



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**

**Aportes del Trabajo Social a la Gestión del Talento Humano en la Gobernación de
Antioquia: Informe de Práctica Profesional Intensiva**

Laura Valentina Murillo Rengifo

Salomé Vargas Ramírez

Informe de Práctica presentado para optar al título de Trabajador Social

Asesora

Leidy Fhaisuly García Betancur Magíster (MSc)

En Gerencia de Empresas Sociales para la Innovación Social y el Desarrollo Local

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Trabajo Social

Medellín, Antioquia, Colombia

2025



Cita

(Murillo Rengifo & Vargas Ramírez, 2025)

Referencia

Murillo Rengifo L. V, & Vargas Ramírez, S. (2025). *Aportes del Trabajo Social a la Gestión del Talento Humano en la Gobernación de Antioquia: Informe de*

Estilo APA 7

Práctica Profesional [Informe de práctica]. Universidad de Antioquia, Medellín,

(2020)

Colombia.



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**

Vicerrectoría de Docencia



Sistema
de Bibliotecas

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..... 6

Abstract..... 7

Introducción 8

1 Objetivos 9

 1.1 Objetivo general 9

 1.2 Objetivos específicos 9

2 Contexto 10

 2.1 Función Pública 10

 2.2 Gobernación 10

 2.3 Misión 12

 2.4 Visión 12

 2.5 Organismos..... 12

 2.6 Secretaría De Talento Humano Y Servicios Administrativos..... 13

 2.7 Grupos De Interés 14

3 Trabajo Social En La Gestión Del Talento Humano De La Gobernación De Antioquia..... 15

 3.1 Objeto De Intervención 16

 3.2 Concepción Del Sujeto..... 19

 3.3 Involucrados 20

 3.3.1 Sujetos Directos: 20

 3.3.2 Sujetos Indirectos: 20

4 Gestión Realizada Desde La Práctica 21

 4.1 Fondo Educativo de la Gobernación de Antioquia-ICETEX..... 21

 4.2 Aprovechamiento del Tiempo Libre 24

4.3 Caracterización Sociodemográfica de los funcionarios	25
4.4 Fondo de la Vivienda de la Gobernación de Antioquia	27
4.5 Promoción del cumplimiento voluntario de compromisos financieros	29
4.6 Fondo de Calamidad Domestica	30
4.7 Comité de Convivencia Laboral	33
Conclusiones	37
Referencias	39

Siglas, acrónimos y abreviaturas

CAD	Centro Administrativo Departamental
FOVIDA	Fondo de la Vivienda Gobernación de Antioquia
G+	Gestión Positiva
ICETEX	Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior.
SGP	Sistema General de Participaciones
SMMLV	Salario Mínimo Mensual Vigente
SG-SST	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Resumen

El informe da cuenta de la experiencia de práctica profesional desarrollada en la Dirección de Desarrollo del Talento Humano en la Gobernación de Antioquia durante el primer semestre del año 2025, en el marco del programa de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia enfatizando el enfoque organizacional.

Este proceso se desarrolló mediante el apoyo en el desarrollo de cuatro componentes estratégicos: el fondo de la vivienda, fondo educativo ICETEX, el programa de aprovechamiento del tiempo libre y la caracterización sociodemográfica de los servidores públicos. Desde una lectura crítica e interdisciplinaria, se realizaron aportes orientados al fortalecimiento metodológico, a la implementación de acciones de acompañamiento y a la formación de recomendaciones técnicas con enfoque ético y humano.

La práctica permitió identificar barreras estructurales que limitan al acceso a beneficios institucionales, especialmente para servidores sin formación profesional. Así mismo, se visibilizó la necesidad de rediseñar instrumentos de recolección de información y fortalecer procesos de planeación institucional, fundamentándolos en datos precisos y confiables.

En este contexto, el Trabajo Social fue fundamental en la formación de propuestas orientadas a la equidad, el reconocimiento de los sujetos y la construcción de una gestión pública más justa, accesible y sostenible.

Palabras Claves: trabajo social, caracterización sociodemográfica, fondo de la vivienda, talento humano, bienestar laboral, Gobernación de Antioquia, tiempo libre, fondo educativo ICETEX.

Abstract

This report presents the professional experience developed at the Human Talent Development Directorate of the Government of Antioquia during the first semester of 2025, as part of the internship of the Social Work program at the University of Antioquia, with an emphasis on the organizational approach.

The process involved intervention in four strategic components: The Housing Fund, the ICETEX Educational Fund, the Leisure Time Program, and the sociodemographic characterization strategy of public servants. From a critical and interdisciplinary perspective, contributions were made to methodological strengthening, the implementation of support actions, and the formulation of technical recommendations with an ethical and human approach.

The internship made it possible to identify structural barriers that limit access to institutional benefits, especially for public servants without higher education, invulnerable conditions, or with low incomes. Likewise, the need to redesign data collection instruments and to strengthen institutional planning processes based on accurate and reliable data was made evident.

In this context, the Social Work internship played a fundamental role in formulating proposals aimed at equity, the recognition of individuals, and the construction of a more just, accessible, and sustainable public management.

Keywords: social work, sociodemographic characterization, housing fund, human talent, labor welfare, Government of Antioquia.

Introducción

El informe pretende documentar el proceso de práctica profesional realizado en la Gobernación de Antioquia en el primer semestre del año 2025, acompañando la Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos. Este ejercicio formativo se desarrolló desde el Trabajo Social organizacional, lo que permitió una intervención que trascendió las funciones operativas tradicionales, orientándose a un enfoque estratégico y reflexivo para aportar al cumplimiento de los objetivos institucionales

En este contexto, la intervención profesional se centró en el análisis y acompañamiento de cuatro programas fundamentales para la gestión del bienestar del Talento Humano: el Fondo de Vivienda, el Fondo Educativo ICETEX, el Programa de Aprovechamiento del Tiempo Libre y la caracterización sociodemográfica de los servidores públicos. La participación de cada uno de estos programas permitió no solo el ejercicio de competencias propias del Trabajo Social, sino también la identificación de necesidades y acciones mejoradoras que pueden implementarse para potenciar los resultados actuales.

La práctica profesional fue un espacio de acción crítica y propositiva, en el que se buscó contribuir en la mejora de, las rutas de atención y los mecanismos de intervención institucional, para propiciar un entorno laboral más equitativo, participativo y coherente con los principios de bienestar organizacional. De este modo, la intervención no se limitó al cumplimiento de tareas asignadas, sino que se orientó al desarrollo de propuestas que fortalecieran la cultura institucional, el sentido de pertenencia y la calidad de vida de los servidores públicos.

Asimismo, este informe se propone como una herramienta de sistematización que expone las funciones desempeñadas, las estrategias metodológicas utilizadas, los logros obtenidos y los desafíos encontrados durante el proceso de práctica. Se resalta el valor del Trabajo Social como disciplina que, desde una mirada crítica e interdisciplinaria, contribuye de manera significativa a la transformación de los contextos institucionales, promoviendo procesos de análisis integrales, inclusivos y con enfoque de derechos.

1 Objetivos

1.1 Objetivo general

Apoyar al desarrollo e implementación de las estrategias del área de Talento Humano, en el marco del Plan de Incentivos de la Gobernación de Antioquia y Bienestar Laboral 2025, mediante acciones de acompañamiento y orientación durante el primer semestre del año 2025, promoviendo el bienestar integral de los servidores públicos.

1.2 Objetivos específicos

- Acompañar el proceso de adjudicación y seguimiento del Fondo Educativo ICETEX de la Gobernación de Antioquia mediante orientación personalizada, sistematización documental y atención oportuna a los beneficiarios.
- Apoyar el Programa de Aprovechamiento del Tiempo Libre a través de la atención directa a servidores públicos de la Gobernación de Antioquia.
- Promover el diligenciamiento de la encuesta de Caracterización Sociodemográfica en el semestre 2025-1, mediante estrategias de divulgación institucional, seguimiento y soporte técnico, asegurando la calidad y utilidad de los datos para su posterior análisis.
- Apoyar la verificación de los requisitos documentales y la evaluación de la capacidad de endeudamiento de los solicitantes al Fondo de Vivienda, garantizando transparencia, equidad y cumplimiento de criterios técnicos en el proceso de asignación.
- Fomentar el cumplimiento responsable de los compromisos financieros adquiridos por los funcionarios con el Fondo de la Vivienda, a través de acciones de seguimiento, comunicación efectiva y orientación sobre sus obligaciones.
- Brindar acompañamiento y orientación a los servidores públicos para el acceso de los beneficios del Fondo de Calamidad.
- Acompañar el Comité de Convivencia Laboral, aportando recomendaciones que favorezcan el clima organizacional y los entornos laborales saludables y respetuosos.

2 Contexto

2.1 Función Pública

La Función Pública, es una entidad pública del Gobierno Nacional Colombiano que hace parte de los 24 sectores que componen la Rama Ejecutiva Nacional; es la entidad técnica, estratégica y transversal que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional. Tiene como misión:

Fortalecer la gestión de las Entidades Públicas Nacionales y Territoriales, mejorar el desempeño de los servidores públicos al servicio del Estado, contribuir al cumplimiento de los compromisos del gobierno con el ciudadano y aumentar la confianza en la administración pública y en sus servidores. (Función Pública, 2025, párr. 3).

Así mismo, determina sus objetivos y funciones institucionales en la misma vía, siendo la entidad que imparte los lineamientos a las entidades del Estado orientados al cumplimiento de los principios constitucionales de la función administrativa. En esta misma línea, Función Pública orienta y coordina la formulación y ejecución de políticas, planes, programas y proyectos a cargo de las entidades, determinando con lo anterior las directrices para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación de Antioquia. De acuerdo con lo anterior, la entidad establece unas directrices de la formación en entidades públicas, que tiene como fundamento la Constitución Política.

2.2 Gobernación

La Gobernación de Antioquia, como ente territorial de carácter departamental, constituye una entidad pública con autonomía administrativa y presupuestal, cuya función principal es ejercer la administración y dirección del departamento en el marco del ordenamiento jurídico colombiano. La Constitución Política de Colombia determina su existencia, naturaleza y competencias y

desarrolladas por el régimen legal vigente, especialmente por la Ley 489 de 1998 y la Ley 715 de 2001, que regulan la organización y funcionamiento de la administración pública.

En concordancia con lo establecido en el artículo 2° de la Constitución, los fines esenciales del Estado a saber: “servir a la comunidad, promover la prosperidad general, garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta Magna, facilitar la participación ciudadana, y asegurar la convivencia pacífica” (Colombia. Presidencia de la República, 1991, párr. 3) constituyen la base misional de la Gobernación. Desde esta perspectiva, su misión institucional se centra en la formulación, ejecución, evaluación y control de políticas públicas que propendan por el desarrollo integral, sostenible y equitativo del territorio antioqueño, en articulación con los niveles nacional y municipal.

Desde sus organismos estos busca velar por diversas temáticas de interés público, como la Secretaría de Hacienda que gestiona temas tributarios y financieros, busca la facilitación de pagos para deudores, la legalización y anulación de tornaguías, el impuesto de registro, impuestos sobre vehículos automotores, licores, cigarrillos y gasolina, así como la devolución o compensación de pagos en exceso y la autorización para la introducción de licores destilados.

Por su parte, la Secretaría de Educación se encarga de procesos como el cambio de sede de establecimientos educativos, licencias de funcionamiento para instituciones privadas, registro de firmas de directivos, clausura de colegios, autorizaciones de calendario académico y certificaciones para estudios en el exterior. También maneja beneficios para docentes oficiales, como auxilios funerarios, cesantías, ascensos salariales, pensiones de jubilación y reliquidaciones.

De manera similar, la Secretaría General, se dedica al registro y control de entidades sin ánimo de lucro, incluyendo fundaciones, corporaciones y asociaciones de utilidad común, además de la certificación de cumplimiento normativo y la reforma de estatutos. En el ámbito de la salud e inclusión social, la Secretaría de Salud ofrece servicios como la expedición de credenciales para expendedores de drogas, autorizaciones sanitarias, registros de títulos en salud, licencias de prestación de servicios médicos y permisos para la capacitación de manipuladores de alimentos. También maneja la habilitación de centros estéticos y de protección radiológica, así como la inscripción en el registro especial de prestadores de servicios de salud.

La Secretaría de Gobierno, por su parte, supervisa los Cuerpos de Bomberos Voluntarios y las organizaciones comunales, gestionando la certificación de personería jurídica, el registro de dignatarios y la actualización de estatutos. En materia de infraestructura, la Secretaría de

Infraestructura Física administra la contribución por valorización, certificaciones de deuda y paz y salvo, además de permisos para la intervención de vías. Desde el Departamento Administrativo de Planeación, se gestionan trámites catastrales como la revisión de avalúos, la expedición de certificados y planos prediales, el cambio de propietarios y la rectificación de linderos. Finalmente, la Secretaría de Seguridad, Justicia y Paz regula los trámites vehiculares, incluyendo la inscripción en el RUNT, trasposos de propiedad, duplicados de licencias y matrículas, cambios de servicio, blindaje de vehículos y conversiones a gas natural. En conjunto, estas dependencias trabajan para garantizar la eficiencia y transparencia en la prestación de servicios a la ciudadanía antioqueña.

2.3 Misión

Promover el desarrollo equitativo, competitivo, multicultural, sostenible y en paz, mediante un ejercicio de planeación participativa a través del Modelo de Gerencia Publica, el buen gobierno y en alianza con los diferentes actores, para garantizar el bienestar de los habitantes del territorio antioqueño. (Gobernación de Antioquia, 2025).

2.4 Visión

Para el 2040 la Gobernación de Antioquia seguirá siendo líder en los procesos de planeación prospectiva, donde las comunidades, a través del diálogo y la participación, son las protagonistas de su presente y su futuro para hacer de Antioquia el corazón verde de América. (Gobernación de Antioquia, 2025).

2.5 Organismos

Con la llegada del nuevo gobernador de Antioquia Andrés Julián Rendón Cardona con los principios de austeridad y eficiencia, se reestructuró la estructura organizacional de la gobernación de Antioquia, dado que, se redujeron 16 organismos, con la intención de ahorrar 60 mil millones de pesos, por lo que, con esta reducción de organismos, actualmente se cuentan con 17 organismos, divididos en secretarías y departamentos, estos son:

- Secretaria de las Mujeres: Carolina Lopera Tobón.
- Secretario de Educación: Mauricio Alviar Ramírez.
- Secretario de Seguridad, Justicia y Paz, Brigadier General en retiro: Luis Eduardo Martínez Guzmán.
- Secretario de Infraestructura Física: Luis Horacio Gallón Arango.
- Secretario de Desarrollo Económico: Manuel Naranjo Giraldo.
- Secretaria de Salud e Inclusión Social: Marta Cecilia Ramírez Orrego.
- Director del Departamento Administrativo de Gestión del Riesgo de Desastres – DAGRAN: Carlos Andrés Ríos Puerta.
- Secretario de Gobierno: Luis Fernando Begué Trujillo.
- Secretario de Ambiente: Jimmy Collazos Franco.
- Secretaria de Hacienda: Ofelia Elcy Velásquez Hernández.
- Secretaria General: Martha Patricia Correa Taborda.
- Secretaria de Talento Humano y Servicios Administrativos: Rosa María Acevedo Jaramillo.
- Secretaria de Juventud: Daniel Arbeláez Echeverri
- Director del Departamento Administrativo de Planeación: Eugenio Prieto Soto.
- Despacho del Gobernador: Oficina Privada, Lina Cuartas Ospina; Gerencia de Auditoría Interna, Gerencia de Control Interno Disciplinario.

2.6 Secretaría De Talento Humano Y Servicios Administrativos

La práctica profesional se llevó a cabo en la Secretaria de Talento Humano y Servicios Administrativos, dependencia que anteriormente se denominaba Secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, como aparece en la página de la Gobernación, este cambio de nombre se realizó con la reestructuración que tuvo la Gobernación de Antioquia por el nuevo gobernador. Esta secretaria tiene como función principal la formulación y ejecución de las políticas orientadas

a la gestión integral del talento humano, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y el desarrollo profesional y personal de las y los servidores públicos.

La Secretaría de Talento Humano (...) es la encargada de establecer y aplicar políticas para la gestión del capital humano, que permiten el logro de los objetivos institucionales y el desarrollo integral de los servidores públicos, buscando fortalecer los valores del servicio público y fomentando la cultura en el servicio a la ciudadanía de nuestro Departamento. (Gobernación de Antioquia, 2025, párr. 1)

Así mismo, la estructura organizacional de la Secretaria está conformada por dos subsecretarías: Subsecretaría de Talento Humano y la Subsecretaría de Servicios Administrativos, en el marco de la práctica profesional intensiva, se ha centrado en el accionar en la dirección del Desarrollo del Talento Humano, en esta dirección se articulan los procesos claves para el bienestar, la formación y el acceso a la vivienda digna de los servidores públicos del departamento de Antioquia, dentro de esta dirección, se destacan los programas pertenecientes al Plan de Incentivos y Bienestar Laboral del presente año, que contiene programas como el Fondo de la Vivienda, Fondo de Calamidades, Fondo Educativo y Aprovechamiento del Tiempo libre, es en estas área donde se lleva a cabo la práctica profesional intensiva.

2.7 Grupos De Interés

El grupo de interés al que fue dirigida la práctica profesional de Trabajo Social fueron los servidores públicos que trabajan en la Gobernación de Antioquia, los cuales cuentan con diversos beneficios, entre ellos el plan de incentivos de bienestar laboral en el cual se encuentran los múltiples programas como Fondo Educativo donde se realizan convocatoria para que los servidores se sigan formando profesionalmente, el programa del Fondo de la Vivienda, en el cual los servidores pueden aplicar para un préstamo con el que pueden adquirir un hogar, además, el fondo de calamidad que realiza financiación para la atención de situaciones de calamidad domestica donde se afecte la estabilidad económica, física del servidor y su familia; y por último, el programa de aprovechamiento del tiempo libre, que busca promover actividades recreativa, deportivas, culturales o artísticas con los servidores sus beneficiarios.

3 Trabajo Social En La Gestión Del Talento Humano De La Gobernación De Antioquia

El Trabajo Social desempeña un papel fundamental en el desarrollo y la implementación de estrategias dentro de la Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos de la Gobernación de Antioquia. Su contribución se orienta hacia la promoción del bienestar de los servidores públicos, pensionados y sus familias, así como en la gestión de las relaciones laborales, el desarrollo organizacional y la seguridad en el trabajo. A continuación, se detallan las principales formas en que el Trabajo Social se articula con las funciones de esta Secretaría.

La ubicación del Trabajo Social en el organigrama se ve reflejado en las subsecretarías y direcciones dentro de la Institución, ya que los profesionales de estos cargos son Trabajadores Sociales, especialmente en la dirección del desarrollo del Talento Humano. En primer lugar, el Trabajo Social interviene de manera activa en la formulación e implementación de programas y planes orientados al bienestar social y la calidad de vida de los servidores públicos y pensionados.

Otro aspecto clave de la labor del Trabajo Social dentro de la secretaría es la gestión de las relaciones laborales individuales y colectivas. En este sentido, los profesionales del Trabajo Social pueden facilitar procesos de mediación en conflictos laborales, promoviendo el diálogo entre los servidores públicos y las autoridades administrativas. Asimismo, pueden asesorar en la aplicación de la convención colectiva de trabajo y en la gestión de negociaciones con las organizaciones sindicales, garantizando el cumplimiento de derechos laborales y fomentando un ambiente de respeto y equidad dentro de la administración departamental.

Dentro de la gestión del talento humano, el Trabajo Social contribuye en la creación de programas de capacitación y desarrollo de competencias dirigidos a los servidores públicos. Estos programas pueden incluir formaciones en liderazgo, inteligencia emocional, resolución de conflictos y promoción de la igualdad de género en el entorno laboral. Además, los trabajadores sociales pueden acompañar procesos de adaptación para nuevos funcionarios, asegurando su integración efectiva dentro de la institución.

Por otro lado, en el proceso de fortalecimiento institucional y desarrollo organizacional, el Trabajo Social contribuye con la aplicación de metodologías innovadoras de gestión del cambio y del conocimiento. Esto incluye la creación de programas de cultura organizacional basados en la inclusión, la participación y la equidad. Asimismo, los Trabajadores Sociales pueden asesorar en

el diseño de estructuras organizacionales más eficientes, donde se priorice el bienestar de los servidores públicos y se garantice un ambiente de trabajo motivador y productivo.

El Trabajo Social se articula transversalmente en varias funciones de la Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos de la Gobernación de Antioquia. Su intervención es clave para garantizar la calidad de vida de los servidores públicos, fortalecer las relaciones laborales, promover la seguridad y salud en el trabajo, fomentar el desarrollo de competencias y contribuir al fortalecimiento institucional. La presencia de los Trabajadores Sociales en esta Secretaría permite que la administración departamental funcione con un enfoque humano, equitativo y orientado al bienestar de su talento humano.

3.1 Objeto De Intervención

Es fundamental señalar que la intervención en Trabajo Social se orienta a partir de su objeto de intervención, el cual, según Cifuentes (2014), este se construye desde la realidad y el contexto social, por lo que, dicho objeto se configura por los conceptos emergentes del fenómeno social identificado, permitiendo una articulación entre la realidad observada y la teoría seleccionada, esta relación posibilita la integración de la experiencia y la interacción humana con los marcos conceptuales y significados elaborados por la comunidad científica.

En este sentido, el objeto de intervención de la práctica intensiva de Trabajo Social en la Gobernación de Antioquia, específicamente en la Secretaria de Talento Humano y Servicios Administrativos, dirección del Desarrollo del Talento Humano, se ha identificado como objeto de intervención la baja participación de los servidores públicos en el diligenciamiento del instrumento de caracterización sociodemográfica, esta herramienta es fundamental dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), este se describe en el Decreto 1072 expirado en el año 2015 pero modificado por última vez en el 2024 en el artículo 2.2.4.6.4.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e

implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. (Colombia. Gobernación de Antioquia, 2025. p. 84)

A partir del SG-SST, se reconoce la importancia de la recolección de datos sociodemográficos de los diversos trabajadores de una empresa, para este caso particular los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia, dado que, el perfil sociodemográfico hace referencia a las múltiples características que puede tener un grupo o población, como su edad, sexo, escolaridad, etc. Como se define en el Decreto 1072, en el Artículo 2.2.4.6.2, específicamente apartado 13:

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. (Colombia. Gobernación de Antioquia, 2025. p. 83)

Por lo que, desde el enfoque metodológico del Trabajo Social con perspectiva organizacional, se diseñó e implementó una estrategia de sensibilización orientada a fomentar la participación activa de los funcionarios públicos en el diligenciamiento de la encuesta, la estrategia incluyó acciones comunicativas por medios institucionales, visitas a los organismos-dependencias y acompañamiento personalizado para algunos servidores, esto para resaltar la importancia de la caracterización como herramienta de planificación y bienestar colectivo, esta herramienta fue pensada no solo como mecanismo de recolección de datos, sino también proceso pedagógico que reafirma la corresponsabilidad de los servidores públicos en la construcción de la planeación de Bienestar y Capacitaciones, que se crean tomando en cuenta los resultados de la encuesta.

Tras la ejecución de esta estrategia, se logró un aumento progresivo en la participación, la cual permitió consolidar una base de datos representativa que fue posteriormente analizada, este análisis de la información facilitó la elaboración de un diagnóstico de las condiciones sociales de

los funcionarios, aportando datos claves para las futuras planeaciones de Capacitaciones y el Plan de Incentivos a los servidores públicos. En conclusión, el objeto de intervención no se limita al bajo diligenciamiento inicial de la encuesta sociodemográfica, sino que abarca el análisis y recomendaciones para acciones futura donde el Trabajo Social actué como mediador entre la política pública y las subjetividad y necesidades de los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia.

Por otro lado, el objeto de intervención se orienta a comprender los factores que inciden en la participación de los funcionarios públicos en el Fondo de la Vivienda del Departamento de Antioquia y su relación con aspectos de calidad de vida. En el marco de la implementación del Fondo de la Vivienda, establecido por la Ordenanza 23 del 20 de agosto de 2024, la práctica profesional apoyó la elaboración de un diagnóstico social, técnico y organizacional que permitió identificar características, dinámicas y necesidades habitacionales de servidores públicos, trabajadores oficiales, jubilados y pensionados, como potenciales beneficiarios del Fondo. Este ejercicio diagnóstico constituye un insumo relevante para la planeación y definición de estrategias de intervención orientadas a favorecer el acceso a soluciones habitacionales adecuadas y sostenibles.

Desde la perspectiva del Trabajo Social, el diagnóstico no se reduce a una recopilación de datos estadísticos o administrativos, sino que constituye un proceso reflexivo y participativo, orientado a identificar las condiciones estructurales, los factores sociales y económicos que afectan el acceso, permanencia y disfrute de una vivienda adecuada. Esto es especialmente relevante considerando que el Fondo de la Vivienda contempla diversas modalidades de apoyo (compra, mejoramiento, construcción, adecuaciones y cancelación de hipotecas), cada una de las cuales exige una comprensión profunda del contexto de vida de los solicitantes.

Así, el diagnóstico permite caracterizar con claridad a la población beneficiaria, establecer tipologías de necesidades habitacionales, y priorizar la atención a grupos con condiciones de vulnerabilidad o desventaja, tales como personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado, madres o padres cabeza de hogar, personas mayores o servidores con bajos ingresos. Estos criterios, ya contemplados en el sistema de puntajes del Artículo 31 de la Ordenanza.

3.2 Concepción Del Sujeto

Desde el Trabajo Social, el sujeto de intervención es comprendido en su integridad, es decir, no solo como un individuo aislado, sino como un sujeto social situado en un contexto con relaciones sociales, normas e instituciones que configuran su existencia, en el marco de la práctica profesional desarrollada en la Gobernación de Antioquia, el sujeto es el servidor público, concebido como una persona natural que mantiene una relación laboral con el Estado, y que con su ejercicio profesional aportado a los fines constitucionales, como lo define el Consejo de Estado:

El concepto de «servidor público» abarca a todas las personas naturales que mantienen una relación laboral con el Estado, y desempeñan funciones orientadas a garantizar el cumplimiento de sus fines constitucionales. De manera genérica, la Constitución y otras disposiciones legales también utilizan el término «funcionarios» para referirse a este grupo (Colombia. Consejo de Estado, 2014, p. 1)

Así mismo, jurídicamente los servidores públicos comprenden a los miembros de corporaciones públicas, empleados y trabajadores del estado, así como de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, esta clasificación da cuenta de las diversas formas de vinculación y jerarquización que estructuran la función pública, que inciden directamente en las condiciones laborales, el acceso a derechos y las formas de participación de estos sujetos en los procesos institucionales.

ARTICULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. (...) El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. (...)” Al respecto, se precisa que los empleados de libre nombramiento y remoción, como su nombre lo indica, pueden ser libremente nombrados y removidos en ejercicio del poder discrecional que tiene la Administración para escoger a sus colaboradores, toda vez que ocupan lugares de

dirección y/o confianza dentro de la entidad pública (Colombia. Gobernación de Antioquia, 2025. p. 1)

Desde el enfoque de Trabajo Social organizacional, se reconoce que el servidor público no solo ejecuta funciones asignadas, sino que también se constituye como sujeto histórico y político, con capacidades, saberes, trayectorias y demandas particulares. Por ello, se considera que su vinculación a procesos institucionales como la caracterización sociodemográfica o el diagnóstico del Fondo de la Vivienda es una oportunidad para fortalecer el reconocimiento de las diversas realidades contextuales de los servidores. En esta perspectiva, la intervención profesional se orienta a identificar no solo las condiciones laborales objetivas de los servidores públicos, sino también las dimensiones simbólicas y subjetivas que configuran su experiencia en el entorno institucional.

3.3 Involucrados

3.3.1 Sujetos Directos: Los involucrados directos de esta práctica profesional de Trabajo Social son los servidores públicos del departamento de Antioquia, que son actualmente 2776 funcionarios públicos distribuidos en 17 organismos.

3.3.2 Sujetos Indirectos: Todos los ciudadanos que entran a la Gobernación de Antioquia y tienen alguna duda o necesitan indicaciones dado que, el puesto de trabajo está en una taquilla en el piso 2.

4 Gestión Realizada Desde La Práctica

En el primer semestre del año 2025, entre febrero y julio, se desarrolló la práctica profesional de Trabajo Social, acompañando a la Dirección del Desarrollo del Talento Humano de la Gobernación de Antioquia, en tres programas claves del Plan de Incentivos y Bienestar Laboral: Fondo Educativo Gobernación de Antioquia-ICETEX, Aprovechamiento del Tiempo Libre y Fondo de la Vivienda. Además, se realizó el diseño y ejecución de la estrategia de divulgación y aplicación de la Caracterización Sociodemográfica de los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia. La intervención como practicantes no solo consistió en apoyar acciones técnicas y administrativas, sino en aportar una lectura crítica desde el Trabajo Social con enfoque organizacional, centrada en el reconocimiento del sujeto como actor social complejo y situado.

4.1 Fondo Educativo de la Gobernación de Antioquia-ICETEX

El Fondo Educativo de la Gobernación de Antioquia es un beneficio para los servidores públicos del departamento y este es regido por el Convenio Interadministrativo No.018F-2001. Este tiene como fin seguir capacitando teórica y técnicamente a los empleados públicos, posibilitándoles acceder a la educación superior, ya sea con un pregrado, especializaciones, maestrías y/o doctorados, que aporten a los diversos campos de acción de la Gobernación de Antioquia, estos beneficiarios aplican a través de una convocatoria que se realiza usualmente semestral, según el capítulo tercero, artículo décimo cuarto del reglamento operativo, para que un servidor público pueda acceder al Fondo debe cumplir los siguientes ítems:

- a) Certificado de tiempo de servicio en el Departamento de Antioquia, el cual no podrá ser inferior a un año continuo.
- b) Si es empleado público es de carrera, acreditar nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral, correspondiente al último año de servicio.
- c) Si es empleado público es de libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial acreditar nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral, correspondiente al último año de servicio.

d) Si es empleado es provisional, acreditar evaluación del desempeño laboral anual, en el nivel sobresaliente con calificación entre 90 y 100, correspondiente al último año de servicio.

f) Constancia de admisión de la respectiva Institución de Educación Superior, en el cual se especifique el semestre a cursar, el valor de la matrícula y la duración del programa académico.

e) Cuando se trate de estudios en el exterior, se debe presentar concepto del superior jerárquico inmediato sobre la conveniencia institucional de los estudios a realizar y su relación directa con la misión del Departamento de Antioquia y visto bueno del Consejo de Gobierno, es decir se debe contar con la comisión de estudios. (Colombia. Gobernación de Antioquia, 2024. p 8)

Luego de que se postulan se reúne la junta directiva y se decide cuáles serán los adjudicados (los beneficiarios del fondo educativo), a estos se les reconoce hasta el 70% de la matrícula de los semestres del estudio siempre y cuando cuente con cargo de Carrera Administrativa o Provisional, para los servidores de Libre Nombramiento se les reconocerá hasta el 50% de la matrícula, según el capítulo primero, artículo cuarto del reglamento operativo del Fondo Educativo:

1. Los empleados públicos inscritos en carrera administrativa, tanto del nivel central, como los que se encuentren laborando en cada uno de los Municipios del Departamento de Antioquia de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial accederán a: Crédito condonable por prestación de servicios al Departamento de Antioquia (70% del valor de cada semestre).

2. Los empleados públicos de Libre Nombramiento y Remoción de los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial accederán a: Crédito condonable por prestación de servicios al Departamento de Antioquia (50% del valor de cada semestre).

3. Los empleados públicos vinculados en Provisionalidad de los niveles Asistencial, Técnico y Profesional accederán a: Crédito condonable por prestación de servicios al Departamento de Antioquia (70% del valor de cada semestre), siempre y cuando se disponga de presupuesto, luego de dar prioridad a los empleados públicos inscritos en

carrera administrativa y los empleados de libre nombramiento. (Colombia. Gobernación de Antioquia, 2024. p 2)

Según lo anterior, para el primer semestre del 2025, el acompañamiento se centró en el acompañamiento de los 45 servidores públicos postulados, de los cuales 35 fueron adjudicados en el primer semestre del 2025. Se estableció comunicación directa con cada beneficiario, se elaboraron inicialmente 45 carpetas documentales con la documentación de cada postulado, además se realizaron 27 paz y salvos para 73 servidores públicos, para el mes de julio los 35 servidores adjudicados recibieron el giro por parte del ICETEX a sus respectivas universidades. Estas acciones permitieron cumplir satisfactoriamente los objetivos establecidos para la práctica de Trabajo Social. Este ejercicio garantizó el acceso al beneficio y acompañó a los servidores en cada etapa de la adjudicación.

Respecto al Fondo Educativo ICETEX, se recomienda establecer criterios de priorización para los servidores públicos que aún no cuentan con formación profesional, como una medida de equidad yendo más allá de los puntajes que se establecen por tiempo de servicio, ingreso salarial u número de veces que ha accedido al crédito cómo se expone en el Artículo Décimo Sexto del Capítulo Tercero:

La Junta Administradora del Fondo Educativo, tendrá en cuenta los siguientes factores que otorgan puntaje para el orden de prioridad en la adjudicación del crédito así:

Tiempo de servicio: Se determinará de la siguiente manera: Tres (3) puntos por cada año de servicio con un máximo de sesenta (60) puntos, no se tendrá en cuenta la fracción de año.

Ingreso salarial:

* Ocho (8) puntos para aspirantes con salario básico hasta un (1) salario mínimo departamental.

* Seis (6) puntos para aspirantes con salario básico entre uno (1) hasta dos (2) salarios mínimos departamentales.

* Cuatro (4) puntos para aspirantes con salario básico entre dos (2) hasta tres (3) salarios mínimos departamentales.

Dos (2) puntos para aspirantes con salario básico superior a tres (3) salarios mínimos departamentales

Número de veces que ha utilizado el crédito:

* Seis (6) puntos por la primera vez

* Un (1) punto por la segunda vez (Colombia. Gobernación de Antioquia, 2024. p 10)

Asimismo, se plantea la importancia de mantener y fortalecer los mecanismos de seguimiento a los procesos de adjudicación, de manera que las personas beneficiarias puedan contar con información clara y oportuna sobre las diferentes etapas hasta su culminación. Esta estrategia busca optimizar la comunicación institucional y acompañar de manera más cercana el desarrollo de los trámites.

4.2 Aprovechamiento del Tiempo Libre

Este programa también hace parte del Plan de Incentivos y Bienestar Laboral 2025 de los servidores públicos, consta en apoyar las diversas actividades, recreativas, deportivas, culturales, entrenamiento físico y segunda lengua, dicho programa se rige por el Decreto 2025070000882 firmado el 5 de marzo del 2025. A los servidores públicos se les reconoce según el Artículo Cuarto del decreto mencionado hasta un SMMLV:

El reconocimiento económico se otorgará de la siguiente forma:

- El servidor público, tiene derecho a un (1) SMMLV, si realiza las actividades descritas en el artículo tercero, literales b y c.
- El o los beneficiarios del servidor público, tienen derecho a un (1) SMMLV, si realiza alguna de las actividades descritas en los literales del artículo tercero.
- Para la actividad denominada “Entrenamiento Físico” realizada por el servidor público se le reconocerá el 70% del valor mensual de la factura electrónica presentada, sin que en ningún caso supere el 20% de un SMMLV. (Colombia. Gobernación de Antioquia, 2025. p 4)

Además, cada servidor puede tener 2 beneficiarios, estos pueden ser sus hijos, padres que dependan de ellos o cónyuges, a cada uno de los beneficiarios se les reconoce un SMMLV para las diversas actividades mencionadas, según el Artículo Sexto “Requisitos” los servidores primeramente tienen que pagar la actividad recreativa, para posterior enviar la factura electrónica y la asistencia al 80% del curso recreativo o mínimo 8 asistencias al gimnasio al mes reportado, luego se realiza la verificación de los documentos y se aprueba el beneficio.

En el marco de este programa, desde la práctica se brindó asesoría personalizada a más de 110 servidores públicos, correspondiente al 100% de la demanda de las asesorías solicitadas, se resolvieron inquietudes por medios digitales y presenciales, y se apoyó en el proceso de inscripción al componente deportivo, cultural, recreativo, segunda lengua y entrenamiento deportivo, teniendo para el 3 de julio 732 servidores inscritos al beneficio para este semestre.

Hay que mencionar que el acompañamiento es clave para los servidores que presentan dudas o no cuentan con la posibilidad de realizar la inscripción de manera individual, estas asesorías aportan al acceso del beneficio. De manera similar, se propone una conceptualización en el decreto establecido para el programa de Aprovechamiento del Tiempo Libre sobre las actividades deportivas, culturales, recreativas, entrenamiento deportivo y aprendizaje de segunda lengua.

4.3 Caracterización Sociodemográfica de los funcionarios

La caracterización sociodemográfica de los empleados públicos de la Gobernación de Antioquia, como se plantea en el capítulo de “Objeto de intervención” es un requisito del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SSST, por lo que debe ser actualizada mínimo cada dos años, en este caso, el instrumento de la caracterización estaba diseñado previamente por parte de la Dirección de Desarrollo de Talento Humano. La recolección de los datos se realizó en la página del G+ a través del perfil de cada servidor público.

La divulgación y motivación a los funcionarios para diligenciar la encuesta se inició en marzo logrando 373 encuestas inicialmente, que representaban el 13.44% de la población de los servidores públicos, que para entonces eran 2.776 personas. En mayo se aumentó la cantidad de encuestas realizadas llegando a un 49,15 % y para el 5 de junio (fecha en la que se inicia el análisis)

se cumple la meta de 2000 encuestas diligenciadas que representan el 72 % de todos los funcionarios públicos.

El proceso más significativo fue la participación en el diseño, divulgación y aplicación de la Caracterización Sociodemográfica de los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia entre los meses de abril a junio del 2025. Como practicantes, se mantuvo el rol activo en la redacción de piezas informativas, comunicados y oficios institucionales para las distintas dependencias. Se elaboró la estrategia de socialización-divulgación, además se realizaron seguimientos semanales al avance del diligenciamiento de la encuesta mediante contacto telefónico, correo institucional y visitas directas a los puestos de trabajo.

Este ejercicio fue clave para alcanzar las encuestas realizadas en 2002, que representan el 72 % de los 2776 servidores de la Gobernación de Antioquia, superando la meta institucional del 60 %, aunque hubo dificultades para aplicar la encuesta porque unos 500 servidores públicos del SGP no están en el CAD, están dispersos por 125 municipios del departamento de Antioquia.

Es de aclarar que los resultados específicos del diagnóstico no se incluyen en este capítulo, es importante destacar que desde Trabajo Social se aportó una lectura crítica que permitió enriquecer el diseño metodológico, incluyendo el enfoque sistémico-ecológico y componentes cualitativos no contemplados inicialmente, también se identificaron debilidades estructurales del instrumentos de recolección de información, en este caso la encuesta diseñada por parte de la Gobernación de Antioquia, como la falta de estandarización de las respuestas múltiples y abiertas, lo que dificultó la tabulación y análisis de los datos.

El trabajo realizado no solo implicó la ejecución de tareas asignadas, sino una apropiación crítica del proceso, proponiendo mejoras, generando insumos para la planeación institucional y visibilizando a los servidores como sujetos sociales con trayectorias, necesidades y capacidades. Esta práctica evidencia la potencia del Trabajo Social organizacional como herramienta de análisis, intervención y transformación institucional, aportando a la construcción de una Gobernación más humana, inclusiva y sensible al bienestar de quienes lo conforman.

En cuanto a la Caracterización Sociodemográfica, se identificó la necesidad de mejorar el instrumento de recolección. Se recomienda rediseñar el formulario con criterios de estandarización de respuestas, claridad en la redacción y categorías previamente conceptualizadas que permitan un análisis eficiente. Además, el instrumento debe responder a los objetivos, teorías y metodología establecidas anteriormente para darle respuesta a las necesidades institucionales. Se sugiere

institucionalizar este ejercicio como insumo anual de planeación de bienestar, y para acceder a los diversos beneficios que ofrece la Gobernación de Antioquia para sus servidores, del mismo modo, cuando entra algún servidor nuevo al cargo que previamente realice la caracterización como paso clave en su posesión.

Finalmente, se recomienda adoptar una mirada interseccional en los programas institucionales, reconociendo como se cruzan factores como género, edad, nivel educativo, condiciones de discapacidad, estructura familiar o condición laboral. Esta perspectiva permitiría diseñar acciones más inclusivas, con enfoque diferencial, que respondan no solo a las cifras, sino a las necesidades reales de quienes conforman la planta pública departamental.

4.4 Fondo de la Vivienda de la Gobernación de Antioquia

La Ordenanza No. 23 del 20 de agosto de 2024 pretende establecer un marco normativo integral, claro y actualizado para el funcionamiento del Fondo de la Vivienda del Departamento de Antioquia, para consolidarlo como instrumento eficaz de bienestar laboral, orientado a mejorar las condiciones de vida de los empleados públicos, trabajadores oficiales, jubilados y pensionados que cumplan con los criterios establecidos para ser beneficiarios de este.

El objeto específico del Fondo de la Vivienda, según el artículo 4° de la ordenanza, es propiciar soluciones habitacionales para la adquisición, mejoramiento, construcción, adecuación o cancelación de obligaciones hipotecarias relacionadas con la única vivienda de los beneficiarios, lo cual implica un enfoque centrado en la necesidad real de vivienda y en el bienestar del grupo familiar. De igual forma, se otorgan beneficios con una tasa de interés diferencial, sin capitalización de intereses y con la posibilidad de prepago, lo cual configura una modalidad de crédito socialmente responsable y accesible para la población objetivo.

Otro aspecto relevante del objetivo de esta normativa es que se sustenta en una serie de principios rectores de carácter constitucional y legal, como el principio de vida y vivienda digna, el debido proceso, la eficiencia administrativa, la igualdad, la equidad, la lealtad procesal, la confianza legítima, la confidencialidad de la información, entre otros. Estos principios aseguran que la gestión del fondo se realice bajo estándares éticos, jurídicos y administrativos adecuados, lo cual fortalece la institucionalidad y la legitimidad de la política habitacional departamental.

Dicho fondo se concibe como una cuenta especial dentro del presupuesto departamental, sin personería jurídica, y lo administra la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional o el organismo sustituto, para garantizar una gestión transparente, eficiente y equitativa de los recursos públicos asignados a este programa de bienestar social. En este sentido, el objetivo de la Ordenanza trasciende la simple asignación de créditos de vivienda y se orienta a consolidar una política pública departamental que reconozca el derecho a una vivienda digna como parte esencial del desarrollo humano y del fortalecimiento institucional.

Adicionalmente, la ordenanza contempla una estructura organizacional precisa para la administración y dirección del fondo, estableciendo funciones claras para la Junta Directiva, el coordinador y el equipo de apoyo, así como procedimientos detallados para la adjudicación, legalización, seguimiento, recuperación y control de los créditos otorgados. Así, se busca una mayor transparencia y eficacia en el manejo de los recursos públicos destinados al programa.

Desde una perspectiva técnico-administrativa y con un enfoque de intervención social, las acciones emprendidas en el fondo se sustentan en metodologías que priorizan la atención personalizada, la articulación interinstitucional, el seguimiento riguroso de los procesos internos y el acompañamiento a los servidores públicos en cada una de las etapas de acceso a los servicios. La práctica profesional dentro del programa permitió desarrollar competencias técnicas y aplicar herramientas propias del trabajo social orientadas al análisis institucional, la mejora del clima organizacional y la resolución efectiva de conflictos, aportando al cumplimiento de los objetivos institucionales.

En el fondo una de mis labores fue conocer la información sobre la capacidad de endeudamiento y la coherencia de los datos donde había que realizar los siguientes pasos: En el estado 003, registrar las colillas de pago para así verificar que la capacidad de endeudamiento sea exitosa. de allí paso al estado 005 en este estado se realiza el reparto notarial donde los servidores llevan los papeles en la notaría correspondiente, después de que la notaría revisa los papeles de devuelven al fondo de la vivienda para realizar el desembolso del préstamo. Estos pasos se deben repetir por cada funcionario beneficiario al préstamo.

De allí la información se organiza y digitaliza en la plataforma institucional del fondo, lo que permite una gestión eficiente y segura de los datos. Asimismo, se mantiene una comunicación constante con los solicitantes para informarles sobre el estado de sus trámites, los requerimientos adicionales y los tiempos estimados de respuesta.

Este acompañamiento cercano no solo mejoró la experiencia del usuario, sino que también contribuyó a fortalecer la confianza en el fondo y su operatividad. Desde diciembre de 2024, con el apoyo del Fondo de la vivienda contribuyó a adelantar los procesos, en totalice 150 expedientes, agilizando así los otros pasos para que los servidores adquirieran el crédito, tranquilizando a quienes llevaban 2 meses esperando respuestas sobre su adjudicación.

4.5 Promoción del cumplimiento voluntario de compromisos financieros

Una de las acciones desarrolladas durante el proceso de práctica tuvo lugar en el marco de la promoción del cumplimiento voluntario de compromisos financieros del Fondo de la Vivienda, orientada a promover la sostenibilidad financiera de este mecanismo de apoyo a los servidores públicos. En este sentido, se implementó una estrategia de acompañamiento orientada a facilitar la recuperación de los recursos otorgados mediante créditos, desde una lógica de corresponsabilidad y compromiso ético con el uso adecuado de los fondos públicos.

Más que una acción de carácter contable, esta iniciativa se enmarca en un enfoque socio institucional que reconoce a los servidores públicos no solo como beneficiarios, sino como actores corresponsables en la gestión eficiente y solidaria de los recursos. La recuperación de los aportes se plantea como condición necesaria para garantizar la permanencia y accesibilidad del fondo a otros funcionarios que requieren apoyo para mejorar sus condiciones habitacionales.

El proceso inició con la revisión y análisis de la información administrativa contenida en las bases de datos del sistema institucional, con el fin de identificar a los beneficiarios que presentaban retrasos en el cumplimiento de sus compromisos. A partir de este análisis, se clasificaron los casos según la antigüedad del incumplimiento y el monto pendiente, lo que permitió definir criterios de priorización y diseñar rutas de seguimiento diferenciadas.

El acompañamiento a los funcionarios se realizó mediante contactos directos, respetuosos y empáticos, utilizando diversos canales de comunicación como llamadas telefónicas, correos electrónicos y notificaciones institucionales. Cada acercamiento tuvo como objetivo principal orientar claramente la situación actual del crédito, informar sobre los mecanismos disponibles para regularizar su situación y generar un espacio de diálogo que favoreciera acuerdos viables según la capacidad económica de cada servidor.

Uno de los aspectos más relevantes de esta estrategia fue la posibilidad de proponer alternativas flexibles de normalización de los pagos, respetando las condiciones particulares de cada caso. Esta metodología permitió disminuir progresivamente los niveles de incumplimiento sin recurrir a medidas externas o sancionatorias, priorizando la construcción de soluciones conjuntas desde el reconocimiento mutuo de responsabilidades.

Con el fin de garantizar el seguimiento sistemático de las gestiones realizadas, se diseñó una matriz de registro en Excel que permite documentar cada interacción, registrar la respuesta de los funcionarios, y realizar un monitoreo continuo de los compromisos adquiridos. Este instrumento ha sido clave para generar reportes periódicos que facilitan la toma de decisiones por parte del equipo directivo del Fondo de la Vivienda y evidencian el impacto de la estrategia implementada.

Cabe destacar que esta iniciativa surgió ante la necesidad de mejorar el control institucional sobre los procesos de recuperación de aportes, dado que antes los administraba un tercero externo a la Gobernación, lo que dificultaba el seguimiento adecuado. La propuesta de intervención permitió fortalecer los mecanismos internos de control y gestión, a la vez que consolidó una práctica coherente con los principios del Trabajo Social organizacional, al articular lo administrativo con lo humano y lo ético.

4.6 Fondo de Calamidad Domestica

Otro eje de intervención relevante es la participación en el Fondo de Préstamos de Calamidad Doméstica, creado por la Ordenanza 30 de 1994 será coordinado por el Director de Desarrollo Humano de la Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional o quien haga sus veces, y tendrá como objetivo principal, propiciar la solución de calamidades de los empleados públicos y los pensionados por invalidez o vejez, cuando esta pensión le sea pagada directamente por el Departamento de Antioquia, o la administradora de pensiones correspondiente, en su valor total, o en cuota parte equivalente por lo menos a diez (10) años al servicio del Departamento de Antioquia

Tendrán derecho a los beneficios del fondo, los empleados públicos Departamentales, incluidos los empleados de la Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de

Antioquia y de la Asamblea Departamental de Antioquia, que tengan por lo menos doce (12) meses de servicio continuo, que pertenezcan a los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial y los jubilados y pensionados del Nivel Central del Departamento de Antioquia, y los sustitutos de estos, los cuales deberán adquirir una póliza individual, para garantizar el crédito, cuyo beneficiario será el Departamento de Antioquia. Parágrafo: se excluyen los empleados públicos de las entidades descentralizadas con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, los docentes, los jubilados docentes, y los sustitutos de los pensionados y jubilados, los empleados públicos de la Contraloría General de Antioquia y los trabajadores oficiales del Departamento. (Colombia. Asamblea de Antioquia, 2016, p. 2).

Para que un empleado público o pensionado por invalidez o vejez, tenga derecho a los beneficios previstos por esta Ordenanza, debe cumplir con los siguientes requisitos:

a. Presentar solicitud ante la Dirección de Desarrollo Humano, aportando para ello las pruebas que acrediten la calamidad doméstica, el cargo desempeñado, tiempo de vinculación, sueldo o pensión devengada y la calidad de pensionado, según se trate de empleados públicos o pensionados por invalidez o vejez.

b. Certificado de la Tesorería General del Departamento u oficina pagadora sobre las retenciones que afectan su sueldo o mesada pensional.

c. Paz y Salvo del Fondo de préstamos por Calamidades Domésticas, expedido por la División de Contabilidad de la secretaria de Hacienda.

Parágrafo 1. Con base en los documentos aportados, El Comité de Evaluación del Fondo de Calamidad Doméstica, realizará la confrontación respectiva y elaborará un informe que deberá ser refrendado por el director de Desarrollo Humano de la Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional.

Parágrafo 2. Cumplido lo anterior, se elaborará la cuenta respectiva y se legalizará todo ello en un plazo igual o inferior a dos (2) días hábiles contados a partir de la aprobación del préstamo. (Colombia. Asamblea de Antioquia, 2016, p. 4).

En este contexto, la labor realizada incluye la orientación a los funcionarios sobre los requisitos, condiciones y procedimientos necesarios para acceder al beneficio. Se brindó información precisa y actualizada acerca de los documentos requeridos, los tiempos de respuesta y las etapas del proceso, garantizando así que cada postulante pueda presentar una solicitud completa y dentro de los términos establecidos. Además, se acompaña a los solicitantes en la recolección de la documentación y se realiza una revisión previa que permite anticipar posibles errores u omisiones, agilizando el trámite y evitando demoras innecesarias.

La articulación con las instancias evaluadoras del fondo es otro componente clave, ya que se facilita la comunicación entre los solicitantes y los responsables de emitir los conceptos técnicos y financieros. Esta labor de intermediación contribuye a que las decisiones sean tomadas con base en criterios de equidad, objetividad y oportunidad. Se verifica constantemente el cumplimiento de los procedimientos establecidos, lo que fortalece la transparencia institucional y la confianza de los funcionarios en el proceso.

Uno de los logros más significativos estuvo relacionado con la atención y acompañamiento brindado a los funcionarios que acudieron al Fondo de Calamidad en búsqueda de apoyo ante situaciones imprevistas que afectaban su bienestar personal y/o familiar. En total, se prestó orientación integral a cinco funcionarios que solicitaron acceder a este beneficio institucional.

La orientación brindada se fundamentó en un acompañamiento constante y personalizado a cada solicitante, para facilitar el cumplimiento oportuno de los requisitos establecidos por el Fondo. Esta labor incluyó la recepción, verificación y organización de la documentación requerida, asegurando que estuviera actualizada y en concordancia con los lineamientos definidos para la aprobación del préstamo por calamidad. Al optimizar este proceso y garantizar una asesoría clara y efectiva, se logró reducir los tiempos de espera y agilizar la evaluación de cada caso.

Gracias a esta gestión, los cinco funcionarios que presentaron su solicitud obtuvieron una respuesta positiva por parte del comité encargado, recibiendo finalmente la aprobación del préstamo solicitado. Este resultado representa una respuesta oportuna a una necesidad urgente de la administración y evidencia el impacto positivo de una intervención profesional basada en el compromiso, la claridad de los procedimientos y la orientación al servicio.

4.7 Comité de Convivencia Laboral

La Resolución emitida por la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional del Departamento de Antioquia tiene como objetivo fundamental establecer el procedimiento mediante el cual se eligen los representantes de los empleados públicos que conformarán el Comité de Convivencia Laboral de la entidad. Esta acción se enmarca en una estrategia institucional orientada a fortalecer el bienestar laboral, prevenir el acoso y otras formas de violencia en el entorno de trabajo, y garantizar un clima organizacional armónico y saludable.

Dicha Resolución responde a lo dispuesto por la normativa nacional, en particular a lo señalado en la Resolución 2646 de 2008 del entonces Ministerio de la Protección Social, y las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 expedidas por el Ministerio de Trabajo. Estas disposiciones reglamentan la prevención, detección e intervención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral, así como la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral en entidades públicas y privadas del país. En este sentido, la resolución busca dar cumplimiento al mandato legal de crear un mecanismo institucional confidencial, conciliatorio y efectivo que contribuya a la prevención de conductas de acoso laboral y al mejoramiento continuo de las relaciones interpersonales en los espacios de trabajo.

El procedimiento adoptado en La Resolución emitida por la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional del Departamento de Antioquia tiene como objetivo fundamental establecer el procedimiento mediante el cual se eligen los representantes de los empleados públicos que conformarán el Comité de Convivencia Laboral de la entidad. Esta acción se enmarca en una estrategia institucional orientada a fortalecer el bienestar laboral, prevenir el acoso y otras formas de violencia en el entorno de trabajo, y garantizar un clima organizacional armónico y saludable.

Dicha Resolución responde a lo dispuesto por la normativa nacional, en particular a lo señalado en la Resolución 2646 de 2008 del entonces Ministerio de la Protección Social, y las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 expedidas por el Ministerio de Trabajo. Estas disposiciones reglamentan la prevención, detección e intervención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral, así como la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral en entidades públicas y privadas del país. En este sentido, la resolución busca dar cumplimiento al mandato legal de crear un mecanismo institucional confidencial, conciliatorio y efectivo que contribuya a la

prevención de conductas de acoso laboral y al mejoramiento continuo de las relaciones interpersonales en los espacios de trabajo.

El procedimiento adoptado en la resolución especifica con claridad el proceso electoral para la selección de los dos representantes principales y sus respectivos suplentes por parte de los empleados públicos. Este proceso se realizará mediante votación secreta y electrónica, garantizando así la transparencia, la participación democrática y la legitimidad de los representantes electos. Además, se establecen los criterios de elegibilidad, los mecanismos de inscripción, el rol de las distintas dependencias que deben acompañar el proceso electoral, y los protocolos en caso de empates o vacancias absolutas.

Más allá de la simple formalización de un proceso electoral, el objetivo de esta resolución se relaciona profundamente con el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en tanto que reconoce el papel central que cumplen los comités de convivencia laboral en la promoción de entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencia. La elección adecuada y legítima de los miembros de este comité es una condición esencial para garantizar el cumplimiento de sus funciones, entre las que destacan la recepción de quejas relacionadas con situaciones de acoso laboral, el análisis y gestión de conflictos laborales, la promoción de relaciones laborales saludables y el acompañamiento institucional para resolver diferencias.

El acompañamiento al comité de convivencia laboral pretende prevenir y atender situaciones que afecten el ambiente laboral, como conflictos interpersonales, casos de acoso laboral o prácticas discriminatorias. Estos comités representan un espacio clave para el fortalecimiento del bienestar psicosocial de los funcionarios y la consolidación de una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la inclusión y la cooperación.

En las funciones durante la práctica, se realizó un acompañamiento activo y comprometido a las sesiones del Comité de Convivencia Laboral, para fomentar la resolución pacífica de los conflictos y contribuir a la construcción de un ambiente organizacional saludable. En este marco, entre febrero y junio, se participó en dieciséis (16) espacios de escucha, clave para la expresión de situaciones de conflicto interpersonal al interior del trabajo.

En cada sesión, además de acompañar desde la perspectiva psicosocial, se responsabilizó de redactar las respectivas actas de escucha. Estos documentos constituyen un insumo fundamental para dejar constancia de los hechos narrados por las partes, así como de las observaciones y

compromisos establecidos durante el diálogo. La redacción de las actas se realizó con rigurosidad, garantizando la confidencialidad, la fidelidad en la transcripción y la utilización de un lenguaje técnico y respetuoso.

Cabe resaltar que, de las situaciones abordadas, seis (6) parejas de funcionarios lograron alcanzar acuerdos conciliatorios, gracias a la mediación facilitada en dichos espacios. Estos acuerdos no solo permitieron dar respuesta a las inconformidades presentadas, sino que también promovieron la reparación de relaciones laborales deterioradas, facilitando la reconstrucción de la confianza entre compañeros y mejorando la dinámica colaborativa en el entorno de trabajo.

Estos resultados reflejan la importancia de contar con espacios institucionalizados que prioricen el diálogo, la escucha activa y la gestión pacífica de conflictos. Se evidencia el impacto positivo del trabajo interdisciplinario y del acompañamiento desde Trabajo Social, en documentación y sistematización, y en el fortalecimiento de la cultura organizacional basada en el respeto, la empatía y la sana convivencia. La resolución especifica con claridad el proceso electoral para la selección de los dos representantes principales y sus respectivos suplentes por parte de los empleados públicos. Este proceso se realizará mediante votación secreta y electrónica, garantizando así la transparencia, la participación democrática y la legitimidad de los representantes electos. Además, se establecen los criterios de elegibilidad, los mecanismos de inscripción, el rol de las distintas dependencias que deben acompañar el proceso.

Más allá de la simple formalización de un proceso electoral, el objetivo de esta resolución se relaciona profundamente con el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en tanto que reconoce el papel central que cumplen los comités de convivencia laboral en la promoción de entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencia. La elección adecuada y legítima de los miembros de este comité es una condición esencial para garantizar el cumplimiento de sus funciones, entre las que destacan la recepción de quejas relacionadas con situaciones de acoso laboral, el análisis y gestión de conflictos laborales, la promoción de relaciones laborales saludables y el acompañamiento institucional para resolver diferencias.

El acompañamiento al comité de convivencia laboral pretende prevenir y atender situaciones que afecten el ambiente laboral, como conflictos interpersonales, casos de acoso laboral o prácticas discriminatorias. Estos comités representan un espacio clave para el fortalecimiento del

bienestar psicosocial de los funcionarios y la consolidación de una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la inclusión y la cooperación.

En las funciones durante la práctica, se realizó un acompañamiento activo y comprometido a las sesiones del Comité de Convivencia Laboral, para fomentar la resolución pacífica de los conflictos y contribuir a la construcción de un ambiente organizacional saludable. En este marco, entre febrero y junio, se participó en dieciséis (16) espacios de escucha, clave para la expresión de situaciones de conflicto interpersonal al interior del trabajo.

En cada sesión, además de acompañar desde la perspectiva psicosocial, se responsabilizó de redactar las respectivas actas de escucha. Estos documentos constituyen un insumo fundamental para dejar constancia de los hechos narrados por las partes, así como de las observaciones y compromisos establecidos durante el diálogo. La redacción de las actas se realizó con rigurosidad, garantizando la confidencialidad, la fidelidad en la transcripción y la utilización de un lenguaje técnico y respetuoso.

Cabe resaltar que, de las situaciones abordadas, seis (6) parejas de funcionarios lograron alcanzar acuerdos conciliatorios, gracias a la mediación facilitada en dichos espacios. Estos acuerdos no solo permitieron dar respuesta a las inconformidades presentadas, sino que también promovieron la reparación de relaciones laborales deterioradas, facilitando la reconstrucción de la confianza entre compañeros y mejorando la dinámica colaborativa en el entorno de trabajo.

Estos resultados reflejan la importancia de contar con espacios institucionalizados que prioricen el diálogo, la escucha activa y la gestión pacífica de conflictos. Se evidencia el impacto positivo del trabajo interdisciplinario y del acompañamiento desde Trabajo Social, en documentación y sistematización, y en el fortalecimiento de la cultura organizacional basada en el respeto, la empatía y la sana convivencia.

Conclusiones

La práctica profesional desarrollada en la Dirección de Desarrollo del Talento Humano de la Gobernación de Antioquia permitió visibilizar el papel del Trabajo Social organizacional como un recurso valioso para el análisis, acompañamiento e intervención en contextos institucionales. La participación en programas como el Fondo Educativo ICETEX, Tiempo Libre, Fondo de la Vivienda y la Caracterización Sociodemográfica evidenció la importancia de aportar perspectivas integrales que trasciendan lo operativo y contribuyan a la gestión de iniciativas orientadas al bienestar de los servidores públicos.

Se identifican avances relevantes en la implementación de programas del Plan de Incentivos y Bienestar Laboral 2025, al tiempo que se reconocen retos asociados a su consolidación. En el Fondo Educativo, por ejemplo, se observa la posibilidad de ampliar el acceso al beneficio a un grupo significativo de servidores que cumplen con los requisitos. De manera similar, la caracterización sociodemográfica muestra que una proporción considerable de funcionarios manifiesta no contar con vivienda propia, lo cual plantea oportunidades para fortalecer la participación en las convocatorias y adjudicaciones del Fondo de la Vivienda.

Asimismo, la caracterización sociodemográfica se confirma como un insumo estratégico para la toma de decisiones institucionales, siempre que se garantice rigurosidad metodológica, claridad en los instrumentos y análisis consistente de la información. En este proceso, el Trabajo Social aportó una perspectiva integral y situada que enriqueció la interpretación de los resultados y permitió formular recomendaciones para el fortalecimiento de las estrategias de intervención.

La vinculación al Fondo de la Vivienda representó un escenario propicio para contribuir al diseño y ajuste de metodologías orientadas a una gestión más cercana y eficiente de los programas institucionales. Esta experiencia hizo posible acompañar la promoción del acceso a beneficios, mediante acciones de información, orientación y sensibilización que fortalecieron el vínculo entre la entidad y sus servidores.

Desde el enfoque del Trabajo Social, la práctica se orientó tanto a la comprensión de las dinámicas institucionales que inciden en la gestión de programas de bienestar, como a la identificación de necesidades, barreras y potencialidades en el acceso de los funcionarios. De esta manera, la intervención adquirió un carácter pedagógico y participativo, con miras a favorecer procesos de inclusión y de construcción colectiva de conocimiento.

En suma, la práctica profesional permitió evidenciar que el Trabajo Social en el ámbito organizacional puede aportar significativamente a la gestión del talento humano en el sector público, favoreciendo la generación de entornos laborales más inclusivos, sostenibles y orientados al bienestar de los servidores.

Referencias

Cifuentes, R. M. (2014). Construcción disciplinar en trabajo social, Universidad de La Salle*. *Ciencia Unisalle*, 51–80. <https://acortar.link/HL8tup>

Colombia. Asamblea de Antioquia. (2024). *Ordenanza 23 del 20 de agosto de 2024*. Asamblea de Antioquia. <https://acortar.link/eoH14Q>

Colombia. Asamblea de Antioquia. (2016). *Ordenanza 45 del 15 de diciembre de 2016: Fondo de préstamos para calamidad doméstica*. Asamblea de Antioquia. <https://n9.cl/hss9l>

Colombia. Gobernación de Antioquia. (2015) *Decreto 1072 de 2015: Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Gobernación de Antioquia. <https://n9.cl/ekng3>

Colombia. Gobernación de Antioquia. (2023). *Resolución S 2023060345852 de 2023: Por la cual se adopta el procedimiento para elección de los representantes de los Empleados Públicos al Comité de Convivencia Laboral y se convoca a jornada electoral*. Gobernación de Antioquia. <https://n9.cl/e7fi1>

Colombia. Gobernación de Antioquia. (2024). *Reglamento operativo Fondo educativo*. Gobernación de Antioquia.

Colombia. Gobernación de Antioquia. (2025). *Decreto 2025070000882 de 2025: Por el cual se adopta el programa denominado Aprovechamiento del Tiempo Libre para los servidores públicos del Departamento de Antioquia y sus familias y se establecen sus lineamientos*. Gobernación de Antioquia.

Colombia. Gobernación de Antioquia. (2025). *Plan de incentivos y bienestar 2025*. Gobernación de Antioquia.

Colombia. Presidencia de la República. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Presidencia de la República. <https://n9.cl/s1ggm>

Colombia. Ministerio de Trabajo. (2019). *Resolución 0312 de 2019: De por la cual se define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*. Min Trabajo. <https://n9.cl/c3n8w>

Colombia. Consejo de Estado. (s/f). *Servidor público o funcionarios públicos: Definición*. <https://n9.cl/5jev3>

Función Pública. (2025). Gov.co. <https://n9.cl/g4k55x>

Gobernación de Antioquia. (2025). *Entes de Control*. Gobernación de Antioquia. <https://n9.cl/4z7wm8>

Gobernación de Antioquia. (2025). *Misión y Visión*. Gobernación de Antioquia. <https://n9.cl/fcitg>

Gobernación de Antioquia. (2025). *Secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional*. Gobernación de Antioquia. <https://n9.cl/185smu>