desarrollar, Calidad de vida, Clima y Reconocimientos), en el que se selecciona una practicante de Trabajo Social, buscando que esta aporte al desarrollo de la organización.

Para esta practicante, el reto es apoyar algunos de los procesos asociados al ciclo de talento, específicamente los vinculados directamente con los COE atraer y desarrollar el talento, COE

calidad de vida, un segmento del COE de seguridad y Salud en el trabajo, que es clima y con un segmento del COE de cambio y cultura, correspondiente a reconocimientos, generando nuevas propuestas para la presentación de resultados y consolidando información de valor de manera oportuna y ágil.

Es necesario comprender que con el nuevo rol integrador de Socio de Negocio como COE localizado de Atraer, Desarrollar, Calidad de vida, Clima y Reconocimientos, rol que ejerce la coordinadora de práctica de este proyecto, se requiere un apoyo para la generación de información de los procesos, para habilitar información y herramientas a los Socios de Negocio para la gestión con las áreas a cargo, necesidad que se cubre con la presente practicante.

2 Diagnóstico

A partir del contexto mencionado y en pro de construir el objeto de intervención de este proyecto, se emplea un ejercicio diagnóstico, que permite identificar los temas, proyectos y/o procesos que requieren de una intervención desde el Trabajo Social o en los que puede aportar la mirada desde la profesión, específicamente en los que tienen incidencia desde los COE de atraer y desarrollar el talento, cambio y cultura y los temas de calidad de vida, que competen al proyecto de práctica profesional actual. El objetivo de ejecutar este diagnóstico es orientar hacia dónde se enfoca la propuesta de intervención de acuerdo con los objetivos de la práctica y reconociendo las necesidades y fortalezas de la empresa como organización y las particularidades de sus trabajadores.

2.1 Metodología

La metodología implementada en el proceso de diagnóstico se basó en reconocer las necesidades y fortalezas de los programas que se ejecutan en la empresa en el área de TO, desde sus COE, a partir de data arrojada desde la planeación, los diferentes informes de gestión y reportes en diferentes temas para el cierre 2023 de la empresa sumando las percepciones de los y las trabajadoras; para esto, se utiliza como principal técnica la *observación participante*, ya que las actividades diarias aportan al reconocimiento de las dinámicas y a la comprensión de las necesidades organizacionales.

Esta técnica, se complementa con *entrevistas semiestructuradas* con algunos/as miembros del equipo de TO, *conversaciones informales* con trabajadores/as y practicantes de ITCO y *asesoría continua* por parte de la coordinadora institucional y asesora académica, con el fin de indagar en las experiencias organizacionales y personales desde un ámbito profesional, en las que se puedan reflejar diferentes problemáticas, situaciones y posibles alternativas de mejora que se identifiquen desde la particularidad de su quehacer.

También se emplea la *revisión documental*, principalmente de informes y bibliografía generada por la empresa en procesos anteriores y que dan cuenta de una línea base tanto de los programas pasados como los actuales, la aceptación e impacto de estos y las condiciones que posee la organización, los trabajadores y los diferentes procesos.

Adicional a las técnicas mencionadas, se emplea la *observación no participante*, por medio de la gestión y asistencia a diferentes grupos focales, los cuales se realizan en el marco del Sistema de Gestión de Igualdad de Género -SGIG- Equipares, realizado por el Ministerio del trabajo y la Consejería presidencial para la equidad de la mujer -CPEM-, con el apoyo del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo -PUND-, el cual en términos generales, busca mejorar las condiciones de ingreso y permanencia de las mujeres en el campo laboral e identificar y cerrar las brechas de género de las organizaciones, materializando en la certificación de las organizaciones que logran implementar acciones efectivas para el cierre de brechas de género.

Estos grupos se ejecutan en modalidad virtual y desde la práctica se cumple un rol moderador y de apoyo, sin embargo, son espacios de gran importancia para conocer diferentes opiniones y puntos de vista que refuerzan y humanizan los resultados de las encuestas realizadas por el mismo programa, así, la aplicación de la Observación no participante, es útil para identificar necesidades y fortalezas en relación con la equidad de género dentro de la organización y el cierre de brechas a partir de la implementación de estrategias definidas anteriormente.

2.2 Hallazgos del diagnóstico

Según lo realizado e identificado con las diferentes técnicas de recolección y análisis, se posibilita el reconocimiento de experiencias, puntos de vista, posibles problemáticas y potencialidades que dan señales para orientar el proyecto de intervención, de esta forma, se reconoce la necesidad de intervenir en diferentes procesos, como se aborda a continuación.

2.2.1 COE cambio y cultura, programa de reconocimientos

En un primer escenario, desde el COE de Cambio y cultura, se encuentra el programa de reconocimientos 'Inspira', antes llamado 'Conexiones contigo', el cual tiene un objetivo muy valioso, pues cumple con un rol motivador, promueve el compañerismo y es incentivo para el cumplimiento de las capacidades. La convocatoria de reconocimientos se realiza por medio de una aplicación tecnológica, en la que todos los trabajadores/as pueden hacer uno o varios reconocimientos a otros/as compañeros/as en las capacidades organizacionales que la empresa plantea como características de un trabajador/a ISA, las cuales son: Transformación digital, Adaptabilidad, Excelencia operacional, Trabajo en red e Innovación y emprendimiento.

Sin embargo, se podría decir, que este objetivo no se está cumpliendo en su totalidad, ya que se evidencia una necesidad de promover la cultura de valorar y por tanto reconocer los logros de los demás, pues esto se realiza por indicación de los líderes de equipo, pero no se percibe una real apropiación del tema, no se naturaliza el hecho de reconocer cada que una persona logra exitosamente determinada actividad o destaca en una capacidad organizacional.

La anterior afirmación se realiza apoyada en las percepciones de las personas encargadas de este proceso y en los resultados de reconocimiento del año 2023 en comparación a los años anteriores, si bien ha habido un aumento gradual, se evidencia que los últimos días antes del cierre es cuando más se promueve y cuando más reconocimientos llegan al aplicativo, el resto del año se mantiene en muy poca actividad.

En este programa se ha realizado recientemente está pasando por cambio de imagen, nombre y se pretende llegar a una nueva tendencia, sin embargo, se ha sentido como algo más estético u organizativo que estructural, por lo que este cambio no ha impactado aún de fondo la perspectiva de los y las trabajadoras.

Un aspecto importante de este programa es que requiere un esfuerzo de talento durante todo el año para la planeación y ejecución, tanto de la convocatoria como del evento, además, un presupuesto anual considerable, teniendo en cuenta que se hace un evento grande para las premiaciones por empresa, sin embargo, no logra el alcance o impacto que se propone en coherencia con los esfuerzos económicos y logísticos necesarios para lograrlo.

El hecho que este programa no esté cumpliendo con sus objetivos, impacta de manera importante la motivación de todas las personas que participan en el programa, tanto quienes nominan, como quienes se encargan de gestionarlo, también puede traer consecuencias en el desarrollo de las actividades diarias por falta de reconocimiento de los logros y capacidades, de hecho, el factor de reconocimiento es un indicador de clima para ITCO, por lo que se vería afectado si este programa no se hace o no se cumple con su propósito.

2.2.2 COE Seguridad y salud en el trabajo, tema clima

Por otro lado, en el tema de clima, que hace parte del COE de Seguridad y salud en el trabajo, específicamente en el programa que enmarca la mayor parte de este tema, llamado *Equilibra tu Energía*, que busca aportar al bienestar y calidad de vida de los trabajadores y de sus familias a través de la participación en diferentes actividades que responden a desarrollar y trabajar

en cada uno de ellos 4 energías diferentes: mental, espiritual, física y emocional. Para cada una de estas se proponen actividades, algunas periódicas como lo son clases deportivas para los trabajadores y sus familias como voleibol, funcional fitness, spinning, recuperación física, y otras esporádicas como fisioterapia (según necesidad), eucaristías, ajedrez, salidas recreativas o celebraciones, entre otras.

En este segundo escenario, se identifica a través de la coordinación de este programa, que las actividades planeadas para cada una de las energías, son planeadas a partir de resultados de años pasados y se hace necesario actualizar cuáles son las reales necesidades de los y las trabajadoras respecto a los resultados del año 2023, teniendo en cuenta los resultados de clima actuales, el informe de riesgo psicosocial, y las diferentes percepciones identificadas; actualizar este programa le apunta a reconocer las necesidades de los y las trabajadoras incluyendo las personas recientemente ingresadas, las estrategias o programas ejecutados en los últimos meses y el avance o retroceso en factores específicos que puedan ser foco para el programa, como lo es el volumen de trabajo o carga laboral, factor que en los resultados de clima 2023 se ha visto muy afectado o la falta de procesos ágiles y simples, que también representa una baja percepción.

Este programa es relevante para la empresa y sobre todo para los trabajadores/as ya que conociendo un poco mejor sus necesidades, se pueden emplear actividades acordes, garantizando así mejor participación y acogida, por ende, maximizar el impacto que puede llegar a tener en la vida personal, familiar y laboral de cada uno, adicionalmente, es importante incluir en estas actividades un enfoque de género, pues la empresa ha ejecutado estrategias para cerrar brechas desde el programa de Equipares, pero para lograr una equidad de género, es indispensable incluir este objetivo en todas las actividades que afectan de diferentes formas a los trabajadores, el ambiente laboral y el entorno general de la empresa, en otras palabras, no apuntar solo a tener una certificación, sino darle prioridad a qué se realiza en la cotidianidad para que la equidad de género sea una cultura dentro de ITCO, considerando que el bienestar va de la mano con la equidad, no pueden ir por separado, así, en este programa es necesario incluir en su planeación un enfoque que busque la equidad de género, en coherencia con el sello plata del programa Equipares que posee la empresa y el sello oro que busca obtener la empresa en 2024.

2.2.3 Gestión del Conocimiento en DTO

En un último escenario, a través de la asesoría de la coordinación de prácticas, la asesora académica y en relación con la perspectiva de otras personas de la DTO, se reconoce que la gestión de conocimiento es una necesidad inminente en relación con la DTO, en específico de los COE a cargo de esta práctica y los diferentes procesos que se hacen dentro de estos, teniendo en cuenta que el cargo transversal de la coordinación y la practicante son muy recientes y no tienen actividades y procedimientos muy estandarizados, por lo que, se logra identificar la necesidad de hacerlo para facilitar, agilizar y sistematizar para el futuro.

Con esta idea, se busca clarificar qué implicaciones acarrea tener todos estos procesos a cargo, identificar o destinar canales de apropiación, proponer un sistema de gestión del riesgo para los temas a cargo y promover la comunicación asertiva para lograr procesos tal como lo plantea la cultura de DTO ‘ágiles y simples’.

2.3 Conclusiones y decisiones

Luego de aplicar las diferentes técnicas para el proceso diagnóstico, se llega a 3 posibles escenarios que se consideran viables, apropiados y que pueden tener un impacto significativo; sin embargo, por el corto tiempo de ejecución y la necesidad de foco y orientación para una correcta planeación y ejecución del proyecto, es necesario analizarlos para llegar al escenario al que se da prioridad este proyecto de práctica.

Para este proceso se tienen en cuenta diferentes criterios, como lo son la pertinencia y/o necesidad, enfocado en darle prioridad a las problemáticas identificadas; la capacidad operativa, tanto del área como de la practicante, para garantizar la implementación de la propuesta; y el impacto, con el objetivo de priorizar un escenario en el que se pueda lograr el mayor impacto posible.

2.3.1 COE cambio y cultura, programa de reconocimientos

En cuanto al programa de reconocimientos, es un tema que si se interviene desde trabajo social puede lograr *impactos* considerables, teniendo en cuenta que este programa es para toda la composición de planta de la empresa y que se puede llegar a replicar en las demás filiales de ISA y sus empresas, impactando directamente la motivación y el desempeño a gran escala, sin embargo,

a pesar de que se identifica una oportunidad de mejora, en relación a los demás posibles escenarios, es una necesidad que no está manifestando urgencia.

En relación con la *capacidad operativa* y la *pertinencia*, el hecho de que haya tejido un cambio general hace poco, puede ser visto como un impedimento o como una oportunidad, así, a pesar de que el cambio de cultura que se propone sea acorde con los cambios y los puede potencializar, el hecho que haya sido un cambio tan cercano puede ser un limitante para que sea acogido por la empresa, teniendo en cuenta que se necesitó de esfuerzos de diferentes índoles para realizar dichos cambios

Adicionalmente, comenzar con nuevos cambios puede ser visto como un reproceso y no como un complemento, además, entra el tiempo a ser un factor clave, pues este programa tiene una cobertura muy amplia, no solo para ITCO, sino para todas las empresas de ISA, y un corte al 28 de febrero del 2025, por lo que, desde la capacidad de la práctica no se alcanzaría a lograr el impacto que se quiere tener y es difícil garantizar la continuidad y voluntad de la empresa o el área por los recientes cambios que han sufrido.

2.3.2 COE Seguridad y salud en el trabajo, tema clima

Para *Equilibra tu energía*, se posee una *capacidad operativa* muy importante, pues los informes y resultados elaborados dejan muchos insumos para tener un diagnóstico mucho más preciso, lo que permite elaborar un plan de acción más cercano a las necesidades y apropiado a las condiciones de la empresa y sus trabajadores/as, además, a la práctica le compete directamente este programa ya que quien la coordina es a su vez encargada de coordinar el programa, quien también aprueba los cambios propuestos y los considera pertinentes.

Esta *capacidad operativa* y *pertinencia* se consolidan aún más con el acercamiento al programa Equipares, con el que se logra conocer diferentes miradas de los/las trabajadores/as, sin embargo, esto no elimina el hecho de que intervenir este programa posee un nivel de complejidad alto, porque para lograr este proyecto es necesario un trabajo interdisciplinar amplio, con el COE de SST, con el programa Equipares y seguramente con otras áreas de DTO y del FEISA que es el proveedor de los servicios para las diferentes actividades del programa, además porque las actividades anuales en la empresa son muchas y son solicitadas con mucha anterioridad al FEISA, por lo que se puede presentar que algunas no se puedan realizar los cambios que se soliciten por temas logísticos y/o presupuestales.

Nuevamente el tiempo es un factor crucial, pero se considera viable en la medida que se tome las actividades más cercanas como prueba piloto, implicando una gestión muy pronta y eficiente, a partir de estos resultados se pueden tomar decisiones para las actividades futuras y poder llevar a feliz término las actividades anuales con el propósito que se plantea, si se tienen buenos resultados, se puede proponer replicarlo en equilibra tu vida, que es el programa que se encarga de lo mismo para ISA.

2.3.3 Gestión del Conocimiento en DTO

Inicialmente, por medio de una entrevista semiestructurada realizada a una socia de negocio de la DTO, se llega a la conclusión de que el proyecto de gestión de conocimiento, tendría un *impacto* muy positivo para el área y específicamente para los COE a cargo por la coordinadora y la practicante, facilitando los procesos, haciéndolos más ágiles y simples, y permitiendo el logro de los objetivos propuestos de cada proceso en un menor tiempo, disminuyendo el factor de volumen y carga laboral la cual es un factor determinante en los resultados de clima; sin embargo, no posee *capacidad operativa* y *pertinencia* para el contexto de la práctica profesional, esta propuesta podría ser más acorde al COE de aprendizaje, que usualmente se encarga de este proceso para los diferentes cargos y áreas, es importante recordar que este COE no corresponde a un proceso en el que esta práctica tenga incidencia ni participación, por lo que se podría afirmar que a pesar de ser viable y necesario, se sale de las competencias específicas de la practicante, probablemente se quedaría corto en contexto y conocimiento para realizarlo, para este escenario se podría hacer la recomendación para el COE de aprendizaje según las necesidades identificadas.

En conclusión, los 3 escenarios planteados son viables para la empresa, sin embargo, pueden tener limitaciones en *capacidad operativa* para planearse y/o desarrollarse de la mejor manera en el periodo de práctica, por tiempo, logística o conocimiento respecto a cada proceso, por otro lado, se reafirma que son importantes para la empresa y sus trabajadores/as y pueden llegar a tener *impactos* muy positivos equilibrando los propósitos conjuntos con los individuales, por último y no menos importante, son *pertinentes* para la intervención desde el trabajo social, apuntando al bienestar y a la calidad de vida de las organizaciones. Por esto y las particularidades ya mencionadas, se considera que poniendo en balanza la capacidad operativa, limitantes y alcances de la práctica, la pertinencia y los posibles impactos, lo más apropiado y viable es enfocarse en el proyecto de fortalecimiento del programa Equilibra tu Energía, con esta decisión

se espera aportar en mayor proporción a la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras de ITCO, reforzando la fundamentación y las actividades planeadas desde el programa de Bienestar que posee la empresa e incluyendo en estas un enfoque de género que siga aportando al cierre de brechas en el contexto laboral.

3 Objeto de intervención

A partir de un proceso crítico, de observación y comprensión de la realidad dentro de ITCO, específicamente del programa Equilibra tu energía, se ha identificado que algunas de las actividades que se realizan, no tienen la acogida esperada por parte de los trabajadores/as, además, de acuerdo a la encuesta de riesgo psicosocial y los resultados de clima del 2023, hay diferentes factores laborales y personales que necesitan prevención y/o atención, y que por medio de este programa se pueden abarcar.

Un tema importante que puede ser un factor influyente en la acogida de las actividades, es la sobrecarga laboral a la que se enfrentan muchos/as de los/as trabajadoras de ITCO, entendiendo este concepto como “Designar de forma constante y desproporcionada una cantidad excesiva de tareas a un trabajador” (Mutua Intercomarcal, 2022, p. 1). Este hecho se convierte en un riesgo que afecta de manera negativa tanto al empleado como a la empresa, por esto, aunque se reconocen actividades y mecanismos para la conciliación entre la vida laboral y personal, algunas veces se quedan cortos para abordar ciertas necesidades de las personas, o los trabajadores/as no poseen el tiempo para acceder a estos, mucho más acentuado en las mujeres, que usualmente cumplen un rol importante en el hogar o en la maternidad.

Esto último, lo justifica el proyecto de ley 191 del 2022, afirmando que combinar lo laboral y lo familiar, genera constante tensión para cumplir en ambas esferas de la vida, poniendo en riesgo la salud y la calidad de vida, por esta razón, muchas personas, en especial las mujeres “deben optar por otras opciones de trabajo que no les permiten obtener una estabilidad económica o recibir la seguridad social, pero que sí les dejan cumplir con las responsabilidades que implica un hogar” (Colombia. Congreso de la República, 2022, p. 8).

No encontrar una conciliación entre lo laboral y lo personal, puede tener consecuencias en la salud física, mental, emocional y hasta espiritual, las energías que busca desarrollar el programa y que hacen parte del bienestar laboral que toda empresa debería propiciar a sus trabajadores/as.

Para llegar a este objeto, se triangula la información obtenida de los informes elaborados por la empresa (Riesgo psicosocial, resultados anuales de Clima, encuestas Equipares), las percepciones de los/as trabajadoras y algunas entrevistas o conversaciones dadas con trabajadores/as desde una mirada profesional, a partir de lo anterior, el objeto de intervención de este proyecto se enfoca en aportar las condiciones y estrategias desde el fortalecimiento del

programa Equilibra Tu Energía, para que los y las trabajadoras de ITCO tengan los recursos y el tiempo necesario para desarrollar su vida integralmente y apuntarle a la conciliación entre la vida personal y laboral, a través de diferentes acciones que acompañan este programa desde estrategias comunicativas y educativas para lograr una mejor calidad de vida laboral.

En este sentido, también es importante tener un foco para las mujeres, ya que con la inclusión de un enfoque de género en el programa, se busca lograr que la empresa en la que trabajan sea un lugar seguro, libre de discriminación y en la que tengan oportunidades por lo que son y lo que saben, temas en los que la empresa ha avanzado considerable y positivamente de la mano del programa Equipares, sin embargo, aún hay aspectos por afinar para lograr un lugar en el que las brechas de género sean parte del pasado, en este caso, se pretende incluir estrategias diferenciadas en el programa de bienestar Equilibra tu Energía, llevando la equidad de género a cada actividad que se realiza en pro de los y las trabajadoras.

La conciliación de la vida laboral y personal se refiere a los mecanismos para compatibilizar el aspecto personal, familiar y laboral, buscando un equilibrio de los tiempos de estos aspectos, sin olvidar las particularidades, obligaciones y/o necesidades de cada persona. Este tema es enmarcado en Colombia a través del proyecto de ley 021 del 2022 “por medio del cual se dictan disposiciones para promover la conciliación entre la vida laboral y familiar” que busca establecer una política pública y tiene como objetivo “promover la conciliación de la vida laboral y familiar flexibilizando el horario laboral para las y los trabajadores o servidores públicos, que sean madres o padres cabeza de familia o con responsabilidades familiares, ya sea en el sector público o privado, para que puedan articular de una mejor manera sus responsabilidades profesionales con las familiares” (Congreso de la República de Colombia, 2022).

También se encuentra el programa Equidad Laboral con Enfoque de Género del Ministerio de Trabajo, el cual promueve el cumplimiento de diferentes reglamentaciones del sector trabajo y tiene entre sus obligaciones la promoción de los derechos humanos de las mujeres en el mundo del trabajo.

La problematización de este tema radica en que si este no se abarca por medio de una ley y como mecanismo en cada organización, según el Congreso de la República de Colombia (2022) repercute negativamente en la calidad del empleo, la salud y la productividad de los trabajadores y afecta además a sus familias, por lo tanto, este tema debe incluirse en los programas y estrategias de protección social, ya que influye directamente en la seguridad social, económica y bienestar de

las personas y sus familias, y si se ejecutan buenas prácticas puede contribuir incluso en la igualdad de género tanto en lo laboral como en lo personal.

Este proyecto de ley concuerda con el propósito de este proyecto de práctica y con el programa Equipares, pues posee un enfoque de género en el que se tiene en cuenta el trabajo no remunerado de cuidado y en el hogar, en su mayoría desempeñado por mujeres, por lo que propone estrategias pensadas en esta particularidad, buscando la inserción laboral de las mujeres y garantizar las condiciones en el tiempo para ellas.

4 Referente Teórico Conceptual

En concordancia con los resultados obtenidos a lo largo del proceso de práctica, y con lo planteado como proyecto, la teoría que se considera acorde es el *construccionismo social*, puesto que como narra Cubero (2005) en ‘el construccionismo social’, el conocimiento se crea y se construye de forma colectiva transformando el individuo, para esta teoría la construcción es una metáfora que usa como “acción discursiva”, la cual busca transformar desde el pensamiento colectivo al yo individual sujeto al discurso lingüístico, pues desde ITCO se debe dar una apropiación del lenguaje hacia el autocuidado y hacia la equidad de género, siendo este el vehículo para cambiar y transformarse como personas y como comunidad, permitiendo un intercambio colectivo de realidades que propicien el surgimiento de una propia realidad con una mentalidad que priorice la conciliación entre lo laboral y personal, la calidad de vida y la equidad.

De acuerdo con esto, es necesario también integrar la *teoría de género*, la cual brinda las bases para analizar a hombres y mujeres como sujetos históricos y comprendidos como una construcción social, tal como lo argumenta la teórica feminista Marcela Lagarde (1996) quien plantea que esta teoría

Conlleva el análisis de la eficacia real y simbólica de las capacidades de conservación, innovación y cambio que presentan las diversas dimensiones de mundo en cuanto a sus contenidos de género, así como la maleabilidad de la economía, la sociedad, la política y la cultura en esos mundos en relación con los géneros y con la problemática social que significa su reproducción histórica. (p. 15).

Teoría que soporta la búsqueda de espacios dentro de ITCO que permitan y promuevan el autocuidado y reconocimiento de sí mismas, desde una mirada que les permita posicionarse y mantener un lugar de enunciación como mujeres.

Complementaria a esta teoría, posee una *perspectiva de género*, la cual está basada en la teoría mencionada anteriormente y que desde la mirada de Marcela Lagarde (1996) se inscribe en el feminismo, como

(...) detractor del orden patriarcal, contiene de manera explícita una crítica a los aspectos nocivos, destructivos, opresivos y enajenantes que se producen por la organización social

basada en la desigualdad, la injusticia y la jerarquización política de las personas basada en el género (p. 3).

Perspectiva necesaria para tener la mirada puesta en las actividades que corresponden y que no corresponden a las estrategias de equidad de género y que pueden poner en desventaja a las mujeres por su género, tal como lo plantea el proyecto de ley 021 del 2022, la combinación de la responsabilidad laboral y familiar implica tensión permanente para cumplirlas, teniendo consecuencias en su salud y calidad de vida.

En Colombia no hay políticas laborales que tengan como protagonistas a las mujeres en relación con la conciliación entre lo laboral y familiar o personal, esto afecta la estabilidad laboral y económica de las mujeres, acudiendo en muchas ocasiones a ocupaciones domésticas, de cuidado o empleos informales en las calles o domicilios. Según cifras expuestas por el Ministerio de Trabajo, “el 49.5% de las mujeres ocupadas son informales Adicionalmente, tener, personas a cargo reduce la oferta laboral femenina en 17.5% y la masculina sólo en 2.5%” (como se citó en Congreso de la República de Colombia, 2022).

Por esta razón, se tiene como referencia la *Economía del cuidado*, la cual reconoce la importancia económica del trabajo no remunerado en la sociedad, esta se soporta en el artículo 2 de la ley 1413 de 2010, que la define como “trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, relacionado con mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado” (Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social, s.f., p. 1)

Por otro lado, respeta el modelo de recursos humanos que implementa la DTO en sus diferentes procesos, planteado por Dave Ulrich en el cual “su objetivo es generar cambios efectivos en las políticas de recursos humanos con profesionales en las grandes compañías que sepan cuál es su labor y se dediquen plenamente a ellas” (IOR consulting, 2019, p. 2), para esto clasifica 4 roles claves, En la que se destaca para este proyecto el rol de Socio estratégico, pues la coordinación de estas prácticas cumple dicho rol, “sirve de enlace entre la estrategia de recursos humanos y el negocio o la empresa propiamente dicho. Una de sus funciones es ayudar a resolver los problemas de la línea de mando con sus trabajadores” (IOR consulting, 2019, p. 6).

Teniendo en cuenta el foco de intervención planteado, es importante comprender un concepto clave que evoca el objetivo de esta, el cual es la Conciliación *laboral/personal/familiar*.

Con la claridad teórica de estos se pueden integrar a lo que se desea lograr con la ejecución del proyecto.

Teniendo en cuenta que Equilibra tu Energía es un programa de bienestar laboral, es importante aclarar que en la empresa este concepto se refiere a la influencia que tiene el bienestar del trabajador en las diferentes áreas de su vida, en el entorno laboral y viceversa,

(...) tiene que ver con la productividad de los trabajadores, su participación en las actividades de crecimiento profesional y de fortalecimiento de equipos, y su respuesta de cara a los usuarios, pues en la medida en que se sientan bien, podrán transmitirlo a los clientes y demás compañeros de trabajo. (García, 2021, p. 1)

Apuntarle a este bienestar laboral implica beneficios como la disminución del estrés, la motivación continua, la productividad, capacidades humanas más desarrolladas, disminución de la rotación del personal y la mejora del clima laboral y las relaciones en este.

En esta línea, el programa tiene como uno de sus objetivos principales el logro de la *conciliación laboral, personal, y familiar*, concepto que no se aleja del bienestar laboral, se encuentran estrechamente relacionados, pues como lo menciona Confederación Plena Inclusión (s.f.), dicha conciliación

Es una estrategia para compatibilizar el espacio personal, familiar y laboral y equilibrar el uso de los tiempos de la vida de cada persona en función de sus obligaciones, necesidades y prioridades. Está relacionada con las oportunidades que tienen las mujeres y los hombres de participar en el ámbito familiar, personal y laboral de forma equilibrada, desde una visión integral y partiendo de su derecho a desarrollarse en los tres ámbitos. (p. 1).

Sin embargo, el conflicto surge cuando los límites entre estas tres dimensiones se vuelven confusas generando efectos negativos para la persona y para la organización.

Se podría decir que, el bienestar laboral es un gran paraguas que cobija diferentes aspectos, entre ellos la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, que es el objetivo principal del programa Equilibra tu Energía y que por medio de este proyecto se busca fortalecer, a través de las condiciones y herramientas para que cada trabajador/a pueda aplicar en su vida lo desarrollado en cada energía y las conecte entre sí, logrando unas mejores prácticas de autocuidado y mejor calidad de vida.

Para lograr una apropiación de la conciliación de los trabajadores/as desde lo personal y lo colectivo, es indispensable la promoción y la educación respecto al autocuidado, actuando como herramienta para el logro de los objetivos. El autocuidado llevado al ambiente laboral “es la capacidad de las personas para elegir libremente la forma segura de trabajar, se relaciona con el conocimiento de los Factores de Riesgo que puedan afectar su desempeño y/o producir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales” (Fundación Iberoamericana de seguridad y salud ocupacional, 2012, p. 1).

La importancia del autocuidado en el trabajo es muy alta, y le da sentido a la propuesta comunicativa y educativa de este proyecto, pues es la herramienta para que cada trabajador/a tome las decisiones pertinentes en pro de su seguridad, su cuidado e incluso el de los demás miembros de la organización, es quizás el puente para ir más allá de las condiciones que brinda la organización y el cuidado se convierta en algo cotidiano, logrando la calidad de vida deseada.

A propósito de esto, la calidad de vida se convierte en lo que se podría llamar el propósito superior de este proyecto, pues a través de cada una de las actividades del programa Equilibra tu Energía, la inclusión del enfoque de género y las diferentes estrategias para lograr la conciliación, se apunta a la consecución de la calidad de vida en entornos laborales, entendiendo esta como un elemento de bienestar, que pretende implementar acciones que conlleven a lograr “condiciones favorables para el trabajador, que pueden ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral. Y que repercuten tanto en la productividad de la entidad como en el ambiente laboral de la institución” (Función Pública, s.f.), siendo este concepto lo que se podría nombrar propósito superior del programa Equilibra tu Energía.

5 Propuesta de intervención

5.1 Objetivo General

Fortalecer el programa Equilibra tu Energía, implementando acciones con enfoque de género, apuntando a la calidad de vida y a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los y las trabajadoras de ISA INTERCOLOMBIA.

5.2 Objetivos específicos

- Identificar la línea base de los trabajadores/as relacionadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral con perspectiva de género.
- Potenciar las acciones efectivas del programa Equilibra tu energía para lograr la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Formular nuevas estrategias en el programa Equilibra tu Energía para incluir la equidad de género en las diferentes actividades, en coherencia con el sello equipares que posee la empresa.

5.3 Metodología

Esta propuesta de intervención se enfoca en fortalecer el programa Equilibra tu energía de la empresa ITCO, con el fin de propiciar condiciones y herramientas para que los/as trabajadoras logren la conciliación de su vida personal, laboral y familiar a través del desarrollo de diferentes energías (mental, espiritual, física y emocional), la metodología a utilizar es apalancarse de las actividades existentes que han tenido buena acogida para implementar nuevas acciones afirmativas que respondan al bienestar, al autocuidado y a la equidad de género.

Para esto se tiene en cuenta la teoría del construccionismo social, ligado a la teoría de género y perspectiva de género, respetando el modelo de recursos humanos planteado por Dave Ulrich, qué es el modelo utilizado por la DTO en sus diferentes procesos, todo esto como fundamento y base sólida para promover el bienestar de los/las trabajadoras de la organización y lograr la calidad de vida laboral.

La intervención que se propone en este proyecto es a partir de una estrategia promocional, buscando ser guía para que las personas desarrollen y potencialicen sus capacidades, logrando

aprehender las herramientas necesarias para la conciliación de las diferentes energías de la vida desde lo laboral y llevarlo a su vida personal y familiar. Algunas actividades deben acompañarse de una estrategia educativa y/o de comunicación para lograr lo propuesto.

Para la ejecución de este proyecto, en su dimensión operativa se implementan técnicas de recolección como la revisión documental, la observación participante y no participante, las entrevistas semiestructuradas y las conversaciones informales, para generar la información necesaria en el proceso diagnóstico, para luego implementar técnicas en la fase de ejecución como los talleres, los círculos de mujeres, los espacios de esparcimiento, conferencias, entre otras, posibilitando la relación acción/reflexión para lograr cambios para la organización e impactos en cada persona participante. La metodología de este proyecto se resume en la siguiente tabla:

Tabla 1
Metodología del proyecto de intervención

Objetivo	Meta	Entregable /producto	Indicador
Identificar la línea base de los trabajadores/as relacionadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral con perspectiva de género.	Línea base del estado actual de la conciliación con perspectiva de género.	Informe de gestión clima y riesgo psicosocial y el análisis de este con enfoque de género	Porcentaje de elaboración del informe de gestión
Potenciar las acciones efectivas del programa Equilibra tu energía para lograr la conciliación de la vida familiar, personal y	Sensibilizar a los trabajadores sobre conciliación	Listado de buenas prácticas para la conciliación	- Porcentaje de participación en las actividades realizadas en el marco del programa Equilibra tu energía.

laboral.			- Porcentaje de mejora en el factor de clima balance/conciliación después de terminar las actividades anuales.
Formular nuevas estrategias en el programa Equilibra tu Energía para incluir la equidad de género en las diferentes actividades, en coherencia con el sello equipares que posee la empresa.	Implementar una línea de conciliación y género en el marco de Equilibra tu energía	Banco Estrategias con enfoque de género para el programa Equilibra tu Energía	- Percepción de mejora en los cierres de brechas en el marco del programa Equipares - Porcentaje de mejora en las encuestas de riesgo psicosocial y clima laboral.

5.4 Técnicas e instrumentos

A lo largo de la planeación, gestión y ejecución del proyecto se llevan a cabo diferentes técnicas e instrumentos que viabilizan el logro de los objetivos planteados y las metas establecidas en la metodología, en este orden de ideas, para cumplir a cabalidad el proyecto de intervención y sus respectivos entregables, se realizan las actividades resumidas en la siguiente tabla:

Tabla 2
Técnicas e instrumentos del Proyecto

Objetivos	Acciones	Actividades	Técnicas e instrumentos	Entregable
Identificar la línea base de los trabajadores/as relacionadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral con perspectiva de género.	-Identificar la definición y conflictos de la conciliación. -Reconocer el estado actual de los trabajadores/as en relación con conciliación -Reconocer la perspectiva de género en las diferentes actividades de la empresa y sus trabajadores	-Revisión documental resultados clima y riesgo psicosocial 2023. -Revisión bibliográfica sobre conciliación. -Análisis de resultados y grupos focales Equipares. -Revisión de protocolo de VBG -Elaboración del informe de gestión que representa la línea base.	- Revisión bibliográfica Instrumentos: -Proyecto de intervención -Presentación corporativa	Informe de gestión clima vs riesgo psicosocial y el análisis de este con enfoque de género
Potenciar las acciones efectivas del programa Equilibra tu energía para lograr la conciliación de	-Elaborar la fundamentación teórica del programa -Establecer estrategia comunicativa para difundir las buenas	-Descripción conceptual de la conciliación para ISA INTERCOLOMBIA. -Realización y difusión de una campaña de comunicación para dar a conocer las buenas	-Revisión bibliográfica -Taller -Círculo del cuidado Instrumentos: -Proyecto de	Listado de buenas prácticas para la conciliación

<p>la vida familiar, personal y laboral.</p>	<p>prácticas -Planear, gestionar y ejecutar actividades para crear conciencia sobre la conciliación laboral, personal y familiar.</p>	<p>prácticas. -Planeación, gestión y ejecución del Taller ‘aprender a establecer límites’ - Planeación, gestión y ejecución del ‘Círculo del cuidado’, enfocado en la conciliación y la sobrecarga laboral -Planeación, gestión y ejecución del día de la familia, rifa de servicios de autocuidado (Relajación, meditación, talleres con la familia...) - Planeación, gestión y ejecución de entrega de Anchetas navideñas con propósito, kit meditación en casa o kit de afirmaciones diarias</p>	<p>intervención -Guía de taller -Guía del círculo del cuidado -Listado de asistencia -Pieza gráfica -Listado entregados (Anchetas y servicios)</p>	
<p>Formular nuevas estrategias en el programa Equilibra tu Energía para incluir la</p>	<p>-Realizar actividades que incluyan la equidad de género en el programa equilibra tu energía -Implementar una</p>	<p>- Planeación, gestión y ejecución del Taller de autocuidado, ‘aprender a poner límites’ especial para las mujeres cuidadoras o madres -Planeación, gestión y</p>	<p>-Taller -Circulo de mujeres -Conferencia educativa Instrumentos:</p>	<p>Banco de Estrategias con enfoque de género para el programa Equilibra tu</p>

<p>equidad de género en las diferentes actividades, en coherencia con el sello equipares que posee la empresa.</p>	<p>nueva línea para conciliación y género en el programa.</p>	<p>ejecución del Círculo de mujeres en la celebración del día de la secretaria</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planeación, gestión y ejecución de la conferencia sobre tipos de violencia y rutas de atención. - Planeación, gestión y difusión de estrategia para dar visibilidad sobre el protocolo de VBG y línea de atención psicológica. - Planeación, gestión y ejecución del Taller salud sexual, reproductiva y menstrual en la semana de la salud. 	<ul style="list-style-type: none"> -Guía de taller -Guía del círculo del cuidado -Guía de la conferencia -Listado de asistencia -Pieza gráfica 	<p>Energía</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------

6 Informe de gestión

En el transcurso de la práctica profesional se ejecutan diferentes actividades y funciones, desde operativas con bases de datos hasta planeación y gestión de actividades o programas, tal como se ha mencionado antes, apoya transversalmente diferentes COE y estrategias del ciclo de talento, entre estas se logran destacar:

- El procesamiento de la base de datos y el apoyo en gestión y logística para el evento de reconocimientos, incluyendo toda la planeación metodológica y seguimiento para la evaluación de la nueva categoría grupal de reconocimiento a la transformación digital.
- Apoyo a socios de negocio en la actualización del módulo de sucesión en la plataforma de íntegro, donde se incluyeron los índices de liderazgo y clima de todas las direcciones de ITCO.
- Acompañamiento en la construcción de la encuesta de retiro para los empleados que dejan la empresa y de la entrevista de adaptación para las personas que llegan nuevas y su proceso durante los primeros 6 meses.
- Liderazgo en la planeación, gestión y ejecución de la estrategia de atracción de talento joven ‘Del Aula a la Compañía’, en la que se invita a los familiares de los trabajadores a conocer la empresa y vivir una experiencia alrededor de las carreras STEM.
- Acompañamiento a los grupos focales del programa Equipares, que busca revisar las percepciones de los trabajadores con relación a la equidad de género en la empresa y de esta manera establecer un plan de acción que ayude al cierre de brechas.
- Actualización y seguimiento a los objetivos de desempeño establecidos por los trabajadores de ITCO con el fin de orientar el plan de acción y las nuevas metas de la empresa en clave del desarrollo y la innovación.
- Apoyo a los socios de negocio en la gestión de las sesiones de despedida que se realizan con las personas que se encuentran en la etapa próxima a su jubilación, en las que se agradece y reconocen su recorrido y logros.
- Acompañamiento en la planeación y ejecución de la nueva estrategia ‘Nuestro negocio en familia’, nombre postulado por la practicante y elegido en equipo, en el que se visita el CTE

en compañía de las familias con el fin de hacerlas parte del negocio y acercarlas al quehacer de la empresa y sus familiares.

- Acompañamiento y seguimiento a los procesos de reclutamiento de personas con discapacidad, procesos llevados a cabo por personas de selección desde el COE de atraer y desarrollar.
- Consolidación de las actividades anuales del programa Equilibra tu Energía, poniendo en diálogo los pedidos desde SST, bienestar y los diferentes CTE'S del país.
- Análisis de clima para ISA y sus empresas (Todas sus filiales), estableciendo una línea base para el segmento de talento digital, insumo útil para diagnóstico y priorización de planes de intervención con esta población dentro de las empresas.

A través de todas estas actividades se logra obtener un contexto y diagnóstico base para la planeación y ejecución de este proyecto de intervención, por lo que se dedica gran cantidad de tiempo y esfuerzo mancomunado para lograr un archivo en el que se puedan consolidar los resultados de clima con los de la encuesta de riesgo psicosocial.

Para llegar a este consolidado, se comienza por equiparar las preguntas de clima con riesgo psicosocial, buscando que se puedan unir y clasificar, apuntando al mismo factor o lo más cercano posible desde los dos resultados, con esta relación, se completa el archivo con los resultados por cada área y subáreas, obteniendo un amplio archivo del que se puede partir para reconocer las necesidades y fortalezas de la empresa, sus áreas y sus trabajadores/as, además es un insumo importante para analizar diferentes situaciones y/o factores y desde allí construir estrategias pensadas en las particularidades de ITCO en la actualidad. Este entregable es útil también para priorizar las áreas o los factores que necesitan una atención más urgente, ayuda a identificar a qué darle foco y determinar el punto de partida de diferentes programas o acciones que se planean desde la DTO.

En relación con los logros y actividades a lo largo de la práctica, quedan diferentes pendientes, conclusiones y/o recomendaciones, uno de los pendientes principales es la convocatoria externa de la estrategia del Aula a la Compañía, la cual se espera llevar a cabo en el segundo semestre del 2024 utilizando los insumos plasmados y experiencia vivida en el evento del primer semestre.

En relación con los entregables propios del proyecto de intervención, queda pendiente realizar el listado de buenas prácticas para la conciliación, acompañado de su estrategia comunicativa y educativa; otro producto que queda incompleto es el banco de estrategias, en el que quedan los manuales para ejecutar cada una de las actividades para la meta establecida sobre conciliación, sin embargo, para la meta sobre equidad de género queda por planear y ejecutar todo el componente de acuerdo a los propósitos mencionados.

7 Consideraciones ético-políticas

Como profesionales de trabajo social en formación es indispensable apropiarse del código de ética que rige a nivel nacional, puesto que, este transversaliza el quehacer, por lo tanto, el presente proyecto se acoge a los compromisos fundamentales que plantea Consejo Nacional de trabajo social en su código de ética (2015), se resaltan como propósitos y como deber en esta investigación los siguientes:

- Ejercer la profesión teniendo como base los derechos humanos, buscando el bienestar y el desarrollo social.
- Identificar y sugerir cómo superar los imaginarios sociales excluyentes, discriminatorios y segregadores de la población.
- Aportar a la generación de conocimiento sobre el Trabajo Social y las realidades sociales objeto de su intervención. (p. 29)

Como apuesta ético-política, se busca aportar a los intereses de los grupos socialmente excluidos o marginados, en este caso las mujeres, promoviendo el reconocimiento de sus capacidades, la participación dentro de sus mismos procesos como medio para la emancipación.

Además, se hace coherente y necesario, retomar los valores corporativos de la empresa como lo son la honestidad, la responsabilidad y la promoción del desarrollo sostenible, los cuales se ponen en concordancia con el proyecto de intervención propuesto, viabilizando la ejecución por parte de la organización en un escenario futuro.

Adicional a esto, es imprescindible para la formulación y ejecución de este proyecto, tener una praxis fundamentada teóricamente, garantizando profesionalismo, rigurosidad y minimizando el riesgo de daño a las personas involucradas. Por último y no menos importante, desde lo ético y teniendo en cuenta los temas y actividades a tratar, el compromiso de confidencialidad es una responsabilidad que no se puede omitir.

8 Conclusiones y recomendaciones

Como recomendaciones generales, se propone tener en cuenta este proyecto para los planes de intervención de diferentes estrategias que impacten a los trabajadores, no solo las que tengan como foco la conciliación, pues la línea base construida, permite reconocer el estado actual y las necesidades de esta población, además que con este proyecto se posibilita el reconocimiento del conflicto, la equidad de género como un proceso constante y la humanidad como eje transversal, y se fortalece el clima organizacional y equilibrio en la vida laboral, en los que prima el desempeño de los trabajadores, impactando de manera positiva la motivación, las actitudes y la satisfacción de estos, por ende, el desempeño general de la empresa.

También para ISA INTERCOLOMBIA y en los diferentes procesos de la DTO, es importante incluir la equidad de género en muchos más espacios fuera del programa Equipares, pues es un tema que le compete a esta dirección y a las diferentes estrategias que se pregunten por bienestar, clima y otros temas propios de la misma. Por otro lado, se identifica a lo largo del proceso de práctica, la pertinencia de darle continuidad y especial atención a los procesos de reclutamiento de PCD, los cuales no han avanzado eficientemente, y en los que además se debe tener como base el enfoque diferencial y un propósito de inclusión y oportunidades, más allá de la cuota normativa que se le exige a la empresa.

De esta experiencia de práctica quedan muchos aprendizajes del proceso, tanto en temas profesionales como personales, posicionando el trabajo social como una profesión capaz y necesaria en un entorno organizacional y su gran aporte en los temas de talento humano como lo fueron la conciliación y el enfoque de género en este proyecto, desde una mirada crítica, reflexiva y propositiva en clave del bienestar laboral y el clima organizacional.

Con todo lo anterior, se logró un crecimiento invaluable que marca huella en el quehacer como trabajadora social por el cual queda mucha gratitud, sin duda alguna, fue una experiencia muy enriquecedora en la que se espera también haber aportado considerablemente con la mirada desde la profesión del Trabajo social y desde la esencia personal para los diferentes procesos que se llevan a cabo en la empresa y más específicamente bajo la DTO.

Referencias

- Colombia. Congreso de la República. (2022). *Proyecto de ley 021 de 2022, por la cual se determinan los lineamientos para el desarrollo de una política pública de conciliación de la vida laboral y familiar, y se dictan otras disposiciones*. <https://n9.cl/8gks1>
- Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. (s.f.) *Economía del Cuidado*. <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/Economia-del-cuidado.aspx>
- Colombia. Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Equidad Laboral con Enfoque de Género*. <https://n9.cl/pc9hg>
- Confederación Plena inclusión. (s.f.). *La conciliación personal, familiar y laboral*. https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/que_es_la_conciliacion.pdf
- Consejo Nacional de Trabajo Social [CONETS]. (2015). *Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia*. Grupo editorial Ibáñez. Primera edición. Bogotá, Colombia.
- Cubero, R. (2005). Elementos básicos para el Constructivismo social. *Revista Avances en psicología latinoamericana*, 23, 43-61.
- Ecopetrol. (s.f.). *Empresa*. <https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/>
- Función pública. (s.f.). *Calidad de vida laboral, Gobierno de la gente*. <https://n9.cl/racj4>
- Fundación Iberoamericana de seguridad y salud ocupacional. (2012). *¿Qué es el Autocuidado en el Trabajo?* <http://www.fiso-web.org/content/files/articulos-profesionales/3749.pdf>
- García, L. (2021). *El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones*. Universidad Central. Bogotá, Colombia. <https://n9.cl/7z8uyd>
- Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Editorial Horas y HORAS. Primera edición. San Cristóbal, Madrid.
- Mutua Intercomarcal. (2022). *La sobrecarga laboral, el obstáculo de la productividad*. <https://n9.cl/buwzq>
- IOR Consulting. (2019). *Claves del Modelo Ulrich de RR.HH.* <https://ior.es/claves-del-modelo-ulrich-de-rrhh/>
- ISA. (s.f.). *Nuestra compañía*. <https://www.isa.co/es/>
- ISA INTERCOLOMBIA. (s.f.). *Nosotros*. <https://www.isaintercolombia.com/>