

**Corporación Universitaria Minuto de Dios**



**Pertinencia de la aplicación del enfoque Habilidades para la vida –HpV- en las organizaciones a través de una perspectiva brindada por el Trabajo Social organizacional durante el semestre 2017-2**

**Estudiante**

**Valentina García Londoño**

**Asesora**

**Diana María Lopera**

**Sistematización**

**Facultad de Ciencias Humanas y Sociales**

**Bello-Antioquia**

**2018**

## **Resumen**

En esta sistematización comparto el aprendizaje adquirido en la práctica profesional en la compañía Fajas MyD Posquirúrgicas S.A.S a través de la construcción de una propuesta como estrategia de apoyo para la intervención del Trabajo Social organizacional articulada al enfoque habilidades para la vida (HpV) propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) durante el 2017-II, con él se pretende brindar a las organizaciones una herramienta que fortalezca el trabajo en equipo al interior de sus áreas de trabajo simultaneo a la preservación del buen clima laboral, partiendo de la identificación y el reconocimiento de las debilidades y fortalezas individuales, con el fin de hacer de las debilidades oportunidades de mejora y potenciar las fortalezas de lo individual a lo grupal. La sistematización se encuentra ubicada en la línea de investigación de *Innovaciones sociales y productivas*, bajo la sub-línea *de fundamentación epistemológica del trabajo social*

**Palabras claves:** Habilidades para la vida, organización, trabajo social organizacional, estrategia de intervención, debilidades, fortalezas.

## **Abstract**

In this systematization I share the acquired knowledge in the professional practicing at the Fajas MyD Posquirurgicas S.A.S company through the construction of a proposal as a supporting strategy for the organizational Social work intervention articulated to the

approach "Life Skills" (LS) proposed by the World Health Organization during 2017 - II.

With it is intended to provide organizations a tool that strengthens the team within their work areas, simultaneous to the preservation of the labor climate, starting from

identification and recognition of the weaknesses

and individual strengths, with the purpose of making from the weaknesses, improvement opportunities and enhance the strengths from the individual to the group. The

systematization is on the investigation line of Social and productive innovations, under the sub-line of epistemological foundation of the social work.

**Keywords:** Skills for life, organization, organizational social work, intervention strategy, weaknesses, strengths.

### **Enfoque Praxeológico**

La vida profesional se fundamenta en las bases teóricas que recibe el estudiante a lo largo de su formación académica, convirtiéndose así, en el punto de partida de todo el quehacer profesional, este fundamento a su vez se vale de la experiencia y en muchas ocasiones se adquiere por primera vez en contexto de la práctica profesional.

UNIMINUTO como Corporación Universitaria concibe la práctica profesional más allá de una vinculación del estudiante a un sector público, privado o social específico (Cfr. Lineamientos de práctica profesional. VGA. 2013), la ve además como una actividad pedagógica complementaria a la formación del estudiante en su área disciplinar y adquiere su relevancia desde la interacción permanente entre la universidad, la sociedad y el mundo laboral con un sello especial de su clara orientación humanista y social, significativo además, en el enfoque praxeológico que implementa UNIMINUTO en su metodología de educación.

Dicho lo anterior, la práctica profesional realizada en la empresa Fajas MyD Posquirúrgicas permitió visibilizar un campo de acción desde el Trabajo Social con amplias

posibilidades de realizar, formarse como profesional desde la experiencia y el quehacer en el ámbito organizacional, rompiendo además con prejuicios e imaginarios referentes a este ámbito.

Acompañar el área de Bienestar laboral y simultáneamente algunas actividades de Talento Humano, la participación activa de los diferentes procesos de mejoramiento de clima laboral, en el diseño de planes de acompañamiento laboral, en la toma de decisiones, la planeación estratégica del proceso y los eventos de la compañía por medio de la Praxeológica favoreció el desarrollo de las responsabilidades, pues el modelo Praxeológico propone lograr una visión integral al articular las teorías con el actuar, proceso que requiere profundizar en aquello que se pretende construir un estudio a partir de 4 momentos diferentes:

**Fase del ver:** Análisis crítico de la realidad, el contexto y la población. Se identifica, problematiza y se pone en evidencia la problemática a intervenir.

**Fase del juzgar:** Diagnóstico. El diseño y contenido de un instrumento de diagnóstico es la clave para obtener los resultados esperados, es decir, el alcance del instrumento debe cubrir el objetivo del diagnóstico, para lograr develar la problemática a partir del accionar de los sujetos en contraste con la reflexión el hermenéutico del profesional frente a ella.

**Fase del hacer:** Proyecto de intervención/acción. Se diseñan encuentros coherentes a la problemática identificada, y se define una línea de interacción con los sujetos (en este caso de formación) las cuales pueden ser de orientación, organización, participación, formación, gestión, información, animación, información, concertación y/o evaluación.

**Devolución creativa:** Resultados finales. La devolución creativa es la evaluación de las tres fases articuladas, este el momento donde se construyen las conclusiones, se concretan los nuevos aprendizajes, se reconocen las oportunidades de mejora y se realiza una propuesta final a partir de la experiencia profesional.

Inicialmente se logró realizar un estudio institucional (fase del ver), que permitió identificar las necesidades que aqueja la organización, en las cuales la laboral de la trabajadora

social diera lugar a una transformación como resultado de un trabajo corresponsable entre la organización y sus empleados. Se reconoce la identidad de la organización y se recibe una pre-propuesta de un proyecto que buscaba concientizar a los operarios acerca de la importancia de la honestidad y la confianza que se quiere recibir de ellos, más allá del interés por incentivo monetario, dicha propuesta llevaba como nombre: Monedas de la confianza, pero después de realizar un análisis sobre la misma, se concluye que la idea de trabajar o exigir confianza, incide o más propiamente dicho invade la esfera de las creencias del ser humano, sumado a esto se argumenta que el título del proyecto no respondía a su objetivo principal, ya que en lugar de propender la transformación de la idea de una confianza condicionada a los aspectos meramente económicos, podría fortalecerla.

Se diseña entonces, una propuesta de intervención: *Habilidades para la vida MyD*, que responda a las necesidades identificadas en ambas poblaciones de la compañía: personal de planta de producción y personal administrativo, esta propuesta prioriza las necesidades a partir de la observación y a su vez se articula de manera directa con la cultura organizacional y se redirecciona hacia la gestión del cambio desde la esfera social, donde se concibe un sujeto de derecho, dotado de capacidades éticas y sociales, que partir de una guía facilite el desarrollo del ser y les permita reconocerse a sí mismos a través de lo que hacen conscientemente, como consecuencia de la toma de decisiones, generando de cambios transformadores.

Seguidamente se procede a aplicar un diagnóstico participativo (Fase del juzgar), inicialmente se aplica al personal de planta de producción, allí se llegó a tabular, analizar y dar devolución de resultados de diagnóstico a directivos, pero desafortunadamente el proyecto no pudo ser desarrollado con este personal, por temas de tiempo y demanda de producción.

El diseño del proyecto *Habilidades para la vida MyD* (Fase del hacer), por su flexibilidad y dinamismo le permitió a bienestar laborar ejecutarlo con el personal administrativo, los resultados desde el momento del diagnóstico fueron favorables y positivos para la compañía y para los colaboradores, consecuente con esto se comenzó a pensar en *Habilidades para la vida MyD* no como un proyecto, sino como un programa dentro de la estrategia anual de Talento Humano, concepción que se estableció ya en la organización.

Todo este proceso de aprendizaje recíproco entre la organización y la practicante, no solo facilitó el desarrollo de un proyecto que evolucionó de imaginarios a ideales y se materializó, sino también permitió adquirir conocimientos en un campo donde se era inexperto, desempeñando con libertad procesos sociales al interior de una organización.

Por último se realiza una estrategia de intervención como propuesta de apoyo para el Trabajo Social organizacional (devolución creativa) que logre promover la preservación del buen clima laboral, el fortalecimiento de las relaciones de equipo y el alcance de logros comunes a través del reconocimiento de las fortalezas y debilidades que convergen al interior de un área de trabajo.

## Tabla de contenido

1. Fase del ver.....	9
1.1. Narrativa (contexto).....	9
1.2. Estudio institucional de la compañía.....	15
Misión.....	16
Visión.....	16
Filosofía.....	16
Principios corporativos.....	17
Objeto social de Fajas MyD Posquirúrgicas S.A.S.....	19
1.3. Problema – Eje de la sistematización.....	19
1.4. Pregunta problematizadora.....	21
2. Fase del juzgar.....	22
2.1. Objetivos y categorías.....	22
2.1.1. Objetivo general.....	22
2.1.2. Objetivos específicos.....	22
2.1.3. Categorías.....	22
3. Marco conceptual.....	23
4. Fase del hacer. Estrategia de intervención al problema.....	32
4.1. Diseño metodológico.....	32
4.1.1. Paradigma: Hermenéutico.....	32
4.1.2. Enfoque: Cualitativo.....	34
4.1.3. Tipo: Descriptiva.....	36
4.1.4. Línea y sub-línea.....	37
4.1.5. Técnica.....	39
4.1.6. Instrumentos de recolección de información.....	42
4.1.7. Población universo.....	43
4.1.8. Muestra poblacional.....	43
4.1.9. Consideraciones éticas.....	44

5. Análisis de la información.....	46
6. Fase de la devolución creativa .....	64
6.1 Elaboración de la propuesta profesional.....	64
6.2. Conclusiones y/o Recomendaciones .....	75
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA .....	
8. ANEXOS.....	81



## 1. Fase del ver

### 1.1. Narrativa (contexto)

Pensar el Trabajo Social al interior de las organizaciones representa para el profesional romper con esquemas mentales que limitan su quehacer al asistencialismo y ver este campo como un lienzo a disposición de quien quiera hacerle una obra de arte. Con una visión como está, se hace posible trascender en medio de la práctica y hacer visible en las organizaciones el Trabajo Social y como un eje creativo en cuyo entorno giran programas y estrategias autónomas que contribuyan con el desarrollo social, personal y emocional de quienes hagan parte de la organización.

En este sentido, la práctica profesional en Trabajo Social, realizada durante el año 2017 en la compañía Fajas MyD le permitió al profesional participar activamente en compañía del área de Talento humano, específicamente en el proceso de bienestar laboral, en procesos como:

#### a. Acompañamiento permanente a colaboradores de la compañía y orientaciones.

Bienestar laboral en la compañía fajas MyD les brinda a sus colaboradores un gabinete de profesionales a su disposición: Trabajadora social, Profesional en desarrollo familiar y Psicólogos. En este proceso las funciones realizadas por el trabajador social se fundamentaban en velar por el cumplimiento de los derechos de los empleados y escuchar a aquellos que pasaban por dificultades personales, laborales o familiares, independientemente de la situación, el objetivo inicial era orientar a cada colaborador encontrar soluciones desde su propia actuación, empoderarle de sus capacidades y guiarle en ese camino cuando fuera posible. Igualmente, si aquello que aquejaba al personal era una situación de clima laboral se realizaba el debido proceso de gestión interna para estabilizar el ambiente laboral, en muchas ocasiones se realizaron reuniones de grupo (módulos o áreas de trabajo) de manera prioritaria y un acompañamiento directo, brindando pautas para un ambiente laboral sano y libre de tensiones, siempre teniendo presente las partes involucradas, se

realizaba un seguimiento permanente que permitiera identificar el estado en que se encontraban los grupos en relación a la problemática abordada.

El proceso de acompañamiento de personal permite entonces un acercamiento personal con cada uno de los colaboradores y brinda herramientas para intervenciones específicas. En el caso de las orientaciones familiares, la experiencia fue muy enriquecedora ya que si bien se recibían personas en estado de desesperación e intranquilidad, posterior a los encuentros con bienestar laboral se lograba identificar a quien solicitaba la cita con un semblante diferente frente a su dificultad, ampliando así también la visión de los profesionales a cerca del asunto familiar; así que cada caso era abordado de una manera totalmente diferente y esto otorgaba el éxito a la orientación realizada.

**b. Continuidad en estrategias motivacionales y de fortalecimiento de la cultura organizacional: Vitaminas**

Vitaminas es una estrategia que tiene como objetivo apoyar procesos de crecimiento personal e interpersonal que se desarrollan dentro de la compañía y motivar a los colaboradores en las áreas de trabajo, se alinea a la cultura organizacional de MYD a partir de la cual propone actividades que propenden la cohesión de grupo y la apropiación de los valores y pilares corporativos. En función de esta estrategia semanalmente se reparte en toda la compañía una frase que se relacionada directamente con los pilares organizacionales acompañada de un dulce. Las actividades que proponen vitaminas estimulan la creatividad y el trabajo en equipo de los grupos que participan.

La función realizada con esta estrategia se podría definir como una *cadena de tareas* realizadas por la practicante, así: Rastreo de frases célebres y literarias, diseño de la vitamina

semanal (entregable), planeación y propuesta de actividades mensuales, gestión de recursos (premios y dulces), divulgación de la información y motivar a los equipos a participar, presentar ante toda la compañía en los grandes encuentros de cultura el trabajo de los equipos, por último recibir las actividades realizadas y en compañía del equipo de talento humano calificar y premiar a quienes hayan presentado los mejores trabajos.

**c. Tabulación, análisis y reestructuración del sistema de participación y medición del clima laboral: Semáforo MyD.**

El Semáforo MyD es un sistema de participación que permite a los empleados expresarse y mostrar un panorama interno de cada área de trabajo que no es visible para quienes no permanecen en ellos y desean conocerlo, esto es posible a partir de la entrega de planillas semanales, sistematización y análisis de información semanalmente.

El trabajo realizado con este proceso se fundamentó en la gestión y canalización de las situaciones recibidas por medio del semáforo, donde se realiza una mediación entre las áreas de trabajo, la gerencia, coordinadores y jefes directos con el objetivo de garantizar los debidos procesos, estabilizar el clima laboral y encontrar soluciones sostenibles para aquellas situaciones que se presentan en el transcurso de la semana.

Para acompañar el proceso de semáforo, se llevó a cabo una serie de reuniones con los líderes de cada área donde se brindó formación en liderazgo y trabajo en equipo, simultáneamente se llevó a cabo una retroalimentación sobre el funcionamiento del sistema, enfatizando en la importancia del rol del líder de área y el debido diligenciamiento de los formatos para garantizar el cuidado de la información y el cumplimiento de la promesa de confidencialidad que realiza Bienestar laboral a los colaboradores.

**d. Diseño de planes de trabajo para Talento Humano en el proceso de Bienestar laboral-2018**

Como parte del proceso de formación, se participó en el diseño de diversos planes de trabajo desarrollados durante el año 2017 y principios del 2018, dentro de los cuales cabe resaltar la participación del *Plan de trabajo Bienestar Laboral*, a partir del cual se logró estipular la agenda anual 2018, incluyendo en él estrategias propias de la compañía, capacitaciones orientadas a la familia, formación del ser y programas propuestos por la practicante de Trabajo Social con el fin de fortalecer la esfera social al interior de la compañía.

**e. Desarrollo de planes de bienestar y retención de empleados: celebraciones y eventos**

Dentro de los planes de trabajo desarrollados, inicialmente la función desempeñada fue de apoyo en la realización y evaluación de eventos y celebraciones dentro de la organización, posteriormente se asume la responsabilidad no solo de apoyar los eventos, sino también de participar de su diseño y ejecución de manera autónoma.

El plan de incentivos, reconocimientos y motivaciones para las áreas que componen la compañía, fue reestructurado desde el momento en el que se decide resignificar cada detalle en función del bienestar emocional de cada colaborador de Fajas MyD, se asume una postura de crecimiento personal y se proponen protocolos fuera del asistencialismo, donde el valor material no es superior al valor emocional.

**Los eventos donde se brindó acompañamiento fueron**

**Gran Encuentro de Cultura:** Logística y contribución en las capacitaciones mensuales y divulgación de actividades de vitaminas.

**Día del padre y de la madre:** Organización y logística de fiesta temática de “padres y madres en los 70s”. Programación, divulgación y gestión de recursos para la realización del evento, en Bogotá y Medellín.

**Día del hombre y la mujer:** Inclusión de elementos culturales en la celebración, significar el momento a partir de reflexiones que acercan a la realidad y la expectativa de las relaciones interpersonales, gestión de recursos y trabajo en equipo.

**Cumpleaños:** Divulgación de fechas y lugares, organización de espacios, moderación del encuentro y gestión de detalles resignificados con la cultura organizacional y espiritual.

**Día del amor y la amistad:** Publicación de tarjetas y mensajes de voz reflexivos de líderes representativos de la compañía.

**Día del profesional:** Organización del evento, gestión de recursos, contacto con conferencistas y cajas de compensación, moderación de espacios de reflexión.

**Día del oficio y la labor:** Reconocimiento personal de oficios al interior de la compañía, entrega de tarjeta personalizada y detalle de dulces.

**Fiesta del niño y de fin de año:** Diseño de propuesta, gestión de recursos, elaboración de censo del personal y ejecución de la propuesta.

**A partir de las cueles se resignifica el objeto dándole valor a la experiencia.**

**f. Participación en la realización de descargos laborales**

La participación en los procesos disciplinarios no es precisamente una experiencia cómoda por la tensión que ésta representa para las partes involucradas, sin embargo, si es satisfactoria porque permite velar por el cumplimiento de los derechos de los colaboradores implicados y mediar entre las partes para llegar a una sanción o respuesta objetiva.

El apoyo a estos procesos se hizo desde la realización de citaciones, acompañamiento en los descargos y digitalización de lo hablado en ellos, análisis del caso y deliberación de posibles sanciones y aplicación de las mismas de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo, el Código Sustantivo de Trabajo y el contrato de trabajo.

**g. Participación en el proceso de selección de personal: visitas domiciliarias.**

Como parte del proceso de selección, la compañía Fajas MyD incluye la realización de vistas domiciliarias con la intención de observar la dinámica familiar, realizar un estudio sociodemográfico y las relaciones interpersonales del aspirante, igualmente identificar en qué áreas el empleado necesitaría apoyo por parte de la compañía: acompañamiento familiar y/o psicológico.

Es importante aclarar que la realización de visitas domiciliarias se realizó como apoyo temporal al proceso de selección, es decir, no es algo que se hubiera estipulado como responsabilidad propia del cargo, pero cabía en las funciones de apoyo a los procesos del área de Talento Humano. A partir de la realización de la visita domiciliaria se genera un informe en donde se exponen todos los aspectos identificados de mayor relevancia y se da el criterio profesional de manera autónoma a cerca de la continuidad del aspirante en el proceso.

#### **h. Creación e instalación de la propuesta “Habilidades para la vida MyD” como estrategia de intervención**

En contexto con la práctica profesional realizada en el ámbito organizacional, se plantea una propuesta que pretende vincular el enfoque de Habilidades para la Vida a la organización. Así, se diseña, desarrolla e instala un programa de carácter social-educativo con el fin de suplir las necesidades sociales de los empleados a través de la identificación de las habilidades y debilidades individuales y grupales para posteriormente alcanzar un logro común, fundamentado en estas propuestas por la OMS: *Autoconocimiento, empatía, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, toma de decisiones, pensamiento crítico y creativo, manejo de emociones, manejo de tensiones y manejo de conflictos.*

Es así como se establece un plan de trabajo bajo el enfoque de *Habilidades para la vida* para el cual se desarrollan una serie de talleres y encuentros, aplicando técnicas propuestas desde el Trabajo Social propiamente a través del aprendizaje experiencial. Estos talleres fueron dirigidos por la practicante de Trabajo Social, quien dirigió completamente el proceso; desde el rastreo de la información que nutriría el programa, diseño de los talleres y el proceso formativo del primer equipo de trabajo con los cuales se desarrolló la propuesta.

#### **1.2. Estudio institucional de la compañía.**

La fase del ver busca identificar la organización Fajas MyD Posquirúrgicas S.A.S, desde su visión, misión, valores corporativos, objeto social y otros componentes que hacen de la compañía, una estable y sólida tanto social como organizacionalmente. En ese orden de ideas, se identifican:

## **Misión**

“Fajas MyD es una compañía dedicada a producir y comercializar prendas de control posquirúrgicas y de uso diario, generando cambios significativos tanto estéticos como emocionales en hombres y mujeres” (Fajas MYD, 2017, parr.2)

Como se hace mención anteriormente, la razón social de Fajas MyD es la fabricación y comercialización de fajas médicas, diarias y moldeadoras, de alta calidad, pero simultáneamente la compañía se traza una misión interna y es lograr ser una fuente de empleo integral, donde el empleado pueda ser formado primeramente desde el ser y desde ahí potenciar el hacer.

## **Visión**

“En el 2021 seremos una compañía con reconocimiento nacional e internacional, con un alto nivel de preferencia en el mercado de las prendas de control, por la innovación, vocación de servicio y altos estándares de calidad.” (Faja MyD, 2017, parr.3)

Al mencionar la pro-actividad dentro de su visión, Fajas M & D hace claridad de la autonomía con la que cuenta cada colaborador de la compañía, buscando el empoderamiento de las labores, a través del bienestar del empleado. La visión de Fajas M & D no está condicionada únicamente al alcance de metas comerciales y económicas, antes bien, sobreponen el alcance de metas sociales y humanas al interior de la compañía como su fortaleza y marca personal que les permite seguir siendo un elemento significativamente potente dentro del contexto textil y de belleza.

## **Filosofía**

En Fajas MyD trabajamos por la excelencia y la calidad de cada una de las tareas realizadas para cumplir con el nivel de servicio ofrecido a nuestros clientes, el cual



se constituye en elemento fundamental de nuestra filosofía institucional. Somos conscientes de la ética cristiana sobre la cual fundamentamos nuestro accionar, convirtiéndonos en promotores de talentos y capacidades con una premisa inicial de que “Somos administradores y no dueños”, de todos aquellos bienes materiales que Dios nos ha entregado para realizar labores empresariales. Es por esta razón, que velamos por la integralidad de cada uno de nuestros colaboradores brindándole elementos de crecimiento personal y espiritual que contribuyan a su desarrollo como persona. Nuestra filosofía empresarial integra elementos de responsabilidad social convirtiéndose en agente de impacto y transformación. (Faja MyD, 2017, parr.4)

Ser administradores se traduce dentro ‘Fajas MyD en capacitarse, formarse y dar lo mejor para que la compañía crezca en un equilibrio, que relaciona y no separa el crecimiento empresarial a partir del aspecto económico, igual de importante al espiritual y humano de los empleados y directivos.

### **Principios corporativos**

El Equipo Directivo reconoce la enorme importancia de la cultura propia, para cumplir la Misión y lograr la Visión. Desde su fundación FAJAS M&D ha fomentado en su personal los siguientes valores:

**Servicio:** El objeto de acción de Fajas M&D son sus clientes, motivo por el cual el servicio es una de las principales premisas de la compañía. Queremos que nuestros clientes siempre salgan satisfechos después de visitar nuestros puntos de atención,

por la tanto preferimos brindar asesoría personalizada a nuestros usuarios, ya que nuestra organización no solo vende productos si no sensaciones

**Calidad:** Nuestros productos son la imagen de la organización. Por esto velamos por un mejoramiento continuo para seguir ofreciendo productos de excelente calidad.

**Talento humano:** Contamos con un personal experto en cada área, distinguiéndonos por mantener un excelente ambiente laboral. Capacitamos no solo en el saber, sino también en el ser y de esta forma obtenemos personal preparado, dispuesto y motivado para trabajar en equipo.

**Sentido de pertenencia:** El amor y la dedicación de cada integrante de Fajas M&D por la labor desempeñada al interior de la compañía otorgan como resultado una institución próspera y en constante crecimiento.

**Trabajo en equipo:** La cooperación y el mutuo acuerdo entre cada una de las áreas de la compañía y sus integrantes son la combinación idónea para entregar a nuestros clientes una excelente atención y servicio.

**Integridad:** Somos una empresa que se compromete a actuar con principios y valores, aportando capacidad y conocimiento en el cumplimiento de sus funciones dentro de los valores éticos y legales, conduciendo a generar fortaleza y confianza para beneficio propio y de la empresa.

**Equidad:** Brindamos bienestar a cada uno de nuestros colaboradores de acuerdo a sus necesidades y capacidades, fortaleciéndolos e incentivando el desarrollo profesional de cada uno de ellos. (Faja MyD, 2017, parr.5)

Sumado a estos principios corporativos, se ha incluido en el aspecto de formación del ser y hacer en la compañía la cultura organizacional, cuyos pilares son: espiritualidad, modelo de trabajo corporativo, desarrollo de talentos hoy y mañana, bienestar emocional, comunicación directa y el liderazgo.

Estos pilares, son fortalecidos a través de los Grandes encuentros de Cultura realizados cada mes, donde asisten todos los empleados de la compañía a espacios de capacitación en temas éticos y espirituales que permiten el intercambio de ideas y propicia espacios de reflexión y autoevaluación.

### **Objeto social de Fajas MyD Posquirúrgicas S.A.S**

Fajas M y D Posquirúrgicas S.A.S es una compañía que se dedica al diseño, producción y comercialización de prendas de control para uso diario y posquirúrgico, que busca el mejoramiento continuo de sus líneas, con el objetivo de generar cambios significativos tanto estéticos como emocionales, en cada uno de sus clientes y colaboradores.

### **1.3. Problema – Eje de la sistematización**

La presente sistematización surge a partir de la experiencia de práctica profesional de una estudiante de Trabajo Social y la aplicación de una propuesta educativa en el campo organizacional a lo largo del 2017 II.

Cualquier campo de intervención le supone al Trabajo Social retos a partir de las necesidades que en él sean identificadas, en el caso de la compañía Fajas MyD como campo de acción, estas inician primeramente con hacer visible la figura del *Trabajo Social* en una organización, debido a que en esta compañía no se había contado con un profesional en esta área y se hacía necesario dar a conocer su quehacer profesional. Tras una observación participante y

la realización de un análisis a partir del área de Bienestar Laboral, se determina que las necesidades que presentaba la población requería una revisión de los procesos que se desarrollaban al interior de la compañía consecuente a un factor que suele ser común en aquellas empresas donde se dignifica el empleado, en ese sentido, se percibe una línea delgada entre el arduo trabajo de dar cumplimiento al plan de incentivos emocionales ofrecidos por la compañía y el asistencialismo al que muchos colaboradores ya estaban acostumbrados, riesgo que necesariamente debida ser evitado ya que, en el año 2017 la compañía ensancho su potencial comercial y realizó cambios significativos al interior en su estructura organizacional. Estos cambios que no fueron bien recibidos en un inicio por la población, consecuencia del modelo de desarrollado anteriormente.

Así, durante el ejercicio de las prácticas profesionales en la compañía Fajas MyD, partiendo de las diferentes fuentes de información (diagnostico, sistema de participación semáforo y observación constante) se identifica como problemática principal la necesidad *de dar igual importancia a las dos grandes poblaciones que conforman la compañía: Planta de producción y personal administrativo.*

Si bien ambas poblaciones se encuentran cobijadas bajo reglas y una normatividad en común, las características que cada una posee, se enmarcan en realidades totalmente diferentes en las cuales se pueden identificar particularidades y necesidades, que aun perteneciendo a la misma compañía, no se pueden obviar o sobreponer una sobre la otra, es decir, no es posible tener una mirada unilateral para intervenir. Si bien la planta de producción posee un mayor número de personal y aparentemente presentan mayor índice de necesidades, durante el proceso de práctica se logra identificar en el personal administrativo la necesidad de sentir que sus *son igual de importantes a las del personal operativo*, es por esto que el programa de habilidades

para la vida se propone para ser realizado no solo con una de las partes, sino que es totalmente flexible a toda la población que presenta la organización, con el objetivo que suplir las necesidades sociales en la dimensión social de los colaboradores y fortalecer el trabajo en equipo al interior de las áreas de trabajo.

Viscarret propone que:

Más que unas determinadas técnicas de intervención o una determinada estructura la misma (aspectos cruciales en otros modelos), una filosofía de intervención que se encuentra muy acorde con los pilares en los que se asienta el Trabajo Social, como son el máximo respeto a las personas que necesita apoyo y no la imposición de procesos de intervención (Viscarret, 2007. p. 320)

Esta premisa, sin duda alguna enmarca el objetivo de esta propuesta, puesto que plantea una intervención que busque *máximo respeto a las personas que necesitan apoyo y no la imposición de procesos de intervención* reconociendo que todas las personas necesitan apoyo durante los momentos donde busca y/o encuentra su equilibrio, enfatizando que los procesos llevados a cabo, deben principalmente tener como finalidad responder a esas necesidades.

Así, esta sistematización pretende proponer una **estrategia de intervención** para el acompañamiento al interior de las organizaciones que responda a las necesidades sociales de los colaboradores donde estos (sin hacer distinción de labores) puedan reconocerse como sujetos de derechos, capaces de transformar sus realidades por medio de sus habilidades y potencialidades, a partir de un enfoque educativo aplicado en el campo laboral.

#### 1.4. Pregunta problematizadora

¿Por qué es pertinente direccionar la intervención del Trabajo social desde el enfoque *Habilidades para la vida* en el campo laboral?

## **2. Fase del juzgar**

### **2.1. Objetivos y categorías**

#### **2.1.1. Objetivo general**

Indagar la pertinencia de la propuesta de intervención de la práctica profesional, aplicada en el área de mercadeo y comunicaciones de la compañía Fajas MyD durante el 2017 como estrategia de apoyo para el trabajo social organizacional.

#### **2.1.2. Objetivos específicos**

Documentar la propuesta de la estrategia de intervención desde el enfoque de Habilidades para la vida desarrollado en Fajas MyD Posquirúrgicas S.A.S, durante el 2017-2

Relacionar el enfoque de Habilidades para la Vida con el Trabajo Social organizacional.

Proponer una estrategia de intervención para el trabajo social organizacional apoyado en el enfoque de Habilidades para la vida

#### **2.1.3. Categorías**

Para la presente sistematización se han definido tres categorías

Enfoque de Habilidades para la vida

Estrategia de intervención

Trabajo social organizacional

### 3. Marco conceptual

Para esta sistematización se han elegido tres categorías principales: Estrategia de intervención, enfoque Habilidades para la vida y Trabajo social organizacional. A continuación, se desarrollará cada uno de estos conceptos.

Históricamente en Colombia, comienza a sonar en el imaginario de muchos profesionales el *trabajo social en las organizaciones* a partir de hechos, situaciones violentas y de desigualdad que permitieron la modificación y el nacimiento de diferentes estructuras sociales. Se enmarca entonces a finales del siglo XIX, alrededor de los años 30, con el inicio del movimiento industrial en Colombia cuando el sistema de producción empezaba a adquirir fuerza en el país condicionando así las diversas formas de vida que se comenzaron a asumir casi impuestas por el sistema de productivo. Esto y la avanzada problemática social le permitieron a las ciencias sociales comenzar a abrir una brecha para el quehacer profesional en el campo laboral a partir de la satisfacción de necesidades e intereses. (Torres, H. 1985, p.14 citado por Jiménez G, 2010)

Cuando en 1937 se da la creación de la primera escuela de Servicio Social adscrita a la Universidad del Rosario en Bogotá, la noción de gestión de personal en las empresas “se concentraba en las actividades de reclutamiento, control, remuneración seguridad industrial, manejo de relaciones sindicales y la admiración de servicios a los trabajadores” (Torres, C. 2005, p.3) como un elemento que filantrópica y paliativamente contrarrestara la resistencia sindical que se vivía en esos momentos. Es solo hasta los años cincuenta se empieza pensar en la formación de personal, con capacitaciones dirigidas a jefes cuyas bases de saber eran completamente empíricas.

A mediados de los sesenta, el sector textil en compañía de Universidad Pontificia Bolivariana proponen y sustentan el Trabajo social como soporte de gestión del Bienestar Social en las empresas como un:

Mecanismo necesario para contrarrestar la influencia sindical y por lo tanto administrar los pactos colectivos en lo atinente al tema de familia (educación a esposas e hijos) ... así como atención a los problemas más de tipo personal originados por la conducta laboral o de conflictos familiares (sic)... Con iguales consideraciones se orientó en parte la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Javeriana, que apoyó la industria de la capital del país. (Torres, C. 2005, p.4)

Estos alcances de la gestión del personal, tras unos años, presenta cambios conceptuales y la adquisición de un soporte teórico, en cuyo escenario se ve la influencia de uno de los momentos más importantes en la historia del Trabajo Social denominado: La re-conceptualización. Desde entonces se empieza a usar el término de Recursos humanos.

Actualmente, las relaciones dualistas empresa-persona, lejos de los lentes de la filantropía a través de los cuales se observaban las dinámicas organizacionales, permite ubicar al hombre o a la mujer en la organización bajo una visión de desarrollo, eliminando así la condición de mercancía del trabajador. Sin embargo, con las nuevas teorías enfáticas en las persona, no se deja de lado el enfoque humanista proponiendo así, entender la persona como el eje de la organización y elemento fundamental para su productividad y sostenibilidad. Criterio que le exige al profesional una formación conceptual de respeto por las habilidades de las personas del sistema empresarial (Torres, E. 2005)



El Trabajo social organizacional, presenta una variada gama de posibilidades de acción profesional, se fundamenta en la capacidad de crear redes internas con el fin de alcanzar el bienestar del empleado, a partir del análisis de las diferentes realidades que convergen dentro de la organización y su dinámica interna. Además, orienta su labor al logro de la autorrealización de los colaboradores y la promoción de un actuar autónomo de manera permanente y no momentánea, resultado de la planeación, el diseño e implementación de proyectos que respondan a las necesidades organizacionales, involucrando aspectos familiares, personales y académicos, enfocados en fortalecer el crecimiento del “*ser*”, convirtiéndose así en un elemento positivamente influenciable en el “*hacer*” del mismo.

Dicho de otro modo;

La intervención del trabajo social en el bienestar social en organizaciones privadas o públicas se ha orientado hacia la promoción del crecimiento personal y profesional de los(as) trabajadores(as) y sus familias, al tiempo que incide en el fortalecimiento de un clima laboral adecuado y en el desarrollo social y ambiental del entorno inmediato a la empresa. (Pérez, L., y Díaz, Y. 2014, p. 126).

En ese sentido, hablar del Trabajo social organizacional es entender que la intervención profesional es, como en los demás campos:

Una forma de acción social, consciente y deliberada, que se realiza de manera expresa, integra supuestos ideológicos, políticos, filosóficos, con propuestas metodológicas. Supone un proceso que parte del conocimiento de problemáticas: identificar actor@s, situaciones y circunstancias para promover su desarrollo humano; reconocer diferentes realidades subjetivas, desde perspectivas

particularizantes; se apoya en teorías sociales que juegan un papel explicativo y guían el conocimiento, proceso y resultados (Corvalán citado por Cifuentes, 2005)

El campo organizacional entonces, no es ajeno a la necesidad de una transformación social o al desarrollo de estrategias metodológicas que promuevan el desarrollo integral del ser humano a partir de su contexto laboral. Para esto, se hace vital la individualización de las problemáticas identificadas en los diferentes órganos que funcionan al interior de las organizaciones e intervenir de manera estratégica en cada uno de los casos. Esto en esencia es un reto bilateral, en primera instancia para las organizaciones del siglo XXI al incluir en su recurso humano Trabajadores sociales que puedan desarrollar planes de trabajo vinculados a los asuntos sociales y no que meramente respondan a reformas laborales, cuyos objetivos empobrezcan la calidad de vida de los colaboradores y minimicen su bienestar durante el tiempo de vinculación a la organización; así mismo el profesional de lo social se enfrenta cara a cara con grandes retos y mucho trabajo por realizar que comprenden desde la orientación hasta la intervención. (Blancas, R y Jurado, 2011, p. 284).

Con relación a lo anteriormente mencionado, es importante reconocer que hoy día “las personas que le dan mucho valor o importancia al factor laboral, suelen unir la identidad personal con su desempeño laboral, de tal modo que ambas van unidas”.(Blancas y Jurado,G 2011, p. 285) y este no es un aspecto que el profesional pueda permitirse pasar de largo, antes bien, es la base social sobre la cual tendrá que construir su intervención profesional garantizando así, que esta *unión* sea para el colaborador de la organización una fuente de estabilidad emocional que le motive a alcanzar su autorrealización, en lugar de representar para el/ella frustración y derrota. Comprendiendo así, la orientación laboral o el acompañamiento del trabajador social en las

organizaciones no solo como una intervención puntual, sino como parte de un proceso entre el profesional y los empleados.

Por otra parte Jiménez, G plantea que:

En lo relacionado con el Trabajo Social Laboral y la legislación, podemos encontrar que la Ley 53 de 1973 y el Decreto 2833 de 1981, exigen que las empresas con más de 500 trabajadores vinculados contraten Trabajadores Sociales para administrar los programas de Bienestar Social. (Jiménez, G. 2010, p.73)

Exigencia que si bien puede ser asumida por muchas organizaciones, sigue sin ser una prioridad para muchas otras, en cuanto al desinterés por la especificidad del trabajador social en las empresas, que en muchas ocasiones se reemplaza por otros profesionales de las ciencias sociales.

Así mismo Mery F. Gallego, Trabajadora Social, comenta que:

Dependiendo del área de Relaciones Industriales, Organización industrial, Desarrollo Organizacional y otros nombres equivalentes encontramos al profesional de Trabajo Social quien hace parte del equipo interdisciplinario y tiene a su cargo la sección de Bienestar Social cuyo objetivo más amplio lleva implícito el mantenimiento del Recurso Humano a través de acciones que pueden ir desde su participación en la revisión y/o diseño de políticas sociales hasta la administración de programas y servicios directos. (Gallego, M. 1990, p.90 Citado por Jiménez, G. 2010)

Todo esto, si bien a lo largo de este proceso evolutivo en la incursión del Trabajo Social en las organizaciones se ha intentado anteponer el asistencialismo sobre el análisis y el verdadero quehacer del profesional, como lo afirma Jiménez (2010); no podemos desconocer que por

muchos años el Trabajo Social Laboral dentro de sus funciones ha propiciado el mantenimiento de las relaciones de trabajo y que sin duda alguna en las últimas décadas ha peleado una batalla transicional que le permita reubicar la profesión de un nivel operativo al que en esencia aspira llegar: Un nivel estratégico exponiendo así el perfil propio que posee la profesión que se aleja del asistencialismo, especialmente en las empresas.

Habiendo hablado de la intervención, estrategias y del Trabajo Social organizacional, otra de las categorías sobre las cuales se pretende ahondar en esta investigación es el enfoque Habilidades para la Vida, propuesto por la OMS.

La Organización Mundial de la Salud, o como sus siglas lo indican OMS, fue creada cuando:

Uno de los asuntos que abordaron los diplomáticos que se reunieron para crear las Naciones Unidas en 1945 fue la posibilidad de establecer una organización mundial dedicada a la salud(...) La Constitución de la OMS entró en vigor el 7 de abril de 1948, fecha que se conmemora cada año mediante el Día Mundial de la Salud.  
(OMS, 2011)

Igualmente, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) es la representación de las Naciones Unidas en América, como el organismo especializado en la salud en el Sistema Interamericano.

La Representación de la OPS/OMS en Colombia se estableció en 1951 y el 7 de diciembre de 1954 se firmó el Convenio Básico que rige las relaciones entre el Gobierno colombiano y la Organización. Trabaja en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS), sus entidades adscritas, otras entidades del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Territoriales, y organizaciones de la Sociedad Civil Colombiana, brindando cooperación técnica en protección

social y salud, fortaleciendo la articulación intersectorial, para el mejoramiento de las condiciones de salud y bienestar de la población, y el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en especial de las poblaciones vulnerables, con un enfoque de equidad, género, diversidad etnocultural y derechos humanos. (OPS, 2011, p.1)

Habilidades para la Vida entonces, es una propuesta realizada por la OMS en el año 1993, cuando por primera vez son definidas como: “Habilidades para la Vida son habilidades para el comportamiento positivo y adaptable, que permiten a los individuos lidiar eficazmente con las demandas y los retos de la vida cotidiana” (WHO, 1994, p.5).

Para el 2003, en compañía de otras organizaciones internacionales como la UNESCO, UNICEF y el Banco Mundial, la OMS presenta una definición diferente que permite comprender desde otra perspectiva HpV como un “Grupo de competencias psicosociales y destrezas interpersonales (...) que pueden orientarse hacia acciones personales, interpersonales y aquellas necesarias para transformar el entorno de manera que sea propicio para la salud” (WHO, 2003, p.3)

En esta última definición, se hace mención de *un grupo de competencias psicosociales*, las cuales son necesarias para la vida personal e interpersonal. Sin embargo, la OMS realizó un selecto grupo de diez competencias consideradas esenciales y que permiten la formación de mejores sociedades, incluyentes, justas y sostenibles. (Martínez, 2014).

Este enfoque que nace como un camino importante en la transformación y el mejoramiento social de las comunidades educativas, “ha sido explotado en múltiples campos sociales como la educación para la ciudadanía, la promoción de la salud y la prevención de enfermedad, la formación ética, la educación sexual, principalmente” (Martínez, 2014, p.64). Esto entonces, permite pensar que la propuesta HpV presenta la posibilidad de vivir la experiencia quienes

trabajan en procesos de desarrollo y formación humana e enriquecerla de acuerdo al campo donde sea desarrollada.

Sobre las bases de las ideas ya expuestas, articular a esta propuesta a la Educación Popular

conlleva integralidad porque pretende impactar todos los ámbitos de los actores educativos, ser una educación para la vida; y por lo mismo, se abre a crear hibridaciones metodológicas que permitan soñar mejores sociedades a partir del diálogo y la negociación cultural (Martínez, V. 2014, p. 73).

La propuesta explícita de la Educación Popular en un claro lenguaje se traduce en: Aprender-Haciendo en la cotidianidad de los diversos contextos y este es un aspecto que resulta pertinente incluirlo al momento de desarrollar el trabajo de HpV para lograr una la formación integral de la que se hace mención.

Unos años atrás la implementación del enfoque en Latinoamérica se hizo a partir del desarrollo de experiencias en el contexto educativos formales y no formales, cuyos resultados obtenidos fueron satisfactoriamente transformadores en el desarrollo social, cognitivo y emocional de quienes participaron. (Martínez, V. 2014, p. 65).

Colombia, tuvo desde 1994 por parte de algunas instituciones intentos de adoptar le enfoque de HpV, pero solo fue posible hasta 1997 a partir de la

Endogenización de este enfoque por parte de la Fundación Fe y Alegría (FYA) y a la incorporación de esta en la estrategia de Escuelas Saludables promovida por el Ministerio de Salud Nacional en alianza con el ministerio de Educación en 1999 (Martínez, 2014, V. p. 65).

El enfoque se ha ido perfeccionado con precisión a partir de cada programa experiencial que permite identificar aspectos específicos que le hacen falta a este. En el año 1990 el enfoque

poseía un “énfasis “informativo” y técnico, académicos y centrados, generalmente en las habilidades sociales y en la solución de problemas” (Martínez, 2014). Pero, los últimos veinte cuatro años se ha adaptado el enfoque, no solo de manera informativa en las propuestas de prevención y promoción de la salud, sino que también se viene

Comprendiendo que las habilidades sociocognitivas y de control de emociones representan el corazón del desarrollo humano y adaptaron el enfoque de Habilidades para la Vida en la promoción de la salud, aplicándolo a diversas situaciones de la vida cotidiana y a la generación de políticas públicas (Martínez, 2014, p. 65)

Si de aplicación del enfoque se habla, es necesario clarificar que HpV no es un manual que se pueda memorizar, por el contrario, las habilidades para la vida se aprenden cuando lo que se enseña, se logra extender hasta la cotidianidad de quien participa del programa, es por esto que “las consideraciones metodológicas trascienden lo instrumental de cualquier dispositivo y se constituye en un saber practico integrado al desarrollo humano” (Martínez, 2014, p.71)

Para los investigadores de la OPS Mangrullar, Vince Whitman y Posner (2001, p.4-5 Citado por Martínez, 2014, ) el enfoque comprende tres dimensiones básicas que se complementan entre sí: habilidades sociales e interpersonales (Comunicación, habilidades para negociación/rechazo, confianza, cooperación y empatía); habilidades cognitivas (solución de problemas comprensión de consecuencias, toma de decisiones, pensamiento crítico y autoevaluación); y las habilidades para el control de emociones (manejo del estrés, los sentimientos, control y monitoreo personal)

Igualmente la OMS propone agrupar las habilidades para la vida en cinco pares que responden a una relación entre sí de la siguiente manera: Toma de decisiones- Solución de

problemas; Pensamiento creativo – Pensamiento crítico; Comunicación asertiva – Relaciones interpersonales; Autoconocimiento – Empatía; Manejo de emociones y Manejo de tensiones.

Para concluir, HpV deposita toda su atención en aquellas personas que requieren un mundo social, es una propuesta que, si bien fue diseñada para aplicarse en el campo educativo y de la salud, puede desarrollarse en diversos campos e integrarse con la Educación Popular proporcionando espacios de reflexión, formación integral, trabajo en equipo y reconocimiento del otro.

#### 4. **Fase del hacer. Estrategia de intervención al problema.**

##### 4.1. **Diseño metodológico**

##### 4.1.1. **Paradigma: Hermenéutico**

Se plantea desarrollar esta sistematización bajo la visión brindada por el paradigma hermenéutico, en esencia este facilita la interpretación de los cambios y deja en evidencia los resultados consecuentes al proceso investigativo, además de realizar un análisis más profundo de aquello que se quiere sistematizar

La necesidad de comprender las prácticas sociales sobre las cuales se pretende trabajar y actuar parte de la descripción de la cotidianidad de los individuos involucrados, su realidad y su dinámica. La naturaleza de este paradigma tiene un rasgo interpretativo con el cual pretende descubrir los hechos y las acciones que suceden socialmente.



A partir de lo anterior, se busca el objetivo puntual de dar respuesta a las diferentes cuestiones que surgen en el proceso (para qué, cómo o para quien) desde la práctica y lo real, centrándose en la descripción y comprensión de lo que es único y particular del sujeto más que en lo generalizable. Para esto, el paradigma le brinda apertura a la diversidad metodológica, lo que permite la recolección de información a través de diferentes fuentes y la contratación de lo que se va obteniendo.

Hablar de hermenéutica puede traducirse en un proceso interpretativo de las realidades que articula al sujeto con su contexto y las situaciones que se presentan en él: una lectura comprensiva social.

Heidegger y Gadamer introducen a la hermenéutica una visión comprensiva que trascendía la interpretación del espíritu, ya que ésta en desde sus inicios tuvo raíces que le ubicaban en entornos religiosos, sin embargo la filosofía de estos dos autores propone la hermenéutica como una forma fundamental de ubicar al hombre en el mundo entendiendo que el solo hecho de existir, ya significaba comprender.

Heidegger, da la apertura transitoria del enfoque interpretativo al comprensivo existencial, proponiendo así un *modo de ser en el mundo* de manera directa, sin mediaciones y no únicamente como *una forma de conocer*. Así, la hermenéutica de Heidegger identifica la verdad con una interpretación históricamente situada. (Agosta, 2010, p.20)

Por otro lado, Gadamer como sucesor de Heidegger, les dio continuidad a los estudios iniciados por su maestro, sostenía que la interpretación debía dejar de lado las limitaciones que surgían en el proceso, ya que profundizar en la lectura de los textos siempre va a redirigir la investigación, confirmando o requiriendo una reevaluación de lo que se ha comprendido. Fue el

quien traslado el objeto tradicional de estudio: De libros sagrados a los hechos sociales. Aguilar, en su artículo *La hermenéutica filosófica de Gadamer*, permite entender el asunto de las limitaciones interpretativas cuando menciona que:

Gadamer constató los límites de toda comprensión, cuyo origen último se encuentra en la limitación del ser humano. El hombre es como una palabra a medias, un balbuceo que sólo se completa y se vuelve inteligible con el otro y por el otro. Por la escucha recíproca y la conciencia de que aun la comprensión más lograda tiene algo de provisional, una reserva de silencio en espera de una mejor comprensión, lo propio del hombre queda abierto a un horizonte de esperanza (Aguilar, L. 2004, parr.16)

Lo que permite pensar la interpretación como un proceso que si bien requiere prestar atención a la información explícita, le presenta un reto al investigador social, de sobrepasar las barreras de lo visible e ir más allá hasta descubrir la información implícita que al final le permitirá unificar la comprensión de aquello que se está interpretando.

En esta sistematización, el paradigma hermenéutico permitirá entonces una comprensión del proceso HpV a partir de la lectura social de los resultados obtenidos por los sujetos participantes ya que “Los enfoques histórico-hermenéuticos destacan el valor de la subjetividad y las narrativas” (Cifuentes, R. 2006).

#### **4.1.2. Enfoque: Cualitativo**

Con el enfoque cualitativo característico de una investigación social como la presente, se pretende sistematizar la experiencia vivida en la práctica profesional, partiendo del impulso de aportar un apoyo metodológico a las estrategias del trabajo social organizacional.

Para Taylor y Bogdan (1986:20) la investigación cualitativa es “aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas y escritas y las conductas observables” para la cual, estos autores han señalado 10 características propias de la investigación cualitativa, definiéndola de carácter inductivo, donde el investigador ve el escenario y a las personas en una perspectiva holística y es sensible a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio. Es por eso que los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas y suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones, tomando como valiosas todas las perspectivas, al hacer uso de métodos cualitativos humanistas para dar énfasis a la validez en su investigación, para la cual todos los escenarios y personas son dignos de estudio, todo lo anterior hace de la investigación cualitativa, un arte.

A partir de los cuales el investigador cualitativo busca entender al otro, teniendo como punto de partida los resultados que se obtienen a partir de un proceso desarrollado para hacer referencia de las personas que participan de él.

Así mismo, en el proceso de sistematización de la práctica, la investigación cualitativa cumple un papel importante porque permite experimentar la realidad del otro tal y como este la vive, y comprender las cosas, como la otra persona comprende.

Para Alfredo Ghiso (2011) la sistematización es el proceso de reconocimiento y así mismo darle valor a la práctica, a partir de lo cual construye colectivamente una serie de conocimientos sobre el quehacer del profesional, que busca generar y obtener aprendizajes, para posteriormente compartirlos y cualificarlos, esto precisamente, con el fin de dejar evidencia de cada uno de los procesos que se realizan dentro de un organización, empresa, compañía y/o

fundación (ONG), para luego plantear propuestas de mejoramiento y continuidad a procesos que se lleven al interior de la entidad donde se realiza la práctica.

En este proceso es importante la problematización, ya que esto permite resaltar el problema a investigar de una manera clara, dedicando el tiempo necesario para visibilizarlo, aunque en muchas ocasiones este proceso se realiza de una forma acelerada y se desvía el propósito al enfocarse en la solucionar problemas, cuando realmente lo esencial en este caso, es reconocer de manera clara aquello que realmente se está buscando.

#### **4.1.3. Tipo: Descriptiva**

La sistematización como una expresión de investigación, es una experiencia que narra y describe situaciones consecuentes del quehacer profesional en determinado espacio y tiempo. Ordena cronológicamente la información recopilada y tiene como fin realizar la síntesis de la acción. Es decir:

En este tipo de investigación la cuestión no va mucho más allá del nivel descriptivo; ya que consiste en plantear lo más relevante de un hecho o situación concreta. De todas formas, la investigación descriptiva no consiste únicamente en acumular y procesar datos. El investigador debe definir su análisis y los procesos que involucrará el mismo. (UNIMINUTO, 2018)<sup>1</sup>

Sistematizar experiencias entonces, permite identificar y comprender el proceso, interpretación y sentido de la acción. Es así como la investigación descriptiva facilita reunir la información y articularla de manera simple con las teorías que le brindan soporte a la propuesta que se pretende presentar, ya que:

---

<sup>1</sup> De.Lopera, comunicado personal. Marzo 8, 2018

“A grandes rasgos, las principales etapas a seguir en una investigación descriptiva son: examinar las características del tema a investigar, definirlo y formular hipótesis, seleccionar la técnica para la recolección de datos y las fuentes a consultar”. (UNIMINUTO, 2018)<sup>2</sup>

Este es precisamente el propósito de la sistematización: Investigar, comprender, visibilizar y hacer una relectura de la experiencia, donde sea posible identificar los actores, las intencionalidades y el conocimiento construido a partir de lo vivido.

#### **4.1.4. Línea y sub-línea**

##### **Línea de investigación: Innovaciones sociales y productivas**

El Trabajo social como disciplina en los últimos años ha logrado visibilizarse fuertemente en los asuntos sociales, de ciudadanía y vinculación en programas para el desarrollo humano, sin embargo, en el campo laboral, el Trabajo Social necesita realizar propuestas innovadoras, frescas y flexibles que suplan las necesidades de los colaboradores de las organizaciones, y logre proporcionar espacios que construyan “lo social” al interior de ellas.

Por esta razón, la presente sistematización se encamina por la línea de investigación denominada *Innovaciones sociales y productivas*, esta línea permite generar estrategias de soporte a los modelos ya existentes y crear contenido valiosamente crítico como aporte a la disciplina en la actualidad. Esto último puede traducirse bien en la palabra “necesidad”, aspecto del cual se hizo mención anteriormente, los profesionales en Trabajo Social necesitan trascender la línea del seguimiento y aplicación de metodologías ya existentes y tomar el riesgo de crear, en vista que:

---

<sup>2</sup> De.Lopera, comunicado personal. Marzo 8, 2018

Las apuestas productivas de las regiones y de cualquier sector de la producción del país necesitan de apuestas de conocimiento críticas. En esta relación, entre apuestas productivas y apuestas de conocimiento, es clave la innovación, entendida como la incorporación de conocimiento a la producción de bienes y servicios. Pero es claro que el cambio técnico, demanda de aprendizajes e innovaciones organizacionales y sociales. (Uniminuto.2017)

En ese sentido, la presente sistematización se realiza con el objetivo de diseñar una propuesta innovadora; una estrategia de intervención en Trabajo social organización a partir de un enfoque usado en el ámbito de la salud y la educación.

### **Sub-línea: Investigación en fundamentación epistemológica del trabajo social**

Para que una hipótesis abandone la naturaleza suposición que le caracteriza, las ideas que la componen deben ir sustentadas en teorías que las validen y lograr construir una investigación legitima con una argumentación clara y real.

De igual manera

El Trabajo Social como disciplina necesita tener referencias teóricas de sus orígenes, no sólo históricos, sino fundantes y estructurantes para construir su propia identidad. Los trabajadores sociales deben hoy hacer una reconfiguración de lo que plantearon y propusieron en su momento pioneras como Mary Richmond, Jane Addams, Gordon Hamilton, Octavia Hill y Virginia Robinson. A la luz del pragmatismo actual es necesario reconocer su visión y aportes desde el

interaccionismo simbólico como base para leer las dinámicas sociales.

(UNIMINUTO .2018, p. 6)

Es decir, trascender de la práctica y la memoria histórica de la profesión, ir más allá de la re-conceptualización y alcanzar unas bases teóricas que se ajusten a la medida de las realidades actuales, si bien no se propone abandonar las fuentes históricas que validaron el Trabajo social en la academia, es necesario realizar epistemológicamente una revisión de los referentes teóricos que se están implementando en las intervenciones, estar a la vanguardia en materia teórica a partir de las nuevas formas de conocimiento retroalimentado de las diversas teorías emergentes en lo social en conversación con la cotidianidad de los individuos.

Así, la sub-línea de investigación que propone la fundamentación epistemológica del Trabajo Social, demanda fortalecer la disciplina a partir de la producción de conocimiento por medio de la articulación de la experiencia en contexto con la práctica, las teorías contemporáneas y emergentes sin separar la relación histórica que unifica el trabajo social pionero y el contemporáneo

#### **4.1.5. Técnicas de recolección de información**

Con miras a alcanzar a desarrollar satisfactoriamente los objetivos trazados en primera instancia para la sistematización, se hará uso de técnicas investigativas y de análisis que facilitan la recolección de información documental y de los participantes del programa.

Si bien conocer las técnicas que son coherentes con la investigación cualitativa es importante, seleccionar las que han de ser aplicadas lo es aún más teniendo en cuenta que a partir

del enfoque y de lo que se cuestione en la técnica, son los resultados que se obtendrán en la aplicación. En ese sentido, las técnicas usadas para la sistematización son:

**a. Rastreo bibliográfico**

El rastreo bibliográfico hace parte de las acciones preliminares de la investigación, en él se busca información documentada a cerca de tema en estudio. Esto facilita ampliar la visión el investigador y quizá replantear aspectos relevantes del estudio. Específicamente, el rastreo bibliográfico permitirá conocer y familiarizarse con los conocimientos existentes en el campo o en el ámbito en el cual de desarrolle y se encuentre inmerso el objeto de investigación.

Ezequiel Ander-Egg define esta técnica como parte de la etapa exploratoria de la investigación, igualmente refiere que la consulta de material bibliográfico:

Consiste en ponerse en contacto con esa parte de la realidad que se va de investigar y en la que se ha de actuar, a través de lo que otros vieron o estudiaron de ella. Los documentos son hechos o rastros de “algo” que ha pasado, de ahí que, como “testimonios” que proporcionan información, datos o cifras, constituyan un tipo de material muy útil para la investigación social. (Ander- Egg. 1993, p.142)

Es decir, poner en contexto teórico lo que se investiga, conocer los avances o en su más mínima medida, tener conocimiento de lo que se habla alrededor del tema central de una investigación y de esa manera darle un bases y credibilidad a la propuesta.

**b. Entrevista semi-estructurada:**

La entrevista como técnica, hace parte de la columna vertebral de una investigación cualitativa, ésta permite enfocar las realidades a partir de un método inductivo y conocer el impacto individual



o grupal de la acción sobre la cual gira una investigación. Para diseñarla y realizarla de una manera efectiva y correcta, es necesario identificar profundamente los límites de libertad y confianza que existen entre el investigador y el entrevistado, ya que:

El grado de libertad dejado a los interlocutores se traduce en la presencia y forma de las preguntas. El nivel de información recogido se expresa en la riqueza y complejidad de las respuestas. Es el objetivo a alcanzar lo que determinará la libertad dejada al encuestador y encuestado, y la profundidad de las informaciones a recoger; es decir, el tipo de entrevista que debe recomendarse. (Grawitz, 1984 citado por Lopez, R Y Deslauriers J. 2011. p.4)

Se puede definir la entrevista como "la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto" (Canales, M. 2006. pp. 163-165), es decir una fuente de información oral a partir de la experiencia.

Hablar de la entrevista semi-estructurada, es entender que a diferencia de una entrevista estructurada, es aquella donde el entrevistador realiza, formula y prepara una serie de preguntas específicas frente a las cuales el entrevistado tiene la libertad de responder abiertamente de acuerdo a lo que se le ha preguntado. Los autores del artículo *La entrevista, recurso flexible y dinámico (2013)* le dan vida al concepto de una manera sencilla, al definir que las:

Entrevistas semiestructuradas: presentan un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes

posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos. (Díaz, L. Torruco, U. Martínez, M y Varela, M. 2013)

Para esto se hace uso de una *guía de entrevista* como instrumento, diseñada de acuerdo a la información que se desea obtener. Las preguntas que se formulan para esta técnica deben ser estratégicamente direccionadas a obtener respuestas: descriptivas, estructurales a partir del orden que el investigador quiera establecer, y preguntas que pongan en contraste al sujeto con el proceso sobre el cual se está cuestionando, ya que esta técnica:“(…)Se asocia con la expectativa de que es más probable que los sujetos entrevistados expresen sus puntos de vista. De manera relativamente abierta, que en una entrevista estandarizada o un cuestionario.” (Paideia, M. 2007, pp. 89-109.)

Y en ese sentido, la información recolectada podría pensarse suficiente y eficiente para el proceso de investigación, sólo por el hecho de recibir respuestas lejos del sesgo y la subjetividad del investigador, lo que posteriormente facilitará el análisis de los resultados y llegar a una conclusión de manera clara y profesional.

#### **4.1.6. Instrumentos de recolección de información**

A partir de la matriz de diseño metodológico, se han establecido como instrumentos de recolección de información y datos:

- a. **Guía de entrevista** que responde a la técnica de entrevista semi-estructurada.
- b. **Fichas bibliográficas y bases de datos**, respondiendo a la técnica de rastreo bibliográfico.
- c. **Análisis de resultados**, como insumo para el diseño de la estrategia.

#### 4.1.7. Población universo

Entendiendo que la propuesta de generar una estrategia de intervención para el trabajo social organizacional, busca primeramente incluir el componente de la flexibilidad y adaptación del diseño metodológico a las todas áreas de una compañía, se puede hablar de población universo al pensar en los 327 colaboradores que componen Fajas MyD, entre operarios y colaboradores del área administrativa, sin embargo en el contexto de esta sistematización se define como población universo únicamente el personal correspondiente al área de Comunicaciones y mercadeo, con motivo de lograr un análisis objetivo de la aplicación del enfoque HpV en la compañía. El personal de esta área comprende 10 personas en los cuales se encuentran incluidos 2 aprendices y profesionales relacionados con el tema comunicacional y de diseño digital.

#### 4.1.8. Muestra poblacional

En el segundo semestre del año 2017 se llevó a cabo el desarrollo de la propuesta HpV al interior Fajas MyD, bajo el nombre *Habilidades para la vida MyD*, con el personal del área de comunicaciones y mercadeo, con un total de 10 personas; hombres y mujeres, cuyas edades promedio entre los 21 y 38 años, asistieron por durante dos meses a 10 encuentros en los que se desarrollaron las actividades previamente planificadas. Aunque la ausencia de disposición no fue un factor que influyera en la asistencia, esta se vio afectada por actividades laborales de algunos de los participantes y la terminación de contratos de aprendizaje. Por esta razón se han elegido 6 personas para el muestreo: 2 hombres y 4 mujeres, a quienes se les realizara la aplicación de las técnicas seleccionadas como fuente de recolección de información. Se toma esta muestra ya que en el tiempo que se desarrolló el programa hubo cambio de personal al interior del área y se

presentaron ausencias parciales e involuntarias por parte de algunos colaboradores por motivo de cumplimiento de sus responsabilidades laborales y terminación de contratos de aprendizaje.

#### **4.1.9. Consideraciones éticas**

Las consideraciones éticas a partir de las cuales se desarrolla esta sistematización se fundamenta en primera instancia en los principios, lineamientos y orientaciones consagrados en el Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia, establecido por el Concejo Nacional de Trabajo Social en abril de 2015, año para el cual la Corporación Universitaria Minuto de Dios (seccional Bello) hizo parte de las instituciones de educación superior que participaron de la revisión de este código.

Del anterior código se entiende como principios éticos para los trabajadores sociales en Colombia, los fundamentos para el ejercicio profesional, estos son:

- a) Justicia.** Es dar a cada uno lo que le corresponde, sin discriminación y reconociendo la diversidad étnica y cultural. Así, los trabajadores sociales están llamados a asumir el compromiso de promover la justicia social para los sujetos, en particular, y para la sociedad, en general.
- b) Dignidad.** Se refiere al valor inherente y único que merece todo ser humano. Corresponde a los trabajadores sociales el respeto de este principio en las relaciones con los sujetos.
- c) Libertad.** La autodeterminación de las personas en la toma de decisiones y acciones, sin que sus actos afecten los derechos de otras. Los trabajadores sociales

deben desplegar acciones para promover la participación con el fin de evitar o superar condiciones de sometimiento y dominación; como también ayudar a desarrollar la capacidad de tomar decisiones propias, en términos de empoderamiento y pleno desarrollo de sus potencialidades. De igual forma, la libertad se refiere a la autonomía de los trabajadores sociales en su ejercicio profesional.

**d) Igualdad.** Hace referencia a los mismos derechos y oportunidades para todas las personas, sin discriminación por razones de sexo, raza, origen, lengua, religión, opinión pública o filosófica. Por tanto, los trabajadores sociales orientarán su intervención hacia el acceso y goce efectivo de derechos y la reducción de desigualdades, buscando garantizar la supresión de todas las formas sociales, económicas, culturales y políticas de exclusión e inequidad.

**e) Respeto.** Consideración debida a los otros por su condición de seres humanos. En el ejercicio profesional los trabajadores sociales deben actuar reconociendo los derechos de los sujetos, sus opiniones, las diferencias culturales y las diversas miradas de la realidad social.

**f) Solidaridad.** Entendida como la intervención en acciones vinculadas a una causa. Se expresa en la voluntad y la capacidad profesional de los trabajadores sociales en direccionar procesos y movilizar recursos con el propósito de atender situaciones de vulnerabilidad de la población y sus demandas sociales, y con miras a lograr cambios o transformaciones para el logro de bienestar, equidad y calidad de vida. **g) Confidencialidad.** Otorgar a la información obtenida el carácter de secreto

profesional, respetando la privacidad de los sujetos. (Consejo Nacional de Trabajo Social. 2015, ppm 26-27.)

Tales, se articulan con los consagrados en la Constitución política de Colombia y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Igualmente se asume el compromiso profesional de respetar las normas contempladas en la Ley 53 de 1977 en la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión y el Decreto 2833 de 1981 de la legislación colombiana donde se establece los deberes y correspondencias profesionales de los trabajadores sociales en el país.

De igual manera se establece un consentimiento informado, a partir del cual las personas participantes de la sistematización conocen el objetivo principal de la sistematización y autorizaran el uso de la información personal recolectada a través de las técnicas aplicadas para uso académico y de investigación. Este consentimiento se usa con en el fin de proteger la privacidad y dar cumplimiento con el principio ético de confidencialidad

## **5. Análisis de la información**

El siguiente análisis, coloca en conversación los resultados obtenidos en la recolección de información y las categorías de la sistematización con un sustento teórico. Para hacer un análisis puntual del alcance de cada objetivo, se realizará de manera segmentada y posteriormente se articularán las tres vertientes de información.

### **a. Enfoque Habilidades para la Vida**

Inicialmente se pensó en la propuesta de Habilidades para la vida como un *modelo educativo* que podría articularse con el ámbito laboral, como herramienta de apoyo en las áreas sociales de las organizaciones. Sin embargo, a través de la revisión documental, se logra identificar que desde la

OMS, este contenido educativo, no era un método que indicara paso a paso como se debía realizar o ejecutar el programa, sino más bien un enfoque que permitiría darle apertura a esta propuesta desde diversas perspectivas focalizando el aprendizaje en diez habilidades vitales para las relaciones en sociedad. Así, este enfoque permite un acercamiento cercano a la persona que participa de las actividades que le recogen.

Habitualmente este enfoque, ha sido usado en el campo de la salud y de educación como un medio de promover la prevención de enfermedades y el uso de sustancias psicoactivas, no obstante la aplicación de este enfoque en la intervención organizacional se hace posible a partir de la flexibilidad que presenta el contenido teórico de este. Las habilidades para la vida ofrecen una visión amplia que viabilizan el desarrollo de las competencias sociales y personales de quien las conoce y el profesional que desee incluirlo en su plan de trabajo, tendrá que tener claro que este es un asunto que tocará diversas áreas de la vida personal de quienes participan.

El enfoque como tal, ofrece conceptos fundamentales para el diseño de talleres y conferencias que facilitan adecuarlo de manera flexible no solo en el campo académico para el que fue propuesto inicialmente, sino también en aquellos donde se trabaja un componente social, el desarrollo humano y el ser humano.

En ese orden de ideas, se comprende que la funcionalidad del enfoque no la da el contenido, sino que este depende del canal que se usa para transmitirlo, existen diferencias institucionales y de objeto social, pero sigue siendo dirigido a personas inmersas en un contexto específico y esto exige entonces una relación estrecha entre el diseño metodológico y el contexto donde se desarrollan las actividades.

Sin embargo, esta idea en un inicio era sólo una hipótesis que después de realizar un rastreo bibliográfico, necesitaba un soporte desde la experiencia y la práctica, es así como se desarrolla en el segundo semestre del año 2017 en la compañía Fajas MyD una aplicación de prueba.

Se denominó *Habilidades para la vida MyD*, un programa que se propone como una intervención que contrarrestara las elevadas variables de tensión y estrés en las áreas de trabajo de la compañía en donde se llevó a cabo la práctica profesional; fue necesario hacerlo de una manera dinámica debido a ciertas limitaciones donde el tiempo era la mayor. Se elige una metodología experiencial, con el objetivo que transmitir el contenido de HpV, a través de la práctica (aprender haciendo y colocar en contexto lo aprendido)

Para validar las ideas que subyacían en esta hipótesis, se dirigió el enfoque de HpV con el área de comunicaciones y mercadeo de la compañía Fajas MyD, en primera instancia como parte de un proceso de acompañamiento organizacional al equipo de trabajo que presentaba diversas dificultades con relación a la comunicación y en segunda instancia como un plan piloto para la aplicación de este enfoque en el campo organizacional y la validez de su efectividad al interior de la compañía.

Es importante mencionar, otro elemento de apoyo que le agregó valor y potencial al programa: La educación popular, a partir de ella se propuso una metodología experiencial que permitiera a los participantes construir conceptos con base a su propia experiencia, al preguntar a quienes participaron acerca de la manera en cómo se desarrolló el programa, las respuestas en su mayoría dirigían su atención a la importancia del ser parte activa de los encuentros que se



proponen y no solo un oidor. Bustamante, S. (2018), quien participó activamente de los talleres afirma que hacer parte de este tipo de propuestas y espacios brindados en las compañías

Motivaría más si fuera experiencial porque realmente uno aprende más cuando está involucrado, cuando participa, cuando habla, cuando está aplicando ahí mismo lo que anteriormente te explicaron a que si solamente es algo teórico porque uno no lo va a aplicar. (Bustamante, S. 2018)

Y esto es precisamente lo que propone la intervención en Trabajo Social cuando se articula a un enfoque como este; una manera dinámica de estudiar y abordar las problemáticas que permita plantear diferentes estrategias que den apertura al desarrollo social y personal de los individuos involucrados.

Para iniciar la aplicación del enfoque, se realiza con todos los integrantes del área un primer diagnóstico, para el cual se hizo una adecuación de la técnica “Ruleta de la vida” que se desarrolló de manera paralela a la socialización de cada una de las habilidades para la vida, que permite identificar las debilidades y las fortalezas que tienen los participantes de manera personal, que influyen en el alcance de logros a nivel grupal y en el clima laboral.

Se identifica la necesidad de fortalecer el trabajo en equipo, puesto que la fractura de este era ocasionada por defender los procesos individuales, factor que aún era imperante en el área de Comunicaciones, sumado a esto la convergencia de las personalidades que logra librar conflictos entre aquellos que poseen un carácter dominante afectando además la comunicación de equipo y el respeto por la autoridad.

Autoevaluarse, es un ejercicio que les exige a los participantes del programa ser sinceros con ellos mismos y descubrir autónomamente sus debilidades y fortalezas. Los integrantes del

área de Comunicaciones realizaron el ejercicio de la rueda de la vida, autoevaluándose acerca de las habilidades para la vida, a partir de ello, se determinan las debilidades y fortalezas individuales y se logran identificar aquellas que corresponden a nivel grupal. Es importante mencionar, que este diagnóstico también se encuentra sustentado con la información que suministra el sistema de participación interno de la compañía “Semáforo”, es por eso que se realiza la articulación de ambos procesos de análisis: la rueda de la vida de Habilidades para la vida y la sistematización de información recolectada en semáforo para validar el diagnóstico.

Se identifican entonces como debilidades del área de comunicaciones las **Relaciones interpersonales, manejo de tensiones y estrés y comunicación asertiva** y se priorizan para, sobre las demás habilidades, realizar énfasis durante el proceso de intervención.

Estos resultados, se compararon con los últimos informes de Semáforo del área de comunicaciones y se logra realizar un análisis de las dificultades y situaciones que se presentan cuyo origen radica en que las formas de comunicación, las tensiones y actitudes asumidas frente a otros por el personal de comunicaciones, que permite afirmar los resultados obtenidos en la rueda de la vida.

Posteriormente se realiza el plan de acción cronológicos y asimétrico con la necesidad identificada en el diagnóstico, que incluye 11 encuentros en los cuales se contempla (1) el diagnóstico, (9) encuentros experienciales (teórico - prácticos) acompañados de técnicas propias del trabajo social y otras adaptadas desde diferentes disciplinas y (1) la clausura del proceso.

Con el fin de lograr que todos los participantes alcancen un mismo lenguaje se trasladan las habilidades a un lenguaje pedagógico y se desarrolla el plan de acción de acuerdo a los resultados del diagnóstico.

Se inicia el programa trabajando la habilidad del **autoconocimiento** con el objetivo de visibilizar el ser, la personalidad, reconocer las fortalezas y las debilidades individuales y al mismo tiempo que como integrantes de un grupo de trabajo se posee actitudes y valores, que construyen parte de la realidad que se vive en el entorno laboral.

Para esta habilidad, se elige realizar la estrategia de proyección personal "*Si fuera*" se articula directamente con el autoconocimiento desde la personificación del participante con diferentes elementos y seres de su entorno, estos poseen unas características con las cuales cada que podrán identificarse. Esta actividad facilitó visibilizar las diferentes personalidades que convergen en el grupo y la esencia de cada individuo desde la representación en otros objetos y personajes.

Ahora, es necesario clarificar que el objetivo del diagnóstico no sólo era identificar las debilidades del grupo sino que también lo era, reconocer las fortalezas; es el caso del autoconocimiento, de los 10 participantes 6 consideraban que entre 10% y 100% se conocían un 80%, aun así, la reflexión de los sujetos frente a su entorno laboral fue diferente a través de la reciprocidad del reconocimiento del otro para conocerse a sí mismo.

Personalmente para mí, fue un espacio de aprender a conocerme más y cómo me ven los demás. Aunque yo aprovechaba ese momento para leer a los demás, a mi equipo. Pero además de leer a mi equipo yo creo que era las reacciones que tenían las personas. Yo creo que me ayudaba a entender y cómo mi equipo me ve y me trata. Me ayudó mucho a entender ciertas cosas. (Ocampo, 2018)

A partir de esto se puede pensar que mirar la organización a través del enfoque de HpV, no sólo propicia espacios de aprendizaje, sino que también ensancha la visión de líderes,

coordinadores, directivos y gerentes frente a su equipo de trabajo, de un modo más cercano y mirar la persona que está detrás de quién ejerce una labor y a partir de esa visión generar estrategias de trabajo incluyentes, que considere las aptitudes y actitudes identificadas en cada colaborador.

Continuando con los pares que responden a una relación entre sí, se articulan las habilidades: Pensamiento crítico y Pensamiento creativo bajo el lema “Pienso y hago” con el propósito de hacerle una contraposición al célebre adagio “Pienso luego existo” de René Descartes (1643), a partir del cual concibe el valor del ser humano otorgado por el saber y no por la experiencia adquirida por los sentidos la cual es precisamente el fundamento principal de la presente propuesta.

Concebir la idea de un pensamiento críticamente creativo, no se logra si al esterilizar la autonomía y la emancipación que tiene el ser humano para percibir la realidad de forma novedosa, poniendo en acción las habilidades cognitivas simultaneas a las emocionales, si no bien, debe evitarse la castración de lo que las personas quieran construir para su organización y darle oportunidades de participación.

Tanto el pensamiento creativo como el pensamiento crítico representan para el grupo de trabajo competencias que están bajo su dominio, sin embargo pueden ser todo lo contrario si no se canalizan bajo la línea reglamentaria de la compañía y las normas básicas de convivencia, es decir HpV, propone ejercitar estas dos competencias a partir de un **entrenamiento intencional**, en este caso al alcance del logro colectivo de un modo transversal: Construir un pensamiento de trabajo en equipo, sin atropellar la creatividad del otro para realizar sus responsabilidades.

Se implementó la técnica interactiva de la foto-lenguaje para poner en ejercicio el pensamiento crítico de los participantes, esta técnica posee unas características que posibilitan la

trascendencia de los espacios cotidianos de los sujetos, sus experiencias y percepciones, dando apertura así al pensamiento emancipado cada participante en la forma como conoce, reconoce y se empodera de su realidad. Esto se hizo a través del análisis de diversos anuncios publicitarios, lo cual se une con el quehacer de los sujetos, el propósito del área y ejercita las competencias creativas y el respeto por la opinión del otro al escucharle socializar su percepción frente a los anuncios, los cuales en ocasiones eran totalmente diferentes al propio.

El trabajo se realizó de forma dinámica y simple, los resultados fueron a nivel general positivos y de reflexión, hubo una apertura en el pensamiento de los participantes.

La comunicación asertiva y la empatía se abordaron con detalle, teniendo presente que hacían parte de las debilidades identificadas con anterioridad, para esto se diseñó un encuentro dinámico, con actividades y estrategias de movilización, que faciliten evidenciar por qué esto representaba, paradójicamente, una debilidad tratándose de una área de comunicaciones.

La comunicación, es un intercambio de información que se da de diversas maneras entre las que se destaca la comunicación verbal, escrita y corporal. Esta última, si bien hace parte del día a día de las personas suele ser pasada por alto, cuando realmente es un factor que ambivalentemente puede provocar conflictos a partir de una interpretación correcta de las expresiones gestuales o alivianar las cargas y las tensiones. Para esto se propone una comunicación que reúna lo que se llamará las 4-C, es decir, que sea una comunicación:

**Concreta:** Ser específico con el mensaje que se quiere entregar, ofrecer la información suficiente sin ahondar en temas externos

**Clara:** El mensaje sea entendido primero para quien lo va a dar, garantizando el receptor también lo logrará entender con facilidad,

**Coherente:** Es importante la relación que se da entre lo que se dice y lo que se hace, debe, necesariamente ser consecuente una cosa con la otra

**Correcta:** El contenido rigurosamente debe ser verificado para que sea cierto y tener un conocimiento profundo del tema que se desea compartir

Se ejecutan actividades de esparcimiento cotidianas, entre las que vale la pena resaltar el juego de tarjetas “adivina quién soy”. El equipo se divide en dos grupos en los cuales deben escoger aleatoriamente una tarjeta y un participante-quien no puede mirar el mensaje de la tarjeta- (los mensajes de las tarjetas pueden variar según el tema que se quiera usar: animales, artistas, películas, etc.) el equipo es el encargado de guiarle a reconocer la palabra que tendrá puesta en su frente mediante una indicación, señas, representaciones sin pronunciar palabra alguna. Esta actividad, además de trabajar la comunicación asertiva, también aborda la comunicación corporal, y no es fortuito haberle incluido en el plan de trabajo, puesto que precisamente la comunicación del equipo se veía afectada por la “forma” y los gestos en cómo se comunicaban los mensajes.

La empatía, según Edex es

Una capacidad innata de las personas que permite tender puentes hacia universos distintos al propio, para imaginar y sentir cómo es el mundo desde la perspectiva de la otra persona. Poder sentir con la otra persona facilita comprender mejor las reacciones, emociones y opiniones ajenas, e ir más allá de las diferencias, lo que nos hace más tolerantes en las interacciones sociales. **“Ponerse en la piel” de la otra persona para comprenderla mejor y responder de forma solidaria, de acuerdo con las circunstancias. (Edex, 2017.parr.1)**

Se realiza la estrategia “Me pongo en los zapatos del otro”. Los participantes tenían a sus disposiciones materiales de papelería con los cuales los debían elaborar un zapato (cada uno a su medida). Habiendo terminado la actividad manual, se realizó un momento de reflexión grupal donde se intercambian los zapatos, para llegar a la conclusión de la necesidad que existe de ante

cualquier conflicto o dificultad lo principal es ocupar en el lugar del otro para lograr comprender su situación, su actitud y empezar a generar diversas soluciones los lejos de la suposición y más cerca de la comprensión, así lo comprendió Bustamante (2018) al decir que habilidades para la vida:

Fue positivo en varios aspectos, en el tema del asertividad, porque realmente ya pienso dos veces y me pongo mucho en los zapatos del otro, me pongo mucho en el papel del otro, de cómo se va a sentir. Fue algo que no fue lo más asertivo, entonces como retractarme, luego pedir una disculpa y adicional a eso también a tener otros puntos de vista de las cosas. Aprendí que todos tenemos puntos de vista muy diferentes.

A manera de conclusión, si se hace pertinente la aplicación del enfoque de Habilidades para la vida aplicado en la organización, ya que esta orienta la intervención en primera instancia a una identidad de grupo que se construye a partir de la identificación de fortalezas que poseen y las características que les representan alrededor de la compañía. Ver la organización a través del enfoque HpV, humaniza los procesos y empodera de una manera experiencial al colaborador de su rol al interior de una compañía, y no sólo eso, le impulsa a actuar proactivamente para hacer que las cosas que se desean sucedan, en lugar de esperar que pasen por factores ajenos a los propios (Toma de decisiones) y este es un proceso que además de ejercitar competencias humanas, fortalece los procesos productivos de la organización. En ese sentido, se hace más fácil establecer relaciones interpersonales significativas en los entornos laborales, en la misma medida que se puede alcanzar la capacidad de discernir con cuales relaciones sea necesario tomar distancia, puesto que los aportes que le realizan a la vida personal o de grupo, bloquean el cumplimiento de metas, sueños, aceptando los conflictos e identificando en ellos oportunidades crecimiento

personal, laboral y social al mismo tiempo que representan oportunidades dar a luz nuevas formas de crear.

b. **Estrategia de intervención**

**Objetivo:** Relacionar habilidades para la vida con el Trabajo Social organizacional.

El Trabajo social organizacional, como bien se ha mencionado, amerita innovar en metodologías y estrategias que cubran las intencionalidades profesionales, organizacionales y de los sujetos que se encuentran dentro el alcance de las propuestas.

Relacionar el Trabajo social organizacional con el enfoque HpV, requiere dirigir la mirada hacia los puntos de encuentro entre la disciplina y el enfoque y así construir una estrategia de intervención funcional y consolidar la concepción del sujeto dentro del proceso.

Dicho así, a partir de la experiencia, se piensa el ser humano como un ser tridimensional:

**Dimensión social:** Hace referencia a la ética y el cumplimiento de normas sociales que se llevan al consiente, se adecuan al contexto a partir de las relaciones interpersonales.

**Dimensión personal:** Contiene toda la herencia genética, de costumbres y tradiciones.

**Dimensión de las creencias:** Es el componente de la espiritualidad en el ser humano, la moral y las creencias bajo las cuales se fundamenta la toma de decisiones.

Se propone entonces, procurar la avenencia de estas tres dimensiones en el ejercicio profesional, a fin de concebir los individuos como sujeto de derechos el cual se encuentra dotado de capacidades éticas, sociales, cognitivas, emocionales y de relacionamiento que le dan identidad.



Ahora bien, la estrategia de intervención de HpV se concentra en la dimensión social, puesto que el objetivo de esta se fundamenta en brindar herramientas para el clima laboral y el desarrollo del ser en la organización, lo que no supone que durante el proceso fuera imposible impactar las demás dimensiones, sin embargo es preciso aclarar que el acompañamiento brindado en programas como el presente debe ejecutarse alineado a las consideraciones éticas, que establece el respeto por la moral de la persona, lo que implica también, respeto por sus creencias, moral, tradiciones y características genéticas. Es por esto por lo que, HpV, aunque no dirige su intervención directamente hacia la dimensión personal y de las creencias, al trabajar la dimensión social, como se puede observar en el gráfico, realiza un viraje continuo entre las tres dimensiones potencializando y empoderando al sujeto de su aprendizaje y al mismo tiempo es el sujeto quien se encarga de trasladarlo de manera personal a sus creencias, según considere correcto e importante.

Figura 1

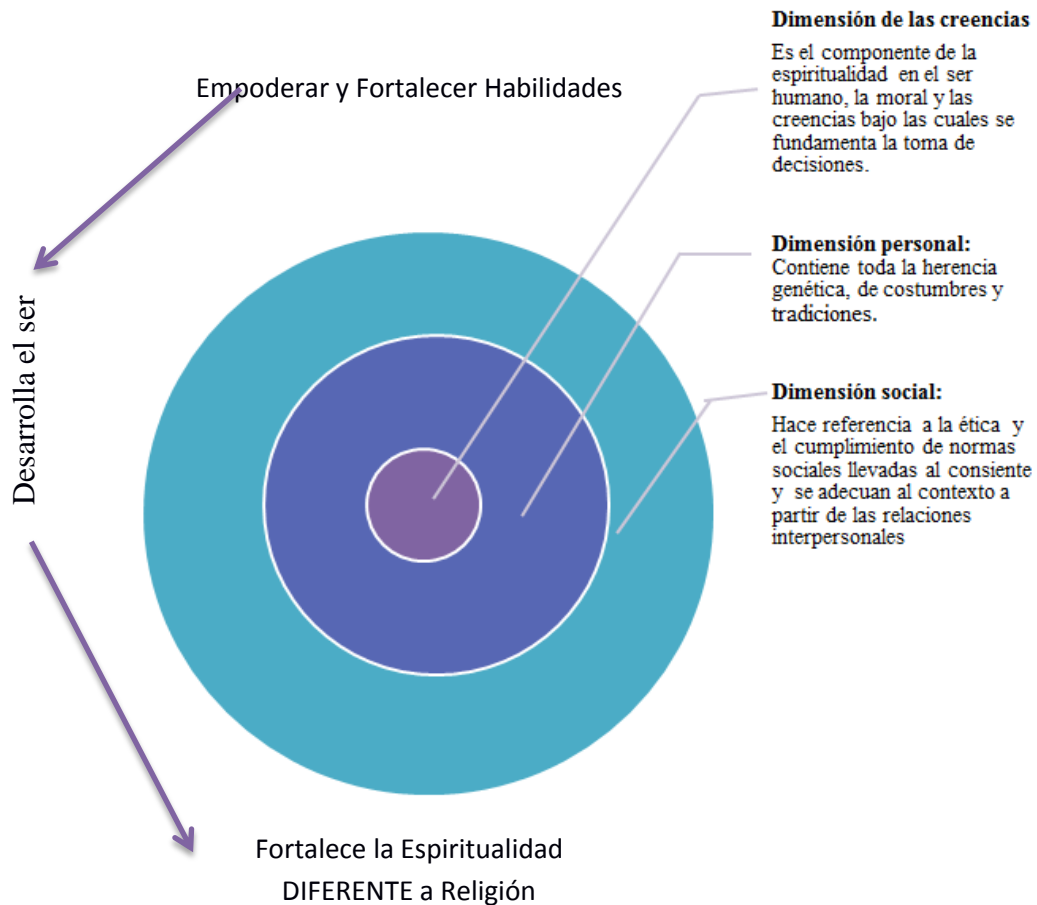


Figura 1. La esfera tridimensional, brinda una explicación gráfica del viraje propuesto desde el Trabajo Social organizacional apoyado en el enfoque HpV. Centralizar la intervención en la dimensión social supone el empoderamiento de las habilidades propias dentro de los procesos promotores del desarrollo del ser, además de proporcionarle al sujeto elementos que pueda asumir e incluirlo de manera consiente en la esfera de las creencias a partir de los nuevos aprendizajes y su experiencia.

Estas tres dimensiones, resaltan la particularidad de cada persona y estas pueden ser desarrolladas a partir de un proceso de modelamiento intencional basado en conceptos específicos, como guía que faciliten el reconocimiento de sí mismos a través de aquello que hacen consiente para tomar decisiones que generen cambios en sus contextos.

En lo relacionado con el Trabajo Social y HpV, se hace posible la articulación de los propósitos y objetivos, puesto que si se piensa la intervención en Trabajo social como:

Una forma de acción social, consciente y deliberada, que se realiza de manera expresa, integra supuestos ideológicos, políticos, filosóficos, con propuestas metodológicas. Supone un proceso que parte del conocimiento de problemáticas: identificar actores, situaciones y circunstancias para promover su desarrollo humano; reconocer diferentes realidades subjetivas, desde perspectivas particularizantes; se apoya en teorías sociales que juegan un papel explicativo y guían el conocimiento, proceso y resultados (Corvalán citado en Cifuentes, 2006)

Habilidades para la vida responde a características similares, de manera que propone metodologías de educación en la resolución de conflictos y la negociación de los intereses, es decir:

Conlleva integralidad porque pretende impactar todos los ámbitos de los actores educativos, ser una educación para la vida; y por lo mismo, se abre a crear hibridaciones metodológicas que permitan soñar mejores sociedades a partir del diálogo y la negociación cultural (Martínez, 2014, p. 73).

Martínez lo dice de una manera clara, “ser una educación para la vida” le ha dado al enfoque la capacidad creativa y los soportes teóricos para ser impactar otros campos diferentes a los que un inicio estaba destinado.

La aplicación de esta estrategia en la compañía Fajas MyD, provee las primeras ideas de que, si sea posible incluir un enfoque educativo en las organizaciones, debido al siguiente tipo de apreciaciones y posturas de los participantes:

Aporta mucho porque siempre va a ser importante saber que las personas que estamos acá no somos como máquinas. Si eso se ve reflejado en todos los

colaboradores, realmente fajas MyD puede que aumente mucho la productividad y el relacionamiento interno. (Bustamante, S. 2018)

Si lo considero importante porque de alguna manera se muestra como el interés no solo de lo que estamos haciendo en el trabajo sino también puede ayudar en lo personal que ya puede ayudar en lo familiar o en la empresa, entonces me parece importante. Vergara, L. (2018)

Es un programa que es muy útil y es muy íntegro como tal...Nosotros estamos como tan acostumbrados a recibir capacitaciones de Productos, capacitaciones de cómo vender, de cómo hablar, de cómo movernos, pero no capacitaciones que desarrollen cosas como pensar en el otro, cómo te ven los otros, cómo te relacionas. Vergaño, D. (2018)

Es que habilidades para la vida yo siento que es como *no todo eres tú, no eres el foco*, sino que tienes que mirar cómo se siente el otro, entender lo que dice la otra persona, respetar lo que piensan los demás porque yo creo que la mayoría de nosotros es muy como a lo que yo piense, a lo que yo diga, yo soy así, no me importa, nadie me cambia. (Arismendi, A. (2018)

Adicionalmente, se logró evidenciar en la recolección de información el fortalecimiento de la comunicación y las relaciones interpersonales a nivel grupal y esto valida el enfoque en la organización, debido a que a través de la metodología experiencial propuesta, se revisaron las debilidades hasta ser concebidas como una oportunidad de mejora y fortaleza grupal, además de generar en los participantes reflexión a partir de la discusión entre el antes y el después del

programa Habilidades para la vida MyD, así se refiere Peña, 2018 al manejo de las relaciones interpersonales:

Si se ven variaciones luego de que terminó el programa porque como se expusieron tantos aspectos personales de quienes participaron en el programa, incluso aspectos que las otras personas no conocían, entonces fue una relación más abierta entre los participantes en la oficina Después de eso, como que todos nos conocíamos un poco más entonces como que se afianzo un poco el grupo, se compactó un poco más después de este programa...Al evidenciar uno sus fortalezas o debilidades puede tomar acciones para reforzarlas o para mejorarlas; de cualquier manera, me parece que cualquier ejercicio que sea dirigido a ese tipo de búsquedas personales, siempre tienen algo que aportarle a la persona. (Peña, C. 2018)

Testimonio que se une con la postura de Arismendi, 2018, cuando comenta que después del programa, en el área de comunicaciones:

Todos somos más tranquilos, como hable usted, o ven yo te ayudo porque antes nosotros éramos muy individuales...y después salían errores... desde que empezamos habilidades éramos como; ayudémonos. Algunos de nosotros somos de egos muy altos y no nos gustaba que nos corrigieran. Ayuda muchísimo en la comunicación. (Arismendi, A. 2018)

Sin embargo y como oportunidad de mejora para el programa Ocampo, 2018 realiza varias observaciones que cuestionan la eficiencia del programa al decir en primer lugar que

Es un espacio excelente pero como muchas cosas que pueden pasar al interno de las organizaciones, pasan, pasaron y se olvidaron y no hay un referente para volverlo

una costumbre o una metodología asertiva a largo plazo, es decir, se hace una actividad, quedan muy al interno las actividades, entonces ahí yo no ve que esas actividades, digamos creen semillas para que eso a largo plazo de fruto porque como no es constante, es esporádico y es muy espaciado entonces lo que no es rutina y lo que no es disciplina es difícil que el ser humano lo adopte. (Ocampo, O.2018)

Al recibir esta postura, podría pensarse en negar la idea de aplicación de este enfoque en la organización, sin embargo, al analizarla, se llega a la conclusión de lo importante que son estos espacios con una continuidad constante y no parcial. Hay que reconocer, que por asuntos externos a quienes lideraron el proceso, los encuentros no contaban con una duración de tiempo pertinente; una hora semanal representa una limitación de manera considerable en el desarrollo correcto de las actividades y la introspección de lo aprendido, el tiempo no es un factor que garantice necesariamente un aprendizaje, pero si es un mediador entre la experiencia y el sujeto.

En segundo lugar, menciona aspectos que considera, bajo su criterio y experiencia, le hicieron falta al programa, propone:

Darle un tratamiento diferente no desde el planteamiento sino desde la ejecución y el seguimiento del proceso, es decir, tú lo haces, pero ¿cómo hago para que esto multiplique y que esto tenga efectos a toda la organización? porque lo sucede al interior de la organización pueden generar cambios en el área, en las personas, en cómo ven el área, en la gerencia y eso no pasó. Entonces digamos que al final no pasa nada cuando haces algo bueno; ahí hay algo que no está sucediendo bien, o no se está comunicando bien o no se están conectando las acciones con la cabeza para

poder entender desde gerencia qué son esas actividades si no, no va a entender esas actividades y no va a lograr darle valor a las actividades. (Ocampo, O.2018)

Sería válido rescatar este argumento, si se piensa en una intervención general y no grupal, como lo propone HpV. Es decir, Ocampo formula el interrogante de: ¿cómo hago para que esto multiplique y que esto tenga efectos a toda la organización? , al cual se podría responder lo siguiente: Habilidades para la vida, trabaja desde lo individual hacia lo grupal, esta apertura se realiza al interior de cada una de las áreas de trabajo con el objetivo de visibilizar las debilidades y transformarlas en fortalezas, es un proceso de relacionamiento interno que inevitablemente tendrá repercusión en todas aquellas áreas con las que deba relacionarse, es el caso del área de comunicaciones al verse involucrada con todas las demás de la compañía; la debilidad identificada fue la comunicación y las relaciones interpersonales en el equipo de trabajo, los resultados demuestran que a través los aprendizajes adquiridos en HpV se logró potencializar el factor que generaba tensiones y conflictos al interior del equipo de trabajo. En ese sentido, la apertura interna de los integrantes de un área que constantemente sostienen relación con las demás áreas de la compañía, considerablemente ponga en práctica los aprendizajes adquiridos y los multiplique a los demás equipos de trabajo a través sus acciones y la actitud que asume en la construcción de las redes internas de trabajo .

Para concluir, la relación enfoque HpV y Trabajo social organizacional, brinda una oportunidad de administrar los programas de Bienestar social laboral a partir de una estrategia experiencial, por trayectoria el enfoque “ha sido explotado en múltiples campos sociales como la educación para la ciudadanía, la promoción de la salud y la prevención de enfermedad, la formación ética, la educación sexual, principalmente” (Martínez, 2014, p.64) y ahora en la organización, donde el aprendizaje no sólo involucra lo laboral, sino que se propone adquirir

experiencias para la vida que promuevan el crecimiento personal de los colaboradores al mismo tiempo que se disminuyen los ambientes tensionantes y de estrés, garantizando así, un clima laboral amable del equipo de trabajo para la compañía en general.

## **6. Fase de la devolución creativa**

### **6.1 Elaboración de la propuesta profesional**

#### **Nombre de la propuesta**

**CRECEO** Competencias Relacionales, Emocionales, Cognitivas y Educativas en la Organización

Como resultado de la experiencia de sistematización se diseña una estrategia de intervención como apoyo al Trabajo Social organizacional con el enfoque de Habilidades para la vida.

Inicialmente, hablar de una estrategia de intervención, nos invita a pensar a cerca de la intervención como propia desde el Trabajo Social, esta supone desarrollar un conjunto de actividades y estrategias sobre una problemática puntual, es un proceso que se planifica de manera organizada, y su objetivo final es causar un impacto positivo en las realidades de la población donde se ejecute. Enmarcar la intervención del Trabajo Social en las organizaciones, es en un principio pensar en la necesidad de activar la *práctica social* al interior de ellas, puesto esencialmente compone nuestra disciplina que posee un fin social y al significar la experiencia como promotora del aprendizaje. Igualmente es la construcción de aprendizajes colectivos en espacios donde convergen emociones, intereses personales, organizacionales y económicos. Pensar la intervención en este campo, representa además para el Trabajo Social del siglo XXI,



asumir las teorías que sustentan el quehacer social e INNOVAR con nuevas estrategias que sean pertinentes a las necesidades que subyacen en las personas que componen una organización, teniendo presente los asuntos laborales, como los personales.

Respondiendo al reto de las organizaciones, se plantea la articulación de un enfoque aplicado en campos como la salud y la educación; un lente a través del cual es posible mirar la intervención en el método de grupos, planificarla y ejecutarla poniendo en armonía con algunos aspectos del Modelo Sistémico.

Se propone una estrategia entonces bajo uno de los tres métodos clásicos de la profesión: el método de grupos, usado en Trabajo Social desde finales del siglo XIX y más propiamente a principios del siglo XX con las propuestas de Gisella Konopka, quien afirmaba que el Trabajo Social con grupos debe propender la cohesión consecutiva entre sujeto-grupo y grupo-sociedad, continuando más adelante con expositores como Natalio Kisnerman, Jorge Torres y Ezequiel Ander-Egg. Evoluciono de estrategia de intervención profesional en programas juveniles, hasta lograr surgir como método en 1960.

Discurrir a cerca del trabajo con grupos en las organizaciones da a apertura a un sin número de posibilidades de trasformación social si se entiende conceptualmente cómo es la intervención con grupos. Así:

Es una manera en la que se prestan servicios a individuos, dentro y a través de pequeños grupos, con el fin de introducir cambios entre los miembros que lo integran. Los grupos se utilizan en forma amplia para solucionar problemas o realizar metas y fines en común. El grupo se constituye en un pequeño sistema social cuyas influencias pueden planearse y guiarse para modificar la conducta de sus participantes o problemáticas experimentadas por el colectivo, esta forma de práctica reconoce el potencial de las fuerzas sociales que surgen

dentro de pequeños grupos, y busca canalizarlas para alcanzar metas de cambio establecida deliberadamente para o por los participantes (Konopka G. 1968. Pg. 51)

Gisela, argumenta entonces que los grupos constituyen un pequeño sistema social, que puede ser moldeable e influenciado para alcanzar las metas de cambio al interior del grupo teniendo en cuenta sus particularidades. Es aquí donde nace la coyuntura del enfoque HpV y el Trabajo social; Habilidades para la vida es un conjunto de competencias básicas para establecer relaciones en los contextos donde se interactúa cotidianamente, CRECEO como estrategia de intervención pretende partir de la identificación de las habilidades y fortalezas desde lo individual (subsistemas) hasta lo grupal (Sistema)

El modelo Sistémico de Trabajo Social propone una intervención fundamentada desde la Teoría de Sistemas:

El desarrollo de la teoría sistémica es atribuido a Ludwig Von Bertalanffy, un biólogo que definió los sistemas como elementos que interactúan unos con otros (1968). El elemento central de su teoría son las interacciones de los elementos dentro de un sistema, incluyendo sus relaciones, sus estructuras y su interdependencia. Un sistema es una organización de elementos unidos por algún tipo de interacción o dependencia formal. Los componentes de un sistema interaccionan entre ellos y se influyen mutuamente. (Viscarret, J.2007.pg. 337)

Siguiendo la línea de este modelo, se hace más sencillo entender la estrategia CRECEO, la mirada sistémica facilita la construcción holística de la identidad de grupo, además de entender y aceptar la reciproca necesidad del otro para poder lograr una meta en común.

Existe entonces una simetría llamativa entre los tres componentes de esta estrategia: El método de TSG da la apertura para la promoción del desarrollo del ser, permite concebir al sujeto

pleno, con virtudes y debilidades que le hacen ser quien es, sumado a esto estimula y regula las buenas relaciones interpersonales al mismo tiempo que interviene a favor de los individuos a mejorar su p función social a través de experiencias de grupo, con el objetivo de garantizar el bienestar y la participación de cada miembro en la construcción de ideas y toma de decisiones. El profesional por su parte debe desarrollar la capacidad empática de comprender las relaciones al interior de los grupos, ya que al igual que el modelo Sistémico, el TSG establece la relación profesional-sujeto como parte del proceso de intervención. La mirada sistémica que ofrece esta estrategia ubica dentro de sus prioridades el fortalecimiento y la interacción de los subsistemas para totalizar de manera integral del sistema llamado: Grupo/ área de trabajo.

En el modelo sistémico:

la relación usuario-trabajador social es enfocada como una relación transaccional entre ambos. El modelo sistémico propone que las transacciones entre uno y otro afectarán a ambos, de tal forma que cada uno influirá en el otro y viceversa. Desde este punto de vista, los tradicionales roles de usuario y trabajador social basados en una relación vertical y de superioridad entre profesional y usuario es superada, rebasada, por una relación donde la horizontalidad y la reciprocidad deben ser sus principales características. (Viscarret, J. 2007. Pg. 339)

Para terminar, la relación con la metodología experiencial que ofrece la estrategia responde a esa relación horizontal que propone el modelo sistémico, puesto que en CRECEO, el trabajador social hace parte de grupo, en primer lugar, por asuntos de confianza y empatía, pero también de lo hace manera estratégica, al realizar una inserción en los grupos que va a guiar, está ampliando su diagnóstico, podrá identificar aspectos relevantes que desde afuera le sería imposible percibir que direccionaran la intervención a partir de las necesidades y problemáticas definidas.

Como apoyo a esta estrategia se ha elaborado también un diseño detallado de lo que es un instrumento para el desarrollo de esta estrategia:

### **Nombre de la propuesta**

**CRECEO** Competencias Relacionales, Emocionales, Cognitivas y Educativas en la Organización

### **Introducción**

El siguiente plan de intervención, busca proponer un programa una estrategia de intervención fundamentada en un enfoque educativo con el fin de dar apertura a procesos de desarrollo humano y educación en valores al interior de las organizaciones, que logre responder a las necesidades identificadas en la organización.

Esta propuesta pretende dejar el carácter paliativo de lado, partir de la identificación y el reconociendo de las debilidades y fortalezas en los grupos de trabajo de cada una de las áreas de trabajo y así lograr la construcción de la realidad actual de los colaboradores como sujetos activos de su propio bienestar y coactivos de la de sus compañeros.

Inicialmente el programa de CRECEO, le facilitará al empleador la promoción de espacios de esparcimiento grupal y desarrollo humano para cada uno de sus colaboradores, a través de los cuales se empodera a cada colaborador de sus fortalezas, se presentan las debilidades como oportunidades y posteriormente se traza una ruta que ponga éstas en función del alcance de logros grupales y de la organización.

Los resultados que arroje la aplicación de este programa le brindarán a la empresa procesos realizados con responsabilidad, excelencia y empoderamiento desde el saber profesional en la labor asignada a cada colaborador, además de apoyar la cultura organizacional.

De igual modo, en el programa se puede encontrar una alternativa de acompañamiento social, innovador y sencillo consecuente a la metodología experiencial y dinámica que ofrece desde su apertura, su desarrollo se torna ameno y cautivante para quienes vivan la experiencia. Cada encuentro propicia momentos de reflexión, construcción de la realidad, desarrollo de la creatividad y fortalecimiento de relaciones interpersonales obtenido un aprendizaje no sólo lo teórico y lo conceptual, sino desde el aprendizaje del hacer (Aprender haciendo).

Finalmente, CRECEO puede ser incluida como una estrategia de Talento humano que apoye la resolución de conflictos identificados por los directivos como líderes de los procesos y por los colaboradores a partir de las necesidades que permitan visibilizar como consecuencia sus comportamientos sociales.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Brindar herramientas para el fortalecimiento del trabajo en equipo entre los colaboradores de la organización y la promoción de un buen clima laboral a partir del reconocimiento de habilidades y debilidades de estos.

### **Objetivos específicos**

**Reconocer** las fortalezas y debilidades de las diferentes áreas de trabajo que componen la organización.

**Proporcionar** espacios de esparcimiento y reflexión a los colaboradores donde sea considerado como sujeto activo en la construcción de la realidad

**Empoderar** a cada colaborador de sus capacidades y potencializarlas con el fin de alcanzar logros personales y grupales, no solo al interior de la organización, sino que también adopten las herramientas brindadas en cada encuentro en su vivir cotidiano.

## **Metodología**

CRECEO propone una metodología de carácter experiencial. Cada sesión se encuentra diseñada a partir de diferentes técnicas que, si bien alguna responde directamente al Trabajo Social, otras hacen parte de las diferentes disciplinas de las Ciencias Sociales acompañadas de diversas estrategias de movilización e integración que permitan amenizar cada encuentro y preparar el ambiente para generar confianza y llamar la atención de los participantes. Cada una de estas sesiones responde a las 10 habilidades para la vida que propone la Organización Mundial de la Salud (OMS):

## **Habilidades sociales**

**Comunicación asertiva:** Expresar lo que se siente, quiere o incomoda de manera clara, concreta, coherente y correcta

**Manejo de problemas y conflictos:** Mirar los conflictos como oportunidades para crecer a nivel personal y grupal. Aceptarlos permite la creación de nuevas estrategias para la resolución de los mismos de manera creativa e integral. Siempre concebirlos como oportunidades de mejora y no como limitantes.

**Relaciones interpersonales:** Aprender a iniciar y construir relaciones en el entorno diario al mismo tiempo que se es capaz de identificar las relaciones dañinas que pueden representar un obstáculo para el alcance de logro y dejarlas atrás.

**Empatía:** La empatía es una capacidad que poseen las personas y les otorga crear redes entre la realidad propia y la del otro, para compararle de una manera personal

### **Habilidades cognitivas**

**Toma de decisiones:** Actuar de manera proactiva, no esperando que las cosas pasen, sino haciendo que sucedan

**Pensamiento Crítico:** Analizar experiencias e información y ser capaz de llegar a conclusiones propias sobre la realidad. Autonomía y capacidad de asumir una postura personal frente a la realidad

**Pensamiento Creativo:** Poner en práctica la razón y la pasión por las cosas que se hacen, pensar creativamente hace referencia a la capacidad para idear algo nuevo

### **Habilidades para enfrentar emociones**

**Autoconocimiento:** Reconocerse a sí mismo como una persona que posee personalidad, fortalezas, debilidades, actitudes y valores con los cuales podrá construir la realidad que le rodea. Tener claro los sueños, anhelos, retos y metas que se tienen de manera personal y las opciones que se tiene para alcanzarlos.

**Manejo de tensiones y estrés:** Las tensiones son inevitables en la vida de todas las personas. Aprender a afrontarlas de manera constructiva y saludable.

**Manejo de emociones y sentimientos:** Comprender mejor los sentimientos propios, de manera interna y cómo influye el entorno en el que se presentan.

Los encuentros responden a la siguiente estructura:

#### **Número de la sesión**

**Nombre de la habilidad que se abordará:** Se da una breve introducción conceptual de la habilidad que se ha de trabajar en la sesión.

**Objetivo de la sesión:** Definir que se quiere alcanzar con el contenido de esta sesión.

**Materiales:** Especificar qué clase de materiales se van a usar durante la sesión, es importante tener esto clarificado con anticipación para evitar

**Orden de la sesión:** Planificar en qué orden se va a dar el encuentro, clarifica las ideas y prioriza los aspectos más importantes a tratar según el diagnóstico:

- a) **Bienvenida:** Realizar la apertura del taller, de manera dinámica y amable, esto es importante, aún más siendo el primer momento del encuentro y según a actitud de facilitador, se define también el desarrollo del tema.
- b) **Actividad de iniciación:** Pueden usarse estrategias dinamizadoras, que den apertura al aprendizaje experiencial, que también faciliten la integración del grupo, la preparación de un ambiente en confianza y libre de tensiones.
- c) **Actividades principales:** Se articulan directamente con el tema a abordar. A través de esta se promueve la reflexión y el descubrimiento de las habilidades a través del desarrollo humano.
- d) **Definición de concepto:** Dar una definición corta de la “habilidad” que se abordó durante el encuentro, clarificando dudas y articulando el concepto con las actividades anteriormente realizadas
- e) **Conclusiones:** Momento de construcción de la realidad y de conceptos propios a partir de lo vivido en el encuentro, el facilitador invita a la reflexión



individual y a la aplicación de lo aprendido en las diferentes esferas sociales de cada persona.

- 1. Evaluación:** Se realiza el cierre del encuentro y se evalúa la metodología del mismo haciendo uso de un formato de evaluación de acuerdo a los aspectos puntuales que se requiera evaluar.

### **Plan de acción**

Se propone un plan de acción fundamentado desarrollado a partir de 4 fases claves así:

**Fase 1 Diagnóstico:** El principal objetivo en esta fase es identificar las debilidades y fortalezas individuales que influyen directamente en el ambiente laboral y el alcance de los logros colectivos a partir de la realización de una actividad diagnóstico, se presenta una breve explicación de la metodología y la técnica que se usará, su objetivo y se explica a grandes rasgos cada una de las habilidades que se abordarán durante el programa. Posteriormente se realiza la sistematización y el análisis de resultados.

### **Nombre de la propuesta**

**CRECEO** Competencias Relacionales, Emocionales, Cognitivas Y Educativas En La Organización

**Fase 2 Planificación:** Posterior al diagnóstico y de haber realizado el análisis detallado de los resultados que este arrojó, se procede a elegir y seleccionar las actividades, técnicas, estrategias e instrumentos que son necesarios para el desarrollo

del programa. Estas deben responder a los temas centrales del programa y a las necesidades identificadas.

**Nota:** Aunque este es un plan de acción flexible, si es necesario priorizar en la intervención las necesidades propias de cada población, es decir, individualizar y no generalizar, para esto es el diagnóstico. Por eso en la fase de platicar es posible reevaluar la efectividad de las actividades propuestas y a partir de esto proponer la manera correcta de aplicarla con cada grupo.

**Fase 3 Aplicación:** Desarrollo de actividades, aplicación de temas en los encuentros programados. Para iniciar el programa con cada grupo se recomienda realizar una presentación del programa a los integrantes de las áreas (Esta se da únicamente al área que con la que se trabajará) con el fin de contextualizar a los colaboradores de la compañía a cerca CRECEO.

**Fase 4 Evaluación:** Realizar un seguimiento constante del desarrollo del programa, que permita conocer los resultados que se van obteniendo y aquellos aspectos que se pueden mejorar, para alcanzar el objetivo. Para finalizar esta fase, se sugiere realizar entregar de material documental, donde este archivado cada elemento que hizo parte del programa (Planeación con actividades detalladas, evidencias fotográficas y resultados)

### **Elaboración del presupuesto**

CRECEO, es un programa que anualmente, podría estar desarrollado en 6 áreas de trabajo diferentes, ya que se plantea una duración de 2 meses para cada una, para esto se propone

realizar un presupuesto que cubra todos los materiales a usar durante el desarrollo de los encuentros anualmente.

### **Seguimiento y devolución**

Realizar el seguimiento de cada sesión o encuentro facilita analizar del proceso: Avances, listas de asistencia, percepción del grupo sobre el contenido y aspectos a mejorar sesión a sesión.

Del mismo modo, permitirá realizar la devolución escrita donde se podrán encontrar los resultados del diagnóstico inicial en comparación con los resultados finales, un indicador de cómo se asumen los avances adquiridos durante el proceso y de los resultados obtenidos al finalizar el programa con cada grupo de trabajo

## **6.2. Conclusiones y/o Recomendaciones**

A partir de los resultados de la sistematización y de la relación establecida entre el enfoque y el trabajo social se concluye que

El desconocimiento de la especialidad del Trabajo social en las organizaciones aún es vigente, por tal motivo es responsabilidad del profesional que ejerza en este campo hacer visible el verdadero quehacer de la profesión, promoviendo el empoderamiento de los individuos a partir de sus realidades y su voluntad de transformarse

La práctica profesional debe asumirse como el reto de sobrepasar los límites y derribar los prejuicios que se tiene a frente a las metodologías de intervención social en el campo laboral, asumiéndose como una oportunidad de innovación en estrategias

prácticas que representen un aporte significativo en el proceso de intervención resiniendo lo aprendido por la experiencia.

El aprendizaje experiencial permite el apropiamiento de los conceptos desde la experiencia propia, trasladada a la realidad que cada sujeto vive en su aquí y en su ahora

La aplicación del enfoque HpV en las organizaciones, será exitoso siempre y cuando el diseño del plan de acción sea realice de acuerdo las necesidades de los grupos de trabajo, para que la intervención logre responder a las prioridades identificadas.

(Debilidades y fortalezas)

El Trabajo social organizacional permite al profesional intervenir diversos ámbitos por la amplia población que se recoge en las organizaciones, lo que le facilita la interacción de métodos y modelos tanto de familia como de grupos en el desempeño de las funciones laborales.

El TSG y el Modelo Sistémico como soporte teórico desde el trabajo social, articulan de forma homogénea a la intervención del trabajo social organizacional el enfoque de Habilidades para la vida, porque las similitudes que subyacen en sus diversas líneas se dirigen hacia el objetivo de la propuesta CRECEO.

### **Recomendaciones**

Partiendo de la experiencia, el Trabajo Social en las organizaciones requiere una constante actualización en estrategias de intervención, la concepción desarrollar la estrategia de intervención para el Trabajo Social organizacional desde el enfoque HpV debe realizarse teniendo presente la

flexibilidad que el enfoque ofrece, sin abandonar la responsabilidad de priorizar el foco de intervención que deleva cada población.

Es importante entender que cada vez que se aplique esta estrategia, necesariamente se evidenciaran variaciones en la ejecución, ya que, si bien se propone un orden cronológico para abordar las habilidades, son los resultados del diagnóstico los que orientaran el curso las sesiones, como se mencionó anteriormente, de acuerdo las prioridades.

El trabajador social organizacional, debe retarse constantemente en su labor a crear nuevas estrategias de intervención, ampliar el portafolio de técnicas y actividades, comprendiendo la población con la que ha de trabajar.

Igualmente es pertinente antes de ejecutar la estrategia como tal, realizar un estudio sociodemográfico de los integrantes del grupo, y adecuar las actividades según la edad y las personalidades que convergen al interior del grupo de trabajo ya que el aprendizaje experiencial debe buscar reunir características que aborden diferentes los tipos de aprendizaje: visual, quinesésico y auditivo, para garantizar. la participación de cada integrante del equipo de trabajo en los encuentros programados.

El seguimiento continuo a los avances o retrocesos del equipo de trabajo es ideal realizarlo en una matriz que recoja toda la información de cada sesión. Es responsabilidad del trabajador social que desarrolle esta estrategia realizar la evaluación en los tres momentos necesarios: Antes, durante y después.

Incluir un psicólogo en el desarrollo de las actividades siempre y cuando sea posible, le agregaría al análisis de las actividades profundidad. Sería ideal realizar un análisis individual de cada integrante y posteriormente traducir esas individualidades al

comportamiento del grupo y establecer una relación dual entre Psicología y Trabajo Social para realizar los análisis correspondientes.

Para terminar, la estrategia CRECEO posibilita un acercamiento a los equipos de trabajo donde se aplica, esto permite además un análisis más profundo de las realidades individuales y las grupales, lo que le propone al profesional una inmersión directa en el proceso y más que un capacitador, vivir la experiencia.

## **7. Referencias bibliográficas**

Aguilar, L (2004) La hermenéutica filosófica de Gadamer. *Sinéctica*, Volumen ( numero 24). Recuperado de:

Ander-Egg, E(1993) Técnicas de investigación social, Buenos Aires: MAGISTERIO DEL RÍO DE LA PLATA

- Blancas, R y Jurado, G (2011) El rol de la Orientación Laboral en el ámbito del Trabajo Social, *Documentos de Trabajo Social, Volumen*(numero 50)pp.280-293
- Canales M. (2006) Metodologías de la investigación social. Santiago: *LOM*
- Cifuentes, R. (2005) Aportes para “leer” la intervención de Trabajo Social. *Trabajo Social, Volumen* (numero 19) pp.1-22
- Consejo Nacional de Trabajo social (2015) Código de ética del trabajador social, Colombia: Autor
- Fajas MyD (2017). Nosotros. Recuperado de: \_\_\_\_\_
- Flick, U. (2007) Introducción a la investigación cualitativa. Madrid: Morata Paideia,;
- Ghiso, A (2001) Acercamientos al taller en los procesos investigativos interactivos. *Textos y argumentos Centros de investigaciones FundacionUniversitaria Luis Amigo Volumen* (numero. 2) pp.5-38
- Jiménez, G (2010) Perspectivas del trabajo social en Colombia. Una reflexión a partir del trabajo social laboral, *Revista de la facultad de trabajo social UPB, (Volumen numero 26)*, pp.66-85
- Konopka, G. Trabajo Social de Grupo.1968.
- Kisnerman, N. () Metodología del Servicio Social. Teresópolis.
- Lopez, R Y Estrada J(2001) La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en trabajo Social, *Margen, Volumen* (Numero 61) pp.1-19
- Mangrulkar, L., Vince Whitman, C. y Posner, M. (2001) Enfoque de habiliddes para la vida para el desarrollo saludable de niños y adolescentes. Washington: OPS.
- Martínez, M (2013) La entrevista, Recurso flexible dinámico, *Investigación en educación médica, Volumen* (numero 2) pp. 162-167
- Martinez, V. (2014) Habilidades para la Vida: Una propuesta de formación humana. *Itinerario Educativo. Volumen* (numero 63) pp.61-89
- WHO (1994). Life Skills Education for Children And Adolescents in Schools.
- Recuperado de:
- Pérez, L Y Díaz Y (2014) Trabajo social Organizacional y en salud ocupacional en Colombia, inicios desarrollos y desafíos, *Eleuthera, Volumen* (Numero 10)pp.121- 145.
- Torres, C. (2005) Trabajo Social en Organizaciones: Nueva alternativa y perspectiva profesional. *Revista Colombiana de Trabajo Social. Volumen* (Nnumero.19). pp.103

Uniminuto (2018) Líneas de Investigación, Recuperado: De. Lopera, comunicado Personal. Marzo 8, 2018

Viscarret, J (2007) Modelos y métodos de intervención en trabajo social. Madrid: Alianza editorial



## 8. ANEXOS.

### Anexo 1-Guia de entrevista

#### **Entrevista dirigida a participantes del programa *Habilidades para la vida MyD* del área de comunicaciones en la empresa Fajas MyD**

La siguiente entrevista hace parte de un ejercicio académico investigativo para optar por el título de Trabajador Social en la Corporación Universitaria Minuto de Dios

#### **Objetivo**

Indagar la pertinencia del enfoque *Habilidades para la vida* en el ámbito laboral como una estrategia de apoyo en la intervención del Trabajo social organizacional a partir de la experiencia de participación en el programa “*Habilidades para la vida MyD*”.

#### **Consentimiento informado**

Esta entrevista tiene fines investigativos, para efectos académicos no se generan compromisos para las personas informantes y solo será usada para identificar la pertinencia del enfoque habilidades para la vida que se ha aplicado en la compañía Fajas MyD a través del programa “*Habilidades para la vida MyD*” desarrollado con los integrantes del área de comunicaciones.

Nombre del entrevistado (a): \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

La siguiente entrevista es con fines académicos, responda las preguntas en total libertad, según su criterio.

### **Preguntas**

1. ¿Qué espacios son necesarios en el ámbito laboral para alcanzar un equilibrio emocional en los colaboradores de las organizaciones?
2. Si le realizan la propuesta de participar en un programa social al interior de la organización, ¿ le motivaría más hacerlo si su metodología incluye un componente experiencial o si este le ofrece encuentros magistrales basados en el aprendizaje de conceptos? ¿Por qué?
3. ¿Cree que en el espacio organizacional se debe tener en cuenta el desarrollo del ser humano? ¿Por qué?
4. ¿Cuál fue el aporte que obtuvo al participar en el programa *Habilidades para la vida MyD* para su vida personal?
5. ¿Cómo crees que el programa *Habilidades para la vida MyD* aporta al fortalecimiento interno de la compañía?

6. ¿Considera pertinente que una Trabajadora Social liderara el proceso de programa *Habilidades para la vida MyD*? ¿Por qué?
7. Finalizado el programa *Habilidades para la vida MyD*, ¿ha notado variaciones en el área de trabajo con relación a los temas abordados en los encuentros realizados? ¿Cómo cuáles?
8. ¿Considera que la propuesta del programa *Habilidades para la vida MyD* pueda ser replicada en otras áreas de trabajo? ¿Por qué?

Yo \_\_\_\_\_, con número de identificación \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, autorizo la grabación en audio de esta entrevista para que sea usada en la sistematización **Indagar la pertinencia de la propuesta de intervención “Habilidades para la vida MyD” desarrollada en la empresa Fajas MyD durante el 2017 II como un aporte a las estrategias de intervención en el Trabajo social organizacional**, meramente con fines académicos.

Firma del entrevistado: \_\_\_\_\_

Firma del entrevistador: \_\_\_\_\_

Fecha: Día \_\_\_ Mes \_\_\_ Año \_\_\_

## **Anexo 2- Consentimiento informo**

### **Consentimiento Informado para Participantes de Investigación**

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en este ejercicio de sistematización una clara explicación de la naturaleza de la misma, que no es otra que indagar la

pertinencia del enfoque HpV en ámbitos laborales desde el trabajo social organizacional, así como de su rol en ella, el cual es compartir su experiencia voluntariamente, al participar en el programa *Habilidades para la vida MyD*.

Al firmar este documento, acepto participar voluntariamente en este ejercicio académico de investigación, conducida por la estudiante de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede Bello, Valentina García Londoño.

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos y que esta será grabada en audio.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de este ejercicio académico de sistematización es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre los procesos académico investigativo en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Valentina García Londoño al teléfono 3226009263.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Valentina García Londoño al número de teléfono ya mencionado.

Nombre del Participante \_\_\_\_\_

Firma del Participante \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

Agradezco su participación en este proceso

### **Anexo 3- Entrevistas**

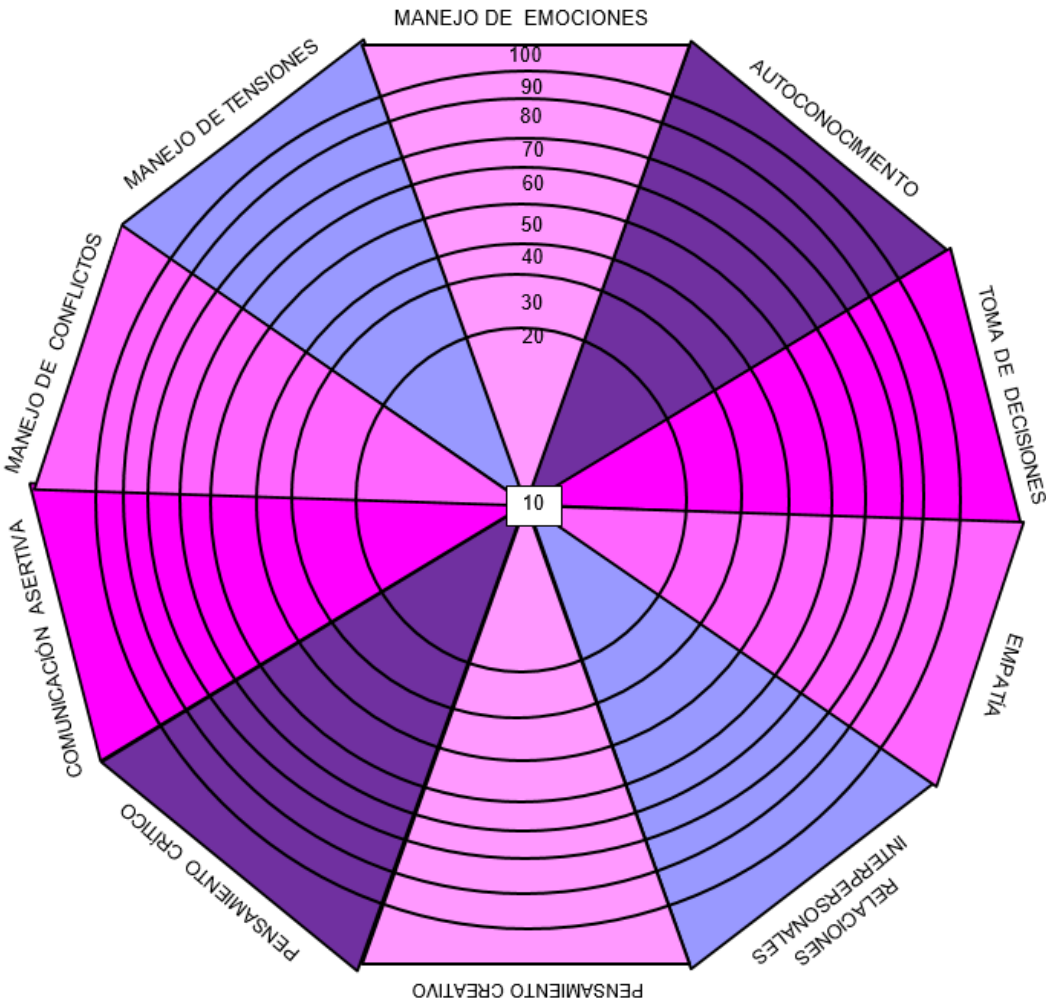
**Entrevista #**

**Codificación:**

**Citación:**

1. Para ti, ¿qué espacios son necesarios en el ámbito laboral para alcanzar un equilibrio emocional a los colaboradores?
2. Si te realizamos la propuesta de participar en un programa social al interior de la organización, ¿te motivaría más hacerlo si la metodología fuera experiencial o si fuera una maestría magistral? ¿por qué?
3. ¿Crees que en el espacio organizacional se debe tener en cuenta el desarrollo del ser humano? ¿Por qué?
4. ¿Cuál fue el aporte que te dio Habilidades para la Vida?
5. ¿Cómo crees que el programa de Habilidades para la Vida aporta al fortalecimiento interno de Fajas MyD?
6. ¿Consideras pertinente que una Trabajadora Social haya liderado el proceso del programa Habilidades para la Vida?
  
7. Finalizado el proceso de Habilidades para la Vida, ¿Viste algunas variaciones al interior de tu grupo de trabajo, con relación a los temas que se abordaron dentro del programa?
8. ¿Consideras que la propuesta del programa de habilidades para la vida pueda ser aplicada en otras áreas de trabajo?

**Anexo 4-** Instrumento de Diagnostico (Ruleta de habilidades)



## **Anexo 5:** Ejemplo de guía de taller

### **Primera sesión**

#### **Autoconocimiento**

Es la habilidad de conocer nuestros propios pensamientos, reacciones, sentimientos, qué nos gusta o disgusta y cuáles son nuestros límites, así como también reconocer nuestras capacidades y potencialidades, para poder construir mayor autonomía a partir de este reconocimiento.

#### **Objetivo**

Identificar debilidades y fortalezas, así como la manera en que inciden en su corporalidad y en la manera en cómo es captado su ser y su personalidad

#### **Materiales.**



- Hojas blancas o de reciclado.
- Marcadores, lápices
- Video Bean
- Bombas
- Música

### **Orden de la sesión: ¿Quién soy?**

2. Bienvenida
3. Actividad de iniciación
  - “Respiración consiente”
  - “Si fuera”
4. Actividades de auto-cocimiento
5. Definición de concepto
6. Conclusiones
7. Evaluación

### **1. Bienvenida**

Este es el primer encuentro del programa, por esto debe darse una bienvenida amena y dinámica. El facilitador con anterioridad ambientará el lugar para garantizar un espacio

libre de tensiones y sobre todo propicio para la interacción fluida entre los participantes y las actividades a desarrollar.

*Este primer momento debe hacerse con excelencia porque es allí donde se generan las expectativas en los participantes.*

## **2. Actividad de iniciación**

Como estrategia de movilización y apertura a la sesión, se realizarán dos actividades introductorias

### **2.2 “Si fuera”**

“*Si fuera*” es una actividad introductoria que se articula directamente con el autoconocimiento desde la personificación del participante con diferentes elementos y seres de su entorno, estos poseen unas características con las cuales, de manera personal y según lo que sienta podrán identificarse. Esta actividad facilita la visibilizar las diferentes personalidades que convergen en el grupo y la esencia de cada individuo desde la representación en otros objetos y personajes.

#### **Desarrollo**

El facilitador dirigirá la actividad a través de diferentes preguntas orientadoras que les hará a los participantes, las cuales se responderán de manera individual según su criterio y

sentimientos. Al finalizar las preguntas se procede socializar y reflexionar sobre la actividad.

### **Frases orientadoras para “Si yo fuera”**

1. – Si fuese una flor sería...
- 2.- Si fuese un animal sería...
- 3.- Si fuese un pájaro sería...
- 4.- Si fuese un árbol sería...
- 5.- Si fuese un mueble sería...
- 6.- Si fuese un instrumento musical sería...
- 7.- Si fuese un edificio sería...
- 8.- Si fuese un país extranjero sería...
- 9.- Si fuese un juego sería...
- 10.- Si fuese un color sería...

11.- Si fuese una hora del día sería...

12.- Si fuese un mes del año sería...

### 2.3. Respiración consciente

Como actividad introductoria se propone realizar ejercicios de respiración durante 10 minutos.

**Objetivo:** Guiar a los participantes a hacerse conscientes de su respiración para generar un ambiente de relación y disposición para las actividades.

1. **Postura:** Buscar una postura cómoda, sin presionar el pecho ni el abdomen, es importante para evitar tensiones.
2. **Ojos cerrados:** Esto facilita la concentración y una recepción de su propio cuerpo.
3. **Tensiones:** Pensar en las tensiones y preocupaciones y dejarlas a un lado, sacarlas de la caja de tu mente.
4. **Inhalar y exhalar:** Hacerlo de manera consciente te recuerda lo vivo que estas y que eres un ser integral y completo.
5. **Respira de manera natural:** Comienza a respirar naturalmente, tomando conciencia de tu respiración. Observa si es rápida o lenta, si es profunda o superficial y no la juzgues ni hagas nada para cambiarla. De momento sólo obsérvala.
6. **Tienes un cuerpo completo:** Hacerte consciente de todo tus sentidos, que sientes, que estas escuchado, respira, siente el sabor de tu comida favorita, y piensa la manera en como se ve el mundo a través de tus ojos.

### **3. Actividad de autoconocimiento**

#### **Técnica: El espejo**

**Objetivo:** Mejorar el concepto a partir de la observación personal de cada participante, así como la que realiza en el entorno en el que se desarrolla.

#### **Desarrollo**

**1. El primer momento al aplicar esta técnica será individual**, se trata entonces de realizar una mirada imaginaria de “MI MISMO” en un espejo y responder las siguientes preguntas a manera personal:

- ¿Cuándo te miras en el espejo te ves guapo/a?
- ¿Piensas que tienes cosas buenas que aportar a los demás? ¿Cuáles?
- ¿Crees que les gustas a tus amigos y compañeros tal y como eres?
- ¿Qué cambiarías de tu apariencia?
- ¿Cuándo te sientes y te ves bien, te sientes más seguro de ti mismo?

**2. Cada integrante del grupo tomara una pareja**, preferiblemente, aquella persona con la que menos tiene contacto durante la semana, se ubicaran uno frente del otro y este será el espejo para ambos. Estando allí frente a frente, se harán las siguientes preguntas:

- ¿Qué ves en el espejo?
- ¿Cómo es la persona que te mira desde el espejo?
- ¿Lo conoces?
- ¿Qué cosas buenas tiene esa persona?
- ¿Qué cosas malas tiene quien te mira desde el espejo?
- ¿Qué es lo que más te gusta de esa persona?
- ¿Cambiarías algo de la persona del espejo?

**3. Momento de reflexión:** Se realizara una socialización de los sentimientos expresiones y emociones que causo el ejercicio.

#### **4. Definición de la habilidad: Auto-conocimiento**

Según la OMS, para hablar de la habilidad para la vida que hace referencia al auto-conocimiento es necesario comprender que:

“Conocerse es el soporte y el motor de la identidad y de la autonomía. **Captar mejor nuestro ser, personalidad, fortalezas, debilidades, actitudes, valores, aficiones... Construir sentidos acerca de nosotros mismos, de las demás personas y del mundo que compartimos.** Conocerse no es solo mirar hacia dentro, sino que también es saber de qué redes sociales se forma parte, con qué recursos personales y sociales contamos para celebrar la vida y para afrontar los momentos de adversidad. En definitiva, **saber qué se quiere en la vida e identificar los recursos personales con que se cuenta para lograrlo.**” (OMS, 1993)

El autoconocimiento no se construye a partir de las opiniones externas que se recibe a cerca del “Quien soy yo” sino a partir de mirar la interior de “mi mismo” reconocer mis miedos, mis debilidades, mis gustos y disgustos, mis sueños y frustraciones. Es tener la respuesta clara e inmediata al momento de recibir la pregunta: ¿Quién eres tú?

## 5. Conclusiones.

Realizadas por los participantes/Aprendizajes

### Anexo 6: Formato de evaluación de cada sesión

Habilidades para la vida MyD	
Evaluación de taller: (Nombre de la habilidad)	
¿Cómo aplico lo aprendido en mi vida?	
¿Cómo aplico lo aprendido en mi trabajo?	

Importancia del tema	5	10	15
Metodología del taller	Excelente	Buena	Regular
Manejo del tema por el facilitador	Excelente	Buena	Regular

#### **Anexo 6:** Modelo ejemplar de diagnostico

#### **Diagnóstico.**

#### **Justificación.**

**Diagnóstico:** Reconociendo de Fortalezas y debilidades individuales y a nivel grupal de las diferentes áreas del personal administrativo de la empresa el cual facilitara de manera dinámica y rápida la recolección de la información que se hace necesaria antes de la planeación y el diseño de los proyectos requeridos por la gerencia general al área de Talento humano.

Entendiendo que “el diagnóstico es un juicio comparativo de una situación dada con otra situación dada” ya que lo que se busca es llegar a la definición de una situación actual que se quiere transformar, la que se compara, valorativamente, con otra situación que sirve de norma o pauta. (Sacón, 1985: p. 26) realizar este diagnóstico, en el marco del proyecto “Habilidades para



la vida” se hace indispensable, ya que permite visibilizar y analizar el contexto de los colaboradores y la capacidad de autoevaluarse frente a sus fortalezas y sus debilidades individuales las cuales se articulan con el objetivo de alcanzar diferentes objetivos grupales y trascender los conocimientos adquiridos a los resultados actitudinales de cada colaborador.

Así, la realización del diagnóstico propuesto por bienestar laboral abrirá el camino para la propuesta del plan de trabajo, al tener un claro conocimiento del estado social y emocional de los empleados de cada área de la empresa.

### **Objetivo del diagnóstico.**

Identificar las debilidades y fortalezas individuales que influyen directamente en el ambiente laboral y el alcance de los logros colectivos.

### **Diseño metodológico.**

Para la realización del diagnóstico, se diseña un formato con base la técnica de desarrollo personal llamada *La Rueda de la Vida*, en el que cada participante podrá asignarle un porcentaje al estado actual que desde su autonomía, ha identificado en su vida de las habilidades compartidas durante el encuentro. Esto permite visibilizar los aspectos sobre los cuales es necesario intervenir con prioridad haciendo, tomando como referencia teórica las Habilidades Para la Vida propuestas por la OMS.

## **Metodología del taller.**

### **Orden del encuentro**

1. Saludo (5)
2. Presentación del proyecto (Propósito y objetivos) (15)
3. Presentación de “10 habilidades para la vida” y realización simultánea de la rueda de la vida.
4. Recepción de impresiones y expectativas del equipo de trabajos del área intervenida.

### **Saludo**

Primer momento del encuentro: es muy importante realizar una apertura a al programa de una manera llamativa y eficaz, preparar un ambiente libre de estrés y motive a los participantes a estar activos en el desarrollo de este. En este momento se le hace entrega a cada integrante del área, de una tarjeta que los invita a vivir este programa como una experiencia personal y grupal acompañado de la frase: *Habilidades para la vida; comparte lo que eres.*

### **Tarjeta de invitación**

### **Presentación**

Se presenta el programa “Habilidades para la vida: M y D”, compartiendo con el área de trabajo su propósito y objetivo, igualmente expone la metodología con la cual se desarrollarán los encuentros durante los próximos dos meses, está se centra en las vivencias de experiencias propias de manera individual y grupal.

### **Aplicación de Técnica: Rueda de la vida (HPV)**

Haciendo uso de técnica de mesa redonda, se da inicio a compartir la propuesta teórica bajo la cual se desarrollará el programa, para esto se hace entrega de un formato personal de la Rueda de la Vida, que se desarrollará de manera paralela a la socialización de cada una de las habilidades para la vida.

### **Socialización y Cierre**

Con el fin de conocer los diferentes aprendizajes e interpretaciones del contenido compartido, se procede a recoger todo el instrumento o formato de recolección de información.

Se finaliza el ejercicio con una socialización de las expectativas y sentires y los moderadores harán el respectivo cierre del taller y la despedida.

### **Sistematización y análisis de resultados.**

### **Instrumento de técnica Taller: Guía de taller y Ruleta de las Habilidades**

### **Hallazgos.**