

Informe final de práctica profesional I y II de trabajo social.

Deysy Henao Montoya

Asesor Académico:

Guillermo Correa

Asesoras Institucionales:

Leidy Sanjuán.

Ana Teresa Vélez



**Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Departamento de Trabajo Social.**

Medellín

2016

Informe final de práctica I y II.

Tabla de contenido

1. Introducción	3
2. Contexto del trabajo en Colombia.	3
3. Contexto institucional.	9
3.1. Como funciona.	10
4. Práctica profesional I y II: Escuela Nacional Sindical.	12
4.1. Diagnostico área educación	14
4.2. Objeto de intervención.	16
5. Desarrollo de la práctica institucional	17
5.1. Actividades.	17
5.2. Logros... ..	20
5.3. Aprendizajes.	21
5.4. Recomendaciones	22
6. Reflexión final: de la profesión y la práctica laboral como parte del proceso formativo... ..	23
7. Bibliografía	25

1. Introducción

El presente informe de práctica profesional uno y dos de trabajo social, está dividido en siete apartados, el primero y el último corresponden a la introducción y a la bibliografía respectivamente; el segundo y el tercer punto se trabajaron con el fin de hacer una radiografía del campo de práctica, donde el contexto del trabajo en Colombia se convierte en la razón de existencia de la institución, y el cuarto apartado es más la descripción de como es y funciona la Escuela Nacional Sindical (ENS), y en particular el área de educación y organización sindical como campo central del ejercicio profesional.

Un Quinto apartado contempla la descripción del desarrollo de la práctica profesional, los logros a los cuales se llegó, los aprendizajes y las recomendaciones originadas a partir de mi estancia en la ENS; ya como último apartado estará contemplada la reflexión final sobre la práctica profesional y la carrera de trabajo social.

Estos seis puntos en su conjunto, tratan de recoger de forma muy concreta lo que significó para mi desarrollar la practica en esta institución, y es de resaltar que tuve la fortuna de poder hacerla en un espacio en el cual no solamente estuvieron garantizadas las condiciones para su desarrollo, sino que aportó a tener un acercamiento en uno de los frentes de acción y temas que durante mi proceso formativo han despertado mayor pasión e interés académico de profundización.

2. Contexto del Trabajo en Colombia

Colombia es un país que ha venido en un proceso de desarrollo buscando “mejorar” las condiciones de vida de sus habitantes, su Constitución política de 1991 avanza en términos de la ley al asumir el trabajo como una derecho fundamental, cosa que en la práctica ha venido en deterioro constante, las ciudades principales que un día fueron el motor de desarrollo del país y que comenzaron a albergar gentes del campo con el ánimo de abastecerse de mano de obra para la industria, hoy cuentan con una limitada capacidad; a esto hay que sumarle que la violencia del país ha sido otro de los grandes causantes del

desplazamiento a las ciudades, las cuales no tienen como resolver el problema de sobre oferta de trabajadores/as, asunto que aumenta la pobreza, la desigualdad, y la miseria, y que facilita a su vez la explotación laboral. Estos y otros son los desafortunados efectos del progreso en el país.

Para esta contextualización haré un esfuerzo por concentrar el análisis en el panorama laboral actual del país y fundamentalmente de la ciudad de Medellín, buscando evidenciar las circunstancias que dan cuenta de la existencia a hoy de la Escuela Nacional Sindical como corporación dedicada a trabajar en el mejoramiento del panorama laboral del país.

Inicialmente, como dato histórico es importante recordar, que después de la reforma constitucional de 1991, la cual define el trabajo como “un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” ART. 25. (C.P, 1991), se comienzan a desarrollar un seriado de sentencias, decretos y leyes de diferente orden que tendían a precarizar las condiciones de los trabajadores/as, muestra de ello fue la ley 100, por la cual se reglamentaban, entre otros, el sistema de seguridad social de los ciudadanos, esta ley ha sido ajustada constantemente, al punto que hoy se encuentra en crisis todo este sistema, cada vez son más los años para pensionarse y menores las garantías para una prestación adecuada en el sistema de salud, esto sin hablar de los resultados en materia de seguridad social.

A hoy y gracias a todas las reformas para firmar tratados de libre comercio, crear confianza inversionista y llegar al progreso, este país se ha olvidado de proteger a los/as ciudadanos, como lo plantea la ENS, en su *informe de coyuntura laboral 2015*, cuando dice que en Colombia hay

“Bajos salarios y desigualdad en la redistribución de la riqueza. Este fenómeno se refleja, por ejemplo, en el hecho de que más del 40% de los ocupados devengó de 0 a un salario mínimo mensual. Lo que hace que Colombia sea uno de los países más desiguales de la región con un coeficiente de concentración de la riqueza, Gini, de 0,522” (P. 4).

Este coeficiente no da cuenta solamente de los bajos salarios que percibe el grueso de la población, sino también habría que relacionarlo con que Colombia presente aun porcentaje de desempleo para el 2015 de “8,9%” (ENS, 2015. P. 6), lo cual representa un total 2.156.000 personas; si le sumamos a esta cifra que un 42.4% (ENS, 2015. P. 6) se encuentra en lo que el estado llama el trabajo por cuenta propia, que no es distinto a el trabajo informal en la gran mayoría de veces precario, tendremos que más de la mitad de la población (51%) está sin trabajo o en trabajos que no se enmarcan en lo que se considera un trabajo decente; este panorama es una fiel muestra de la malas condiciones laborales del nuestro país.

Otro asunto que se suma a esta baja capacidad de generar condiciones para los empleos dignos, es la persecución de un sector social que protege las garantías de los trabajadores, como lo son los sindicatos y quienes los integran, a 2015 el *informe de coyuntura* informa resalta que “ocurrieron por lo menos 182 casos de violaciones a la vida, la libertad e integridad contra sindicalistas; entre ellos 20 homicidios, 15 atentados con o sin lesiones y 106 amenazas” (P. 1), a lo cual se suma la negligencia de los entes del estado donde la “La impunidad sigue siendo altísima, del 95% en promedio. [...] a Fiscalía General de la Nación perdió la dinámica investigativa, en 2015 solo hubo 3 sentencias por homicidios de sindicalistas” (ENS, 2015. P.2).

Decir que Colombia ha logrado establecer condiciones laborales y que sus leyes protegen el derecho al trabajo es estar por fuera del contexto, como ya se expresó, no se está garantizando siquiera el derecho a la sindicalización de los pocos que logran acceder a un trabajo formal; Colombia ha vivido en una constante desprotección de la vida, y parece que aunque nuestro país tenga firmados diferentes acuerdos internacionales para llegar a un trabajo decente, las acciones que desarrolla no son lo suficientemente coherentes como para lograrlo; muestra de esto es la posibilidad que se les ha venido dando a las empresas para que a sus anchas hagan tercerización laboral a partir del llamado contrato sindical, el cual es una cooperativa de trabajo asociado con nombre de sindicato, a tal punto que “Desconcierta que de 667 querellas presentadas al Min-Trabajo entre 2014 y 2015 por tercerización laboral ilegal, sólo 134 tienen una decisión en firme. De estas decisiones finales sólo hubo dos sanciones en 2014 y ninguna en 2015” (ENS, 2015, P. 3).

Cada vez son menos las garantías laborales, y me surge como pregunta ¿para que estudiamos en un país donde posteriormente nuestro derecho al trabajo se verá violentado por el mismo gobierno para garantizar la inversión extranjera que se lleva nuestra riqueza?.

En este punto del panorama hay que recordar que dentro del general de la población, hay unas que se encuentran en peores condiciones con respecto al trabajo y todo lo que este representa, uno de los casos es el del sector rural, donde según datos de la ENS (2015) “De cada 100 ocupados en la ruralidad, 52 eran cuentapropistas (2’456.000) y sólo 34 eran asalariados. La ausencia de trabajo decente en la agricultura es grave: el 90,3% de los ocupados no estaba afiliado al sistema de riesgos laborales.” (P. 4); esté no es solo un asunto de falta de empleo, hace parte de una política estatal, en mi concepto miope, que no reconoce la vocación agrícola del país, y continua permitiendo la explotación, extracción y deterioro de nuestros recursos naturales con políticas mineras y tratados de libre comercio que no fortalecen la economía del país, y que a la larga nos dejara un país pobre y con mayores niveles de miseria; Por lo cual, en este momento de cambios hacia a la Paz, los movimientos sociales, populares y fundamentalmente campesinos e indígenas, han tenido que levantarse en protestas desde el 2013 hasta hoy, y constituir una mesa de negociación con el estado, la cual es Cumbre Agraria, para poder presionar la garantía de condiciones para la vida en el campo.

Otra población que ha venido siendo altamente perjudicada en el panorama laboral, es la joven, pues como dice el informe de coyuntura “La población joven (de 14 a 28 años) reportó una tasa de desempleo de 15,2%, 6,3 puntos superior al promedio nacional, que fue 8,9%. En total había 1’076.000 jóvenes desempleados, el 50% del total del país” (ENS, 2015, P. 4); y esto no es todo, pues las posibilidades de educación, si bien se han generado programas y becas para potenciar la inserción de los jóvenes a la educación, esto sigue siendo muy poco para una cantidad importante de jóvenes en la ciudad, pues el conflicto armado urbano y las múltiples necesidades insatisfechas se convierten en limitantes para este sector poblacional.

Continuando en la línea de evidenciar las poblaciones más vulnerables en el sector laboral, se encuentran las mujeres, las cuales por el solo hecho de ser mujer en un país de tercer

mundo donde la cultura patriarcal está fuertemente arraigada, y donde el ser mujer cabeza de hogar es una característica notoria, se hace más difícil poder acceder a un trabajo en condiciones dignas, como lo dice la ENS (2015)

“la tasa de ocupación de las mujeres fue de 48,3%, mientras que la de los hombres fue de 70,1%. Además, fueron ellas las que más alto desempleo reportaron: 11,8%, mientras el de hombres fue 6,7%. Alrededor de 5 millones de mujeres se encontraban en la economía del cuidado sin remuneración, careciendo de todo reconocimiento por su trabajo y sin protección social. El trabajo doméstico lo hacen mujeres en 95% de los casos.”

Este es un asunto, si se quiere, de discriminación y segregación social, hoy aun, así las mujeres tengamos la misma o más formación que los hombres seguimos ganando menos; así las mujeres seamos más del cincuenta por ciento de la población, los hombres siguen ocupando los puestos de poder y determinando tanto en el gobierno como en las empresas, cuales son nuestros roles sociales.

Pasando un poco a asuntos más locales que son el reflejo del país, diré que Medellín es una ciudad que ha perdido su vocación industrial y la ha desplazado a los municipios cercanos, ha pasado a convertirse en un ciudad de servicios donde el centro de desarrollo es la infraestructura para albergar turistas, entretener la gente en centros comerciales, y poder garantizar espacios para convenciones y ferias de negocios internacionales; Medellín la ciudad de la eterna primavera y la más educada, presenta para el 2015, según el *informe de coyuntura*, una tasa de “desempleo de 10,6%, 1,7 puntos porcentuales (pp) superior a la registrada a nivel nacional, y 0,8 pp superior a la reportada por las 13 ciudades y áreas metropolitanas, que fue 9,8%. En total estaban desempleadas en la ciudad 211.000 personas.” (P. 8), lo cual indica que es mayor también la concentración de la riqueza en Medellín.

Para mirar en detalle y dar cuenta de la vocación de esta ciudad es importante entonces saber cuáles son las ramas de la economía en las cuales se genera el empleo, a lo cual la ENS hace una síntesis del informe del DANE, así:

“En 2015 la tasa de ocupación en Medellín y VA fue 58,7%, un total de 1’780.000 ocupados. El 70,6% de éstos se concentró en 3 ramas de actividad: comercio, hoteles y restaurantes (28,6%); servicios comunales, sociales y personales (21,5%), industria manufacturera (20,5%).” (P. 9)

Estos campos de ocupación, en su gran mayoría, no generan condiciones de trabajo decente y son donde más vulneraciones al derecho laboral se presentan; otro asunto es importante mencionar es que esa es una ciudad que presenta altos niveles de informalidad, como lo dicen las cifras del DANE, reportadas por la ENS en el *informe de Coyuntura 2015*, Medellín presenta una participación del 27.9%, cifra que es preocupante; pero también habrá que hacer hincapié que la gran fuente de empleo es lo que se deriva de la cultura emprendedora del municipio, donde el empleado particular tiene una participación del 59,1% (ENS, 2015, P. 11), reiterando entonces con esto la vocación de la ciudad a la cual hacía mención al inicio, esta es una ciudad de servicios.

Un asunto que no se puede dejar de lado, es la falta de voluntad política para cumplir los acuerdos internacionales con relación al trabajo decente, si bien muchos sindicatos con apoyo de organizaciones no gubernamentales como la Escuela Nacional sindical y el Instituto Popular de capacitación, venían desde hace varios años trabajando para que Medellín tuviera una política pública de trabajo decente, solo hasta el 2013 se generó el acuerdo 064 que contenía la propuesta concertada de política pública para la ciudad, y que solo hasta mediados del año pasado fue reglamentado para poder ser puesto en marcha.

Para finalizar esta contextualización, considero importante recordar que los cuatro últimos periodos presidenciales, incluido el que estamos cursando, han hablado fuertemente de poder hacer de Colombia un país donde la industria extranjera piense en invertir, y han manejado como justificación para esto el crecimiento económico y, como si se tratara de un mismo tema, el mejoramiento de la calidad de vida de la población; han centrado la vocación del país, omitiendo la vocación de sus ciudadanos y de sus tierras, en el sector minero energético como centro para el desarrollo; estos asuntos han ido en detrimento del patrimonio ambiental de los y las colombianas, y deteriorado todo el sector sindical y laboral del país; asuntos como estos y otros de los cuales ya he expuesto algunas ideas, son

los que justifican la existencia de instituciones como la Escuela Nacional Sindical, desde la cual se pueda aportar a fortalecer un sector social como lo es el de los trabajadores, a la par que se le hace seguimiento a las políticas nacionales e internacionales de empleo y se investigan los diferentes temas con relación al mundo del trabajo.

3. Contexto Institucional

La Escuela Nacional Sindical, ENS, es una organización de la sociedad civil, no gubernamental fundada en Medellín en el año de 1982 por un grupo de mujeres y hombres profesionales, profesores universitarios y dirigentes sindicales. Es una entidad de investigación, educación, promoción y asesoría que contribuye a que trabajadoras y trabajadores, organizados colectivamente y como líderes individuales, se asuman como ciudadanos y ciudadanas en un rol de actores sociales protagónicos en los procesos democráticos del país; igualmente esta institución busca aportar conocimientos y experiencias en el estudio de la realidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras, además, es un organismo especializado en la reflexión y acción sobre los problemas del mundo del trabajo, en general, y de las organizaciones de los trabajadores y las trabajadoras del sindicalismo, en particular.

Por otra parte, la ENS se esfuerza en hacer comprender los procesos contemporáneos de transformación y complejización del mundo del trabajo y de los colectivos de trabajadores, adaptando su acción a estas nuevas realidades. Su accionar se inscribe dentro de las corrientes críticas de pensamiento y acción que propugnan por construir alternativas políticas, sociales y culturales en nuestra sociedad.

La ENS promueve como valores los mismos del estado social y democrático de derecho y su proyecto es de corte humanista y democrático a partir del dialogo social, la concertación y la negociación colectiva para la defensa de los derechos; privilegian la generación de corrientes críticas de pensamiento y propician una nueva solidaridad y una actitud internacionalista que contribuyan al fortalecimiento del mundo del trabajo y el movimiento

social mundial en general. Frente a lo institucional promueven la responsabilidad social, la racionalidad, la calidad, la eficiencia, la eficacia y la transparencia.

“Todo lo anterior implica la práctica, difusión y defensa de valores como la dignidad humana, la autonomía, el pluralismo, la equidad, la igualdad, la solidaridad, la fraternidad, la prevalencia y prioridad de los derechos fundamentales, y el reconocimiento a la diversidad sexual, étnica, política, religiosa y generacional y el respeto a la diferencia” (ENS, 2014)

3.1. Como funciona

La Escuela Nacional Sindical (ENS), es una organización cuya figura es la corporativa, cuenta en primera instancia con una asamblea de asociados, seguidamente está el consejo directivo, y después el Comité Operativo; tanto la Asamblea como el Consejo Directivo está compuesto por los asociados a la Escuela Nacional Sindical, los cuales son personas tanto de Medellín como de otras partes del país, y son los que determinan el rumbo de la Escuela. EL comité Operativa en cambio, está compuesto por las personas que ocupan los cargos de Dirección general y direcciones de área; de la Dirección general se desprenden la Dirección Administrativa y la Dirección Académica; Frente a las Direcciones de Área, están las Áreas de: Investigaciones, Educación y Organización Sindical, Comunicación Publica y Derechos Humanos.

A grandes rasgos las áreas se dedican a:

- 1. Investigación:** esta área se encarga de producir conocimiento en torno al mundo del trabajo, con el fin de generar propuestas políticas y conocimientos, tanto para ella misma como para la sociedad.
- 2. Educación y organización Sindical:** esta promueve la modernización sindical a través de programas formativos (asesorías, escuelas de líderes, seminarios, diplomados, entre otros); aporta al fortalecimiento de la capacidad de negociación, reestructuración, creación, e investigación de los sindicatos.

- 3. Comunicación Pública y Derechos Humanos:** desde esta área se trabaja por la promoción del respeto, vigilancia y defensa de los derechos humanos y laborales, tanto de los adultos como de los jóvenes y los niños/as, a través de diferentes acciones de sensibilización, educación, investigación, iniciativa política legislativa y acción jurídica; Emprende acciones de construcción de agenda pública, incidencia y cabildeo parlamentario para lograr que la legislación desarrolle los principios y derechos fundamentales del trabajo; igualmente cuenta con la Agencia de Información Laboral, desde la cual se publican artículos y noticias de forma permanente y oportuna sobre el mundo del trabajo.

La Escuela Nacional sindical, es una organización de corte nacional, la cual básicamente funciona con los aportes otorgados desde las agencias de cooperación internacional y la realización de espacios de formación (talleres, foros, seminarios) que tienen costo; además de asesorías e investigaciones que tengan aportes externos a los ya descritos.

Entonces el Objetivo general de la ENS es: “Aportar a la construcción de una democracia participativa en lo político, lo social y lo económico, y en particular contribuir a la democratización del mundo del trabajo” (ENS; 2015).

Igualmente la ENS, para lograr este objetivo, también actúa de manera articula con otros en propuestas con: La Red de ONG por la transparencia, “la cual es una expresión colectiva de algunas organizaciones de la sociedad civil interesadas en consolidar una cultura de transparencia dentro del sector de las ONG colombianas, orientada por el principio de la auto-regulación y encaminada a visibilizar y a generar confianza en lo que somos y hacemos” (ENS; 2015); y la Campaña Colombiana por Trabajos Decentes, donde se lleva en ejercicio cuatro años, durante los cuales ha producido información sobre las condiciones laborales en sus Informes nacionales de Trabajo Decente, Así mismo, y en su diálogo con la ciudadanía, se han realizado escuelas nacionales de trabajo decente, y por la cual a hoy se cuenta con Política Pública de Trabajo Decente en Bogotá y Medellín.

4. Práctica profesional I y II: Escuela Nacional Sindical

La práctica profesional se considera como uno de los momentos de la formación que pretenden, en primera instancia, lograr que los estudiantes conozcan lo que es el mundo laboral, reconozcan las normas, formas y procedimientos que serán parte de la vida cotidiana en el trabajo; está a su vez dentro del pensum académico con el fin de poner a prueba los conocimientos adquiridos durante el proceso formativo y, paralelamente, permite fortalecerlo y afianzarlo en el accionar diario de los estudiantes próximos a ser profesionales.

Para el Trabajo Social, es de vital importancia el espacio de la práctica, pues los campos de acción tienen una relación directa con la intervención, queriendo decir con esto, que los escenarios profesionales están ligados a un ejercicio que no solo está determinado por los conocimientos y las herramientas, sino que su cotidiano está cercano a las realidades social en las cuales se da el ejercicio profesional; tal espacio requiere de un desarrollo apropiado de las capacidades a tal grado que estas puedan dar respuesta a las contingencias del medio, reinventarse y reflexionarse de forma continua, permitiendo que el ejercicio profesional logre los objetivos propuestos.

Para tal fin, esta práctica fue desarrollada en el área de Educación y Organización Sindical de la ENS, cuyo primer objetivo es responder a “formar, socializar, recoger experiencias y construir saberes y conocimientos personales y colectivos sobre los fenómenos políticos, sociales, económicos y culturales, referidos al mundo del trabajo en general y al mundo del sindicalismo en particular. Buscamos con la educación sindical aportar a la construcción de visiones modernas, democráticas y pluralistas al interior del sindicalismo y entregar a los sujetos trabajadores las capacidades y competencias que les permita conocer y transformar las relaciones laborales” (Asamblea asociados ENS, 2012. Pg.14).

Para su cumplimiento el área desarrolla los siguientes tipos de formación:

- Abierta: cursos donde participa cualquier persona sindicalizada después de la realización del pago.

- Semiabierta: dirigida a organizaciones sindicales a las que se les está haciendo acompañamiento y se inscriben a quienes le hagan la invitación.
- Cerrada por demanda: esta corresponde a la que es solicitada de forma específica por los sindicatos.

Además, cuenta también con cinco modalidades de formación: la básica sindical, promotores y promotoras Sindicales, las escuelas de organizadores, los diplomados y las Jornadas educativas y de actualización en temas de trabajo; estas cinco formas son las que estructuran, junto con los tipos de formación, este componente y son las que permiten establecer mecanismos para que el sindicalismo en el país esté preparado para afrontar los retos que cada vez son mayores en el mundo globalizado.

Como un segundo objetivo se enfocan en “promover y apoyar la modernización de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras a través de estrategias novedosas de organización, gestión e inclusión de sectores tradicionalmente ausentes del sindicalismo, permitiéndoles reconstituirse como actores sociales y políticos con capacidad de incidencia eficaz en la esfera pública y privada” (Asamblea asociados ENS; 2012,pag.14), esto se trabaja baja desde el acompañamiento permanente a las organizaciones sindicales con el fin de aportar herramientas teóricas y prácticas para la constitución de sindicatos, el fortalecimiento y crecimiento sindical, y la negociación colectiva; estos tres constituyen una línea de intervención directa de la ENS en la reestructuración y reorganización del mundo sindical, en la medida que se consolida como la ruta, no solo para poner en práctica el conocimiento producido, sino que aporta al perfeccionamiento de ésta con los sindicatos como sujetos activos y críticos del proceso de transformación social.

Por lo tanto, esta práctica I y II, si bien tiene un enfoque y un objeto centro planteados en el proyecto de intervención, me permitió establecer contacto con ambos procesos, el de educación y el de asesoría, que fortalecieron en buena medida los aprendizajes del proceso de formación; con el fin de dar cuenta de estos, en los siguientes apartados trabajare el diagnostico, el objeto de intervención, los logros, los aprendizajes y los retos obtenidos.

4.1. Diagnóstico área Educación

Todo el proceso de práctica realizado en la ENS, me ha permitido ir identificando diferentes puntos de tensión y espacios de oportunidad para fortalecer el trabajo organizativo que desde el área se viene desarrollando, y a partir de allí poder plantear algunas recomendaciones sustentadas desde el trabajo social. Como punto de partida se aporta un breve diagnóstico que evidencia puntos débiles y fuertes del área a reconocidos a partir del análisis en diferentes espacios de encuentro.

Debilidades (internas)	Oportunidades (externas)	Fortalezas (Internas)	Amenazas (externas)
<p>Limitación de recursos por salida de la cooperación internacional de Colombia para temas laborales y sindicales.</p> <p>Carencia de un portafolio unificado que permita la promoción de servicios y captación de recursos.</p> <p>Disparidad en la asignación de recursos para el desarrollo de los procesos del área.</p>	<p>La socialización del portafolio de servicios de la ENS y del área a los sindicatos y en especial al sector público.</p> <p>Agencias de cooperación internacional que tienen un recorrido de trabajo con la ENS y que por su reconocimiento continuaran financiando algunos proyectos para los próximos años.</p>	<p>El reconocimiento nacional e internacional de la ENS como actor central y con capacidad para el trabajo en formación y defensa del sector sindical en Colombia.</p> <p>Propuestas estructuradas para el fortalecimiento sindical desde los procesos de asesoría.</p> <p>Proyectos presentados para continuar desarrollando las labores de la ENS.</p>	<p>La falta de financiación de la ENS y por ende del área de educación y fortalecimiento sindical, lo cual limite su accionar.</p> <p>Los recursos de los sindicatos destinados más a las acciones jurídicas que a los procesos de formación.</p> <p>La no aprobación de proyectos presentados a la cooperación internacional.</p>
<p>Proyección institucional enfocada en un contexto favorable de la firma de los acuerdos de paz sin propuesta alternativa que</p>	<p>Las necesidades del sector sindical y social de tener información y apoyo en los procesos de fortalecimiento</p>	<p>Lecturas previas de contexto que permiten prever los acontecimientos; además de los proyectos ya</p>	<p>El desinterés sindical en los temas de reparación del sindicalismo como sujeto colectivo víctima del conflicto armado.</p>

<p>contemplara la no firma de los acuerdos y por ende que el país aún no entraría en la etapa de pos conflicto.</p>	<p>organizativo en procesos de pos conflicto.</p> <p>Presión internacional por la mejora de las condiciones laborales en Colombia y sur América.</p>	<p>construidos para aportar al proceso de pos conflicto y la participación del movimiento sindical como actor social.</p>	<p>Las coyunturas sociales, políticas y económicas, en especial en el proceso de paz.</p>
<p>Las transiciones que implican en los procesos el cambio de dirección.</p> <p>La disminución del equipo de trabajo que reduce la capacidad de respuesta de la ENS.</p> <p>Minimización del trabajo colectivo y la retroalimentación permanente.</p>	<p>Reconocimiento de los procesos de formación y asesoría que desarrolla la escuela por parte de muchas organizaciones sindicales y sociales.</p> <p>Reconocimiento por parte de líderes y organizaciones sindicales de la capacidad y conocimiento de los integrantes de los equipos de la institución.</p>	<p>Trabajo interdisciplinar que nutre el accionar del área a través de conocimientos que nutren los procesos y oxigenan.</p> <p>La posibilidad del trabajo inter áreas que fortalecen los equipos de trabajo.</p> <p>Las jornadas de trabajo institucional que promuevan la gestión del conocimiento.</p>	<p>Visiones distorsionadas de algunos líderes y organizaciones sindicales acerca del que hacer institucional que limitan la vinculación de organizaciones sindicales nuevas a los procesos de la ENS.</p>
<p>Desigualdades en cargas laborales del equipo que limitan la reflexión individual de los procesos y la construcción de conocimiento para el público externo.</p> <p>Ritmos institucionales acelerados que limitan los espacios de reflexión y socialización de los procesos internos como mecanismo de gestión del conocimiento.</p>	<p>El reconocimiento de la institución por su capacidad reflexiva en torno a temas del mundo del trabajo.</p> <p>La consulta nacional e internacional que se le realiza a la ENS en los temas laborales.</p>	<p>La capacidad por parte de los trabajadores/as de dar respuesta a las necesidades garantizando el cumplimiento de los objetivos y la misión de la institución.</p> <p>Los espacios de plenarias institucionales que fortalecen la socialización, la democracia y el debate interno como mecanismo de reflexión institucional.</p>	<p>Reproducción externa de mensajes que promuevan la idea de contradicciones internas con relación a las condiciones laborales de los trabajadores de la ENS en detrimento de los derechos laborales.</p>

4.2. Objeto de Intervención de la práctica profesional I y II.

La práctica profesional, como parte del proceso formativo, debe desarrollarse de manera consciente y partiendo de una estructura que permita planear de forma estructurada el hacer, para tal fin, no solamente está ligada a espacios de coordinación y seguimiento entre la universidad, la institución y la practicante, sino que debe responder a un diseño concertado del proyecto de practica que permita generar el accionar en un marco teórico y metodológico intencionado que dé cuenta de la formación académica en el programa de trabajo social.

En este orden de ideas, para esta práctica profesional me fue aprobado un proyecto de intervención que buscaba aportar, fundamentalmente, a la construcción y ejecución de la sistematización de los procesos de asesoría sindical que ha realizado el área de educación y fortalecimiento sindical de la Escuela Nacional Sindical desde el 2012 hasta el 2015¹; este que se constituye entonces en el objeto de intervención de esta práctica profesional, lo he desarrollado con un equipo de trabajo y de forma articulada a los otros procesos del área.

Si bien el objeto es preciso y hace relación a un tema concreto dentro de la institución, se plantearon para cumplir con éste tres objetivos específicos, los cuales son:

- 1.** Construir a partir del contexto el diagnóstico de la Institución y el objeto de Intervención de la práctica profesional.
- 2.** Aportar en el diseño y ejecución de la propuesta de sistematización de las asesorías sindicales desde el 2012 hasta el 2015.
- 3.** Apoyar las actividades en general del Área.

Estos tres objetivos me permitieron trazar la ruta de acción por la cual se llegó a este informe final del proceso de práctica, en el que se escribió el proyecto de intervención, se diseñaron instrumentos para la recolección de información, tanto talleres, como guías de entrevistas y matrices para la recolección de la información.

¹ Este es el objeto de intervencion definido en el proyecto de practica profesional uno y dos, y tambien es el objetivo general, con algunos ajustes del proyecto de sistematización.

5. Desarrollo de la práctica Institucional

Este apartado busca hacer un resumen de la práctica profesional uno y dos en la ENS, indicando a grandes rasgos las actividades y procesos de los que se hizo parte, adicionalmente se encontrarán los logros, aprendizajes y retos a los cuales dio lugar este proceso de formación en el campo de práctica.

5.1. Actividades

La práctica dio inicio el pasado primero de Marzo del 2016, si bien ya se habían realizado acercamientos con la institución a partir de actividades extra académicas, la practica como proceso institucional tiene su instalación en ésta fecha, donde se genera un espacio de encuentro entre el asesor académico Guillermo Correa, la asesora institucional Leidy Sanjuan, y yo. En esta reunión se pacta inicialmente como objeto central de la práctica, la construcción de una propuesta de seguimiento y evaluación de los procesos de formación desarrollados por el área.

De las tareas que se resaltan para en este punto está la construcción de una matriz que recogía la revisión de diferentes investigaciones desarrolladas por la ENS, las cuales hacían adelantos importantes con relación a los logros y dificultades de los procesos de formación, éstas permitieron profundizar y comprender no solo cómo funcionaba el tema, sino también cuál era su relación con los otros procesos del área. Con el ánimo de conocer como se trabajaban las evaluaciones de los procesos, se participó de dos talleres de formación en el manejo de las base de datos que concentra la información de ésta institución, una de ellas direccionada a las evaluaciones de los procesos de formación.

Con relación a éste primer momento de la práctica, se dirá, nuevamente, que se logró avanzar hasta la construcción del proyecto que contenía objeto de intervención y cronograma de actividades, con las que se buscaba aportar al desarrollo, evaluación y seguimiento de las actividades formativas trabajadas desde el área de educación y organización sindical.

Este primer objetivo, en los últimos días del mes de abril fue reajustado por necesidades institucionales, trasladando del campo de acción de formación a asesoría sindical; siendo aprobado este cambio por el asesor académico, se comenzó a trabajar en la reformulación del objeto de intervención que fue presentado en el apartado anterior. El proyecto como tal, formulado con objeto, objetivos, diseño metodológico y cronograma fue presentado a finales del mes de Junio.

Durante los meses de abril a julio, otra de las actividades institucionales en las que se participó fueron los encuentros inter áreas y las jornadas de plenarias institucionales; de la primera se resalta que fue un espacio que aportó a la construcción del proyecto de sistematización en la medida que estaba enfocado a trabajar sobre el enfoque de asesoría sindical, con elementos de contexto, de visión y de posibles frentes de acción; con las jornadas, se logró reconocer en un espectro más amplio la institución, su visión y sus apuestas en los diferentes temas que maneja, además de poder identificar condiciones actuales visibilizadas en el diagnóstico.

En términos de aportes desde herramientas y conocimientos adquiridos, inicialmente se plantea la posibilidad de participar de un espacio de formación institucional programado en el mes de abril, el cual consistió en una conferencia realizada en la ENS por Néstor García Canclini², quien realizó una exposición de los elementos que articulaban la paz en Colombia, el mercado de trabajo juvenil y los tratados de libre comercio(TLC); de la articulación que hace entre jóvenes y TLC rescato particularmente la visón, a mi lente novedosa, de las condiciones laborales de los jóvenes migrantes, asunto que queda más como pregunta que como una exposición de respuestas conocidas.

En el “Encuentro internacional de sindicatos del grupo EPM” que tuvo lugar el pasado 09 y 10 de junio de este año, se generaron claridades conceptuales y me permitió reconocer de

² Néstor García Canclini (1 de diciembre de 1939, La Plata) es un escritor, profesor, antropólogo y crítico cultural argentino. Desde 1976 reside en la ciudad de México. Ha desarrollado su obra relacionada con el arte, la cultura, la industria y el mercado en el contexto capitalista y la globalización de las industrias.

forma más global las posibilidades de acción y las reivindicaciones del sindicalismo. En este espacio comprendí la aplicación de los acuerdos de marco global y la necesidad de trabajar por la articulación de organizaciones sindicales a través de las cadenas de valor de las industrias multinacionales, dando razón con esto a posturas que promueven un sindicalismo más de rama que de empresa.

De este proceso, también resalto la posibilidad haberme formado a través de la Escuela en una herramienta de gran utilidad como Atlas.ti que permite el análisis de información cualitativa a gran escala, es decir no solo una cantidad limitada de información, sino que se puede trabajar en temas de forma permanente; este instrumento ayuda a agilizar todo el proceso manual de revisión y análisis de la información de un proceso investigativo, sin querer decir con esto que reemplace la capacidad del sujeto, diré, que éste facilita mucho éste proceso y que por tanto debería insertarse en el pensum académico como herramienta para los procesos de investigación, y en la parte de la construcción de diagnósticos de la intervención.

Continuando en la línea de describir como fue el proceso, no podría dejar de mencionar la importancia de hacer parte de los encuentros de área, donde se socializaban los adelantos de los procesos, se evaluaba, se generaban lineamientos y rutas metodológicas de procedimiento; éstos espacios me aportaron tanto al conocimiento institucional, como al conocimiento del mundo del trabajo, pero sin duda, lo que más me permitió estar ahí, fue poderme articular al equipo de trabajo y sentirme como una sujeta que aporta a la misión de la institución. En este punto, no podría ignorar la posibilidad que se dio de compartir con la institución mi conocimiento sobre los trabajadores informales, que proviene de mi vinculación a una organización de este sector (ASOINFORMAL), en aras de comprender el sector y poder construir una postura institucional para el apoyo del trabajo que viene adelantando la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) allí.

Ha sido importante el constante apoyo brindado tanto por el asesor académico, quien estuvo presto a tener encuentro para trabajar sobre los direccionamientos convenientes, las necesidades, los problemas, y cuestionamientos que me surgieron; como también resalto en

éste mismo sentido, la disposición y constante apoyo de la asesora institucional, Leidy Sanjuan, y de la coordinadora del proceso de sistematización, Ana Teresa Vélez, quienes siempre destinaron un tiempo importante para que la práctica se diera en las mejores condiciones, con todas la herramientas necesarias, y buscando siempre apoyar el trabajo que desarrollaba, no solo de forma institucional, sino con el conocimiento y la práctica que tienen tanto de la ENS, como con una actitud y aptitud de trabajadoras sociales de la Universidad de Antioquia.

Los dos seminarios académicos programados desde la universidad, aportaron elementos teóricos y éticos; el primer seminario, enfocado a los procesos de evaluación, seguimiento y monitoreo de proyectos sociales, dio paso, en mi caso, ha avanzar en gran medida con la primera propuesta de proyecto de intervención; por su parte el segundo seminario, más enfocada a trabajar sobre el fortalecimiento de la postura ético – política del trabajo social, permitió tener un momento de reflexión profesional sobre el hacer, que en ocasiones los ritmos acelerados de trabajo lo impiden.

5.2. Logros

Partiendo de haber esbozado en términos generales en apartados anteriores algunos de los logros y de que estos dan cuenta de los resultados del proceso, lo que se encontrará a continuación será entonces, la recuperación de estos en forma de listado, con lo cual quiero facilitar tanto su identificación como su lectura, diciendo así que se logró:

- Cumplir con la construcción de dos proyectos de práctica que comprendieran las necesidades de la institución y del proceso de formación.
- Aportar de forma activa al desarrollo de distintas actividades coordinadas desde el área de educación y organización sindical.
- Llegar a una comprensión amplia, pero también particular, de las condiciones laborales y las exigencias de los trabajadores bajo el contexto de globalización actual del mundo del trabajo.
- Fortalecer las capacidades prácticas, como trabajadora social, en la producción de propuestas para la intervención social en procesos organizativos.

- Consolidar una propuesta de evaluación de procesos institucionales.
- Articulación activa a un grupo de trabajo previamente establecido.
- Fortalecer la confianza en la socialización de propuestas y posturas frente a los temas de discusión de la institución.
- Aplicar conocimientos teóricos en la construcción de instrumentos para la recolección de la información.

5.3. Aprendizajes

Teniendo en cuenta que los aprendizajes difieren de los logros, en que éstos más que dar cuenta de una meta cumplida, plantean es lo que deja como enseñanza el cumplimiento o no de estos logros, teniendo esta claridad y recordando, que igual que los logros, algunos de los aprendizajes obtenidos ya fueron presentados, se hará una exposición lineal de éstos en el campo de práctica, diciendo que se aprendió a/que:

- Tener un manejo de herramientas tecnológicas nuevas, como las bases de datos ENS y Atlas ti, que fortalecen las herramientas investigativas y de intervención como trabajadora social.
- Reconocer las rutas propuestas desde la ENS para la creación, crecimiento e innovación de las organizaciones sindicales.
- Un amplio glosario conceptual sobre el mundo sindical y laboral a nivel nacional e internacional.
- Algunas rutas de atención para la protección de derechos laborales.
- Identificar que los procesos de reflexión, socialización y reconstrucción de la práctica hacen parte de la gestión del conocimiento de las organizaciones.
- Que los avances y logros en los proyectos dependerán de tener espacios permanentes de monitoreo y evaluación de su desarrollo.
- Es fundamental para todo proceso de intervención, partir de las necesidades de quienes son beneficiarios directos del proyecto.
- La reflexión permanente del hacer potencia la creación de alternativas y la construcción de soluciones a los impases que se dan en el proceso.

- La sistematización como una propuesta metodológica no solo aporta a proceso de evaluación y mejora de las organizaciones, sino que es un mecanismo para la recuperación de la memoria y los aprendizajes obtenidos en cada una de las acciones desarrolladas.

5.4. Recomendaciones

Estas recomendaciones que se presentarán a continuación, parten del diagnóstico presentado en apartados anteriores, y pretenden aportar a los proceso de retroalimentación de la institución, y fundamentalmente al área de educación y organización sindical de la ENS.

Para comenzar, se recomienda que el área de educación y organización sindical, logre socializar ampliamente un portafolio unificado de servicios de la ENS, partiendo de una construcción institucional que determine valores globales y permita el ingreso de recursos económicos que no dependan de la cooperación internacional.

Una segunda recomendación está enmarcada en la necesaria revisión de la asignación presupuestaria para proyectos y actividades que desarrolla la ENS, teniendo en cuenta que algunos procesos que requieren de mayor capacidad de acción, de más profesionales y materiales, puede ver menguada su capacidad a partir del poco presupuesto que tienen; esto se propone en la vía de lograr equilibrar tanto los objetivos como los logros o resultado encaminados a cumplir la misión institucional; en esta misma vía se plantea la revisión de las cargas laborales asignada al grupo de profesionales, donde estas puedan estar distribuidas de forma equitativa, buscando garantizar los espacios de reflexión y producción individual de conocimiento sobre el hacer.

Por tercera propuesta, se reconoce la necesaria construcción, siempre, de planes alternos que permitan tener opciones con relación a las apuestas institucionales privilegiadas a partir de las lecturas de contexto, previniendo que estos puedan modificarse de forma inesperada, dejando como resultado propuestas institucionales que no potencien en accionar articulado a la realidad social por el cual la escuela tiene reconocimiento nacional e internacional.

Para terminar, se plantea como recomendación, potenciar las jornadas institucionales, los encuentros inter áreas y las reuniones de área, como mecanismo privilegiados de reflexión institucional, de retroalimentación y de gestión del conocimiento, donde no solo se permite fortalecer una visión institucional entre los trabajadores/as de la ENS, sino que se privilegian la creación de lazos entre las diferentes áreas de trabajo y se permite lograr un trabajo interdisciplinar en los temas del mundo del trabajo que motivan la razón de ser de la institución.

6. Reflexión final: de la profesión y la práctica laboral como parte del proceso formativo.

La práctica como escenario privilegiado para afianzar los conocimientos teóricos y para ver en la práctica la articulación de estos, es uno de los momentos del proceso formativo en los que se confronta no solo la composición temática de la carrera, sino también la construcción ética política que hallamos afianzado como trabajadoras sociales; en este sentido se hace importante estar vigilantes de nuestros actos y comprometidos con esta etapa como si estuviéramos reflexionando contenidos teóricos académicos.

Este punto, donde los marcos aportados en el proceso formativo no abarcan la totalidad de las dimensiones sociales, económicas, políticas y culturales de la realidad, es en el que como trabajadores sociales formados en una comprensión crítica de la teoría y la realidad, y con herramientas para la lectura de contextos, debemos comenzar a reflexionar de forma permanente el actuar e intencionar la práctica más allá de la hacer.

La práctica, como primer momento de interacción con el mundo laboral que siempre rebasa las teorías y aterriza la realidad por fuera de los marcos académicos, que por más amplios que sean no logran contener una mirada holística de esta, nos permite pensarnos más allá de la seguridad de la universidad, y nos ponen el reto de perfilar la ruta de profundización profesional y tomar la decisión de cuáles serán nuestras apuestas a futuro, definiendo no solo donde no queremos estar, sino a donde queremos llegar. Si bien la elección del lugar

profesional para ejercer estará determinada por la oferta existente, siempre estará la posibilidad de enfocar el accionar hacia las apuestas que como profesionales tengamos, siendo ahí, nuevamente retomar la construcción ética individual.

Reconocer la importancia de la práctica como posibilidad de pensarse el futuro, me permitió identificar, desde lo que se realizó en la institución, la necesidad de aportar al desarrollo teórico de la profesión, esto partiendo de lo aprendido con la sistematización de experiencia, que no es solo una metodología que permite la reconstrucción de las vivencias, sino que también aporta al reconocimiento de saberes que se quedan anclados en el hacer, y que al no retomarse se pierden en el cotidiano; siendo una tarea hoy de imperiosa necesidad de la profesión, que aún tiene críticas orientadas por su origen, que pretenden reducirla un instrumento asistencialista de las disciplinas, quiero dejar como una alternativa para la construcción y reconstrucción de conocimientos propios, la utilización de la sistematización como metodología que nos permitirá trascender el hacer y aportar a las discusiones teóricas y de re conceptualización de la profesión.

Para finalizar esta reflexión, quiero plantear que la práctica profesional como primer contacto con el trabajo profesional, para que logre dejar reflexiones en torno al saber propio de la disciplina y para que pueda dar como fruto la confrontación teórico práctica que enriquece el proceso formativo, debe desarrollarse en condiciones óptimas, es decir, debe contar con la herramientas, los espacios y los asesores adecuados; reconociendo que en mi caso todas estas condiciones y las que mencionare a continuación se dieron, aprovecho este espacio para plantear que la universidad deben garantizar que todos los campos de práctica, a los cuales los estudiantes llegan a culminar esta etapa de la formación, deben estar dotados no solamente de las condiciones materiales³ y de acompañamiento⁴ para su realización, sino que también deben estar en consonancia con la visión política, humanista

³ Condiciones materiales: esta hacen referencia a: remuneración, ARL, puesto de trabajo, materiales para la realización de actividades.

⁴ Condiciones de acompañamiento: esta hace referencia a que los asesores académicos conozcan los temas que maneja la institución para hacer el acompañamiento adecuado y que los institucionales sean trabajadores (as) sociales que tengan fundamentos para orientar de forma

coherente la practica.

y ética promovida por la universidad, pues este es uno de los mayores frenos en el adecuado desarrollo de la práctica profesional.

7. Bibliografía:

1. Escuela Nacional Sindical. Informe Coyuntura Laboral 2015. Escuela Nacional Sindical, Medellín, 2015.
2. Consejo Nacional de Trabajo Social, *Código de Ética Profesional de los Trabajadores Sociales de Colombia*. Bogota, 2013. Recuperado de: <http://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/cnts/images/Codigo-de-etica.pdf>
3. Escuela Nacional Sindical. (2016). Quienes Somos. Medellín, Escuela Nacional Sindical. Disponible en: <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=a---;1;-:-;&x=20155447>
4. ONG por la Transparencia. (2016). Declaración. Medellín, ONG Por la transparencia. Disponible en: <http://www.ongporlitransparencia.org.co/index.shtml>.
5. Sanjuan, Leidy. Educación para fortalecimiento del sindicalismo Colombiano 2016. Escuela Nacional Sindical, 2016. Recuperado de: <http://educacion.ens.org.co/moodle/>.
6. Actualización Del Plan Estratégico De La ENS. Asamblea de socios(as) de la ENS – Febrero 4 de 2012.