Asignatura

Práctica profesional

Nombre del tema

Práctica profesional

Presenta

Erika Liliana López Valencia

Docente

Gloria Montoya Cuervo

Colombia, Copacabana Antioquia. 09/Marzo/2020

INTRODUCCION

La práctica profesional es para el estudiante una oportunidad única para adentrarse en el quehacer laboral, y poner en práctica lo aprendido en la academia y adquirir un nivel de experiencia que le permita conocer mejor sus propias habilidades y capacidades. Este es el primer paso para que el estudiante ingrese al campo laboral y pueda poner en práctica todo lo aprendido desde la academia, fortaleciendo los conocimientos académicos y todo lo que nos brinda la academia.

De acuerdo con lo anterior, en este trabajo se dará la posibilidad de situar al trabajador social dentro de una compañía y conocer el alcance de su labor dentro de una estructura organizacional, implementando y desarrollando programas diseñados para el bienestar laboral que apunten a la preservación del clima organizacional, la comunicación asertiva y el liderazgo.

CONTEXTUALIZACION

VIREL S.A.S es una empresa con 30 años en el mercado y se dedica a la fabricación de máquinas y repuestos para envasado, su sede principal se encuentra ubicada en el kilómetro 17 autopista norte, vereda Ancón (Copacabana), fundada en 1990 con tecnología 100% Colombiana.

Las máquinas son fiables y duraderas, ya que se utilizan materiales y componentes de primera calidad para la elaboración, contamos con tecnología de vanguardia.

También ofrecen servicio especializado de asesoría y soporte técnico, no sólo para resolver los inconvenientes que se puedan presentar, sino también para hacerle un mantenimiento preventivo a las máquinas.

La empresa VIREL S.A.S Cuenta con una población de 24 personas en su sede, y su sector de negocio es el de la manufactura, sus procesos son certificados bajo la norma ISO 9001 y dentro de

su estructura por procesos se encontramos la gestión estratégica donde se definen los lineamientos estratégicos para saber el camino o el horizonte de la organización, entre ellos se encontramos:

VALORES: se han destacado por el respeto a los demás, la escucha por sus clientes y empleados, la disponibilidad que siempre se debe tener tanto para los clientes internos como los externos, la amabilidad y enseñar son parte fundamental de la empresa, su fundador considera que el respeto, la honestidad y el amor que tienes tienen por su profesión o negocio es lo que les han dado el éxito del que gozan el día de hoy.

Escuchar al otro con respeto y disponer tiempo para esto se fundamenta en la comunicación necesaria para poder transmitir ya sea un cliente o compañero de trabajo las ideas, pensamientos o sentimientos de la forma correcta que genere una empatía y disposición para solucionar cualquier situación.

MANEJAR LAS EMOCIONES: asumir errores y asumir la emoción se recomienda desde que el empleado forma parte de esta compañía para enseñar a mantener un ambiente laboral y un equipo adecuado de trabajo, evitando suponer y preguntando siempre que es lo que se puede hacer, buscando siempre con esto tener una solución efectiva a los diferentes procesos, dentro y fuera de la compañía.

Dentro de la gestión estratégica encontramos también que la empresa VIREL S.A.S destaca su Misión, Visión y política apuntando a unos objetivos específicos para el logro de la productividad y competitividad.

MISION

VIREL S.A.S fabricar maquinaria y sus repuestos para la industria embotelladora. Satisfacemos las necesidades de nuestros clientes, ofreciendo equipos de excelente calidad que contribuyan al mejoramiento de sus productos y eficiencia de sus procesos.

VISION

Para el año 2025 VIREL será una empresa líder en el diseño y fabricación de equipos para la industria embotelladora en Colombia y países vecinos apoyados en un crecimiento continuo a través del trabajo arduo, manteniendo la alta calidad de nuestros productos y servicios, generando confianza y satisfacción de nuestros clientes y colaboradores.

POLITICA

VIREL S.A.S. se compromete con la satisfacción de las necesidades de sus clientes, mediante la gestión adecuada y eficiente de los procesos, el cumplimiento de los acuerdos contractuales y requerimientos legales aplicables. Cuenta con personal competente para el desarrollo de sus labores. Mantiene una cultura y el compromiso de mejora continua, dispone de los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

- Mejorar la eficiencia y productividad en el quehacer permanente de la organización.
- Mejorar la posición competitiva de la empresa.
- Promover el desarrollo personal y profesional de los empleados, su motivación y adhesión hacia los fines organizacionales.

VIREL S.A.S se ha convertido en una empresa competitiva, capaz de ofrecer maquinas con tecnología de vanguardia, con una atención personalizada y con capital humano capacitado para la elaboración de planos, repuestos y fabricación de máquinas para envasado de todo tipo de líquidos, para el sector alimentos, farmacéuticos, entre otros. Convirtiéndose en una de las más calificadas con su equipo humano y poder realizar ventas a nivel nacional e internacional.

En la actualidad la mayoría de las empresas colombianas ofrecen a sus empleados contratos por obra labor, contratos a término fijo, o su contratación es por empresas temporales, VIREL S.A.S ofrece a sus empleados estabilidad laboral mediante una contratación directa con la compañía y un contrato a término indefinido creando en los empleados una seguridad y compromiso de la compañía para con ellos y que puedan entregar al empleador toda su capacidad laboral.

El área de gestión humana se convierte para este empleador en su aliada para cuidar de su capital humano y que desde el bienestar se trabaje por cada uno de sus empleados, creando un impacto social que trascienda a sus hogares, familias y el entorno en que el empleado conviva, es por eso que el trabajador social cubre en esta compañía el proceso de bienestar, creado por la importancia de sus dirigentes y en cumplimiento con la normatividad actual colombiana, generando una cultura de respeto, amor y cuidado propio y del otro.

De acuerdo a todo lo mencionado anteriormente es que, desde el área de gestión humana, el trabajador social en la empresa VIREL S.A.S se encarga de evaluar la situación intralaboral y extralaboral, situaciones que pueden perjudicar en el desarrollo de las actividades de los empleados y pudiendo colocar en peligro la rentabilidad y el crecimiento de la compañía. En este orden de ideas el trabajador social se convierte en el puente entre la sociedad, los empleados y el empleador para lograr un ambiente propicio para el crecimiento de cada uno de los integrantes de esta familia VIREL S.A.S.

Dentro de sus valores podemos encontrar:

- **Compromiso:** Se requiere el involucramiento en cada una de las iniciativas que se emprenden mos, haciendo de la responsabilidad un concepto básico para lograr que las cosas sucedan de acuerdo con lo previsto.

- **Honestidad y Ética (personas felices):** Somos consecuentes en nuestras acciones, cumplimos nuestras promesas y actuamos con honestidad, respeto justicia y ética en cada oportunidad y escenario.

- **Desarrollo y Capital Humano:** Se sustenta la gestión en la formación de equipos de trabajo comprometidos y de alto desempeño, razón por cual desarrollamos de forma sistemática sus competencias laborales.

- **Trabajo en Equipo:** Se fundamenta como la base de objetivos y metas organizacionales compartidas. Hacer que el trabajo en equipo sea la forma de operar para lograr los resultados planificados.

- **Respeto:** Respetar y apreciar los colaboradores, sus opiniones y su trabajo, honramos y valoramos las personas y la empresa. (Trato humano, digno y justo). Se promueven internamente las normas de urbanidad y el respeto entre compañeros.

- **Seguridad, salud ocupacional, calidad y medio ambiente:** Gestionar la seguridad y la salud ocupacional de los empleados, la calidad en cada tarea encomendada y la protección del medio ambiente.

- **Liderazgo:** Se practica el ejercicio del liderazgo en todos los niveles de la organización, proporcionando foco y dirección a los equipos de trabajo. Buscar que el liderazgo movilice a la organización hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos y cambios del entorno.

- **Rentabilidad y crecimiento sustentable:** Realizar todas las operaciones bajo el imperativo de la rentabilidad y crecimiento sustentable, basando la gestión en el alto desempeño de un talento humano con alto sentido de pertenencia y el compromiso con los intereses de los accionistas, clientes y colaboradores.

DIAGNOSTICO

Se toma como base y referencia para este proyecto el resultado de la batería de riesgo psicosocial realizado por COMFAMA en el mes de julio del año 2019 a la empresa VIREL S.A.S. con el que se da cumplimiento a la normatividad vigente y conocer los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y el estrés, con los cuestionarios y marco conceptual de la batería de evaluación del Mintrabajo definida para este propósito, y así establecer un plan de mejora continua sobre las características del liderazgo, las relaciones sociales, el control, las demandas y recompensas del trabajo e identificar los efectos negativos en la salud de las personas o en las condiciones del trabajo, en el marco de un Programa de Vigilancia Epidemiológica y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

En la actualidad los ambientes externos obligan a las organizaciones a ser cada vez más competitivos, por ello es imprescindible implantar medidas que les permitan brindar un mejor servicio o producto y contar con un equipo calificado y cualificado para ello, es por esto que se convierte en suma importancia que las empresas se preocupen en las relaciones de sus colaboradores, pues el éxito de estas relaciones se ve reflejado en los clientes externos y la sociedad

en conjunto. En este orden de ideas se puede decir que es importante evaluar y realizar un diagnóstico de las relaciones dentro de la organización y con esto desarrollar planes que apunten a la mejora de ellas, generando un ambiente tranquilo, cálido y satisfactorio para desempeñar la labor que cada uno cumple dentro de ella.

Realizar el diagnostico organizacional permitirá a la organización conocer cuáles son las dimensiones reales que se deberán tomar en cuenta para realizar el plan de mejoras, para ello la empresa realizara la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, la cual permitirá evaluar e intervenir los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y el estrés, con los cuestionarios y marco conceptual de la batería de evaluación del Mintrabajo definida para este propósito, y así establecer un plan de mejora continua sobre las características del liderazgo, las relaciones sociales, el control, las demandas y recompensas del trabajo e identificar los efectos negativos en la salud de las personas o en las condiciones del trabajo, en el marco de un Programa de Vigilancia Epidemiológica y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Las empresas están integradas por personas que marcan el ambiente laboral, estos pueden ser modificados por factores internos o externos que influyen directamente en el desarrollo de su trabajo afectando la productividad y satisfacción laboral.

El clima organizacional es importante tanto en la estructura como en el funcionamiento de una institución, empresa o compañía ya que cada una de ellas tienen diferentes características y estructuras que las varían entre sí, están conformadas por el medio ambiente, humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, e influye en la satisfacción y por ende en la productividad de la empresa, tiene directa relación con el saber hacer del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar, relacionarse e interactuar en la empresa, con las maquinas

que utiliza y la propia actividad que realiza día a día en busca de la mejora personal y de la organización donde el sujeto se desempeña diariamente ya que de no ser así la productividad, eficiencia y calidad serán deficientes.

Para esto es necesario tener un clima idóneo de trabajo donde los colaboradores adquieran un compromiso de pertenencia hacia la organización.

El diagnostico organizacional es un proceso planificado y necesario para conocer la situación de la empresa, evaluar, analizar e iniciar un procedimiento que permita el cambio y desarrollo de la organización.

Segun Brunet, (1987) menciona que el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima. Así se vuelve importante para un administrador el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización por tres razones:

- Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.
- Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir.

Dentro de los factores a tener presentes en este trabajo están los factores psicosociales que son aquellos que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud de las personas, estos los conforman

Condiciones intralaborales, ccondiciones extralaborales o externos a la empresa, condiciones individuales o características personales.

FACTORES PSICOSOCIALES

La evaluación de los factores psicosociales y sus efectos cubre un total del 100**%** de la empresa **VIREL.** Compuesta de 24 personas como población objetivo en el momento de la aplicación.

Este informe contiene el análisis de las 21 personas que contestaron los cuestionarios como población muestra para la realización del diagnóstico, identificación y evaluación de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales y el estrés mediante la aplicación de los instrumentos del Ministerio de Protección Social (BATERIA DE

RIESGO PSICOSOCIAL)

OBJETIVO

Evaluar e intervenir los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y el estrés, con los cuestionarios y marco conceptual de la batería de evaluación del Mintrabajo definida para este propósito, y así establecer un plan de mejora continua sobre las características del liderazgo, las relaciones sociales, el control, las demandas y recompensas del trabajo e identificar los efectos negativos en la salud de las personas o en las condiciones del trabajo, en el marco de un Programa de Vigilancia Epidemiológica y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

POBLACION OBJETO El total de Personas evaluadas: 21 Distribuidas en dos áreas de trabajo: Área 1: ADMINISTRATIVA (Forma A= 4 con 1 Jefes Forma B= 1) evaluados (5) Área 2: OPERATIVA(Forma A=3 con 1 Jefe Forma B= 13) evaluados (16) Forma A 7 personas (33%) (Cargos Jefatura - tiene personal a cargo- Profesional, analista, técnico especializado) Forma B

14 personas (67%) (Cargos Asistente administrativo, auxiliar, asistente técnico-Operador, operario, ayudante, servicios generales) TIPO DE CARGO % TIPO DE CARGO Asistente administrativo, 7 Jefatura - tiene personal 2 Operador, operario, ayuda 8 Profesional, analista, té 4.

CONFIGURACION DEL OBJETO DE INTERVENCION:

Identificar el objeto de intervención permite una mirada más amplia para las diferentes alternativas de acción dentro de la organización, por este motivo es necesario tener claro el concepto del objeto de intervención.

“definir el problema objeto de intervención es delimitar qué aspectos de una necesidad social son susceptibles de modificar con nuestra intervención profesional”. Concluye afirmando que “el objeto de intervención no está dado en la realidad sino que es una construcción. Su delimitación permite establecer una metodología de intervención” (PARRA).

Es así como se determina que las relaciones, el liderazgo y el trabajo en equipo se convierten en un punto débil dentro de las organizaciones, ya que son sujetos quienes intervienen en las diferentes áreas de la organización, cada uno distintas personalidades que son determinantes en la forma positiva o negativa para la convivencia en el lugar de trabajo.

Por lo anterior en la empresa VIREL S.A.S se ha identificado la necesidad de realizar un plan de formación y capacitación a todo el personal de la compañía en temas que refuercen y apoyen a la gestión estratégica de la gerencia para el cumplimiento de los objetivos de calidad de la organización. Para la intervención de estos aspectos se realizaran actividades de formación experienciales, capacitaciones y talleres que apunten al enriquecimiento personal y

de grupo dentro y fuera de la organización, utilizando la metodología de actividades educativas y un método de talleres, foros, capacitaciones, entre otros.

Análisis crítico del objeto de intervención:

En el siglo XIX trabajo social se concibe desde las ciencias sociales, como un método asistencial empírico, que a través de la praxis, se transformó en un método científico y los aportes teóricos de las ciencias sociales. Estos cambios convierten el trabajo social en dueños de un proceso educativo y profesional para el cambio social.

los retos que se asumen en el trabajo social son llevados a cabo con las bases que se fundamentan en las investigaciones de campo en el contexto social, político, económico y religioso, y no solo en situaciones del cotidiano de los sujetos, la profesión se convirtió en un imperativo para poder abordar las necesidades y carencias sociales del sujeto.

Antes que nada como lo sustenta (molina 2010) el trabajo social no nació con vocación de producir conocimiento, en este sentido, el trabajo social basa su conocimiento teórico en un cuerpo sistemático del conocimiento desde las ciencias sociales alejándose como disciplina y afirmándose como profesión, en la investigación y evaluación de la práctica, es decir; la profesión recurre a teorías acerca del desarrollo y comportamientos humanos, así de los sistemas sociales, para analizar las situaciones complejas y facilitarlos cambios personales, organizativos, sociales y culturales.

Así mismo, el trabajador social se ocupa de planificar, proyectar, aplicar, evaluar y modificar los servicios y políticas sociales que se encuentran a disposición de los grupos y las comunidades. Actúan en los sectores funcionales, utilizando diversos enfoques metodológicos, trabajan en un amplio marco de ámbitos organizativos, y proporcionan recursos, herramientas y prestaciones a

diversos grupos y comunidades de la población, que se encuentran orgánicamente articulados a las transformaciones y determinaciones que conforman el estado y la política social

De otro lado en la intervención de trabajo social se establecen diversos procesos de conocimiento que sustentan la relación sujeto- objeto y sujeto-sujeto: es necesaria la reflexión sobre cómo, donde, por qué, y para que se conoce (Molina, 2010) En este sentido el trabajo social se orienta atreves de una ética profesional, que valida las relaciones sociales y el desempeño de las actividades que llevan implícitos valores personales y laborales que caracterizan el rol de acuerdo a la cultura donde se desarrolle la intervención.

Es por ello que desde el campo organizacional se orienta hacia el bienestar de los trabajadores queriendo lograr un clima laboral optimo, teniendo en cuenta su vida y su entorno, logrando así un desarrollo humano, al igual que se genera una cultura y reconocimiento de la familia para la labor que el miembro de la familia realiza en ella.

Las empresas anteriormente centraban su esfuerzo en el cuidado de los presupuestos de la organización y no importaba el despido de los trabajadores, esto sin tener en cuenta el impacto negativo que se generaba en el trabajador y sus familias, incrementando de esta forma los problemas sociales derivados de estas decisiones. En la actualidad se comienza a construir la importancia del ser y del hacer, formándose en una estrategia para el rendimiento y la productividad.

Para el trabajo social es importante la implementación de un cambio social duradero en las organizaciones y empresas Es decir, en un objetivo central de la profesión mediante distintas teorías de las ciencias sociales y metodologías propias, entre otras muchas definiciones, podemos decir,

que la profesión de trabajo social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar.

Fundamentación de la propuesta de intervención

Los programas y proyectos en el ámbito organizacional que se desarrollan entorno a cumplir las necesidades del clima organizacional óptimo son implementados por el trabajador social en búsqueda de garantías de bienestar para el trabajador, que le apunten al crecimiento como persona y como trabajador. (Arbeláez 2005)

El cuidado de los trabajadores se convierte en una necesidad importante para las empresas, ya que se garantiza el incremento de la economía y la disminución de otros factores como enfermedades y accidentes de trabajo, la salud y seguridad en el trabajo se hace norma y el cumplimiento, de ello favorece el bienestar y cuidado de las empresas, en este sentido el trabajador social es un profesional idóneo en cuanto al cuidado de sus colaboradores y se constituye como un aspecto fundamental para el desarrollo social y humano.

La intervención del trabajador social en las empresas, se ha orientado hacia la promoción del crecimiento del personal y profesional de los trabajadores, dando como resultado el fortalecimiento de un clima laboral adecuado y un acercamiento del entorno laboral y social. Dentro de la estrategia del área podemos encontrar cambios en los términos que se utilizaban antiguamente, generando en la actualidad una forma más cordial, fresca y amigable para que los colaboradores se sientan parte del cambio y de la organización.

La supervisión, el reglamento interno y los beneficios por productividad se refieren al sistema impuesto por la administración para cumplir con los procesos dentro de las organizaciones, pero actualmente se apunta desde Gestión Humana a que no sea la figura patronista y tradicionalista que

solo emitía ordenes, disponía de un jefe para que garantizara el trabajo realizado y no existía la oportunidad de ser participe en la forma de realización de procesos, la oportunidad de brindar una oportunidad de mejora, hasta pensar en alcanzar un cargo mejor dentro de la organización, sensibilizar las organizaciones y sus equipos de trabajo es la ardua tarea del área de Gestión Humana en la actualidad demostrar cómo desde un término hacemos parte a las personas de un sistema productivo que no solo dependa de algunos, ahora bien la interacción, los acuerdos y los beneficios personalizados hacen referencia a lo que se quiere lograr en la actualidad.

Formar, desarrollar, gestionar conocimiento, gestionar cultura hace parte de la operación, del hacer de la organización para garantizar que su productividad vaya encaminada al crecimiento, al logro y convertirse en una organización sólida y competitiva en el mercado no solo por sus productos sino por la fuerza y calidad humana en el servicio y por tanto el desarrollo humano de quienes llevan las labores técnicas, administrativas, financieras, o productivas de las organizaciones.

Finalmente, el trabajo social contribuye a nuevos horizontes sobre diversos fenómenos para descubrir y comprender un problema social, comprender nuevas alternativas de articulación. Que permita guiar, orientar y sustentar la intervención y articular la producción de teoría, metodología y práctica.

Al final, se espera lograr que el área de Gestión Humana de una organización dinamice e innove creando una cultura de cambio y aprendizaje, fortalezca el trabajo colaborativo que propendiendo que cada miembro de la organización trabaje para el mismo logro, buscando un bien común con beneficios de forma igualitaria para todos los trabajadores.

Desde el trabajo social dentro de la organización se considera necesario analizar los diferentes procesos de la organización VIREL S.A.S. desde su estructura organizacional hasta el

funcionamiento de las diferentes áreas, para identificar que perspectiva tienen los empleados frente a como está estructurada la misma y si los colaboradores identifican entre ellos la jerarquía, los procesos, los perfiles y cuáles son las funciones de cada uno dentro de la organización. Es decir que identifiquen su rol dentro de la organización y como sus actividades y comportamientos influyen en el liderazgo y la comunicación con sus compañeros.

Teniendo en cuenta que la empresa VIREL S.A.S cuenta con un sistema de gestión de calidad, esto posibilita a que los empleados cuenten con procedimientos para la ejecución de sus funciones, lo cual posibilita que existan unos perfiles para cada cargo y que representa la definición de cómo cada individuo debe aportar a las tareas en las áreas y lograr así la construcción de un ambiente laboral satisfactorio para la realización de las mismas, lograr el cumplimiento de la productividad marcada por la gerencia y que se logre el trabajo en equipo.

Es por esto que desde el trabajo social se busca contribuir al desarrollo de capacitación y talleres dispuestos a la mejora continua de la comunicación asertiva, el liderazgo y el trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa VIREL S.A.S.

‘‘La empresa necesita personas que busquen solución a los problemas, utilizar su influencia personal sobre aspectos desagradables y tener control sobre las cosas que le afectan”. (Bethancourt, 2017)

Por lo tanto se hace necesario crear estrategias y métodos en la organización enfocadas en un plan de trabajo de mejora continua, incluir modelos nuevos de interacción que originen resultados positivos desde cada área y se logre una eficaz comunicación organizacional, con empleados capaces de enfrentar y solucionar situaciones cotidianas.

Metodología

Para lo anterior, para el diagnóstico se toma como referencia el resultado de la BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL.

La aplicación de estas herramientas permitió a la organización identificar y evaluar los factores psicosociales y las respuestas de estrés para determinar los niveles de riesgo, estructurar los planes de acción generales de acuerdo con las prioridades observadas, promoviendo el desarrollo y el bienestar de los trabajadores a través de un enfoque de la cultura del cuidado, trabajo en equipo, liderazgo y clima organizacional.

"Los riesgos o factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias de trabajador en variedad de aspectos" (OIT, 1986, pág. 3)

Es por este motivo que se ve la necesidad de estructurar un plan de formación y capacitación para construir espacios de convivencia entre los diferentes colaboradores de la empresa y así potenciar las relaciones, las fortalezas de cada individuo y enseñar como desde lo laboral se pueden utilizar a favor de la productividad de la compañía.

A continuación se relacionan los resultados de la evaluación de los factores psicosociales y sus efectos en la empresa VIREL S.A.S que cubre un total del 97 % de la población de la empresa Este informe contiene el análisis de 21 personas que contestaron los cuestionarios como población muestra para la realización del diagnóstico, identificación y evaluación de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales y el estrés mediante la aplicación de los instrumentos del Ministerio de Protección Social (Batería de riesgo psicosocial). De acuerdo al estudio realizado se recomendaran algunas acciones con el fin de diseñar un plan de acción encaminado a prevenir

las causas ocasionadas por los factores psicosociales relacionadas con la gestión organizacional involucrando la cultura de la empresa y los factores personales como condiciones mentales, motivación, condiciones psicológicas y habilidades cognitivas, entre otras, que pueden provocar actos inseguros que con alta posibilidad pueden resultar en accidentes de trabajo, y a largo plazo

DIAGNOSTICO INTRALABORAL/EXTRAL ABORAL/ ESTRÉS	TOTALES INTRALABORAL/EXTRALABORAL/ ESTRÉS	Formas A 7 (JEFES 2) B 14 TOTAL EVALUADOS 21 NUMERO Y % PERSONAS RIESGO BAJO - RANGO DE 0 A 19% PRIORIDAD INTERVENCION PRORROGABLE =VERDE		Formas A 7 (JEFES 2) B 14 TOTAL EVALUADOS 21 NUMERO Y % PERSONAS RIESGO MEDIO - EN EL RANGO DE 20 A 39% PRIORIDAD INTERVENCION IMPORTANTE=AMARILLA		Formas A 7 (JEFES 2) B 14 TOTAL EVALUADOS 21 NUMERO Y % PERSONAS RIESGO ALTO Y MUY ALTO - RANGO = > 40% PRIORIDAD INTERVENCION INMEDIATA=ROJO		
	TOTAL INTRALABORAL	6	29%	9	43%	6	29%	IMPORTANTE
	TOTAL EXTRALABORAL	7	33%	5	24%	9	43%	INMEDIATA
	TOTAL ESTRÉS	8	38%	3	14%	10	48%	INMEDIATA

pueden deteriorar la salud de las personas produciendo dificultades en el desempeño y en la rentabilidad de la empresa.

Se puede percibir que el dominio de Recompensa, control sobre el trabajo; se encuentran en un nivel de riesgo ALTO, caracterizándose por tener colaboradores que presentan satisfacción y motivación hacía la organización, relaciones de clima laboral adecuadas como una estructuración de la organización pertinente.

DIAGNOSTICO INTRALABORAL/EXTRALABORAL/ESTRÉS

- El riesgo Psicosocial **INTRALABORAL** total de la empresa se ubica en un nivel de **RIESGO MEDIO**, con prioridad de intervención **IMPORTANTE.**

- El riesgo Psicosocial **EXTRALABORAL** total de la empresa se ubica en un nivel de **RIESGO ALTO,** con prioridad de intervención **INMEDIATA.**

- El nivel de **ESTRÉS** total de la empresa se ubica en un nivel de **RIESGO ALTO,** con prioridad de intervención **INMEDIATA.**

DIAGNOSTICO INTRALABORAL: DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

DOMINIOS INTRALABORALES	DIMENSIONES INTRALABORALES	Formas A 7 (JEFES 2) B 14 TOTAL EVALUADOS 21 NUMERO Y % PERSONAS RIESGO BAJO - RANGO DE 0 A 19% PRIORIDAD INTERVENCION PRORROGABLE =VERDE		Formas A 7 (JEFES 2) B 14 TOTAL EVALUADOS 21 NUMERO Y % PERSONAS RIESGO MEDIO - EN EL RANGO DE 20 A 39% PRIORIDAD INTERVENCION IMPORTANTE=AMARILLA		Formas A 7 (JEFES 2) B 14 TOTAL EVALUADOS 21 NUMERO Y % PERSONAS RIESGO ALTO Y MUY ALTO - RANGO = > 40% PRIORIDAD INTERVENCION INMEDIATA=ROJO		
1. LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características liderazgo	2	10%	8	38%	11	52%	INMEDIATA
	Relaciones sociales en el trabajo	12	57%	5	24%	4	19%	PRORROGABLE
	Retroalimentación desempeño	6	29%	2	10%	13	62%	INMEDIATA
	Relación con los colaboradores (JEFES 2)	1	50%	1	50%	0	0%	PRORROGABLE
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	4	19%	8	38%	9	43%	INMEDIATA

DIAGNOSTICO INTRALABORAL: DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO POR AREAS

DIMENSIONES INTRALABORALES	Formas A 7 (JEFES 2) B 14 TOTAL EVALUADOS 21 NUMERO Y % PERSONAS RIESGO ALTO Y MUY ALTO - RANGO = > 40%			AREA ADMINISTRATIVA TOTAL PERSONAS 5 Formas A 4 (JEFES 1) B 1			AREA OPERATIVA TOTAL PERSONAS 16 Formas A 3 (JEFES 1) B 13		
Características liderazgo	1	52%	INMEDIATA	3	60%	INMEDIATA	8	50%	INMEDIATA
Relaciones sociales en el trabajo	4	19%	PRORROGABLE	0	0%	PRORROGABLE	4	25%	IMPORTANTE
Retroalimentación desempeño	13	62%	INMEDIATA	3	60%	INMEDIATA	10	63%	INMEDIATA
Relación con los colaboradores	0	0%	PRORROGABLE	0	0%	PRORROGABLE	0	0%	PRORROGABLE
DOMINIO LIDERAZGO RELACIONES SOCIALES TRABAJO	9	43%	INMEDIATA	3	60%	INMEDIATA	6	38%	IMPORTANTE

DIAGNOSTICO INTRALABORAL: DOMINIO CONTROL SOBRE EL

TRABAJO

DOMINIOS INTRALABORALES	DIMENSIONES INTRALABORALES	Formas A 7 (JEFES 2) B 14 TOTAL EVALUADOS 21 NUMERO Y % PERSONAS RIESGO BAJO - RANGO DE 0 A 19% PRIORIDAD INTERVENCION PRORROGABLE =VERDE		Formas A 7 (JEFES 2) B 14 TOTAL EVALUADOS 21 NUMERO Y % PERSONAS RIESGO MEDIO - EN EL RANGO DE 20 A 39% PRIORIDAD INTERVENCION IMPORTANTE=AMARILLA		Formas A 7 (JEFES 2) B 14 TOTAL EVALUADOS 21 NUMERO Y % PERSONAS RIESGO ALTO Y MUY ALTO - RANGO = > 40% PRIORIDAD INTERVENCION INMEDIATA=ROJO		
2.CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	4	19%	6	29%	11	52%	INMEDIATA
	Capacitación	3	14%	3	14%	15	71%	INMEDIATA
	Participación y manejo del cambio	8	38%	4	19%	9	43%	INMEDIATA
	Oportunidades para el uso y desarrollo habilidades	13	62%	6	29%	2	10%	PRORROGABLE
	Control y autonomía sobre trabajo	13	62%	7	33%	1	5%	PRORROGABLE
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	4	19%	6	29%	11	52%	INMEDIATA

DIAGNOSTICO INTRALABORAL: DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO POR AREAS

DIMENSIONES INTRALABORALES	Formas A 7 (JEFES 2) B 14 TOTAL EVALUADOS 21 NUMERO Y % PERSONAS RIESGO ALTO Y MUY ALTO - RANGO = > 40% PRIORIDAD INTERVENCION			AREA ADMINISTRATIVA TOTAL PERSONAS 5 Formas A 4 (JEFES 1) B 1			AREA OPERATIVA TOTAL PERSONAS 16 Formas A 3 (JEFES 1) B 13		
Claridad de rol	1	52%	INMEDIATA	2	40%	INMEDIATA	9	56%	INMEDIATA
Capacitación	1	71%	INMEDIATA	3	60%	INMEDIATA	12	75%	INMEDIATA
Participación y manejo del cambio	9	43%	INMEDIATA	1	20%	IMPORTANTE	8	50%	INMEDIATA
Oportunidades para el uso y dllo habilidades	2	10%	PRORROGABLE	0	0%	PRORROGABLE	2	13%	PRORROGABLE
Control y autonomía sobre Trabajo	1	5%	PRORROGABLE	0	0%	PRORROGABLE	1	6%	PRORROGABLE
DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO	11	52%	INMEDIATA	2	40%	INMEDIATA	9	56%	INMEDIATA

DIAGNOSTICO DEL ESTRES

Un conjunto de **reacciones ó respuestas de carácter psicológico, emocional y comportamental,** que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas o resolver situaciones laborales, y extralaborales ante las cuales su capacidad de afrontamiento o de solución es insuficiente y se altera su bienestar y su salud.

Se identifican reacciones a nivel:

a) Fisiológicos

b) Comportamiento social

c) Intelectuales y laborales

d) Psicoemocionales.

NIVEL DE ESTRÉS

DOMINIOS ESTRÉS	DIMENSIONESESTRÉS	Formas A 7 (JEFES 2) B 14 TOTAL EVALUADOS 21 NUMERO Y % PERSONAS RIESGO BAJO - RANGO DE 0 A 19% PRIORIDAD INTERVENCION PRORROGABLE =VERDE		Formas A 7 (JEFES 2) B 14 TOTAL EVALUADOS 21 NUMERO Y % PERSONAS RIESGO MEDIO -EN EL RANGO DE 20 A 39% PRIORIDAD INTERVENCION IMPORTANTE=AMARILLA		Formas A 7 (JEFES 2) B 14 TOTAL EVALUADOS 21 NUMERO Y % PERSONAS RIESGO ALTO Y MUY ALTO - RANGO = > 40% PRIORIDAD INTERVENCION INMEDIATA=ROJO		
TOTAL, ESTRÉS	PUNTAJE TOTAL EVALUACIÓN DE ESTRES	8	38 %	3	14%	10	48%	NMEDIATA

El nivel de ESTRÉS total de la empresa se ubica en un nivel de RIESGO ALTO, con prioridad de intervención INMEDIATA.

CONCLUSIONES

La evaluación y diagnóstico del riesgo psicosocial, se presenta con el total de la población evaluada y por áreas, se realiza con los cuestionarios de la BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO DE COLOMBIA.

El total de Personas evaluadas:

21 Distribuidas en dos áreas de trabajo:

Área 1: ADMINISTRATIVA (Forma A= 4 con 1 Jefes Forma B= 1) evaluados (5)

Área 2: OPERATIVA(Forma A=3 con 1 Jefe Forma B= 13) evaluados (16)

Forma A 7 personas (33%) (Cargos Jefatura - tiene personal a cargo- Profesional, analista, técnico especializado)

Forma B 14 personas (67%) (Cargos Asistente administrativo, auxiliar, asistente técnico-Operador, operario, ayudante, servicios generales)

- El Riesgo Psicosocial **INTRALABORAL** total de la empresa se ubica en un nivel de **RIESGO MEDIO**, con prioridad de intervención

IMPORTANTE.

- El nivel de **ESTRÉS** total de la empresa se ubica en un nivel de **RIESGO ALTO,** con prioridad de intervención **INMEDIATA.**

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL:

Los FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL se definen como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su Organización, y las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral". OMS – OIT. Estos comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

- CONDICIONES INTRALABORALES: Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo; estas condiciones hacen parte de la adaptación que tiene el trabajador hacia el cargo, las condiciones físicas y ambientales, las relaciones con compañeros y jefes, la sensación de estabilidad y seguridad, entre otros. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda – control -apoyo social del Karasek, Theorel (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo - recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

- CONDICIONES EXTRALABORALES: Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.

- CONDICIONES INDIVIDUALES: Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas. Estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. Al igual que las características sociodemográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intralaborales y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras.

FORMULACION DE PROYECTO**:** Capacitación y talleres de formación

Objetivo:

Desarrollar talleres vivenciales y capacitación a los empleados de la organización que contribuyan a las relaciones interpersonales, liderazgo y comunicación asertiva, que fortalezcan las capacidades individuales con resultados encaminados al alto desempeño, mejora continua y productividad de la organización.

Objetivos específicos:

Aplicar talleres que faciliten el acercamiento de los empleados en los diferentes procesos de la compañía.

Ejecutar capacitaciones orientadas a la comunicación asertiva, liderazgo y manejo de conflictos, que vinculen a todos los empleados de la compañía, generando conocimiento compartido y cambio de roles.

METODOLOGÍA ACTIVIDADES EDUCATIVAS:

Inspirado en el Estructuralismo y el Constructivismo del conocimiento según la teoría de Jean Piaget, se puede sintetizar en los siguientes componentes básicos:

Aprendizaje experiencial:

Proporciona una oportunidad extraordinaria para construir un aprendizaje significativo desde la auto-exploración y experimentación, proceso mediante el cual se adquiere nuevas habilidades, conocimientos, conductas, instalando y reforzando los valores, como resultado del análisis, de la observación y la experiencia.

Los aprendizajes del ser humano, desde un punto de vista individual, se pueden convertir en *aprendizajes colectivos*, en la medida que se guíen y socialicen, compartiéndolos al llevarlos hacia reflexiones y aprendizajes grupales, desde la *flexibilidad cognitiva* que fortalezcan la integración en cada comunidad, la eficacia y la productividad en el fomento por alcanzar grupos humanos inteligentes, abiertos al aprendizaje. (Yturralde, 2007).

Estructuralismo:

El estructuralismo, tiene como objeto de estudio las estructuras.

(Piaget, 1980) Define una estructura "como un sistema de transformaciones que entraña unas leyes en tanto que sistema (por oposición a las propiedades de los elementos) y que se conserva o se enriquece por el mismo juego de sus transformaciones, sin que estas lleguen a un resultado fuera de sus fronteras o reclame unos elementos exteriores. En una palabra, una estructura comprende así los tres caracteres de totalidad, transformación y de autorregulación"

Para José Alberto Marín Morales (Filosofía, 1979), el estructuralismo "constituye o parece constituir el punto de partida del actual estructuralismo, a través de los conceptos de **mezcla,**

equilibrio y **predominio**, y de que todo lo que existe está mezclado en todo, y en especial en el de la temperancia, equilibrio entre las almas o facultades, el espíritu y el calor”

De igual manera, para efectos de la comunicación, se ha venido conceptuando de ella como una estructura de canales, medios y herramientas para difundir contenidos o captar respuestas, pero se ha dejado de lado la reflexión y debate de los aspectos de fondo de su que hacer y práctica, como la codificación del mensaje, la intención implícita y explícita, el momento, el tono, el medio de difusión elegido y las repercusiones esperadas y las realmente causadas ante su perceptor o perceptores. Por ejemplo cuando hay un cambio de papeles, hay diferencias positivas entre los elementos de la comunicación y los participantes deben tener en cuenta sus características individuales, sociales, culturales entre otras, que posibilitan el desarrollo de la comunicación y su diferenciación frente a otros hechos humanos, que permiten observarla como un acto diferente y con sentido dentro del mundo humano, social y biológico. (Rojas, 2010)

Es a partir entonces de los talleres que se le dará a conocer a los empleados maneras diferentes de comunicación para expresar ideas, pensamientos, opiniones o formas de trabajo que garanticen el correcto funcionamiento de las áreas de la compañía.

Modelo didáctico operativo:

El modelo Didáctico operativo basado en el aprendizaje humano se puede sintetizar en la siguiente secuencia de etapas de producción y aplicación del conocimiento técnico, científico y cultural: vivencias, conceptualizaciones, documentación, ampliación interdisciplinaria y proyectos pedagógicos de aplicación.

Por medio de cada una de las etapas mencionadas, se propone diseñar y desarrollar experiencias de aprendizaje, ambientes educativos y situaciones pedagógicas orientadas a promover un proceso de enseñanza y aprendizaje comprometido directamente con la producción, tanto conceptual y teórica por parte de quien aprende y de quien enseña, es decir una construcción de saberes, prácticas y teorías significativas de la cultura organizacional.

Los diferentes canales de percepción capturando la atención del participante. Las estrategias que se utilizan varían de acuerdo con el tema y entre ellas se enuncia: Plenarias- foros- taller reflexivo- juegos de roles. Exposiciones -socio-dramas- dinámicas. El docente asume el rol de facilitador y en cada caso presenta la debida conceptualización del tema, apoyado en ayudas didácticas que ponen en juego.

Conceptualización:

Con las conceptualizaciones o reflexiones colectivas o mancomunadas sobre las vivencias previamente tenidas, se busca intencionalmente crear un espacio obligado para la toma de conciencia de los marcos de referencia que la persona está utilizando para explicarse el funcionamiento de la realidad manejada. Aun cuando existe conceptualización y reflexión permanente durante todo el proceso de enseñanza – aprendizaje, se requiere delimitar un tiempo y un espacio para los procesos de pensamiento y demás procesos cognitivos superiores.

Documentación:

Esta etapa del modelo propuesto constituye lo más tradicional y común en los procesos de enseñanza- aprendizaje. Durante esta etapa se proporciona a los empleados la documentación dispuesta sobre el tema referido o tratado por parte del facilitador. Esta información puede ser

proporcionada por medios físicos o digitales. El facilitador buscara crear o construir nuevos conocimientos y no repetir lo que se debe mejorar.

Aplicación:

En esta etapa los empleados deben utilizar los conocimientos adquiridos en el desarrollo de ejercicios y de talleres.

El modelo didáctico operativo, es una propuesta pedagógica, elaborada con el propósito de desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje a partir de la producción, donde cobran real importancia las demostraciones y la construcción real de soluciones a problemas empresariales de utilidad social en el entorno donde se enseña y donde se aprende formalmente.

Bibliografía

(30 de 11 de 2019). Obtenido de https://www.google.com/search?q=que+es+bienestar+laboral&oq=QUE+ES&aqs=chrome.0.69i59j69i57j0l4.1947j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Bethancourt, H. N. (JUNIO de 2017). Asertividad y comunicacion organizacional. *Asertividad y comunicacion organizacional*. Guatemala.

Brunet. (1987). Obtenido de https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=1FF43342D10AD56560E244F01B698932.jvm1?sequence=1

Cortes Izquierdo, F. &. (2005).

Hellriegel, S. W. (1999). Comportamiento organizacional. *Red de revistas cientificas de america latina, el caribe, españa y portugal*.

METAACCION. (29 de 11 de 2019). *METAACCION*. Obtenido de https://www.metaaccion.com/articulos-practicos/135-tecnicas-de-facilitacion-iii-el-rol-del-facilitador.html

OIT. (1986).

PARRA, G. (s.f.). El objeto y el Trabajo Social: Algunas aproximaciones a la problemática del objeto en el Trabajo Social.

Piaget, J. (1980). *El estructuralismo.*

POLITECNICO GRAN COLOMBIANO. (30 de 11 de 2019). Obtenido de https://www.poli.edu.co/content/gestion-humana

Rivera, V. (1998). Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/diagnostico_de_clima_organizacional.html

Rojas, L. B. (2010). *Razon y palabra*. Obtenido de Razon Y palabra: http://www.razonypalabra.org.mx/n63/varia/LBeltran.html

Yturralde, E. (13 de 12 de 2007). *WORLDWIDE INC*. Recuperado el 24 de abril de 2020, de WORLDWIDE INC: http://www.aprendizajeexperiencial.com/

Presenta

Erika Liliana López Valencia

Docente - asesor

Gloria Montoya Cuervo

Cooperador:

Gonzalo Alberto Marín Vélez

Aldecco .S.A.S.

Cooperador:

Rebeca Carolina Guevara Salomón

Virel S.A.S.

Practica II

Bello - 2020

INTRODUCCION

La práctica profesional es para el estudiante una oportunidad única para adentrarse en el quehacer laboral, y poner en práctica lo aprendido en la academia y adquirir un nivel de experiencia que le permita conocer mejor sus propias habilidades y capacidades. Este es el primer paso para que el estudiante ingrese al campo laboral y pueda poner en práctica todo lo aprendido desde la academia, fortaleciendo los conocimientos teóricos conceptuales y todo lo que nos brinda la misma.

De acuerdo con lo anterior, en este informe se dará cuenta del proceso realizado durante la práctica profesional de los semestres 2019-2 y 2020-1, como requisito de la institución para el logro del título profesional.

El primer momento de la práctica profesional se lleva a cabo en la empresa S.A.S compañía dedicada al alquiler, reparación y mantenimiento de equipos para la construcción, que cuenta con 12 años en el mercado en la ciudad de Medellín, en la cual se lleva a cabo la primera fase de la práctica I del semestre 2019-2 en la modalidad de **PRACTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO** desarrollada en el cargo de Coordinadora de Gestión Humana, en este primer semestre se implementan y desarrollan programas diseñados para el bienestar laboral que apuntan a la preservación del clima organizacional, la comunicación asertiva y el liderazgo dentro de la organización, posicionando el trabajo social dentro del ámbito organizacional y conocer el alcance de la profesión dentro de la estructura organizacional.

Para el semestre 2020-1 se realiza cambio de centro de prácticas debido a la terminación de contrato laboral y se inicia en un nuevo centro de prácticas en el ámbito profesional y en la misma modalidad de prácticas anterior en la empresa VIREL S.A.S. empresa con 30 años en el mercado y se dedica a la fabricación de máquinas y repuestos para envasado. En el mes de

marzo del año en curso es terminado el contrato laboral en esta empresa por la situación actual del país debido a la pandemia que se presenta por el virus COVID-19, es por esto que se ve afectado el desarrollo de las prácticas profesionales y la institución universitaria debe tomar medidas que garanticen al estudiante terminar su proceso de práctica, por lo tanto como estrategia desarrollan el programa TRASOS (tejiendo red , saberes y solidaridad) estrategia que surge en el programa de trabajo social del tecnológico de Antioquia con el fin de brindar apoyo académico y psicosocial a estudiantes de pregrado en formación profesional en trabajo social de primer y segundo semestre.

En el informe se describe el referente teórico donde se sitúa el profesional de trabajo social dentro de lo organizacional y la orientación de la práctica profesional. De igual forma la evaluación general del proceso durante la permanencia en el centro de práctica con una recopilación de las vivencias, aspectos positivos, negativos y el cumplimiento de las actividades propuestas para la realización de la práctica I y practica II, como también recomendaciones y sugerencias para el mejoramiento del proceso.

REFERENTE TEORICO

Para el desarrollo de las prácticas profesionales se toma como referente teórico el modelo didáctico operativo basado en el aprendizaje humano mediante vivencias, conceptualizaciones, documentación, ampliación interdisciplinaria y proyectos pedagógicos de aplicación en el ámbito organizacional, teniendo como base que el clima organizacional es importante tanto en la estructura como en el funcionamiento de una institución, empresa o compañía ya que cada una de ellas tienen diferentes características y estructuras que las

varían entre sí, están conformadas por el medio ambiente, humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, e influye en la satisfacción y por ende en la productividad de la empresa, tiene directa relación con el saber hacer del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar, relacionarse e interactuar en la empresa, con las maquinas que utiliza y la propia actividad que realiza día a día en busca de la mejora personal y de la organización donde el sujeto se desempeña diariamente ya que de no ser así la productividad, eficiencia y calidad serán deficientes.

Con este modelo se elabora una propuesta pedagógica con el fin de desarrollar procesos de enseñanza y aprendizaje a partir de la producción y construcción real de soluciones a problemas a nivel empresarial. El desarrollo de talleres vivenciales y capacitación a los empleados de la organización constituyen un aporte a las relaciones interpersonales, liderazgo y comunicación asertiva, esto permite que se fortalezcan capacidades individuales y grupales con resultados encaminados al alto desempeño, mejora continua y productividad de la organización y un gran aporte al ambiente y clima organizacional.

De acuerdo a lo anterior se desarrolla la práctica I en la empresa ALDECCO S.A.S. y la continuidad en la práctica II para la empresa VIREL S.A.S., cabe mencionar que para la empresa VIREL se realiza la construcción del área de gestión humana desde el inicio, creando desde procedimientos, perfiles, políticas, plan de bienestar, plan de formación y capacitación y formatos para el seguimiento delas diferentes áreas de la compañía, sin lograr la ejecución de las actividades propuestas. Como ya lo había mencionado para el cambio de metodología debido a la pandemia por el COVID-19 en el programa TRASOS se toma como referente teórico capacitaciones a los estudiantes en práctica, dadas por educadores de la institución

para fortalecer los conocimientos de los mentores en temas como mentoria, entrevista motivacional e intervención en red y primeros auxilios en salud mental.

“La entrevista motivacional se apoya en la identificación y la movilización de los valores y metas intrínsecas del cliente para estimular el cambio de comportamiento” (Rollnick & Miller , 1999).

Para el desarrollo de esta modalidad se toma la entrevista motivacional como referente para la formación de los mentores en el manejo de las situaciones que se presentaban en la intervención durante la permanencia del programa trasos.

“Los **primeros auxilios en salud mental** contemplan el tipo de ayuda que se presta a una persona que está experimentando un trastorno psicopatológico o una exacerbación de la sintomatología de un trastorno mental preexistente hasta que la persona es derivada al servicio o ayuda profesional correspondiente o hasta que se resuelve la crisis” (Concejo General de la psicologia de España) tal y como se describe mediante esta formación se puede brindar ayuda a los mentoriados en este momento de crisis en la cual se pueden generar miedos, ansiedad o cambios en el comportamiento derivados de la situación que se vive a nivel mundial.

ESTRATEGIAS METODOLOGICAS

Dentro de las actividades planteadas para el desarrollo de la práctica I en la empresa ALDECCO S.A.S. se estableció realizar el análisis de la batería de riesgo psicosocial e identificar las problemáticas que se presentaban en las diferentes áreas de la compañía con respecto al estrés, trabajo en equipo, acoso laboral, entre otras. De acuerdo al resultado del análisis se elabora el plan de intervención para la mejora de las condiciones identificadas en la batería y dirigidas a la creación de una cultura organizacional enfocada al bienestar, esta propuesta se plantea con estrategias de cambio mediante la educación y sensibilización como estrategia para originar cambios actitudinales del personal, talleres experienciales,

capacitaciones, concientizar los empleados del impacto de algunos paradigmas y así crear las condiciones necesarias para cambiar y crear la disciplina en hacer algo que no es natural hasta que se convierta en algo natural y habitual.

Para efectos de lo planteado se realiza plan de capacitación para el segundo semestre del año 2019 y se ejecutan actividades de recreación dirigidas al fortalecimiento de la relación empleado-empresa y sentido de pertenencia de los mismos, así como capacitación y formación en temas contractuales, que posibilitaron al empleado entender a fondo los conceptos de pago en sus prestaciones sociales, educación financiera estableciendo una cultura de ahorro y control en gastos, con una alta pertinencia para el manejo del estrés y problemas internos en termino de ruptura de relaciones entre compañeros por las afectaciones que esto presenta en la vida cotidiana y que se remiten al estado de ánimo de los empleados. En otras estrategias utilizadas se realizan convenios financieros y educativos para incentivar planes a corto, mediano y largo plazo en situaciones como educación del empleado o su grupo familiar, compra de vivienda, plan de viajes y adquisición de mecanismos de transporte, generando un impacto favorable.

Se fortalecen capacitaciones orientadas a la comunicación asertiva, liderazgo y manejo de conflictos, que vinculen a todos los empleados de la compañía, generando conocimiento compartido y cambio de roles.

Para el segundo momento de las prácticas dando inicio a un nuevo convenio con la empresa VIREL S.A.S. en el área de gestión humana como Coordinadora de Gestión Humana y Calidad se cuenta con un reto importante para el ejercicio de la profesión que consta de la creación del área de gestión humana. De acuerdo a lo anterior la empresa no cuenta con un área definida de gestión humana y los procesos de la misma son llevados a cabo solo en el

enfoque de pagar la nómina y seguridad social de los empleados, es por esto que la práctica tiene como actividades a desarrollar la creación, implementación y ejecución del procedimiento del área, creación y verificación del procedimiento del área de seguridad y salud en el trabajo , creación del procedimiento de procesos disciplinarios, elaboración de políticas de bienestar, elaboración del plan de bienestar y capacitación, levantamiento de perfiles de acuerdo al área y funciones realizadas, creación, ajustes y modificaciones en formatos para el procedimiento de las diferentes áreas desde calidad.

Cabe mencionar que las actividades descritas anteriormente constituyen el área de gestión humana de una organización, vitales para el balance que se debe sostener entre empleador y empleados, cumpliendo con la normatividad que tiene por defecto que cumplirse por una empresa y los deberes de los empleados frente a un empleador y no caer en actos de injusticia de ninguna de las partes. Dentro de la estrategia metodológica se encuentra el diagnóstico inicial de la empresa y como se encontraban los diferentes procesos que ya existían, la percepción de los empleados frente al conocimiento del área de gestión humana, la importancia y pertinencia de su implementación en la empresa.

EVALUACION GENERAL DEL PROCESO

En el desarrollo de la práctica I se da cumplimiento a las actividades planeadas al inicio con el centro de práctica, aunque es terminada 20 días antes por la cancelación de contrato se avanza en el análisis de la información, ejecución del plan de capacitación y formación de los empleados, actividades recreativas para la mejora de las relaciones entre compañeros y sentido de pertenencia con la empresa, como profesional en trabajo social se desarrollan competencias para la empatía y comprensión de diferentes situaciones en el ser humano lo

que hace que el profesional dentro de lo organizacional sea un puente conciliador frente a situaciones de tensión que se generan en el día a día laboral.

“En la actualidad, la capacitación en las organizaciones es de vital importancia porque contribuye al desarrollo de los colaboradores tanto personal como profesional. En la capacitación se diseñan programas para transmitir la información relacionada a las actividades de cada organización. Mediante el contenido de éstos, los colaboradores tienen la oportunidad de aprender cosas nuevas, actualizar sus conocimientos, relacionarse con otras personas; en otras palabras, satisfacen sus propias necesidades, por medio de técnicas y nuevos métodos que ayudan a aumentar sus competencias para desempeñarse con éxito en su puesto, permitiendo a su vez a las organizaciones alcanzar sus metas.” (Arq. Asunción Diaz). De acuerdo a lo mencionado se establece que la metodología utilizada para la empresa ALDECCO S.A.S. centro de prácticas I impacta al total de su población y se logra compromiso total con empleados operativos, administrativos y la gerencia.

Para el caso de la empresa VIREL S.A.S. se puede decir que se cumplió con la implementación del área de gestión humana y a su vez con el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la mejora en las condiciones laborales, de horarios y beneficios a los empleados. Para esta empresa el aporte se reduce en 2 meses de práctica lo que no permite llevar a cabo plan de formación y capacitación a los empleados, aunque se alcanza a mejorar el clima con sensibilización, información en carteleras y la sensación positiva que les genero contar con la participación dentro del equipo de trabajo un profesional en trabajo social, con calidad humana al alcance de escucha activa para la solución de las situaciones diarias. Aunque la empresa nunca conto con el área de gestión humana, los empleados fueron

receptivos a los cambios que se generó con la creación de los procedimientos, políticas y mejoras en otros procesos.

El desarrollo de la práctica II se ve interrumpida por la situación que se enfrenta a nivel mundial con la pandemia por el virus COVID-19, esta es reinventada por la universidad tomando como estrategia el programa de mentorías, actividad recibida con gran agrado, pues garantiza la continuidad del ciclo educativo para el profesional y el logro académico que se necesita como requisito para el grado. TRASOS se convierte en la oportunidad de brindar apoyo a pares de semestres inferiores y el reto de enfrentar situaciones propias de la profesión en un momento de dificultad mundial.

En el abordaje de las practicas a partir del mes de marzo por el virus del COVID-19 se puede decir que la coordinación del programa profesional en trabajo social, en conjunto con la institución logran activar un programa pensado a suplir y completar las necesidades de los estudiantes de los primeros semestres, quienes por experiencia ya vivida cuentan con vacíos a nivel administrativo, formas de gestión de temas académicos e inquietudes y temores con respecto a la profesión que se ha elegido para estudiar, puede entonces ser importante que este programa TRASOS nacido a raíz de la contingencia del COVID-19 no solo se piense como un salvavidas para las prácticas en situación de crisis y se extienda a todos los programas de la institución para dar un valor agregado al estudiante y sienta apoyo constante de la institución, que tengan un apoyo más a la mano para tratar temas de importancia para su proceso.

Dentro de los aspectos positivos para tener en cuenta, el esfuerzo que realiza la coordinación del programa y de prácticas para sacar adelante una situación que afecto de manera negativa

el desempeño del alumno en su proceso de práctica profesional, abordar una situación teniendo alcance tanto para los mentores como para los mentoriados.

Para las lecciones aprendidas, la mente abierta que se debe tener dentro de cualquier proceso, esto permite que el ajustarse a un cambio de forma imprevista sea exitoso para el logro de cualquier proyecto ya bien sea a nivel académico, profesional, personal y laboral y comprender que somos vulnerables a que situaciones lleguen a nuestra vida que no son solucionables por nosotros y se deben enfrentar de la forma más abierta, comprometida y con amor por nuestra profesión.

La línea de profundización de desarrollo humano en la carrera de profesional en trabajo social da las bases y la fundamentación para crear el conocimiento y enfrentar el quehacer en una organización desde esta profesión, es por esto que se hace pertinente el desarrollo que se tiene en los meses que se logra realizar la ejecución de las actividades mencionadas anteriormente.

CONCLUSIONES GENERALES:

Es importante para el estudiante que siga abierta la posibilidad de realizar la práctica empresarial en su lugar de trabajo, pero siendo evaluadas las pautas y entregas de información a la institución universitaria, ya que se evidencio que las actividades del estudiante se avalan mediante certificación laboral para autorizar el centro de prácticas, pero no para que sean tenidas en cuenta las actividades de su quehacer como entrega de productos.

Fortalecer la agilidad en la consecución de los centros de prácticas para los estudiantes que deben realizar su práctica mediante convenios realizados por la institución universitaria, esto

genera retraso en la generación de la información y el material que se debe entregar a la universidad.

Contar con docentes que acompañen la practica desde un punto de vista objetivo y comprenda las situaciones que pueden presentar los estudiantes en el desarrollo de la misma, que la información sea clara tanto para docentes como para estudiantes, existe información que no llega al alumno y es dominio solo del docente-asesor y en sentido contrario.

Se puede concluir que el programa TRASOS por la experiencia positiva que género en la práctica II para el momento de la pandemia por el COVID-19 sea incluido en una de las modalidades de prácticas a beneficio de los estudiantes y de la institución, de modo que sea mejorado ya que su implementación fue realizada durante la marcha de una situación de gran dificultad.

Es importante manifestar que aunque fue una situación diferencial para el cierre de la práctica, se logró contar con un apoyo cálido y diligente del personal encargado de esta modalidad, se reforzó el contacto con personas que antes de la pandemia no se tenía tan cercano y se crearon lazos con personas importantes para el desarrollo de las mismas.

La gratificación del ser humano frente al apoyo que pueden entregar a otras personas con solo una frase de ayuda, una escucha activa, contar una experiencia similar vivida frente a situaciones iguales o similares, creo que es lo más valioso de nuestra profesión, ayudar y escuchar a quien lo necesita es el compromiso adquirido al inicio de nuestra carrera, enseñar, valorar y construir caminos de transformación es la sensación de recompensa que puede darnos nuestro quehacer y así solo sea en una persona que se logre cambio es sentir la satisfacción que compartiste con alguien el conocimiento que alguien compartió contigo.

Se puede definir que la metodología utilizada para la realización de las prácticas I y II se ajusta al ámbito organizacional en diferentes sectores, ya que es ajustable a la necesidad actual de la empresa en la que el profesional se encuentre. Cabe mencionar que todas las empresas están reguladas por una normatividad aplicable a todos los sectores, y la estructura organizacional aunque tiene variaciones, puede tener similitud en procesos, departamentos y situaciones con los empleados, que hace de estas actividades ideales para fortalecer competencias y relaciones dentro y fuera de las organizaciones.

Bibliografía

(30 de 11 de 2019). Obtenido de https://www.google.com/search?q=que+es+bienestar+laboral&oq=QUE+ES&aqs=chrome.0.69i59j69i57j0l4.1947j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Arq. Asunción Diaz. (s.f.). *Sincal*. Recuperado el junio de 2020, de Sincal: https://www.sincal.org/articulo31-importancia-de-la-capacitacion-empresarial.html#:~:text=En%20la%20actualidad%2C%20la%20capacitaci%C3%B3n,colaboradores%20tanto%20personal%20como%20profesional.&text=%2D%20Aumenta%20la%20rentabilidad%20de%20la,%2D%20Ayuda%

Bethancourt, H. N. (JUNIO de 2017). Asertividad y comunicacion organizacional. *Asertividad y comunicacion organizacional*. Guatemala.

Brunet. (1987). Obtenido de https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=1FF43342D10AD56560E244F01B698932.jvm1?sequence=1

Concejo General de la psicologia de España. (s.f.). *Infocop online.* Recuperado el 25 de 06 de 2020, de Infocop online: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=6395

Cortes Izquierdo, F. &. (2005).

Hellriegel, S. W. (1999). Comportamiento organizacional. *Red de revistas cientificas de america latina, el caribe, españa y portugal*.

METAACCION. (29 de 11 de 2019). *METAACCION*. Obtenido de https://www.metaaccion.com/articulos-practicos/135-tecnicas-de-facilitacion-iii-el-rol-del-facilitador.html

OIT. (1986).

PARRA, G. (s.f.). El objeto y el Trabajo Social: Algunas aproximaciones a la problemática del objeto en el Trabajo Social.

Piaget, J. (1980). *El estructuralismo.*

POLITECNICO GRAN COLOMBIANO. (30 de 11 de 2019). Obtenido de https://www.poli.edu.co/content/gestion-humana

Rivera, V. (1998). Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/diagnostico_de_clima_organizacional.html

Rojas, L. B. (2010). *Razon y palabra*. Obtenido de Razon Y palabra: http://www.razonypalabra.org.mx/n63/varia/LBeltran.html

Rollnick, W. M., & Miller , W. (1999).

Yturralde, E. (13 de 12 de 2007). *WORLDWIDE INC*. Recuperado el 24 de abril de 2020, de WORLDWIDE INC: http://www.aprendizajeexperiencial.com/

(30 de 11 de 2019). Obtenido de https://www.google.com/search?q=que+es+bienestar+laboral&oq=QUE+ES&aqs=chrome.0.69i59j69i57j0l4.1947j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Arq. Asunción Diaz. (s.f.). *Sincal*. Recuperado el junio de 2020, de Sincal: https://www.sincal.org/articulo31-importancia-de-la-capacitacion-empresarial.html#:~:text=En%20la%20actualidad%2C%20la%20capacitaci%C3%B3n,colaboradores%20tanto%20personal%20como%20profesional.&text=%2D%20Aumenta%20la%20rentabilidad%20de%20la,%2D%20Ayuda%

Bethancourt, H. N. (JUNIO de 2017). Asertividad y comunicacion organizacional. *Asertividad y comunicacion organizacional*. Guatemala.

Brunet. (1987). Obtenido de https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=1FF43342D10AD56560E244F01B698932.jvm1?sequence=1

Concejo General de la psicologia de España. (s.f.). *Infocop online.* Recuperado el 25 de 06 de 2020, de Infocop online: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=6395

Cortes Izquierdo, F. &. (2005).

Hellriegel, S. W. (1999). Comportamiento organizacional. *Red de revistas cientificas de america latina, el caribe, españa y portugal*.

METAACCION. (29 de 11 de 2019). *METAACCION*. Obtenido de https://www.metaaccion.com/articulos-practicos/135-tecnicas-de-facilitacion-iii-el-rol-del-facilitador.html

OIT. (1986).

PARRA, G. (s.f.). El objeto y el Trabajo Social: Algunas aproximaciones a la problemática del objeto en el Trabajo Social.

Piaget, J. (1980). *El estructuralismo.*

POLITECNICO GRAN COLOMBIANO. (30 de 11 de 2019). Obtenido de https://www.poli.edu.co/content/gestion-humana

Rivera, V. (1998). Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/diagnostico_de_clima_organizacional.html

Rojas, L. B. (2010). *Razon y palabra*. Obtenido de Razon Y palabra: http://www.razonypalabra.org.mx/n63/varia/LBeltran.html

Rollnick, W. M., & Miller , W. (1999).

Yturralde, E. (13 de 12 de 2007). *WORLDWIDE INC*. Recuperado el 24 de abril de 2020, de WORLDWIDE INC: http://www.aprendizajeexperiencial.com/