

<Cornisa: SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS EN TRABAJO SOCIAL



Bienestar Laboral: Más allá de la ejecución de actividades lúdicas y culturales.

Florval S.A.S Sede Calima, Sopó.

Leidy Johanna Forero Pérez

Corporación Universitaria Minuto de Dios Zipaquirá

2018

Nota.

Leidy Johanna Forero Perez, Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales,

Corporación Universitaria Minuto De Dios Zipaquirá.

La correspondencia relacionada con este documento deberá ser enviada a

lforeropere@uniminuto.edu.co



Leidy Johanna Forero Perez

ID: 420446

Proyecto para Optar al Título de:
Trabajadora Social

Tutora de Opción de Grado:
Nohora Esperanza Vargas.

Corporación Universitaria Minuto De Dios
Facultad De Ciencias Sociales Y Humanas
Programa De Trabajo Social
Zipaquirá, 2018.

**SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS SOBRE LA IMPORTANCIA
BIENESTAR LABORAL EN LA COMPAÑÍA
FLORVAL S.A.S SEDE CALIMA.**

Dedicatoria.

Dedico esta sistematización a Dios por su infinita bondad conmigo, porque gracias a él estoy culminando un sueño. De igual modo a mi esposo y a mi hija por su apoyo incondicional en este proceso, por asumir mi ausencia como un esfuerzo para mejorar y crecer como familia.

Agradezco a mis padres y hermanos por motivarme cada día a seguir con este sueño de ser profesional y por estar siempre para ayudarme en cada paso que doy.

Por último y no menos importante le doy gracias a todos los colaboradores de la compañía Florval Calima, por darme la oportunidad de conocerlos, por depositar su confianza en mí y participar activamente del proceso, lo que me permitió crecer como profesional, pero sobre todo como ser humano.

***Leidy Johanna Forero
Perez.***

Tabla De Contenido.

INTRODUCCIÓN	13
Objetivo General	15
Objetivos Específicos	15
1. Antecedentes y marco referencial	16
1.1. Marco Contextual	16
1.2. Marco Teórico	25
1.3. Marco Legal	38
2. Planeación y metodología	46
2.1. Formulación del problema de aprendizaje	52
2.2. Identificación de actores involucrados y participantes	53
2.3. Estructura del modelo de reconstrucción de la experiencia	54
2.3.1. Variables, indicadores, herramienta e instrumentos	54
2.3.2. Matriz de planeación	56
2.4. Modelo de divulgación de la experiencia	58
3. Reconstrucción de la experiencia	58
3.1 Momentos históricos y experiencias	72

3.1.1. Principales hitos o hechos relevantes	72
4. Aprendizajes	75
4.1. Aportes significativos de la experiencia en lo humano	75
4.2. Aportes significativos en lo social	76
4.3 Principales aprendizajes para el perfil profesional	76
4.4 Aprendizajes abordados desde la perspectiva de la socialización de la experiencia	78
5. Conclusiones y recomendaciones	79
6. Bibliografía	82
7. Anexos	85
Anexo 1: Oficina de gestión humana	85
Anexo 2: Estudio sociodemográfico Calima 2016	86
Anexo3: Cronograma de actividades 2017	94
Anexo 4: Encuesta satisfacción servicio de casino	95
Anexo5: Formato recepción casos Colsubsidio	98
Anexo6: Formato acompañamiento personal nuevo	99
Anexo 7: Informe visita secretaria de vivienda municipio de Sopó	100
Anexo 8: Fotos actividades ejecutadas en el campo de práctica profesional	104
Anexo 9: Estudio socio-económico 2017	106
Anexo 10: Reflexiones	109
Anexo 11: Tarjetas	111

Anexo 12: Solicitud Kit escolares

112

Resumen

En este documento se presenta la descripción de la experiencia de la profesional en formación del programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto De Dios durante su práctica profesional, llevada a cabo en la compañía Florval S.A.S sede Calima, en el período comprendido entre el 16 de abril hasta el 30 de diciembre del año 2017. Evidenciando el desarrollo de la profesional en formación en el ámbito organizacional, específicamente en el área de gestión humana , donde se fomentó la ejecución del programa de bienestar, el cual fue diseñado por la directora de gestión humana, Andrea Rubio Infante como plan de acción frente a las necesidades identificadas en el estudio sociodemográfico realizado en el año 2016, de igual manera se darán a conocer las iniciativas de la estudiante en formación, con el fin de aportar al fortalecimiento del área y al bienestar de los colaboradores de la compañía, compartiendo a su vez los aprendizajes obtenidos durante este periodo de tiempo.

Por último, se presentarán las conclusiones del proceso y recomendaciones siendo un aporte importante a futuras intervenciones en el campo organizacional, que fortalezcan el perfil del profesional en Trabajo Social, fortaleciéndolo en la formulación e implementación de estrategias acorde al campo de intervención y su población.

Palabras claves: Sistematización, Trabajador Social, Compañía, Gestión Humana, Programa de Bienestar Laboral, Recursos Humanos.

Sistematización: Oscar Jara define la sistematización como una interpretación crítica de una o varias experiencias, que, a partir de su ordenamiento, se explica y da sentido al proceso vivido, identificando factores influyentes y su relación (Jara, 1994).

Trabajador Social: “Profesional titulado en una escuela de trabajo social. Se designa a toda persona que realiza una labor cuya modalidad operativa exige una dimensión Preocupación social: maestro, médico, sacerdote” (Diccionario Trabajo Social, (SF) pag.80).

Compañía: Puede referirse a aquellas sociedades o reuniones de varias personas, que además de elemento humano cuentan con otros técnicos y materiales y cuyo principal objetivo radica en la obtención de utilidades o la prestación de algún servicio a la comunidad, es decir, en este caso, la palabra compañía actúa como un sinónimo del concepto de empresa (Definición ABC, (SF)).

Gestión Humana: En una organización, la Gestión Humana permite dimensionar correctamente el talento de las personas que la integran, incluyendo aspectos como la contratación de seres idóneos para determinadas labores, capacitar a los empleados y proporcionar el ambiente y los mecanismos necesarios para que exista una productividad ideal. (Lozano, (SF)).

Programa de Bienestar Laboral: Es un programa implementado por el empleador para mejorar la salud de su población activa (...) Puede proporcionar capacitación del personal, seminarios (Griffin, 2018).

Recursos Humanos (RRHH): Hace parte del departamento del área de 'Gestión y administración de empresas' que organiza y maximiza el desempeño de los

funcionarios, o capital humano, en una empresa u organización con el fin de aumentar su productividad (Significados,(SF)).

Abstract

This document presents the description of the experience of the professional in training of the social work program of the University Corporation Minuto De Dios during his professional practice, carried out in the company Florval SAS Calima headquarters, in the period between 16 from April to December 30 of the year 2017. Evidence of the development of the professional in training in the organizational field, specifically in the area of human management, where the execution of the wellness program was encouraged, which was designed by the director of human management, Andrea Rubio Infante as a plan of action in response to the needs identified in the sociodemographic study carried out in 2016, will also be made known the initiatives of the student in training, in order to contribute to the strengthening of the area and to the well-being of the company's employees, sharing in turn the lessons learned before this period of time.

Finally, the conclusions of the process and recommendations will be presented as an important contribution to future interventions in the organizational field, which strengthen the profile of the Social Work professional, strengthening it in the formulation and implementation of strategies according to the field of intervention and its population.

Keywords: Systematization, Social Worker, Company, Human Management, Labor Welfare Program, Human Resources.

Systematization: Oscar Jara defines systematization as a critical interpretation of one or several experiences, which, from its ordering, explains and gives meaning to the lived process, identifying influential factors and their relationship (Jara, 1994).

Social Worker: "Professional graduated in a social work school. It designates Any person who performs a task whose operational modality requires a dimension or social concern: teacher, doctor, priest" (Social Work Dictionary, (SF) pag.80).

Company: You can refer to those companies or meetings of several people, which besides human element have other technicians and materials and whose main objective is to obtain profits or provide a service to the community, that is, in this case , the word company acts as a synonym of the concept of company (Definition ABC, (SF)).

Human Management: In an organization, Human Resources allows us to properly dimension the talent of the people that make it up, including aspects such as the hiring of suitable people for certain tasks, training employees and providing the environment and the necessary mechanisms so that there is a ideal productivity. (Lozano, (SF)).

Labor Welfare Program: It is a program implemented by the employer to improve the health of its active population (...) It can provide staff training, seminars (Griffin, 2018).

Human Resources (HR): It is part of the department of 'Management and administration of companies' that organizes and maximizes the performance of officials, or human capital, in a company or organization in order to increase their productivity (Meanings, (SF)).

Introducción.

En la siguiente sistematización se podrá evidenciar un reconstrucción de la experiencia vivida por la profesional en formación del programa de trabajo social de la UNIMINUTO, en la compañía floricultora, Florval S.A.S sede Calima, en el período comprendido entre el 16 de abril hasta el 30 de diciembre de 2017, en el área de gestión humana , fomentando la ejecución del programa de bienestar, como aporte importante al desarrollo personal y productivo de los colaboradores ; Dicha reconstrucción del proceso vivido hace parte del proceso de sistematización planteado por Jara (1994) al que define:

Es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias, que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí, y por qué lo han hecho de ese modo. (p.91)

Teniendo en cuenta no solo el concepto de sistematización de Jara sino la estructura metodológica que plantea para lograr un buen proceso, se precisa en los cinco pasos; punto de partida, preguntas iniciales, recuperación del proceso vivido, reflexión de fondo y el punto de llegada; de igual forma se toma como referente , apreciaciones teóricas para enriquecer esta sistematización, facilitando la identificación de factores fundamentales en el proceso, dando como resultado una serie de aprendizajes a raíz de la experiencia vivida, los cuales se dan a conocer para que sean tenidos en cuenta por quienes deseen estar inmersos en este campo, (la compañía Florval S.A.S Sede

Calima), para ser un referente frente a la planificación y desarrollo de la intervención.

De igual manera se darán a conocer las acciones y estrategias realizadas por la profesional en formación de Trabajo Social, las cuales estuvieron encaminadas al bienestar de los colaboradores y a mitigar las necesidades ya identificadas en el análisis del estudio sociodemográfico del año 2016, así como las actividades que autónomamente desarrollo dentro del área de gestión humana, con el fin de reconocer y exaltar el recurso humano como el más importante dentro de la compañía.

Objetivos

Objetivo General:

Sistematizar la experiencia vivida en la compañía Florval S.A.S Sede Calima, en el período comprendido entre el 16 de abril al 30 de diciembre del año 2017, frente a la ejecución del programa de bienestar laboral, a través del cronograma de actividades, con el fin de dar valor e importancia al desarrollo humano de los colaboradores en espacios de participación lúdicos, culturales y su impacto en el ámbito laboral.

Objetivos Específicos:

- Implementar estrategias que permitan la interacción con los colaboradores, promoviendo espacios para el intercambio de ideas, sugerencias, que den lugar a nuevas iniciativas.
- Desarrollar actividades que despierten interés en los colaboradores, teniendo en cuenta los resultados del estudio sociodemográfico como el género y la edad de la población, para incentivar a los colaboradores a participar activamente en cada una de ellas.
- Intensificar la participación en las actividades propuestas, mediante la promoción de las mismas en los diferentes medios de comunicación de la compañía como el audio, carteleras, visitas a campo, para animar a los empleados al aprovechamiento de estos espacios de participación, que les permita dar a conocer sus capacidades y destrezas en ámbitos diferentes al laboral.

- Integrar las diferentes áreas de la empresa en un entorno donde se fortalezca e impulsen los valores de la compañía.

1. Antecedentes y Marco Referencial.

1.1 Marco contextual

La presente sistematización, se desarrolló en el municipio de Sopó, teniendo en cuenta que la compañía Florval S.A.S Sede Calima, se ubicaba en una de las veredas de este municipio llamada Aposentos, se hace necesario mencionar algunas características de este, que permitan conocer geográficamente el espacio donde la profesional en formación llevó a cabo su proceso de intervención, como profesional en formación del programa de Trabajo Social de la Corporación Minuto De Dios.

Sopó hace parte de los 116 municipios de Cundinamarca, fue fundado por Fray Francisco Chacón hacia el año de 1653, actualmente liderado por el alcalde William Octavio Venegas bajo el lema seguridad y prosperidad para todos, cuenta con una población de 28.532 habitantes, está ubicado a 39 KM de Bogotá, cuenta con una extensión total: 111,5 km². Limita Al Oriente con el Municipio de Guasca, al Occidente con los Municipios de Cajicá y Chía, al Norte con el Municipio de Tocancipá, al Sur con el Municipio de la Calera, su temperatura media es de 14 °C y posee un clima cálido templado, está conformado por 17 veredas. La base económica está conformada especialmente por la agroindustria dedicada a la producción de derivados de lácteos, además algunas gamas industriales dedicadas a la producción de

bienes para el sector de la construcción y la fabricación de fósforos, le sigue en su orden las actividades comerciales, de servicio y financieras.

Sopó es un municipio turístico ya que allí se encuentra el Santuario del señor de la piedra de Sopó, el parque puente Sopó y el parque ecológico Pionono el cual ofrece a los turistas espacios para caminata ecológica, camping, vuelo en Parapente, de igual forma es muy visitado por estar allí la fábrica de Alpina, más específicamente La Cabaña que ofrece productos lácteos y sus derivados; por otro lado cuenta con una plaza de Artesanos permitiéndole a los visitantes apreciar la labor manufacturera de los artesanos del municipio, reconocidos por el detalle en sus creaciones, especialmente en tejidos.

Dentro de las principales empresas que están ubicadas en el municipio se destacan las del sector floricultor que brindan a la población sopesaña la oportunidad de vincularse laboralmente aún sin cumplir con alguna formación académica, es por ello que gran parte de los habitantes laboran en estas empresas para poder satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias, Florval S.A.S es una empresa que forma parte del grupo GR-CHIA, reconocido como uno de los grupos de esta actividad más grande en Cundinamarca.

Florval S.A.S Es una empresa productora y exportadora de flores, Para el desarrollo de sus actividades cuenta con 4 sedes, de las cuales Nemocón y Sopó producen miniclavel y clavel en la sede de Gachancipá. La sede denominada “CALIMA” Inicio labores en el año 1993; cuenta con 10.9 hectáreas, y un promedio anual de 223 colaboradores está ubicada en la vereda Aposentos en el municipio de Sopó, lugar donde se llevó a cabo el proceso de práctica de la profesional en

formación de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto De Dios en el periodo comprendido entre el 16 de Abril de 2017 hasta el 30 de Diciembre de 2017, esto gracias a la gestión de la profesional en formación y apoyo de la Universidad, ya que esta sede no contaba con el convenio para la realización de práctica profesional, logrando no solo dar continuidad al plan de estudio con la asignatura de práctica sino la apertura de este campo para estudiantes de la Universidad Minuto De Dios.

La empresa Florval S.A.S Sede Calima cuenta con 10.9 hectáreas, y cuenta con una distribución de su planta física de la siguiente manera: El área de poscosecha, un espacio para el almacén, área de cultivo distribuido 13 bloques, área administrativa: Directora gestión humana, gerencia. Director producción, Seguridad y salud en el trabajo, oficinas pasantes, ingeniero labores, mantenimiento, laboratorio mipe mirfe, cafetería, baños, un casino, dos canchas deportivas una de fútbol y una de voleibol, dos espacios de vestier uno para hombres y uno para mujeres, dos parqueaderos, cuatro estaciones de baño distribuidos en cultivo, un taller de mantenimiento, una carpintería, cuarto de lavado de mangueras, cuarto de seguridad, zonas verdes (Ver Anexo 1).

Inicialmente lograr contacto con los colaboradores fue un poco difícil ya que por la rotación de aprendices era costumbre verlos pasar en la finca o en la oficina sin generar ningún contacto, a medida que la profesional en formación conocía las instalaciones pudo notar la entrega de los colaboradores hacia su trabajo, con el fin de dar cumplimiento a las tareas asignadas para las proyecciones de productividad, lo que hizo que se empezara a buscar estrategias de acercamiento con ellos, que facilitarían la comunicación para poder irlos conociendo y empezar a identificar

oportunidades de mejora que contribuyeran a mejorar el bienestar de los colaboradores, basado en sus inquietudes las cuales fueron manifestadas verbalmente en las visitas a campo (la atención en el área de gestión humana en los espacios de almuerzo, asistían muchos trabajadores y por el tiempo que tenían , no era posible atenderlos a todos) y así lograr realizar acciones que permitieran mitigarlas (la profesional en formación acordó con la interlocutora apoyar en estos horarios la atención a los trabajadores, con el fin de dar respuesta a sus diferentes inquietudes), para ello fue importante conocer las directrices de la compañía reflejadas en su misión, visión y valores corporativos, siendo estos un referente importante durante el proceso de intervención de la profesional en formación.

Misión:

Producir miniclavel fresco, cortado de tipo exportación para satisfacer las necesidades y requerimientos de las comercializadoras y clientes locales del sistema, asegurando la consistencia en la calidad de los productos y costos de producción competitivos.

Fomentando el desarrollo integral de nuestra gente y cultivando un clima laboral sano, dentro del marco de la responsabilidad social y ambiental y las políticas del sistema, para garantizar la sostenibilidad de nuestra empresa en el tiempo (Florval S.A.S, 2017).

Visión:

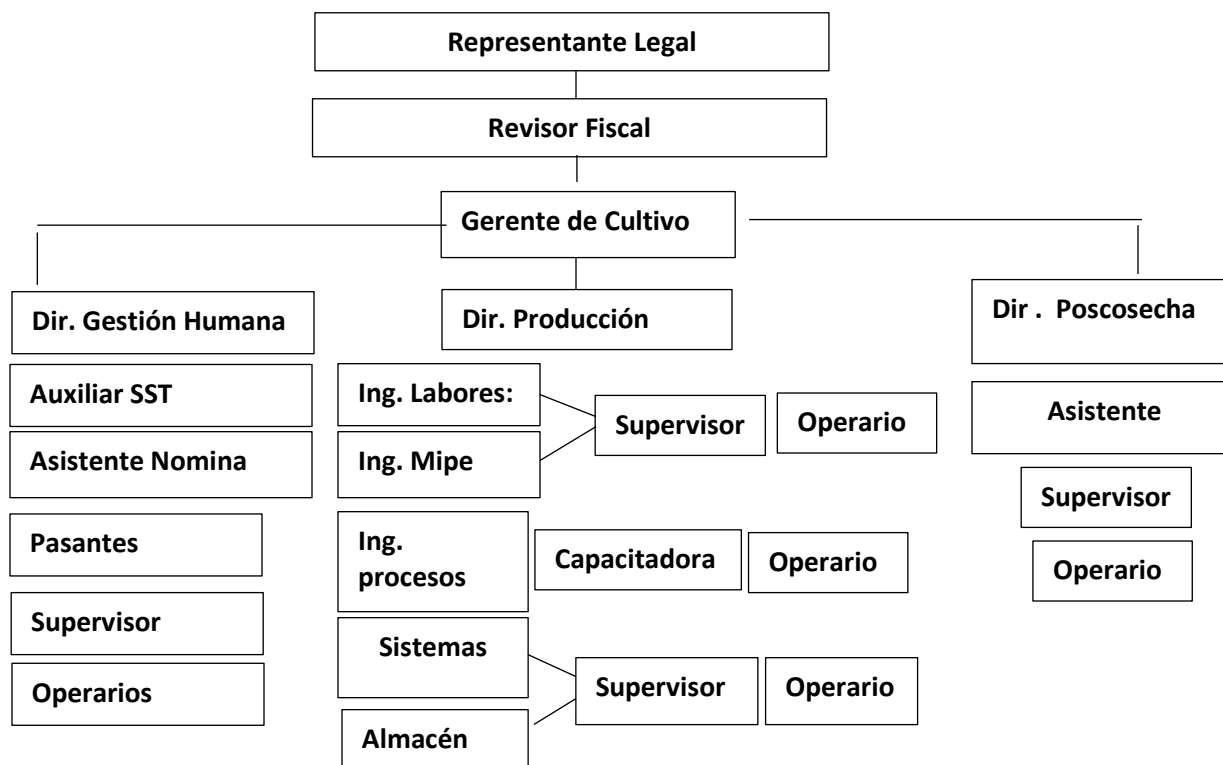
Empresa miniclavelera líder en productividad rentable 250 flores vendidas por M2. Al 2015 ser reconocida por la innovación que genere valor, personal polifuncional, empoderado, motivado y reconocido, la cultura por procesos, autogestionados y certificada en los sellos requeridos.

Valores Corporativos:

Son aquellos valores que definen el factor diferencial con relación a las demás del grupo y actividad económica, como el respeto, buen trato, equidad, confianza, honestidad, trabajo en equipo, comunicación, sentido de pertenencia, compromiso, lealtad y cultura Kiss (Hagalo simple y sencillo).

La compañía Florval S.A.S. sede, se encontraba distribuida de la siguiente manera:

Organigrama Florval S.A.S sede Calima



Igualmente se encontraba distribuida por áreas, como se puede observar en el siguiente cuadro, donde se menciona la organización que se tenía como área y al descripción del espacio con el que se contaba.

Área	Estructura Organizacional
Gestión Humana	<ul style="list-style-type: none"> • Dir. gestión humana. • Auxiliar Nomina. • Pasante Sena(Recursos humanos) • Pasante Trabajo Social <p>Estructura Locativa:</p> <p>Esta área llevaba a cabo todos los procesos de selección como entrevistas, elaboración de contratos, inducción al personal, procesos disciplinarios, novedades de nómina como el pago horas extras, incapacidades, permisos, licencias, vacaciones. El área estaba compuesta por cuatro oficinas, se tenía un espacio reducido para el personal que trabaja allí, especialmente los aprendices quienes se ubicaban en la sala de juntas no había otro espacio.</p>
Área	Estructura Organizacional
Seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinadora del sistema seguridad. • Auxiliar Seguridad y salud en el trabajo <p>Estructura Locativa:</p> <p>Área encargada de la entrega de EPP (elementos de protección personal), solicitar citas de medicina general para los colaboradores, llevar control de los exámenes con el médico laboral de la compañía, atención de primeros auxilios en caso que se presentará alguna eventualidad, dirigir El COPASO(comité Paritario de salud ocupacional), el cual tiene como función velar por el cumplimiento de las normas de seguridad dentro de la compañía realizar capacitación con el personal directo de la compañía y contratista; Se ubicaba dentro del área de gestión humana, ya que no era considerada como área independiente sino parte del área de gestión humana.</p>
Dir. Producción	<p>Organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ing. Producción Supervisores • Ing. Labores. • Ing. Procesos • Ing. sistemas <p>Estructura Locativa:</p> <p>El Dir. de producción contaba con su oficina en el área de gestión humana los demás se ubicaban en la oficina llamada la oficina de los</p>

	<p>ingenieros. Se encontraba profesionales relacionados directamente con la actividad económica de la finca , desde allí se realizaban las proyecciones referentes a temas de producción , cronogramas de riego, siembra y preparación de camas y lo concerniente al tema de invernaderos , seguimiento a los procesos del área de cultivo en cuanto a las labores de área como el corte, empirole, encanaste</p>
<p>MIPE(Manejo integrado de plagas y enfermedades)- MIRFE(manejo integrado de riego y fertilización)</p>	<p>Estructura Organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dir. producción • Ing. Agrícola • Supervisor Operarios <p>Estructura Locativa:</p> <p>Se contaba con un laboratorio, donde se realizaba control al sistema de riego por goteo en algunos bloques del cultivo, de igual manera las monitoras realizaban seguimiento a las camas con enfermedades como el heterosporium, que era la más conocida y frecuente, se ejecutaba el cronograma de riego dentro de la finca.</p>
<p>Cultivo</p>	<p>Estructura Organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dir. producción • Supervisoras • Capacitadora • Operarios <p>Estructura Locativa:</p> <p>Estaba conformada por 13 bloques en ese momento se contaba con dos supervisoras una era la encargada de los bloques (1,2,3,4,5,6,7) y la otra supervisora se encargaba de los bloques (8,9,10,11,12,13), eran las encargadas de direccionar el personal y realizar seguimiento en cuanto al rendimiento y cumplimiento de las labores asignadas semanalmente como: corte, encanaste, descabece, empirole, limpieza de laterales. De igual manera se apoyaban con la capacitadora, para realizar las pruebas del personal nuevo y acompañamiento en el proceso de aprendizaje que era alrededor de unos 15 días.</p> <p>Cada bloque contaba con una estación de baño y una zona de hidratación, y su respectivo sendero que permitía el ingreso y salida seguro del área de trabajo.</p>

<p>Poscosecha</p>	<p>Estructura Organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dir. poscosecha • Asistente facturación • Supervisoras Operarios <p>Estructura Locativa:</p> <p>Esta área se consideraba independiente por su estructura organizacional, se encargaba de conservar la flor luego de ser cortada en el cultivo, al momento de conocer la preventa o el pedido realizado por el cliente, se organiza en las mesa la flor para la elaboración del ramo según la especificaciones para luego ser empacado en cajas y pasar posteriormente al cuarto frío de despachos hasta el momento del cargue. Contaba con dos bandas en las cuales a los lados se ubicaban las colaboradoras, quienes armaban el ramo y lo enviaban por este medio para su respectivo empaque según el requerimiento del cliente.</p>
<p>Almacén</p>	<p>Estructura Organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gerente de cultivo • Almacenista • Jefes de área • Supervisores • Operarios <p>Estructura Locativa:</p> <p>Se tenía el almacén general y dos cuartos de almacenamiento uno en el área de poscosecha y otro llamado el cuarto de cartón. Se recibían los pedidos de los proveedores y a su vez se realizaba la respectiva entrega a todas las áreas, allí se guardaba la dotación para su respectiva entrega y los detalles para las celebraciones de la compañía, en general todos los insumos y pedidos de la compañía, se llevaba el respectivo control de todos los ingresos y salidas del almacén.</p>
<p>Casino</p>	<p>Estructura Organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dir. Gestión humana. • Contratista • Auxiliar Cocina

	<p>Estructura Locativa:</p> <p>Era un espacio con capacidad aproximada para 100 personas por turno de almuerzo, contaba con un horno eléctrico para los colaboradores que llevaban almuerzo, de igual forma contaba con sillas y mesas adecuadas para los colaboradores,</p>
<p>Seguridad</p>	<p>Estructura Organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gerente Cultivo • Dir. gestión humana • Supervisor 7/24(empresa prestadora servicio seguridad) • Guardas seguridad <p>Estructura Locativa:</p> <p>En la portería principal contaban con un espacio que les permitía guardar sus pertenencias y realizar sus labores diarias como era el registro de personas, vehículos y visitantes a la compañía, así como el diligenciamiento de planillas, bitácoras, funciones específicas del cargo.</p>

1.2 Marco teórico

A continuación, se dará cuenta de bases y conceptos importantes que permitieron encaminar el proceso de práctica de la profesional en formación de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto De Dios, en el campo organizacional, promoviendo el desarrollo del programa de bienestar en Florval S.A.S sede Calima, para ello es importante precisar en algunas concepciones como: el rol del trabajador social en el sector privado, área de gestión humana, estudio Sociodemográfico, ¿Qué es bienestar?, bienestar laboral ,¿Qué es programa?, programa de bienestar, ¿Qué es desarrollo personal y laboral?. De este modo se precisa importante conocer como

primera medida el rol del trabajador social en el sector privado teniendo en cuenta el campo de acción de la profesional en formación, la compañía Florval S.A.S sede Calima, permitiendo conocer los parámetros de acción, Requena (2018) dice:

(...) el rol de los y las profesionales del trabajo social en la empresa privada va dirigido sobre todo al ámbito de los recursos humanos siendo una figura indispensable tanto para afrontar el trato con las personas como la mejora de la calidad laboral. Uno de sus objetivos se centra en romper con la estructura jerarquizada y colaborar en que los trabajadores desarrollen sus potencialidades convirtiéndose en agentes de cambio (...).

Es así como el trabajador social dentro del área de gestión humana, cuenta con la capacidad de analizar las necesidades de los colaboradores para ser encaminadas hacia respuesta oportunas, esto logrará reconocerlo dentro de la compañía con un agente de cambio y lograr de esta manera generar confianza con los trabajadores para trabajar de la mano hacia la mejora continua en cuanto al desarrollo del personal y el crecimiento organizacional. Esta identificación de necesidades es importante abarcarlas ya que en algunos casos llegan afectar el desempeño laboral notablemente; se logran identificar a través de la interacción directa con el trabajador, factor diferencial del trabajador social en sus procesos de intervención en las organizaciones, en este orden de ideas, Llanos (2015) dice :

El importante papel que juegan las trabajadoras sociales dentro de las empresas y cómo, cada vez más, su presencia en los departamentos de Recursos Humanos se hace indispensable para afrontar las distintas necesidades, tanto en el trato con personas y sus diferentes realidades, como en la contribución a la calidad de vida laboral (...) por

medio del desarrollo de competencias con las cuales deben contar los profesionales del área, Herrera (citada por Urra, 2014) habla de:

(...) Identificar, diagnosticar y contextualizar problemas y necesidades de la empresa, de la organización y de los empleados desde una perspectiva integral que considera los aspectos psicológicos, económicos y sociales (2004, p. 205).

Lo mencionado anteriormente soporta la intervención de la profesional en formación de trabajo social en la compañía en el área de gestión humana, donde en esta intervención mediante el estudio sociodemográfico (ver anexo 2), se desarrollaron diferentes actividades estipuladas en el programa de bienestar del año 2017, como plan de acción frente a su respectivo análisis, el cual fue realizado antes de que la profesional en formación ingresará al campo, así como de otras iniciativas que contribuyeron al bienestar de los colaboradores y el fortalecimiento del área de gestión humana de la empresa, Herrera (citada por Urra, 2014) dice:

(...) Dentro del campo de competencia profesional en las empresas privadas, mencionó el área de RRHH (Recursos Humanos), el área de capacitación y desarrollo, el de compensaciones y beneficios, así como en el de consultoría de bienestar, remuneraciones y personal. Señaló que parte relevante del trabajo en este rubro se orienta al logro de la felicidad organizacional y a la gestión de personas, la cual ofrece y facilita a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de las fortalezas individuales y grupales, orientadas a metas organizacionales que finalmente alcanzan activos intangibles básicos para el compromiso de los trabajadores con su lugar de trabajo.

Este se considera uno de los grandes propósitos de la intervención a través de la ejecución del programa de bienestar, lograr el reconocimiento de los colaboradores como seres humanos y el compromiso de la empresa en brindar espacios de participación que motiven y promuevan la felicidad del colaborador, siendo reflejados en los diferentes espacios de desarrollo de los colaboradores e impulsando el sentido de pertenencia hacia la compañía como un lugar no solo para trabajar sino de crecimiento personal.

El área de gestión humana, se considera un espacio donde se pueden interrelacionar los objetivos de la empresa y las necesidades de los colaboradores, para que a partir de la gestión se puedan implementar y desarrollar planes y acciones que permitan dar respuesta a estos dos intereses, logrando una integralidad como compañía, un fortalecimiento y reconocimiento como área, cuyo objetivo es trabajar para lograr el bienestar a todas las personas que forman parte de la compañía a través de estudios previos, que permitan el reconocimiento de necesidades Castillo (SF) habla acerca de la percepción del área de recursos humanos, liderando la administración de personal y las actividades que actualmente no dejan de ser importantes pero que pasan a un segundo nivel, en la actualidad el enfoque de esta área debe ser la de trabajar con el personal para generar en ellos una relación de sociedad empresarial dando lugar a la interacción de ideas para participar activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional siendo protagonistas del cambio y las mejoras. Este nuevo reto para los profesionales del área estará enfocada en adquirir y desarrollar algunas competencias dentro el área como:

1. Conocimiento de la Organización. - Entender los indicadores clave del éxito organizacional que ilustren las relaciones entre la inversión de RRHH y el impacto estratégico en la organización. El éxito de RRHH no se mide

mediante sus actividades, sino en los resultados organizacionales. Cuando a los directivos de las organizaciones se les especifica qué prácticas de RRHH podrían mejorar la calidad de la gestión y qué resultados podrían esperarse, se muestran mucho más favorables a invertir en RRHH.

2. Puesta en marcha de prácticas de Recursos Humanos.- Ser capaz de identificar qué prácticas ofrecen una mayor rentabilidad respecto a la inversión, cuáles tienen el mayor impacto estratégico o influyen más en los trabajadores.

3. Gestión cultural.- Sabemos que lo que se puede medir se puede gestionar, pero cabe añadir que lo que se mide también define la cultura de una empresa. ¿Por qué? Porque describe lo que se valora. Por ejemplo, si una organización con muchas quejas por parte de sus usuarios, se empeña en mejorar el servicio, para que éstos sientan un trato cálido y rápido, tendrá que realizar este cambio estratégico mediante un cambio cultural. Deberá orientar las estrategias hacia el desarrollo de una competencia clave: orientación al cliente. Los profesionales de RRHH (recursos humanos) serían los llamados a trabajar en equipo con las áreas críticas y diseñar la mejora de los procesos. Asimismo, podría considerarse la participación de los usuarios en los procesos de mejora, tanto en el diagnóstico, como en las sugerencias y el diseño de las mejoras.

4. Gestión del cambio.- Es importante estar en condiciones de indicar hasta qué punto y a qué ritmo se puede implementar el cambio en las organizaciones. Los sistemas de RRHH pueden ser obstáculos o posibilitadores de un cambio rápido en la empresa. Los profesionales de

RRHH deben comprender los factores que influyen y la situación específica de sus organizaciones para poder responder de manera apropiada a las demandas y problemas que surjan en el camino.

5. Credibilidad personal. - Este punto es fundamental para la aceptación de su rol como socio estratégico, debe ser coherente, capaz, digno de confianza y ejemplo de lo que proclama. Los profesionales que posean además una competencia de gestión estratégica del conocimiento serán cada vez más apreciados.

Para lograr articular estas competencias, es importante empoderarse del rol que desempeña el trabajador social dentro del ámbito organizacional especialmente en el área de gestión humana, con miras a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, apoyado en las directrices, objetivos y planteamientos que guían el funcionamiento de la empresa y por consiguiente fortalecen la intervención del profesional como agente de cambio, los cuales deben ser el resultado de un trabajo organizado, teniendo en cuenta las apreciaciones de las demás áreas de la compañía para implementar acciones que fortalezcan el bienestar de los trabajadores, visto más allá de la generación de empleo y beneficios legales, que le permitan al trabajador suplir algunas de sus necesidades básicas por medio de la retribución económica, este trabajo mancomunado se hará evidente en los resultados de las acciones que se implementen y su impacto en los colaboradores, Arbeláez (2008) dice:

Es por ello que la intervención del Trabajador Social en el proceso de gestión humana cobra una vital importancia dentro de la organización, es necesario que las personas encuentren en su trabajo no sólo una fuente de ingresos para satisfacer sus

necesidades económicas básicas, sino el espacio propicio para satisfacer las necesidades de autoestima y autorrealización, es decir, el lugar donde a través del trabajo, puedan crecer, madurar y desarrollar sus capacidades y su potencial. Dentro de los objetivos básicos en el proceso de gestión humana el Trabajador Social deberá apoyar el desarrollo de la organización, ser un agente de cambio, mantener una visión integral de la organización, participar en la transferencia de tecnología, contribuir al logro de los objetivos organizacionales, ser un agente integrador, mantener una información al día sobre el estado de su gestión, conocer y mejorar el clima organizacional y evaluarse permanentemente. (p.85).

El campo organizacional, especialmente en el sector de flores da lugar a que el profesional de Trabajo Social, no solo se reconozca como agente transformador sino que asuma un liderazgo positivo en cuanto a la transformación de realidades que se viven a diario en el campo, apoyado en las diferentes herramientas e instrumentos que permitan una mejor identificación de necesidades, para poder priorizarlas y trabajar en ellas de la mejor manera.

Cabe resaltar el aporte de los estudios sociodemográficos a los procesos de intervención dentro de las empresas, ya que a partir de su análisis se fomenta la iniciativa para la formulación de propuestas y programas encaminados a mejorar el bienestar de los colaboradores, razón por la cual Safetya en su publicación acerca del perfil sociodemográfico de la población trabajadora, menciona:

El perfil sociodemográfico resume las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores (...) Antes de tener el perfil, se debe organizar la información de los trabajadores que fue recolectada y se deben generar gráficos y tablas que

resuman la información. Posteriormente, se toman las características más relevantes de la población y se establece el perfil. Una vez se cuenta con un perfil sociodemográfico de la población trabajadora, esta información se convierte en un insumo importante para el psicólogo que elabora el programa de riesgo psicosocial, para el especialista que elabora los programas de prevención y promoción y para los instructores que realizan las capacitaciones a los empleados. También se convierte en una fuente de información para las áreas de talento humano y bienestar de las empresas. Para la elaboración del perfil se recomienda utilizar los resultados que abarcan a la mayor parte de la población trabajadora, se puede tomar la información que agrupa a más del 50% de los trabajadores, pero para mayor confiabilidad del perfil, se recomienda tomar más del 70% de los trabajadores. (Safetya, 2018).

A raíz del estudio sociodemográfico realizado en el año 2016 en la compañía surge como plan de acción, el programa de bienestar centrado en un cronograma donde se establecieron las actividades a realizar durante el año, frente a las necesidades identificadas en los colaboradores de la compañía, este programa de bienestar es importante ya que fortalece vínculos de relación con los colaboradores de la compañía, motivando su desarrollo personal el cual se verá reflejado en su desempeño laboral, no solo se debe centrar en la ejecución de actividades, sino en el impacto que estas tienen trascendiendo a la construcción y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y fortaleciendo su autoestima, auto reconocimiento, generando conciencia es su estado como seres humanos virtuosos y con grandes capacidades. Soportando esta premisa, Sánchez (2017) dice:

Las empresas preocupadas por la salud de sus empleados están trabajando en la elaboración de programas de bienestar laboral con la pretensión de mejorar la calidad de vida de los

trabajadores, fomentar un buen clima de trabajo y mejorar las relaciones interpersonales. Estos programas incluyen una serie de medidas de actuación centradas en las condiciones laborales que debe disponer cada empleado. Por ejemplo, actividades de ocio, flexibilidad horaria, conciliación laboral, incentivos, atención y cuidado al trabajador. Sin embargo, el diseño de estos programas debe ser bilateral para tener la seguridad de que estos sean efectivos. La colaboración de los trabajadores y el seguimiento del plan por parte del personal de RR.HH (recursos humanos) deben ser de obligado cumplimiento, como debería serlo la instauración de esta estrategia en la planificación general de la compañía. La implementación de todos estos aspectos direcciona a no dejar de trabajar dentro de las organizaciones por el bienestar de su gente, entiéndase por bienestar según Sen:

(...) El estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tienen motivos para valorar. La capacidad de las personas para procurarse una vida que valoren está determinada por una diversidad de libertades instrumentales. El bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales.

Dentro del ámbito organizacional el estar vinculados laboralmente a la compañía y recibir una remuneración económica soporta, una parte de lo que anteriormente se define como bienestar, pero no se puede olvidar de las otras dimensiones que deben ser autónomas para cada ser humano, las cuales se pueden trabajar articuladamente dentro de las empresas a través de programas que empoderen a los trabajadores para su constante búsqueda, que les permita a ellos trasladarlo a los diferentes espacios donde se relacionan, es ahí donde a nivel organizacional se habla del bienestar laboral, como la búsqueda constante de las empresas

para lograr que sus colaboradores se sientan felices durante su permanencia en ellas, Ordoñez considera:

(...)El bienestar laboral radica en la búsqueda de mejorar la cotidianidad en las actividades realizadas por los colaboradores de una organización, al mismo tiempo que promueve el bienestar social, de los individuos y sus familias. En las empresas existen diferentes actividades a desempeñar, regularmente son ejecutadas de manera constante, en largos periodos de tiempo. Por lo que el colaborador desgasta y atrofia sus recursos físicos y mentales al pasar de los años. Ya sea por permanecer mucho tiempo sentado, mantenerse de pie; estático o en movimiento, esfuerzos visuales, gran actividad mental o incluso el acarrear cargas pesadas, se generarán estragos en la salud del individuo. Situación que afecta a la organización y al colaborador de manera conjunta; generando ausentismo, rotación de personal, bajo desempeño por parte de los trabajadores, baja en la motivación; provocando que el individuo no se identifique con la empresa.

(...)Es de gran utilidad conocer la importancia del bienestar integral de los trabajadores, motivarlos, promover su desarrollo personal y mantenerlos en un estado de salud óptimo. De éste modo la organización se verá beneficiada, al contar con una fuerza de trabajo de alto rendimiento. Mientras que el colaborador se sentirá cómodo y comprometido con su actividad, por ende el valor de implementar actividades y acciones acorde a la población para lograr despertar interés la cual se hará evidente en la participación de los colaboradores, ya que no pueden ser vistas como simples

actividades sino que se debe dar valor al aporte que brinda a las personas para que sientan mejor dentro de la organización.

Dentro de la compañía Florval S.A.S con miras a lograr el bienestar humano de todos sus colaboradores, organiza una serie de actividades por medio de un programa anual, que dan lugar a que los colaboradores tengan un desarrollo integral como seres humanos fortaleciendo su sentir dentro de la compañía, Arder-Egg, lo define como:

un conjunto organizado, coherente e integrado de actividades, servicios o procesos expresados en un conjunto de proyectos relacionados o coordinados entre sí y que son de similar naturaleza (...).Es así como la elaboración del programa de bienestar , fue posible luego de un estudio de previo y unos resultados como se evidencia en el estudio sociodemográfico de la compañía (ver anexo 2),a partir de este se logra identificar las actividades a realizar y el tiempo que se tendrá en cuenta para su respectivo desarrollo, de igual manera es importante tener en cuenta algunas características importantes para lograr cumplir con los objetivos planteados con cada actividad y el programa en general, Basile (2018) afirma:

Es importante saber sus gustos y opiniones, de modo de poder establecer las actividades más motivadoras y lograr amplia asistencia. Habrá que tener en cuenta a los líderes formales de cada grupo y detectar a los líderes informales, trabajar en conjunto para “cautivar” a los diferentes equipos en las distintas actividades que se propongan. Los Programas de Bienestar ofrecen propuestas muy diversas, con incentivos monetarios o no: flexibilidad en horarios laborales y/o home office, celebración de fechas especiales (cumpleaños, día de profesiones/oficios, fiestas religiosas y familiares, etc.), recreación, programas

de relajación y cuidado, capacitación o cursos sobre temas no laborales (idiomas, artes, gastronomía, ceremonial y protocolo, etc.), campañas, concursos; jornadas culturales, deportivas, solidarias, etc. Quienes componen el área de Recursos Humanos deberán ser perceptivos, creativos y estratégicos. La Comunicación es fundamental en estos programas de bienestar, tanto para saber qué quiere o qué necesita la gente como para contar lo que se va a hacer y, así, obtener feedback luego de cada actividad. Toda la organización deberá estar enterada de lo que se planifica, fechas, horarios, temas. Para esto, Recursos Humanos puede valerse de canales formales e informales de comunicación (intranet, redes sociales, etc.).

Este conjunto de actividades desarrolladas dentro de las organizaciones son sin lugar a duda un gran aporte al desarrollo personal y laboral de las persona que pertenecen a estas ya que se fortalece en ellos valores como el respeto, la confianza, la autoestima, aportando a la formación de seres humanos seguros de sí mismo con capacidad de desarrollarse positivamente en entornos laborales demostrando su sentido de pertenencia, la capacidad de comunicación y relación con sus compañeros de trabajo, esto favorecerá a las compañías en cuanto a la implementación de estrategias ya sean de fortalecimiento del personal o en temas productivos, pues sus empleados serán más receptivos a la información y a los cambios , reconociendo en ellos como oportunidades de mejora con el fin de mejorar la relación entre empleados y empleador.

El desarrollo personal, Según Brito Challa, especialista en relaciones humanas, lo define como una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta

y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones. Esto permite que el individuo conozca más, no sólo de sí mismo, sino también de sus compañeros de grupo con el objeto de crecer y ser más humano. Debe considerarse como el primer paso tanto para el trabajador como para el empleador, ya que esto ayudará a encaminar al trabajador hacia un crecimiento constante impulsándolo siempre hacia la mejora continua en lo personal como en lo laboral, en la medida que el trabajador crezca individualmente tendrá la capacidad de liderar e impulsar a un grupo de personas con miras a la consecución de grandes objetivos, abriendo posibilidades en cuanto a su desarrollo laboral definido por Nieves como:

(...) Una práctica que motiva al personal a permanecer en ella, cuando esta práctica se realiza sistemáticamente se muestra la política de promociones como una realidad que permitirá al individuo transitar un camino desde el puesto actual hacia otros de mayor categoría y de mayor responsabilidad; la planificación y desarrollo de carrera se presenta entonces como una oportunidad para ganar el compromiso de los empleados al darles la facilidad de tener una carrera satisfactoria y exitosa. Se considera un modelo que permite a la empresa cubrir vacantes en áreas clave con su propio personal y, a través de los años, se evidencia como un proceso de alternativas estratégicas de competitividad para la organización y como una poderosa herramienta de motivación al crear expectativas de ascenso por escalafón para el personal.(pag 113)

1.3 Marco Legal

De acuerdo al proceso de práctica realizado en el área de gestión humana, en el fomento de la ejecución del programa de bienestar en el año 2017, es importante conocer la normatividad concerniente al ejercicio profesional del trabajador social en el sector privado, las políticas y directrices que enmarcan la elaboración y desarrollo de los programas de bienestar en las empresas en Colombia. Como primera medida es importante recordar algunos de los derechos de los individuos que se contempla en la Constitución política de Colombia:

Art. 48: La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. (...) La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. (p.25)

Art.51: Todos los colombianos tienen derecho a vivienda digna. El Estado fijará las condiciones necesarias para hacer efectivo este derecho y promoverá planes de vivienda de interés social, sistemas adecuados de financiación a largo plazo y formas asociativas de ejecución de estos programas de vivienda. (p.31)

Art.52: El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano, Se reconoce el

derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre. (p.31)

Ley 53 de 1977 decreto reglamentario N° 2833 de 1981:

Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia (aprobado mediante el acuerdo N° 013 del 26 de junio de 2015), Bogotá D.C.

Artículo 3. Criterios para definir el Trabajo Social. Pensar el Trabajo

Social. implica reconocer sus dimensiones (ontológica, epistemológica, axiológica y práctica), conectadas sinérgicamente e interrelacionadas complejamente con el contexto histórico, social y político. El ser del Trabajo Social configura, por una parte, el reconocimiento del “otro” y de “los otros” como sujetos sociales y políticos capaces de transformar realidades sociales en los procesos de formación, participación, movilización y acción colectiva; y, por otra parte, el reconocimiento de las condiciones estructurales y coyunturales de las realidades sociales en la que los mismos sujetos, las organizaciones, las instituciones y el Estado se desenvuelven cotidianamente. (p. 24).

Decreto 2833 de 1981 : Octubre 9, por el cual se reglamenta la ley 53 de 1977, el presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las atribuciones que le confieren los artículos 120, ordinal 3° y 132 de la Constitución Política, decreta:

Artículo 1°: En los términos de la Ley 53 de 1977 se entiende por trabajo social la profesión ubicada en el área de las Ciencias Sociales que cumple

actividades relacionadas con las políticas de bienestar y desarrollo social.

Corresponde principalmente a los profesionales de trabajo social:

- a) Participar en la creación, planeación, ejecución, administración y evaluación de programas de bienestar y desarrollo social (p.50)
- b) Participar en la formulación y evaluación de políticas estatales y privadas de bienestar y desarrollo social;
- c) Realizar investigaciones que permitan identificar y explicar la realidad social;
- d) Organizar grupos e individuos para su participación en planes y programas de desarrollo social;
- e) Colaborar en la selección, formación, supervisión y evaluación de personal vinculado a programas de bienestar y desarrollo social; y
- f) Participar en el tratamiento de los problemas relacionados con el individuo, los grupos y la comunidad aplicando las técnicas propias a la profesión.

Decreto 1567 de 1998, (Agosto 5) : Capitulo III: programa de bienestar social.

Art 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;

d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;

e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Art 23. Área de Protección y Servicios Sociales: En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Art 24. Área de Calidad de Vida Laboral: El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Art 25. Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar: Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los

lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.

b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;

c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.

d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

Teniendo en cuenta que el desarrollo de la práctica se llevó a cabo en la compañía Florval S.A.S sede Calima, se hace necesario conocer algunas de las políticas que allí se tienen ya que fueron importantes durante el proceso,(Florval S.A.S,2018).

1. OBJETIVO:

Seleccionar personal idóneo que cumpla con el perfil para el puesto, y los valores de la filosofía de trabajo, con el objetivo de afianzar una cultura organizacional, donde los colaboradores desarrollen su potencial tanto personal como profesional, y la empresa logre su crecimiento y sostenibilidad.

Se trata de incorporar a la empresa aquellas personas cuya adaptación, y su adecuación al futuro puesto de trabajo, se realice de manera efectiva.

2. ALCANCE:

Esta política aplica para el proceso de Selección en la empresa y todos los puestos en la organización que la componen.

3. DEFINICIONES:

3.1. Candidato: Aspirante interesado por un puesto vacante de la empresa. Pueden ser interno y/o externo.

3.2. Carta descriptiva: Documento que describe el perfil del puesto en términos de educación

- (formación académica) y experiencia requeridos para ocuparlo, así como la definición de su puesto (Misión del puesto), responsabilidades y conocimientos+, relaciones y nivel de autonomía.
- 3.3. Condiciones específicas:** Complemento a la oferta salarial, en el que se plantean las condiciones en especie, referidas al conjunto de beneficios extralegales sujetos al puesto al que opta el candidato, y/o las condiciones de formación y planes de carrera, referidas a programas de formación y a la asignación de un plan de carrera con objetivos asociados. Se informa en esta oferta el modo de contrato por el cual se va a vincular a la empresa.
- 3.4. Conocimientos+:** Toda competencia, aptitud, habilidad o conocimiento que un colaborador puede tener, independientemente de que sea necesario o no, para desempeñar correctamente su puesto de trabajo en la organización. Los Conocimientos+ pueden agruparse en competencias y áreas de conocimiento.
- 3.5. Costo de selección:** Gasto que ocasiona una acción o iniciativa de la empresa destinada a gestionar el proceso de selección.
- 3.6. Entrevista de selección:** Fase del proceso que permite recolectar e intercambiar información y explorar integralmente las habilidades, conocimientos y actitudes de un candidato para desempeñar un puesto, y así evaluar, y decidir quien continua en el proceso de selección; puede ser de preselección, de selección propiamente dicha o final; y de acuerdo al número de participantes puede ser individual ó grupal.
- 3.7. EAI:** Empresa Agroindustrial
- 3.8. EIC:** Empresa Industrial y Comercial
- 3.9. ES:** Empresa de Servicios
- 3.10. Evaluación médica preocupacional o de preingreso:** Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del candidato durante el proceso de selección, antes de la contratación, y en función de las condiciones de trabajo, a las que estaría expuesto acorde con los requerimientos de la labor y perfil del puesto. El objetivo es determinar las condiciones ó estado de salud del candidato para desempeñar las labores sin perjuicio de su salud ó la de terceros.
- 3.11. Estudio de seguridad:** Son aquellos que permiten realizar la verificación de antecedentes disciplinarios ó judiciales, verificación de referencias y/o visita domiciliaria a un candidato en el proceso de selección.
- 3.12. Familia Compuesta:** Es cuando se forma una nueva familia y uno o ambos conyugues procreó al menos un hijo con una relación anterior.
- 3.13. Familia Extensa:** Aquella integrada por tres generaciones: abuelos, padres e hijos; se compone de más de una unidad nuclear, se extienden más allá de dos generaciones y está basada en los vínculos de sangre de una gran cantidad de personas, incluyendo los padres, hijos, abuelos, tíos, sobrinos, primos y demás; por ejemplo, la familia de triple generación incluye los padres, a sus hijos casados o solteros, a los hijos políticos y a los nietos en una misma casa.
- 3.14. Familia Nuclear:** Conviven dos generaciones, los padres y los hijos; en este tipo de familia, la unidad familiar básica se compone de cónyuge (s) e hijos. Éstos últimos pueden ser la descendencia biológica de la pareja o miembros adoptados por la familia.
- 3.15. Familia Unipersonal:** Hogares en que vive solo una persona.
- 3.16. Fuente de selección:** Organización interna y/o externa que colabora, en algún sentido, con la empresa en el reclutamiento de candidatos y la selección de personal. Pueden ser bolsas de empleo, universidades, instituciones educativas, redes institucionales locales, SENA, consultas online, head-hunting entre otras, inclusive los referidos por los propios colaboradores.
- 3.17. GHestor:** Herramienta de gestión Integral del Talento Humano, compuesta por los módulos de gestión del conocimiento, gestión de recursos humanos y gestión de nómina.
- 3.18. Oferta:** Es la propuesta económica que se hace a un candidato a un puesto concreto en un proceso de selección determinado; puede originar la vinculación del candidato.
- 3.19. Portal del colaborador – SSE (Self Service Employer):** portal de GHestor, desde donde un colaborador puede autogestionar sus novedades de personal.

- 3.20. Portal del líder:** SSM (Self Service Manager): portal de GHestor, desde donde el responsable de un proceso tramita novedades relacionadas con sus colaboradores.
- 3.21. Preselección de candidatos:** Es la escogencia de los candidatos reclutados que mediante el análisis de hoja de vida y/o la entrevista de preselección, reúnan los requisitos mínimos definidos para el cargo y tengan mayor probabilidad de responder a las necesidades del mismo y la empresa.
- 3.22. Presupuesto planta personal:** Es el documento oficial que contiene el número de plazas requerido en cada puesto, de acuerdo al mapa estratégico de cada empresa; él cual responde a los ciclos y necesidades propios del negocio.
- 3.23. Prueba psicotécnica:** Se trata de test diseñados para reflejar tanto el nivel de inteligencia, las aptitudes específicas y las capacidades de un candidato, como los rasgos de su personalidad, intereses, o valores personales, entre otros, que aporta elementos para una valoración objetiva. La composición de este conjunto de test está en función del tipo de características que se desean conocer. No todos miden lo mismo, la elección viene dada por el objetivo que se pretende conseguir.
- 3.24. Pruebas de condición física:** Conjunto de pruebas que se aplican al candidato, que permiten identificar las condiciones osteo musculares, de acuerdo a los requerimientos de carga física de los puestos definidos por la empresa.
- 3.25. Pruebas técnicas:** Instrumentos de medida para una habilidad específica o un conocimiento técnico, requerido dentro de un puesto.
- 3.26. Puesto clave:** Tienen un perfil que puede:
- Requerir calificación, conocimiento específico o es especialista en un oficio o labor, lo que hace difícil su consecución.
 - Requerir alta confidencialidad.
 - O es un puesto definido como "Cargo crítico" en la reglamentación de los sellos.
- "Cargo Crítico" – definición BASC:**
- Cargos relacionados con las etapas críticas de cada proceso.
 - Cargos relacionados con las áreas sensibles.
 - Cargos que influyen en el esquema de administración del riesgo.
- 3.27. Puesto clave de éxito:** Puesto de difícil consecución, que interviene en los procesos claves de éxito (generan ventaja competitiva), y son de alto impacto en los resultados de la organización. Adicionalmente se caracteriza por:
- Tener responsabilidades directas sobre los resultados del negocio.
 - Asegurar el crecimiento del negocio.
 - Entregar resultados tangibles.
 - Liderar uno ó más procesos de la cadena de valor del negocio.
- 3.28. Puestos:** Función ejercida regularmente por un empleado o colaborador, es decir, conjunto de tareas, habilidades y responsabilidades que dicho colaborador debe realizar en la organización.
- 3.29. Reclutamiento Externo:** Es la búsqueda de un candidato externo a la empresa para cubrir una vacante.
- 3.30. Reclutamiento Interno:** Es la búsqueda de un candidato al interior de la empresa y/o Sociedad, para cubrir una vacante mediante la reubicación de los colaboradores, ya sea por traslado horizontal, o ascendido a un puesto de nivel superior en la empresa o en una diferente.
- 3.31. Reclutamiento Mixto:** Es el proceso de cubrir la vacante mediante la búsqueda simultánea de candidatos internos y externos a la empresa.
- 3.32. Reclutamiento:** Es el proceso de atraer personas oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos para que soliciten empleo en la empresa y participen en el proceso de selección.
- 3.33. Requisición de personal:** Es la solicitud formal para cubrir un puesto vacante en la empresa con las aprobaciones necesarias.
- 3.34. Vacante:** Plaza que, en un momento determinado, está pendiente de ocupación y crea la necesidad de abrir un proceso de selección. La vacante, definida para cubrir un puesto o una

posición, puede originarse por la necesidad de sustituir a un colaborador, o por crear un puesto o una posición nueva en la empresa.

- 3.35. Verificación de referencias:** Fase del proceso que permite ampliar y validar información suministrada por el candidato.
- 3.36. Visita Domiciliaria:** Fase del proceso que permite conocer el entorno socioeconómico y familiar en el cual se mueve el candidato, determinando si este podría adecuarse a la cultura organizacional de la empresa. Esta exige la confrontación de la información suministrada a través de la hoja de vida y las entrevistas.

4. DIRECTRICES

- 4.1** El proceso busca claridad, transparencia y equidad de todos los involucrados en este.
- 4.2** Es responsabilidad de la gerencia de la empresa conformar y mantener un equipo de trabajo competente.
- 4.3** La prioridad para cubrir una vacante en un proceso de selección, es para los candidatos de la empresa. Al dar prioridad a los candidatos internos, se busca favorecer el desarrollo del talento humano.
- 4.4** Al iniciar un proceso que implica movimientos de colaboradores entre empresas, se requiere un acuerdo entre las gerencias de las empresas en primera instancia para todos los niveles de puestos, y con la previa asesoría de la Empresa de Servicios para los niveles de puesto de jefatura, dirección y gerencias. El aval de la Empresa de servicios asegura alineamiento con las políticas internas de acuerdo con los perfiles de los puestos establecidos y de conformidad con las políticas de personal y estructuras salariales; por otra parte, en caso de no darse un acuerdo frente a un candidato, la vicepresidencia respectiva de la Empresa de Servicios, es la instancia para la toma de la decisión.
- 4.5** La selección de personal debe estar acorde con la planta de personal aprobada para la empresa.
- 4.6** Cuando no se pueda llenar un puesto vacante con un candidato interno de la misma empresa o de otras empresas, se procede entonces a la búsqueda de candidatos externos.
- 4.7** La selección de los candidatos se realiza con base en el cruce de requerimientos entre el perfil del puesto y las condiciones de la persona, señaladas en la carta descriptiva.
- 4.8** La dirección de Gestión Humana de la empresa es responsable de gestionar el proceso de selección en cada una de sus fases para atender la requisición de personal.
- 4.9** La dirección de Gestión Humana de la empresa, conjuntamente con la gerencia y el solicitante de la requisición, toman la decisión sobre el candidato a contratar.
- 4.10** Es responsabilidad de Gestión Humana planear y convocar a concursos de selección para cubrir las vacantes de la empresa, así como establecer los parámetros para el desarrollo de este proceso.
- 4.11** Si se tiene en cuenta como candidato a un ex-colaborador de la empresa, cuyo retiro fue de carácter voluntario, su participación en el proceso de selección, esta sujeta a la verificación del desempeño laboral; en el caso de que su retiro se haya dado por decisión de la empresa, el candidato puede participar con la aprobación de la Gerencia de la empresa y/o la Vicepresidencia de Desarrollo Organizacional según el caso.
- 4.12** Para iniciar el proceso de selección Gestión Humana de la empresa requiere:
- 4.12.1** Contar con la requisición de personal aprobada por la Gerencia.
- 4.12.2** Contar con la carta descriptiva del puesto vacante actualizada y con su debida aprobación. Para ello antes de iniciar el proceso de selección el solicitante del puesto debe verificar que la carta descriptiva existente sea la vigente; en caso de no ser así, debe informar a Gestión Humana para que se inicie el análisis ocupacional y salarial del puesto.
- 4.12.3** Asegurar el salario del puesto.
- 4.13** Todo colaborador que quiera postularse a un puesto que se encuentra vacante en la empresa debe realizar un nuevo proceso de selección, el cual permitirá reconocer y afirmar los conocimientos+ que pueda tener para ocupar el puesto.

- 4.14** Todo colaborador interesado en participar en un proceso de selección para un puesto determinado, podrá hacerlo a partir de la aplicación que defina la empresa, donde registra todos sus datos y referencias.
- 4.15** La presentación de las hojas de vida de candidatos potenciales a cubrir vacantes en la empresa, por personal de la empresa, NO garantiza su vinculación.
- 4.16** En el ejercicio de la responsabilidad social empresarial (RSE), es política emplear preferencialmente a candidatos residentes en el área de mayor influencia (poblaciones más cercanas) de la empresa; siempre y cuando cada candidato cumpla a cabalidad los requisitos generales de empleo en la presente política, y específicamente aquellos derivados del perfil del puesto a ocupar.
- 4.17** Se tendrán en cuenta familiares de colaboradores, en cualquier grado de consanguineidad o afinidad.
- 4.18** Es responsabilidad de Gestión Humana llevar el registro de las instituciones externas de fuente de reclutamiento de personal.
Es responsabilidad de Gestión Humana de la empresa, entre otras, mantener una activa relación con las instituciones educativas (Colegios y Universidades, SENA, entre otros), que puedan proveer candidatos para contratos de aprendizaje, así como futuras vinculaciones laborales.
- 4.19** Todo proceso de selección que se realice con una empresa externa debe ser aprobado por la Empresa de Servicios, cumplir con las políticas de selección y contratación, y asegurar que cumpla con los requisitos definidos para este tipo de contratación.
- 4.20** Es potestad de la Empresa de Servicios asesorar a la empresa para la contratación de firmas especializadas en la búsqueda de ejecutivos para cubrir vacantes de puestos de dirección y/o de puestos claves de éxito, siempre y cuando se hayan agotado otras vías para estos procesos.

2. Planeación Y Metodología

Para llevar a cabo este proceso de sistematización de la experiencia obtenida durante la práctica profesional de Trabajo Social en la compañía Florval S.A.S sede Calima, desde el 16 de abril hasta el 30 de diciembre de 2017. Espacio donde se fomentó la ejecución del programa de bienestar mediante el cronograma de actividades establecido para el año 2017, se tendrá como guía la metodología que plantea Oscar Jara estructurada en cinco tiempos, lo que permite realizar una reconstrucción del proceso a través de un ordenamiento de la información, descripción de la experiencia y un análisis e identificación de aprendizajes obtenidos, con el propósito de ser compartidos, dando de esta manera valor a una de

las finalidades de la sistematización, como un proceso para aprender desde la propia experiencia . En este orden de ideas La sistematización, Jara (SF) la define como:

La palabra sistematización, utilizada en diversas disciplinas, se refiere principalmente a clasificar, ordenar o catalogar datos e informaciones, a “ponerlos en sistema”. Es la noción más común y difundida de este término. Sin embargo, en el campo de la educación popular y de trabajo en procesos sociales, lo utilizamos en un sentido más amplio, referido no sólo a datos o informaciones que se recogen y ordenan, sino a obtener aprendizajes críticos de nuestras experiencias. Por eso, no decimos sólo “sistematización”, sino “sistematización de experiencias”. (p.3).

Dentro de la estructura metodológica que propone Jara se encuentra como primer tiempo el punto de partida; La práctica profesional del programa de trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto De Dios , se llevó a cabo en una empresa del sector Floricultor , llamada Florval S.A.S sede Calima, gracias a la gestión de la profesional en formación y de la docente de la asignatura de práctica profesional, se logró generar el convenio con esta sede, para que la estudiante en formación de trabajo social iniciará su proceso de práctica el cual se desarrolló en el área de gestión humana , promoviendo la ejecución del programa de bienestar especialmente el cronograma de actividades planteadas para el año 2017, de las cuales se tiene registro fotográfico.

Como segundo tiempo están las preguntas iniciales, donde se expresa el objetivo de la sistematización, el cual es dar cuenta del proceso vivido de la estudiante en formación de trabajo social en el ámbito organizacional, a través de un documento escrito soportado teóricamente,

Dando valor al programa de bienestar, reconociendo el impacto que genera su ejecución en el desarrollo personal y laboral de los colaboradores de la compañía Florval S.A.S. sede Calima, por ende, la importancia de volcar la mirada más allá de las actividades para entrar a identificar los factores y sentir de los colaboradores frente a su participación en cada una de ellas, lo que se logró conocer de manera verbal con los colaboradores, luego de cada actividad, la profesional realizaba visita a campo para conocer la percepción frente a la actividad realizada y los aspectos que ellos consideraban importantes tener presente para próximas oportunidades. Dentro de las fuentes de información, se cuenta con el estudio sociodemográfico del año 2016 y su respectivo análisis(ver anexo 2), el cual fue realizado por la directora de gestión humana antes de que la profesional ingresará al campo de práctica, este fue fundamental para llevar a cabo la implementación de las actividades y las acciones alternas realizadas por la profesional en formación del programa de trabajo social.

Dentro de la recuperación del proceso es vivido, como ya se había mencionado anteriormente, la práctica profesional de trabajos social fue llevada a cabo en la compañía Florval S.A.S sede Calima, en el periodo comprendido entre el 16 de Abril hasta el 30 de Diciembre de 2017, este ejercicio práctico fue realizado en el área de gestión humana, promoviendo la ejecución del programa de bienestar de la compañía, por medio del cronograma de actividades planteado para el año 2017, (ver anexo 3). Teniendo en cuenta que no todos los días ni meses se llevaban a cabo eventos del programa, la profesional en formación consideró importante asumir otros procesos del área de gestión humana, teniendo en cuenta algunas necesidades identificadas en los colaboradores, y en algunos procesos de la compañía tales como:

reclutamiento de personal , reestructuración proceso de inducción, recepción casos relacionados con la caja de compensación familiar (afiliaciones, cuota monetaria), dicha iniciativa fue propuesta y sustentada verbalmente frente a la interlocutora, quien considera importante, teniendo en cuenta la importancia del trabajo en equipo y el fortalecimiento de área de gestión humana en lo que concierne a brindar apoyo y dar respuestas oportunas a las necesidades de los colaboradores.

Hacia el mes de Diciembre se realizó un estudio sociodemográfico que tenía como fin identificar las necesidades de los colaboradores de la compañía Florval S.A.S Calima, para poder generar el programa de bienestar para el año 2018, teniendo en cuenta los resultados obtenidos(ver anexo 9), la profesional en formación de trabajo social, propuso implementar la conformación de redes de apoyo con las alcaldías, inicialmente con las de los municipios de Sopó y Zipaquirá por el número de personas que allí residían en viviendas familiares y en arriendo, con el fin de conocer los diferentes programas que ofrecen para la población en estas condiciones. Debido a la falta de tiempo la profesional en formación logro visitar solamente la secretaria de vivienda del municipio de Sopó (ver anexo 7) dando inicio a esta iniciativa para ser retomada por la nueva profesional en formación que llegará a la compañía.

El cuarto tiempo que presenta Jara , es la reflexión de Fondo, durante el ejercicio práctico en el desarrollo del programa de bienestar se presentaron algunas dificultades que permitieron empoderar aún más a la profesional en formación , para dar soluciones y continuidad al proceso de práctica en la compañía; dentro de un contexto organizacional el estudiante en formación debe asumir su rol como

profesional , lo cual se debe evidenciar en sus actuaciones y la manera como maneja las diferentes situaciones que se puedan presentar, es el momento donde se asumen retos y desafíos que impulsan el quehacer profesional del trabajador social , es importante lograr la objetividad y ser consecuentes con lo que se dice y hace, sin perder el valor como seres humanos. En la siguiente matriz DOFA se identificarán las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas durante el proceso.

Tabla 1. Matriz DOFA

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<p>-La ausencia del docente de práctica en el campo.</p> <p>-Faltó presentación formal de la Universidad en el campo, para dar a conocer la labor a desarrollar por la profesional en formación.</p> <p>- Cambio de interlocutora del campo, generando atraso en iniciativas y el proceso.</p> <p>-La asignatura de Trabajo social en el sector privado fue dada después de realizar la práctica.</p> <p>-Ver situaciones personales reflejadas en los trabajadores de la compañía.</p>	<p>-El campo continúa abierto para el programa de trabajo social de la UNIMINUTO.</p> <p>-Dar a conocer la importancia de la labor del trabajador social en el área de gestión humana.</p> <p>-La buena relación con los colaboradores, lo que facilitará implementar nuevos procesos.</p> <p>-Los aprendizajes obtenidos en la sistematización, darán lugar a su implementación en futuros procesos de intervención.</p>
FORTALEZAS	AMENAZAS
<p>-La capacidad de asumir los diferentes procesos y situaciones en el campo por parte de la profesional en formación.</p>	<p>- No hacer gestión en el campo, para continuar con la presencia de estudiantes en formación del programa de UNIMINUTO.</p>
<p>- La gestión para abrir el campo.</p> <p>-Buenas relaciones interpersonales.</p> <p>-Lograr la participación activa de los colaboradores, en las diferentes actividades realizadas.</p> <p>-Generar confianza con los colaboradores, para conocer sus sugerencias, dudas e inquietudes frente a su sentir dentro de la compañía en cuanto al reconocimiento de su labor, esfuerzo y bienestar laboral.</p>	<p>. Los estudiantes se nieguen hacer su práctica en el campo floricultor, ocasionando el cierre del campo.</p> <p>-Los estudiantes se abstengan de hacer sistematización de opción de grado, perdiendo la oportunidad de aprender desde sus propias experiencias.</p>

1.1 Formulación Del Problema De Aprendizaje

El 16 de abril de 2017 se inició como profesional en formación del programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto De Dios, en el campo de práctica Florval S.A.S, sede Calima, dentro de las primeras tres semanas en las que se estuvo realizando el reconocimiento del campo, en el área de gestión humana, a través de la observación participante definida por Marshall y Rossman (1989) (citado por Kawulich) como: "la descripción sistemática de eventos, comportamientos y artefactos en el escenario social elegido para ser estudiado" (p.79).

Se observó la dinámica en cuanto a la ejecución del programa de bienestar, mediante el cronograma de actividades para el año 2017, teniendo en cuenta que ya se contaba con el estudio sociodemográfico realizado antes del ingreso de la profesional en formación al campo, cuyo análisis determinó la elaboración de dicho cronograma. Se identificó que la compañía Florval S.A.S no contaba con el área de bienestar establecida, la directora de Gestión Humana del momento, era la persona que ejecutaba el programa de bienestar de la compañía, pero en algunas ocasiones asumir la dirección implicaba volcar su interés en situaciones presentadas de inmediatez, lo que hacía que delegará a alguna pasante de la modalidad que se encontrará en el área de gestión humana en el momento; para llevar a cabo la actividad, como sucedió durante el tiempo de inducción a la profesional en formación de trabajo social donde se debía llevar a cabo la celebración de cumpleaños del mes de Abril, pero la directora de gestión humana tuvo que salir y asignó el desarrollo de la actividad a una aprendiz del Sena, la profesional en formación estuvo observando el desarrollo de la actividad, donde se evidencia en los colaboradores desinterés por la actividad, aun siendo un reconocimiento y un momento especial para ellos no se vio de esta manera, de hecho

algunos de los invitados nunca llegaron, teniendo en cuenta que al iniciar la actividad se llama a lista a todos los invitados y es donde se identifica que no asistieron aproximadamente la mitad de los colaboradores, es así como surge la pregunta ¿Qué estrategias y acciones se pueden implementar en la compañía Florval S.A.S sede Calima, para promover el bienestar de los colaboradores y su participación en el desarrollo de las actividades del programa de bienestar ?.

1.1 Identificación De Actores Involucrados Y Participantes

Es sin lugar a duda está es la oportunidad de reconocer y valorar el aporte de cada uno de los actores que permitieron llevar a cabo el ejercicio práctico como profesional en formación y que gracias a su participación aportaron al aprendizaje de la profesional en formación del programa de trabajo social, desde diferentes perspectivas, como lo fue el ámbito personal, profesional, espiritual.

La Corporación Universitaria Minuto De Dios, enmarca el punto de partida de la práctica gracias a su programa académico de trabajo social, donde se estipula la asignatura de práctica profesional, y brinda la oportunidad al estudiante de autogestionar el campo, para la generación del convenio y que este se mantenga para futuros estudiantes.

Las docentes de práctica profesional, quienes lideraron y apoyaron el proceso de práctica, haciendo seguimiento al proceso de la estudiante en formación por medio de informes y visita al campo de práctica.

La compañía Florval S.A.S sede Calima directivos, personal administrativo y operativo (ver anexo 2) quienes brindaron la oportunidad a la profesional en formación de Trabajo Social, de realizar su práctica profesional, fortaleciendo su actuar profesional, mediante la inclusión en los procesos de la compañía.

Trabajadores indirectos o contratistas (7/24, American Tour, Leonilde Osorio y Camilo) apoyaron desde sus labores diarias dentro de la compañía, el desarrollo eficiente de las actividades programadas, en el tiempo de práctica.

1.4 Estructura Del Modelo De Reconstrucción De La Experiencia.

1.4.1 Variables, indicadores, herramientas e instrumentos.

En la práctica profesional en la compañía Florval S.A.S, en el área de gestión humana, promoviendo la ejecución del programa de bienestar se identificaron las siguientes variables:

Variable independiente:

La formulación e implementación de actividades, planes y programas que propendan al bienestar de los colaboradores de la compañía Florval S.A.S sede Calima.

Variables dependientes

El análisis del estudio sociodemográfico determinará el enfoque del programa de bienestar de la compañía Floval S.A.S sede Calima.

- Dentro de las variables encontradas dentro de la práctica profesional fue importante el direccionamiento de la directora de gestión humana, a través de las políticas de la compañía, con el fin de contextualizar que actividades e iniciativas se podían implementar o no en el marco del desarrollo del cronograma de actividades.

Indicadores

En la siguiente tabla se puede evidenciar el indicador de cobertura que se tuvo en algunas de las actividades desarrolladas en la compañía Florval S.A.S sede Calima y de las cuales se tuvo el registro de asistencia para su respectiva ejecución, durante la práctica profesional del programa de Trabajo Social.

Tabla 2. Indicador de Participación.

Evento	Participación
La profesional en formación coordinaba todas las actividades desde la cotización de los detalles, la elaboración y entrega personalizada de tarjetas de invitación hechas por ella misma, el empaque de detalles, adecuación del casino para el evento así como la publicación de la actividad por medio de los canales de comunicación de la compañía como las carteleras, audio.	Número de personas asistentes
Día de la madre: Entrega de detalle, una crema de manos y un ramo de flores, la profesional en formación adecuo el casino con el nombre de todas las colaboradores como reconocimiento durante el mes a su labor de ser madres	140 Colaboradores
Grados meteor: La profesional en formación organizó el evento de graduación realizó tarjetas de invitación, realizó el programa del evento, la organización de detalles billeteras y maletas; se hizo entrega de diplomas y pines, ofrecimiento de brochetas, Brindis. Entrega de detalles, ramo de flores. Ver tabla4 (actividades representativas).	50 Colaboradores
Jornada de belleza: La profesional en formación generó convenio con la academia Afinet; se realizó manicure, corte y cepillado a las colaboradoras de la compañía que se inscribieron previamente, se lideró la actividad con los supervisores para no interferir en la productividad. Ver tabla4 (actividades representativas).	91 personas
Mejor trabajador del año: Se realizaron las tarjetas de invitación, se ofreció un desayuno, se agradeció al personal su compromiso y entrega, se organizó la entrega de detalles bolsos y se ofreció un desayuno. Ver tabla4 (actividades representativas).	58 personas
Antiheladas: Se realizaron las tarjetas de invitación, se ofreció un desayuno donde las directivas agradecieron al personal su colaboración en las heladas presentadas.	14 colaboradores.
Antigüedad: Se realizaron las tarjetas de invitación, se ofreció un desayuno, donde las directivas agradecieron al personal su permanencia en la compañía sentido de pertenencia y colaboración, se hace entrega de obsequios:	45 colaboradores

5 años chaqueta 10 años reloj 15 años bonificación 20 años reloj y bonificación. Ver tabla4 (actividades representativas).	
Amor y amistad: Al culminar los horarios de almuerzo los colaboradores se acercaban a reclamar su frucheta cubierta de chocolate, de igual manera se llevó a cabo un mural con mensajes alusivos a la amistad donde los colaboradores agradecían a sus compañeros y exaltaban la importancia de este valor, se expuso en el casino durante el mes de Septiembre de igual forma se adecuo con el tema alusivo. Ver tabla4 (actividades representativas).	240 colaboradores
Campeonato deportivo: Campeonato interno en las modalidades de tejo, futbol, voleibol, rana y ping pong, la profesional en formación lo ejecutó desde la motivación a participar, inscripción de equipos, programación de partidos, premiación. Ver tabla4 (actividades representativas).	170 colaboradores
Convención: Se abordó la importancia de tomar datos reales del corte, aplicándolo en una actividad lúdica “desafío Calima 2017”, se realizó en un espacio externo a la compañía, (Club bella Vista) la profesional en formación generó la iniciativa del desafío como una herramienta para aplicar lo aprendido durante el evento.	231 colaboradores

Dentro de los instrumentos que soportaron la recolección de información fueron las 226 encuestas sociodemográficas realizadas en el año 2016, tras su análisis, dio como resultado la implementación de un plan de acción mediante la formulación de actividades organizadas en un cronograma para ser ejecutadas en el año 2017. (Ver anexo 3)

2.3.2 Matriz de planeación.

Este diagrama da cuenta de manera ordenada, las acciones realizadas frente al proceso de sistematización de la experiencia obtenida en el campo de práctica, como profesional en formación del programa de Trabajo social.

2.4 Modelo De Divulgación De La Experiencia

Uno de los objetivos de la sistematización de experiencias es compartir los aprendizajes aciertos y desaciertos durante el proceso, es por ello que mediante este documento escrito se plasmará la experiencia obtenida en el campo de práctica, en la compañía Florval S.A.S. sede Calima, donde se realizará una reconstrucción detallada desde el inicio de la práctica hasta su etapa final, dando a conocer cada una de las acciones realizadas en el área de gestión humana, especialmente en el fomento de la ejecución del cronograma de actividades, lo que permitió la participación de los colaboradores en cada una de ellas generando aportes importantes a su desarrollo personal a través de la motivación y el reconocimiento como personas, así como la descripción de acciones implementadas durante los espacios que no se desarrollaba ninguna actividad de dicho cronograma, esto con fin de aportar al bienestar de los colaboradores en cuanto a sus necesidades y dificultades .

Adicionalmente se hará entrega de un álbum fotográfico de las actividades más significativas dando a conocer su objetivo, participación el logro alcanzado junto con las observaciones hechas por los colaboradores de manera verbal a la profesional en formación en las visitas a campo luego de la ejecución de algunas de las actividades.

3. Reconstrucción De La Experiencia.

Esta sistematización tiene como objetivo dar cuenta del proceso vivido durante la experiencia obtenida como profesional en formación del programa de trabajo social en el ámbito organizacional, de igual manera dar a conocer los aprendizajes aciertos y desaciertos para ser tenidos en cuenta en futuros procesos de intervención.

Dentro de los programas ofertados por la Corporación universitaria Minuto De Dios se encuentra el programa de Trabajo Social, teniendo en cuenta la malla curricular del programa, figuraba la asignatura de práctica profesional, la cual tiene como objeto que el estudiante aplique los conocimientos adquiridos en el aula de clases, en un campo de acción profesional, para tal fin la universidad cuenta con algunos convenios con entidades públicas y privadas. La profesional en formación inscribió la asignatura aún sin tener un campo de práctica definido, una de sus compañeras quién estaba terminando su práctica en la compañía Florval, sede principal, le comenta que en Sopó se encontraba ubicada una sede, teniendo en cuenta que la profesional residía en este municipio se dio a la tarea de validar la información y lograr contactarse con la compañía, donde le manifiestan que estaban en busca de una practicante de trabajo social, es citada a entrevista con la directora de gestión humana del momento, quien presenta el cronograma de actividades para el año 2017 (ver anexo3), a la profesional en formación, delegándole la responsabilidad de continuar su ejecución.

El 16 de Abril la profesional en formación se presentó en el campo de práctica, donde es recibida por la directora de gestión humana y es presentada al personal administrativo de la finca; se inició con la revisión documental para conocer más acerca de la compañía, su misión, visión, principios. Se estableció un cronograma de inducción en campo para saber del proceso productivo del área de cultivo, pos-cosecha, mantenimiento, almacén, se dió inicio con el ingeniero agrónomo quien le presenta la finca y su distribución por bloques, le explica cada una de las actividades que se hacen en cultivo: el corte, encanaste, siembra, empirole y descabece, paralelo a la explicación la profesional en formación realizaba una pequeña práctica de la labor; para ella fue un proceso nuevo pero interesante. Luego se realizó la inducción en el

área de pos-cosecha con la supervisora quien le explicó el proceso que sigue con la flor luego de ser cortada y llevada al área de pos-cosecha, allí también desempeño labores propias del área como la armada de ramos según el puntos de corte (Estados Unidos, Europa, Japón) estos cortes eran dados según la apertura de la flor. Para terminar la inducción en campo, el jefe de Mantenimiento le explica todo el proceso de las camas hidropónicas es decir, el proceso que se llevaba desde la construcción de la cama, su preparación para la siembra y su tumba luego de cumplir su ciclo vital; Para la profesional en formación fue importante esta inducción en campo ya que esto le permitió interactuar con las personas e iniciar un reconocimiento dentro de la compañía.

Iniciando el mes de Mayo se realiza la revisión de documentos y procedimientos del área de gestión humana, se leyó el estudio sociodemográfico (ver anexo 2), realizado en el año 2016, y el cronograma de actividades propuesto frente a las necesidades identificadas, donde se evidencia por parte de la profesional en formación que el cronograma de actividades no está apuntando al resultado de dicho estudio, porque se identificaron irregularidades en algunas de las preguntas como por ejemplo: no se especifica el número de encuestas aplicadas, se deduce de la suma de la población masculina y femenina, se considera como un estado civil padre cabeza de familia y madre cabeza de familia siendo esta una tipología familiar más no un estado civil, al ser tenido en cuenta como un estado civil la información no está bien consolidada, de igual manera se evidencia que dentro del análisis de la tenencia de vivienda 138 trabajadores de los 223 viven en arriendo lo que equivale al 61% de la población, siendo esta una necesidad para los trabajadores, pero dentro del cronograma de actividades (ver anexo 3) planteado como plan de acción no se evidencia ninguna acción que evidencie la mitigación de esta, de igual manera se

identifica la necesidad de impulsar la educación para adultos, pero dentro del cronograma no se plantea alguna actividad que apoye dicho fomento, se nombra en el cronograma por la vigencia del subsidio monetario más no porque se lleve a cabo alguna acción, por lo cual propone realizar un estudio sociodemográfico, a lo que la interlocutora del momento, se muestra tajante, diciendo que ya se había hecho, que estaba el cronograma de actividades para que diera ejecución al mismo. Se da a conocer la propuesta de implementar acciones como la creación de redes de apoyo, pero la directora manifiesta que el cronograma está atrasado en cuanto a su ejecución, por lo tanto, se asumió la ejecución de dicho cronograma de actividades con el fin de nivelar el tiempo vrs la actividad, esta situación dio lugar a que la profesional en formación buscará estrategias e ideas para desarrollar dicho cronograma, motivando a los colaboradores a participar y evidenciar que su labor dentro de la compañía no solo sería desarrollar actividades sino transformar realidades utilizando como herramienta el cronograma asignado.

Llevar a cabo la ejecución de actividades inicialmente no fue algo motivante para la profesional en formación ya que le generaba pena liderar frente a un grupo, al pasar el tiempo y la reacción de las personas le dio a ese cronograma de actividades un valor muy importante ya que ayudó a fortalecer las relaciones interpersonales de los colaboradores, logrando la integración como compañeros en las actividades propuestas (ver anexo8) el sentirse reconocidos, valorados como seres humanos con grandes virtudes y expresar su sentido de pertenencia siempre dando el mejor esfuerzo para cumplir las metas productivas, esto se fundamenta en que la compañía figuraba como la empresa más productiva del grupo GR-CHÍA, donde la meta establecida era 230 flores vendidas por M2 y a la fecha de la práctica se llevaban 227 flores vendidas por M2, esto obedece a un personal empoderado, comprometido y feliz de su

empresa, por ende la importancia de generar espacios de participación lúdicos y culturales para los colaboradores.

A mediados del mes de Mayo hubo cambio de directora de gestión humana, con quien hubo muy buena comunicación durante el proceso, consideró importante la labor de la profesional en formación, respecto a la ejecución de las actividades trascendiendo en su finalidad por ende se muestra abierta a las propuestas que se hacen frente al desarrollo de las actividades con el propósito que fueran atractivas para los colaboradores y participarán con agrado y por voluntad, para ello fue importante la promoción hecha mediante los diferentes medios de comunicación de la compañía como las carteleras, el audio el cual permitía escuchar los mensajes en toda finca, algunos de ellos eran reflexiones sugerencias de la directora de gestión humana tomados de internet, de libros y otros autoría de la profesional en formación (ver anexo 10), los hacía con el fin de animar a los colaboradores a soñar, a ser felices, a sonreír, a aprender a manejar las situaciones que se pudieran presentar en la vida, este último propósito era inspirado en las diferentes situaciones que conocía de los trabajadores cuando realizaba las visitas a campo, la profesional quería animarlos y darles a conocer que la empresa estaba para ayudarlos aún en sus situaciones personales y que ese era el propósito de la profesional en formación dentro de la compañía empoderarlos de las dificultades para que ellos mismos fueran autónomos de solucionar, el audio fue sin lugar a duda fue un medio de comunicación muy importante entre la profesional en formación y los colaboradores, dentro del desarrollo de las actividades la profesional en formación buscaba la manera de reconocer todo el tiempo al trabajador de hacerlo sentir importante, aún con detalles que parecieran insignificantes como una tarjeta(ver anexo 11), una palabra pero para ellos era sentirse importantes y queridos, mucho de ellos manifestaban que ni en sus

hogares recibían estas demostraciones de afecto, es así como la profesional en formación diseñaba tarjetas para todos los cumpleaños del mes, tarjetas de invitación para los eventos de reconocimiento como antigüedad, meteoro, mejor trabajador del año.

El cronograma de actividades para el año 2017 se encontraba organizado de la siguiente manera:

- **Eventos sociales:** hacía referencia a la celebración de fechas importantes durante el año, como día de la mujer, día la madre, Halloween, fiesta de fin de año, celebración de cumpleaños. La profesional en formación se encargaba de planear, organizar la actividad con parámetros ya establecidos por la directora de gestión humana desde la promoción hasta la ejecución del evento.

- **Reconocimientos Laborales:** Tenía como finalidad exaltar el trabajo y compromiso del personal con la compañía y los procesos, allí se encontraba el reconocimiento por antigüedad, mejor trabajador del año, meteoro, antiheladas (ver tabla 4), Se realizaba la verificación del ausentismo y procesos disciplinarios de los trabajadores postulados, para su respectivo reconocimiento también se realizaba la planeación y ejecución de la actividad. EL trabajo en hidroponía, trabajo en alturas, compensatorios, fumigadores, poscosecha y tractoristas se les hacía un reconocimiento de tipo monetario reflejado en su salario más no en alguna actividad.

- **Capacitación:** Se realizaban con el propósito de formar a los colaboradores impulsando su desarrollo personal e intelectual no solo para el desarrollo de las actividades laborales sino para el mejoramiento de su calidad de vida, entre las que se encontraba educación para adultos, se tenía convenio con CENFE (Centro de Formación Educativa) el cual consistía en que la compañía asumía el 50% del valor de la matrícula y el restante se le difería al trabajador durante los seis

meses de estudio, la compañía les brindaba el refrigerio y transporte al terminar la jornada académica. Para motivar a los colaboradores a continuar estudiando se logró que los docentes se desplazaran hacia la compañía los días sábados a dar las clases, este fue el resultado de la promoción previa a las inscripciones, donde la profesional en formación los motivaba por medio del audio con mensajes, lecturas reflexivas, al igual que la visita en campo animándolos a una formación integral; esto facilitó mucho para que se animaran a estudiar ya que a muchos les incomodaba desplazarse hasta la sede de Zipaquirá, llegando tarde a la clase, lo que hacía que se atrasaran, se desmotivarán y desertarán del programa, fue así como se logró inscribir 15 colaboradores, se retiraron 3 quedando finalmente 12 colaboradores a la fecha de la terminación de la práctica profesional; por otra parte, la convención de trabajo, se realiza en un espacio externo a la compañía, allí se realiza capacitación técnica, promoción de valores organizacionales, se participó en su desarrollo a través de la idea de un desafío que fuera atractivo a los colaboradores y que los conceptos técnicos y teóricos fueran relacionados a través del juego.

- **Cultura y recreación:** Teniendo en cuenta la motivación del personal y su participación activa en los eventos deportivos, se realizó las olimpiadas deportivas, para impulsar hábitos saludables, y también para fortalecer los vínculos de amistad y respeto entre los colaboradores con sus compañeros y jefes. La profesional en formación organizó el campeonato interno en la compañía Florval, desde el proceso de inscripción en las modalidades de fútbol masculino, fútbol femenino, rana, tejo, voleibol hasta la premiación, se apoyó en los ingenieros para formar las llaves de los equipos que se enfrentarían en cada modalidad, de igual manera de un árbitro externo para la modalidad de fútbol, las demás modalidades las dirigió la profesional

en formación, teniendo en cuenta la productividad de las áreas y la organización del personal para el tema de desplazamientos y tiempos.

- **Auxilios:** Se encontraba el auxilio funeral, la cual era una ayuda económica para los trabajadores que perdieran a un familiar en primer grado de consanguinidad, así también en el mes de Enero y Febrero se brindó el auxilio para kit escolar asumiendo la empresa el 50% del valor total del kit por cada hijo, para subsidio del kit se recepcionó las solicitudes de los colaboradores de manera física y digital (ver anexo 11), se hizo entrega de 450 kit escolar a los trabajadores, teniendo en cuenta las condiciones para aplicar al auxilio y la notificación de manera escrita para que el trabajador conociera el valor subsidiado y el valor a pagar quincenal, esto se hizo para que el trabajador reconociera su capacidad de pago sin afectar el pago de sus necesidades, fue útil esta estrategia ya que a solicitud de los trabajadores se difería el pago a más número de quincenas sin afectar el pago de sus necesidades básicas como arriendo, alimentación, servicios.

- **Mecanismos de participación:** Se contaba con el buzón de sugerencias y el comité de convivencia, donde las personas podían dar a conocer sus opiniones de manera respetuosa con el fin de ser tenidas en cuenta e implementar acciones que apuntarán a su solución. Teniendo en cuenta las sugerencias del personal de la compañía respecto al servicio del casino, la profesional en formación creó y aplicó y analizó las encuestas de satisfacción con el servicio del casino (ver anexo4), dando a conocer las inconformidades del personal para luego ser socializadas con el contratista del casino, logrando su compromiso en el mejoramiento del servicio y los aspectos tratados en la socialización, se planteó hacer un seguimiento periódico al servicio de casino.

- **Salud:** Se tenía convenio con Famisanar para la atención del personal dentro de la compañía de igual manera se realizaba el mes de la salud hacia el mes de Julio, este aspecto lo maneja dentro de la compañía la auxiliar de seguridad y salud en el trabajo, la profesional en formación de trabajo social mediante el audio promovía las campañas de salud, mediante pequeñas charlas de autocuidado, dadas por la EPS y ARL Sura, a la auxiliar de esta área por correo electrónico, esta actividad se realizó como apoyo al mes de la salud, teniendo en cuenta que se desarrollaban varias actividades.

La profesional en formación se ubicaba en el área de gestión humana, durante los espacios de almuerzo 10:00,10:30,11:00 esta área era muy frecuentada por los colaboradores para manifestar sus inquietudes frente a diversos temas de interés como lo era el pago en la nómina, descuentos, información acerca del requerimiento de personal, afiliaciones a EPS, formatos de permiso, formatos de ruta, pagos de subsidio, temas personales, la asistente de nómina hacía su mayor esfuerzo por dar respuestas a tantas inquietudes juntas, pero por lo general no era posible brindarle atención a todos, y los tiempos de almuerzo eran de 20 min contando desde la salida del área, sumado el tiempo del desplazamiento del área al casino y viceversa, los trabajadores no podía esperar mucho, lo que les molestaba y hacía que se fueran sin dar respuesta a sus inquietudes; en pro de mejorar esta situación, la profesional en formación asume la recepción de los casos de caja de compensación familiar Colsubsidio, dentro de las reclamaciones se encontraba el no pago de subsidio familiar, afiliaciones, la profesional en formación creó un formato (ver anexo5), donde se indicaba fecha de la reclamación, identificación del trabajador, reclamo, firma del trabajador para constatar que se le había recibido respuesta y la información brindada había sido clara, se contactaba telefónicamente con Colsubsidio para dar a

conocer la reclamación del colaborador, y la solución de la misma, teniendo en cuenta las múltiples reclamaciones se logró gestionar con la caja de compensación familiar para establecer la visita mensual de la unidad móvil a la compañía, para dar solución inmediata a las diferentes reclamaciones de los trabajadores .

Dentro de los procesos desarrollados por el área de gestión humana se encontraba el reclutamiento de personal para las diferentes áreas de la compañía, la profesional en formación, era responsable de dar cumplimiento a estas solicitudes, para ello fue importante establecer comunicación y relación con las oficinas de empleo de los municipios aledaños, Sopó, Zipaquirá, Tocancipá, Gachancipá, Cajicá, con las emisoras de los municipios de Sopó y Tocancipá así como el uso de redes sociales , para lograr convocar a las personas ya que las ofertas laborales en el sector floricultor no son de interés para muchas personas, debido a los factores climáticos a los cuales se exponen en este sector productivo, se llevaba a cabo el proceso hasta el ingreso a la compañía, es decir se realizaban entrevistas de ingreso, la recepción de documentos de ingreso, verificación de referencias personales y laborales y en algunas ocasiones se realizaba la inducción general, la cual fue reestructurada para ser más amena al personal nuevo, donde tenían contacto con el gerente la directora de gestión humana, el personal administrativo, el reconocimiento del campo, esto para fortalecer el inicio de sus labores en la compañía Florval S.A..S y que sintieran el acompañamiento desde el primer momento. Esta iniciativa surge debido a la dificultad de reclutar el personal en épocas de temporada, se consideraba importante el acompañamiento al personal nuevo para fortalecer su proceso dentro de la compañía para fidelizarlos en ella; la profesional en formación planteo realizar un acompañamiento en campo en las diferentes áreas donde se ubicará el personal nuevo, para ello se creó la profesional en formación creo un formato (ver anexo 6), para ser

diligenciado durante las visitas, una visita cada 15 días, donde se hablaba con cada uno de ellos acerca de su sentir, la relación con su jefe inmediato, compañeros, personal administrativo, los servicios de la compañía y su productividad en las labores de su respectiva área, esta última era validada con su jefe de área para identificar los aspectos que se le dificultarían y de este manera se hablaba con la capacitadora para fortalecer en cuanto a capacitación y acompañamiento para superar la dificultad.

Este acompañamiento dio lugar a minimizar la rotación del personal en la compañía, pues el acompañamiento despejaba dudas y dificultades lo que permitía mejorar su rendimiento laboral, logrando cumplir con el rendimiento esperado durante el periodo de prueba, alargando su estadía en la empresa. Las actividades anteriormente descritas se desempeñaban en simultánea a la ejecución del cronograma de actividades,(ver anexo3) y (ver tabla 4),lo que generó estar interactuando con el personal operativo de la compañía, fortaleciendo el canal de comunicación.

Las visitas a campo no solo se hacían como acompañamiento al personal nuevo, se organizaba visitas por todos los bloques del área de cultivo para poder conocer y hablar con todo el personal, de igual manera se hacía en el área de poscosecha, con respecto al personal del área de cultivo eran un poco callados al momento de entabla comunicación con ellos, ya que para ellos el factor tiempo era indispensable y necesario para cumplir con las labores asignadas, especialmente el corte si la visita a campo era en horas de la mañana, siendo esta la primer labor del día, ya luego realizaban las demás, se priorizaba el corte para que la flor pudiera ser llevada al área de poscosecha y así dar continuidad al proceso productivo de la finca, gracias a la inducción brindada a la profesional en formación en las labores propias del área, a medida que hablaba con los colaboradores, les ayudaba en labores como el

empiole y el descabece para que la visita no fuera vista como “quitar tiempo”, especialmente en los colaboradores más antiguos, estas acciones hicieron que se quitara el nivel de jerarquización que se tenía por estar ubicada en la oficina de gestión humana, ellos la percibían como una persona “normal” y fue de esta manera que se pudo conocer muchas necesidades de tipo personal y dificultades expresadas de manera verbal a la profesional en formación de trabajo social y que junto a la interlocutora, se lograron dar solución.

Para la profesional en formación interactuar con el personal era muy importante, consideraba que era un medio directo para conocer muchas realidades que no se podían conocer detrás del computador en una oficina, en los momentos donde no podía salir a campo utilizaba el audio por medio del cual hacía lecturas reflexivas (ver anexo 10), impulsando los valores corporativos, humanos lo que los motivaba en sus labores a pesar de las dificultades y circunstancias por las que estuvieran pasando, les reconocía y felicitaba por las buenas acciones que aunque fueran tal vez normales y pequeñas eran esfuerzos sumados para lograr objetivos como por ejemplo ser el área con menos ausentismo, cero reclamos en las ordenes despachadas; por el audio se daba a conocer las actividades a realizar y sus parámetros para animarlos a que hicieran de estos momentos espacios de interacción con los compañeros, de reconocimiento del valor y la importancia de lo que cada uno aporta a la compañía y de su integridad como ser humano, frases como por ejemplo: para la realización del campeonato deportivo un mes antes por medio del audio se informó: “ Arma tu mejor equipo para participar del próximo campeonato deportivo, contaremos con las modalidades de tejo, rana, fútbol femenino, fútbol masculino, voleibol... no dejes de participar, que tu mejor trofeo sea la sonrisa de tus compañeros”; para el evento de

Halloween: “ Saca el niño que llevas dentro, gran concurso de familias famosas, únete con tus compañeros y vive esta experiencia escalofriantemente divertida”, entre otras .

Hacia el mes de diciembre se aplicaron 245 encuestas, para crear el perfil sociodemográfico, con el fin de generar el programa de bienestar 2018, teniendo en cuenta su análisis se identificó en cuanto la tenencia de vivienda que el 40% de los colaboradores viven en arriendo en los municipios de Zipaquirá y Sopó, donde el pago de arriendo oscila entre los \$210.000- \$600.000, considerado un monto alto vrs su salario devengado, por lo cual se plantea la generación de redes de apoyo con las alcaldías especialmente con las secretaría de vivienda con el fin de conocer los planes de vivienda, programas de mejoramiento y subsidios de vivienda, fechas y requisitos de postulación, por temas de tiempo la profesional en formación solo alcanzó a realizar visita al municipio de Sopó, donde fue atendida por un funcionario de esta secretaría, quien suministra información acerca de los futuros proyectos de vivienda, los requisitos para acceder al subsidio de vivienda nueva, construcción en sitio propio y los requisitos para el programa de ayuda de material para el mejoramiento de vivienda, de esta visita se realizó un informe (ver anexo 7), se habló de una visita por parte de la secretaría de vivienda para aclarar dudas e inquietudes a los trabajadores frente al tema, la iniciativa quedo planteada para dar continuidad por parte del profesional en formación que llegará a la compañía .

Si bien es cierto el actuar del trabajador social debe incidir en procesos más profundos y profesionales, se debe detener la mirada ha como generar cambios y transformaciones desde el interior de las personas para luego ser realizado de manera externa, no se puede pretender procesos grupales exitosos, cuando cada individuo es un mundo diferente cargando con historias de vida difíciles que se esconden en una sonrisa o mirada, en la medida que se pueda cultivar seres humanos felices irradiarán

esto a quienes los rodean haciendo mejor su desarrollo en otros espacios de sus vidas como el laboral, familiar, social y será en ese momento donde se apunte realmente a transformar realidades.

Teniendo en cuenta que estaba atrasada la ejecución del cronograma de actividades del año 2017, se logró desarrollar en su mayoría las actividades allí propuestas en fechas diferentes a las indicadas por el cronograma, la profesional en formación de trabajo social, mediante los diferentes canales de comunicación dentro de la compañía logró fortalecer la relación con los colaboradores, lo que dio lugar a su participación en las diferentes actividades propuestas, teniendo en cuenta el reconocimiento constante hacia los colaboradores, muestra de ello fue la implementación de actividades que dieran más valor a las inicialmente propuestas como lo fue la creación de tarjetas para los colaboradores en celebraciones como cumpleaños, meteorito, mejor trabajador del año, antigüedad (ver anexo11), realmente fue muy grato para la profesional en formación, que los colaboradores que por diferentes motivos no estaban en el momento de la entrega de las tarjetas, al retomar sus labores la buscaran y le solicitarán la entrega de la tarjeta pues manifestaban de manera verbal que era la única tarjeta que recibían en fechas especiales o por algún reconocimiento, dentro del manejo de las celebraciones se propuso, se lidero y ejecuto la visita al área de trabajo de los colaboradores que cumplieran años, con un mensaje personalizado, la decoración de su puesto de trabajo, se le cantaba el feliz cumpleaños con los directivos de la compañía, jefe y compañeros de área, esta iniciativa sorprendió a los colaboradores ya que muchos de ellos expresaban su agradecimiento a través de lágrimas en sus ojos por el sentimiento que les generaba ese reconocimiento por parte de la compañía, y sus compañeros de trabajo, fortaleciendo

las relaciones interpersonales, y la promoción de valores como la amistad, el trabajo en equipo, el reconocimiento.

En cuanto a las acciones implementadas como lo recepción de casos de Colsubsidio (ver anexo 5), acompañamiento al personal nuevo (ver anexo 6), la iniciativa de crear redes de apoyo y el brindar atención al personal cuando acudían al área de gestión humana, permitió que se reconociera por parte de los colaboradores como un área donde se velaba por el bienestar de cada uno de ellos no como trabajadores sino como personas, y alternó a esto se logró cumplir con los objetivos de la compañía en temas como la consecución de mano de obra para dar cumplimiento a las proyecciones trazadas en productividad y posicionar la sede Calima como una de las fincas del grupo más productivas; este proceso de práctica profesional se considera muy bueno ya que estuvo lleno de aprendizajes y logros de manera recíproca que favoreció al crecimiento personal, laboral y profesional de los actores inmersos en el proceso.

3.1 Momentos Históricos Y Experiencias.

3.1.1. Principales hitos o hechos relevantes.

En la siguiente tabla se describen las actividades realizadas en la compañía Florval S.A.S sede Calima, durante el periodo de práctica profesional comprendido entre el 16 de abril al 30 de diciembre de 2017.

Tabla4: Actividades representativas

ACTIVIDAD	FECHA	OBJETIVO
Día de la madre	19 de Mayo de 2017	Reconocer en las mujeres de la compañía el don de la vida.
Celebración cumpleaños	última semana de cada mes	Festear un año más de vida de los colaboradores, para motivarlos para continuar luchando por sus sueños y metas.
Grados Meteoro	15 de junio de 2017.	Certificar a los colaboradores que cumplieron durante la semana 46 del año 2016- a la semana 5 de 2017 con las especificaciones de Meteoro en el área de cultivo y Poscosecha.
Jornada de Belleza	7 de Junio de 2017.	Fomentar el autocuidado en las colaboradoras de la compañía, para fomentar la autoestima.
visita Unidad móvil Colsubsidio	20 de junio de 2017	Dar solución inmediata a las diferentes necesidades de los trabajadores en temas de caja de compensación familiar.
Mejor trabajador del año 2016.	19 de Julio de 2017.	Hacer un reconocimiento especial a las personas que por su esfuerzo y dedicación cumplieron satisfactoriamente con sus labores en el año 2016.
Antiheladas	22 de Julio de 2017.	Reconocer el sentido de pertenencia de los colaboradores que atendieron las antiheladas en el año 2016-2017.
Visita CENFE (Centro de Formación Educativa)	25 de Julio de 2017	Promover e incentivar en los colaboradores la importancia de la autorrealización.
Antigüedad	28 de septiembre de 2017.	Resaltar el valor de lealtad, disciplina, Compromiso y entrega a los colaboradores que llevaban al servicio de la compañía 5, 10, 15,20 años.

Amor y amistad	29 de septiembre de 2017.	Incentivar el compañerismo y el valor de la amistad y su importancia en las relaciones interpersonales.
Campeonato interno en las modalidades de tejo, futbol, voleibol, rana y ping pong.	Semana 38 a la 41 de 2017.	Impulsar la implementación de hábitos saludables en la cotidianidad de los colaboradores de la compañía.
Concurso familias famosas.	31 octubre de 2017.	Integrar todas las áreas de la compañía a través del trabajo en equipo, fomentando la comunicación y el respeto.
Novena Navideña	22 de diciembre de 2017.	Reconocer el valor del perdón, y la familia como la unidad principal en el desarrollo del ser humano.
Fiesta fin de año	5 de diciembre de 2017	Agradecer a todos los colaboradores su esfuerzo y dedicación, a través de un compartir.

4. Aprendizajes.

4.1 Aportes significativos de la experiencia a lo humano.

Sin lugar a duda el ejercicio práctico realizado en el ámbito organizacional, deja múltiples aprendizajes, dentro de los cuales se encuentra el estar siempre dispuesto servir a los demás aún lo cuándo se piense que se tiene muy poco para ofrecer, dentro del contacto con los trabajadores de la compañía, este aspecto tomo mucho valor ya que surgieron necesidades e inquietudes dentro del entorno laboral y acerca de los servicios que como compañía se ofrecían a los empleados, en algunas ocasiones por la falta de esa disposición de servicio los colaboradores no se acercaban a preguntar, pues se sentían temerosos de las respuestas toscas de alguna de las personas del área de gestión humana.

Fue muy importante el adoptar una actitud siempre de respeto y escucha hacia los colaboradores, aunque se sintieran intimidados al momento de pedir ayuda, es necesario propiciar espacios de confianza que les generen tranquilidad, para poderlos escuchar y así orientar hacia la solución de sus necesidades, aunque para muchos esta actitud de servicio les cueste, dentro de las organizaciones es esencial para poder encaminar los objetivos de la compañía en cuanto al bienestar de los trabajadores.

Dentro del área de gestión humana permite fortalecer y dar sentido al actuar de la misma, para ello no es necesario una preparación intelectual rigurosa, simplemente es dar a conocer la estructura moral y ética de la persona, no basta con tener la actitud, es importante desarrollarla en el diario vivir, con quienes nos rodean, no se pueden dar respuestas ni soluciones, pero saber escuchar marca una gran

diferencia cuando las personas se encuentran en momentos difíciles, sin importar lo que esté pasando a modo personal estar siempre al servicio de los demás marca realmente la diferencia como personas y como sociedad.

4.2 Aportes significativos en lo social.

La experiencia obtenida en el campo de prácticas Florval S..A.S Calima, plasmada en esta sistematización, fue una gran oportunidad para hacer un reconocimiento a la labor de las personas que trabajan en el campo floricultor, especialmente a las mujeres, ya que desafortunadamente este trabajo ha sido despreciado, por algunas parejas sentimentales de las colaboradoras quienes les hacen comentarios despectivos aún por desconocimiento o comentarios sin fundamentos, el estar inmerso en este campo abre las puertas a otras percepciones comprobadas acerca de las personas y de las labores; con conocimiento de causa se puede decir que es un trabajo difícil ya que las personas del área de cultivo trabajan bajo los invernaderos a temperaturas que llegan e incluso superan los 40 grados, es sentir que le falta el aire para respirar, adicional las labores como el encanaste implican que el cuerpo adopte malas posiciones ocasionando dolores lumbares, el proceso de siembra lo realizan arrodilladas para evitar dolores de espalda por la mala posición, con el fin de minimizar estos dolores se hace necesario que la auxiliar del área de salud ocupacional verifique el cumplimiento del programa de pausas activas en la compañía Florval S.A.S sede Calima; no obstante al hablar en campo con varias de ellas llevan un ritmo de vida realmente de admirar, donde deben levantarse incluso a la 1 de la mañana para hacer el almuerzo y poder caminar por potreros para estar a tiempo en el paradero para tomar la ruta, algunas de ellas son madres cabeza de familia, viven en arriendo. Pero aun así aman su trabajo, son responsables, todo el tiempo agradecen la oportunidad de trabajar allí. Entonces porque desacreditar este oficio y a estas

personas si merecen el mismo respeto y trato que un doctor, un gerente. Muchas de ellas han sacrificaron sus oportunidades por sus hijos, por darles un poco más de lo que ellas tuvieron, son seres humanos que sienten el rechazo y desprecio de muchos, así lo manifestaban algunas trabajadoras, en los espacios en que la profesional en formación acudía hablar con ellas, cuando se bajaban de la ruta, cuando acudían a los cajeros a cobrar, las personas decían: “ ahí llegaron las floristeras” o escuchaban expresiones como: “ las de flores son unas sucias” a lo que ellas decían que ya estaban acostumbradas, lo veían como una consecuencia de no haber estudiado para tener otro empleo, pero solo quien ha podido conocer su admirable trabajo tiene la humildad de reconocerlo y agradecer porque han hecho que Colombia llegue a posicionarse como uno de los más grandes productores de flor a nivel mundial y es gracias a esas mujeres que a través de sus flores ven un mundo de oportunidades para ellas y sus familias.

4.3 Principales aprendizajes para el perfil profesional.

Es importante que el trabajador social al realizar procesos de intervención dentro de las organizaciones, asuma los retos dentro de ella como una oportunidad de crecimiento profesional y personal, en algunas ocasiones estas pueden servir como estrategias para la evolución de la intervención que se adelante, es necesario despojarse del ideal de hacer intervención desde una oficina esto solo hará que no se logre una interacción verdadera con los trabajadores, por lo tanto no se identificarán necesidades reales sino superficiales y los planes de acción y medidas que se tomen no tendrán ningún soporte y serán poco exitosas, en la medida que se logre minimizar la jerarquización de relación “ trabajador vrs. La doctora” se dará lugar a una comunicación que permita al trabajador expresarse libremente, este valor es de doble

vía, esto no quiere decir que se haga necesariamente un vínculo amistoso entre las partes.

Dentro del desarrollo de la práctica profesional es vital desprenderse del papel de estudiante y apropiarse del rol de Trabajo Social, este espacio de práctica es muy importante para autoreconocer las cualidades, habilidades y destrezas, para dar solución u orientar las diferentes situaciones que se presenten en la cotidianidad, por ello es necesario la capacitación continua teniendo en cuenta la población y la problemática, esto dará soporte teórico a la implementación de metodologías, empoderando el actuar profesional. Lograr los resultados esperados, no siempre sucede, esta tolerancia da firmeza a la integralidad del profesional, dando valor e importancia a intervenir en el campo organizacional con miras al bienestar laboral de igual forma proyectado hacia los objetivos planteados dentro de la compañía, es así como realmente se pueden llegar a lograr grandes cambios y mejoras en las organizaciones.

4.4 Aprendizaje abordado desde la perspectiva de la socialización de la experiencia.

El proceso de sistematización permitió no solo la recopilación y ordenamiento de la información, por medio de la reconstrucción del proceso se logró reconocer la labor del profesional en formación durante el periodo de práctica en la compañía Florval S.A.S Calima, donde realmente se reconoció la importancia de haber compartido esta oportunidad con los trabajadores de la compañía, a través de la realización de actividades lúdicas y culturales, promoviendo el trabajo en equipo, el valor de cada uno de ellos como seres humanos valiosos con múltiples cualidades, en un ambiente

laboral donde el foco es lograr metas productivas y donde el tiempo es oro para cumplir las tareas asignadas. Es crear confianza, para orientarlos en la medida que se pueda para hacer de sus momentos difíciles un situación de futuros aprendizajes para ellos, así como para la profesional en formación lo fue la reconstrucción del proceso vivido, realmente toda la experiencia en el campo de práctica fue una aprendizaje de manera personal, profesional, es por ello que no alcanzan las palabras para agradecer su participación durante el proceso y el aporte tanto para los colaboradores como la profesional en formación del programa de trabajo social .

5. Conclusiones y Recomendaciones.

Conclusiones.

- El cronograma de actividades del programa de bienestar, fomenta el desarrollo personal, laboral y familiar de los colaboradores, trascendiendo a espacios y procesos personales y a la motivación en el desarrollo de sus labores diarias en la compañía.
- Para el desarrollo de actividades se debe tener en cuenta aspectos como la caracterización demográfica lo que permitirá direccionar las actividades de acuerdo al tipo de población con la que se cuenta, con el fin de llevar a cabo procesos de intervención más efectivos.
- Para lograr la participación activa de los colaboradores es necesario promocionar cada una de las actividades dando a conocer su objetivo, esto se logra por medio de la movilización de recursos con los que se cuenta dentro de la compañía.
- La implementación de la metodología de Oscar Jara permite identificar todas aquellas acciones positivas y negativas dentro del proceso de práctica profesional, que fortalecieron y aportaron al crecimiento de la profesional en formación de trabajo social y a los actores involucrados en el proceso.

Dentro las acciones negativas durante el proceso de práctica, se encontró la actitud de la primera interlocutora cuando se plantea la creación de redes de apoyo, ya que no dio lugar a las apreciaciones de la profesional en formación, como aporte a mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la empresa.

Durante el desarrollo de algunas actividades como el campeonato deportivo, cumpleaños implicaba que el personal se ausentará de su puesto de trabajo lo que a los supervisores les incomodaba por el tema del atraso en las labores, la profesional en formación les hacía ver la importancia de aprovechar estos espacios de participación e integración, mediante el dialogo con ellos, se acordó que con anterioridad se les informaba la actividad a realizar para organizar el personal por áreas para no interferir en los procesos, lo que fortaleció la comunicación con los supervisores y su apoyo en el desarrollo de las demás actividades, incluso logrando integrarlos a ellos como jefes de área.

- Para próximos procesos de intervención es importante tener una comunicación directa con la interlocutora, para no dar lugar a malos entendidos.

Logros:

- Dentro el proceso de intervención se logró gestionar para la visita mensual de la unidad móvil de Colsubsidio a las instalaciones de la compañía para atender los diferentes reclamos de los trabajadores.
- El acompañamiento al personal nuevo apporto a la disminución de rotación del personal ya que se pudo capacitar al personal para mejorar su rendimiento laboral y pasar su período de prueba.
- Cumplir con los requerimientos de mano de obra de la compañía.
- Generar contacto con las oficinas de empleo de los municipios aledaños como apoyo a los procesos de selección.

- Lograr la participación de personal más antiguo de la compañía en las actividades lúdicas y culturales.
- Fortalecer el área de gestión humana en cuanto la eficiencia de los procesos y necesidades del personal.
- Los colaboradores inscritos al programa de educación para adultos permanezcan activos.

Recomendaciones.

- Al iniciar la práctica profesional se recomienda realizar una vista al campo por parte de la docente encargada de la asignatura, con el fin de dejar por escrito ante las partes del proceso, interlocutora, estudiante y docente, el propósito del estudiante en el campo y sus funciones dentro del campo de práctica, esto brindará respaldo y motivación al estudiante de la Corporación Minuto De Dios.
- Incentivar a los estudiantes a realizar su práctica en el campo floricultor, ya que momentos previos de terminar la práctica se informa del requerimiento para una estudiante, donde la docente manifiesta que algunas estudiantes no desean realizar su práctica en este campo.
- En cuanto al proceso de sistematización es importante tener claro, que el estudiante en proceso de práctica dentro del ámbito organizacional en el sector privado , está sujeto a las políticas de la compañía, por ende a su interlocutor, lo que hace que no siempre se logren los resultados esperados en el proceso, pero que aún así desde la experiencia vivida se deben dar valor a los aprendizajes y al desarrollo como tal de la práctica.

6. Bibliografía

Alcaldía de Sopó Cundinamarca. (2018). Mi Municipio. Recuperado de

<http://www.sopo-cundinamarca.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Informacion-del-Municipio.aspx>

Arbeláez, V.M(2008, SF) Intervención del trabajador social en el proceso de gestión humana y la medición del clima organizacional. Revista de la facultad de trabajo social. Recuperado de

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/trabajosocial/article/view/247>

Basile. A. (2018 ,05 de enero). La importancia del bienestar laboral para un mejor desempeño.[web log post]. Recuperado de

<https://www.raet.com/latam/blog/bienestar-en-el-trabajo>

Castillo. F(2010,4 de Noviembre). Importancia de la gestión del talento humano[web log post].Recuperado de

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>

Consejo Nacional de Trabajo Social. (Ed). (2015).Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia. Bogotá: Editorial Ibañez.

Consejo superior de la judicatura. (2010). Constitución política de Colombia. Recuperado de

<https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10228/1547471/CONSTITUCION-Interiores.pdf>

Definición ABC (SF). Recuperado de

<https://www.definicionabc.com/general/compania.php>

Diccionario de Trabajo Social (SF). Recuperado de

<http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Diccionario-de-trabajo-social-Ander-Egg-Ezequiel.pdf>

Florval S.A.S. (2016). Programa De Bienestar 2016/ 2107.

Función pública, Colombia. (1998). Gestor normativo. (SN). Recuperado de

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Gestión, H (2010, 17 de febrero).Desarrollo personal. Recuperad de

<http://gestiontalentohumano-unesr.blogspot.com/2010/02/desarrollo-personal-segun-brito-challa.html>

Griffin, D (2018) ¿Qué es un programa de bienestar del empleado? Recuperado de

<https://pyme.lavoztx.com/qu-es-un-programa-de-bienestar-del-empleado-4385.html>

Jara, O. (1994). CEP Centro de Estudios y Publicaciones Alforja. para sistematizar experiencias una propuesta teórica y práctica. Recuperado de

<http://www.fahce.unlp.edu.ar/extension/Documentos%20y%20Ponencias/para-sistematizar-experiencias-una-propuesta-teorica-y-practica>

Jara O. (sf). Orientaciones teórico-. Centro de Estudios y publicaciones Alforja. Prácticas para la sistematización de experiencias Recuperado de

http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0788/6_JAR_ORI.pdf

Kawulich, B.B. (mayo 2005). La observación participante como método de recolección de datos. Forun: qualitative social Research. Recuperado de

<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/466/998>

Llanos. (Octubre,2015).Rol del trabajador social en la empresa privada. Conferencia llevada a cabo en la escuela de trabajo social. Recuperado de

<http://web.upacifico.cl/noticias/interesante-conferencia-sobre-el-rol-de-trabajador-social-en-la-empresa-privada/>

Nieves. (Enero-Junio, 2013). Desarrollo profesional y puesto de trabajo. Recuperado de

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv6n11/art06.pdf>

Ordoñez, J(SF). Bienestar Laboral. Recuperado de

<http://www.codigosdelseser.com/bienestar-laboral/>

Requena, M. (2018,21 de Marzo). El trabajo social y la empresa privada. Universidad Internacional De Valencia. Recuperado de

<https://www.universidadviu.com/trabajo-social-la-empresa-privada/>

Safetya (2017). Perfil sociodemográfico de la población trabajadora. Recuperado de

<https://safetya.co/perfil-sociodemografico-trabajadores/>

Sanchez. M. (2017,25 de Julio).¿Por qué es importante el bienestar laboral?.[web log post].Recuperado de

<https://medium.com/meitpro-es/por-qu%C3%A9-es-importante-el-bienestar-laboral-d2675a4e0d9>

Sen. A(2011,17 de Julio). El bienestar humano según Amartya Sen .Recuperado de

<http://vforcitizens.blogspot.com/2011/07/el-bienestar-humano-segun-amartya-sen.html>

Significado (SF) Recuperado de

<https://www.significados.com/recursos-humanos/>

Tadeo, J(SF). Definición Gestión Humana. Recuperado de

<http://boletin.utadeo.edu.co/index.php/convocatorias/614-isabes-ustedque-es-gestion-humana>

Urra, M (2014). Competencias específicas del trabajador social en la gestión del talento humano. Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/270824040_Competiciones_especificas_del_trabajador_social_en_la_gestion_del_talento_humano

Anexos:

Anexo 1: Área gestión humana, compañía Florval S.A.S sede Calima.



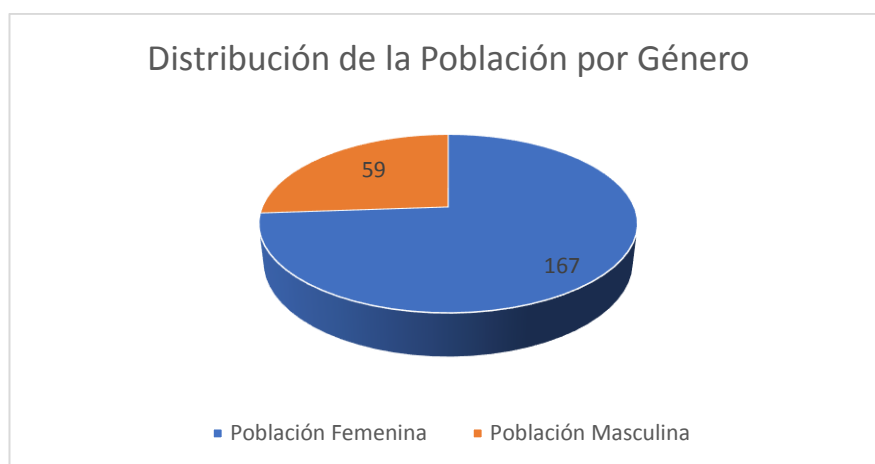
Anexo 2: Estudio Sociodemográfico 2016.

CARCATERIZACION SOCIODEMOGRAFICA**2016**

A continuación, se relaciona la caracterización socio-demográfica de los trabajadores de FLORVAL sede Calima, así:

Población femenina y masculina

Población femenina	Población masculina
167	59



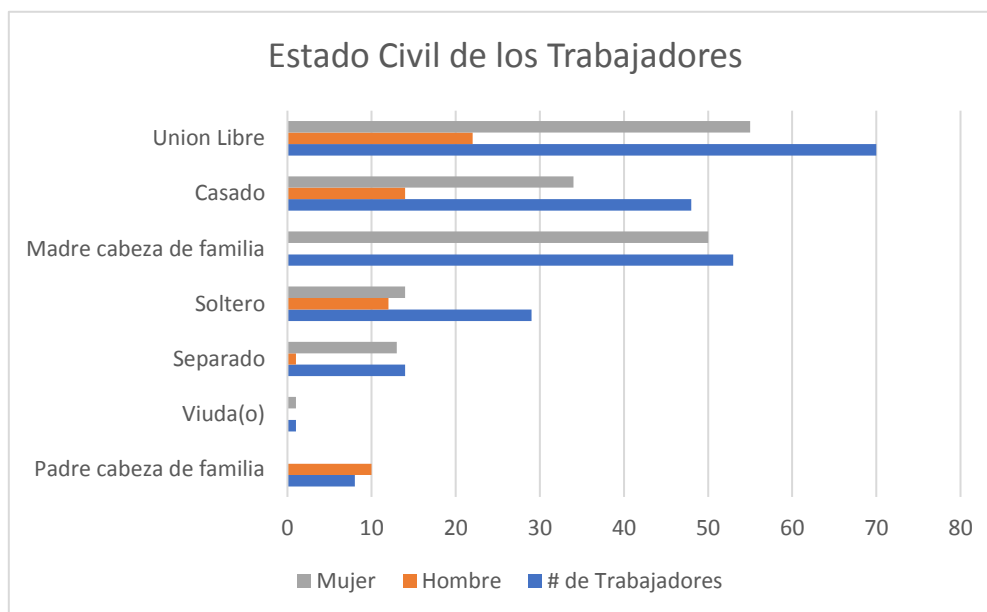
El 73% de la población es femenina. Una de los proyectos para el año 2017, es incrementar la mano de obra masculina, con el objetivo de contar con el personal disponible para rotarlo en aquellas áreas como fumigación, mantenimiento, riego en donde la labor es exclusiva de éste género.

Estado civil.

Relacione el número de Trabajadores de acuerdo a su estado civil.	# de Trabajadores	Hombre	Mujer
Padre cabeza de familia	8	10	
Viuda(o)	1		1
Separado	14	1	13
Soltero	29	12	14
Madre cabeza de familia	53		50
Casado	48	14	34

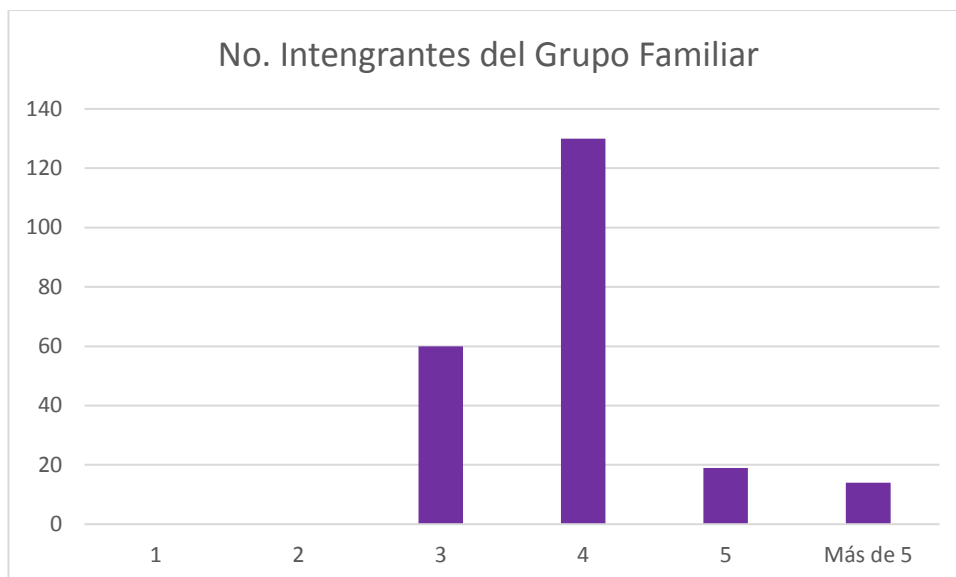
Union Libre	70	22	55
Total	223	59	167

El 53% de la población femenina cuenta con un hogar conformado; bien sea en unión libre o casada, mientras que la población masculina representa el 61% en éste mismo estado. Esto lo vemos como un aspecto positivo, porque las personas en su mayoría que cuentan con La responsabilidad de su familia, buscando así estabilidad. De otro lado el 29% de nuestra Población femenina es madre cabeza de familia.



Número de familias de sus trabajadores que se encuentran dentro de los siguientes rangos de Composición del núcleo familiar.

# de trabajadores según rango de composición de núcleo familiar	# de trabajadores
1	
2	
3	60
4	130
5	19
Más de 5	14

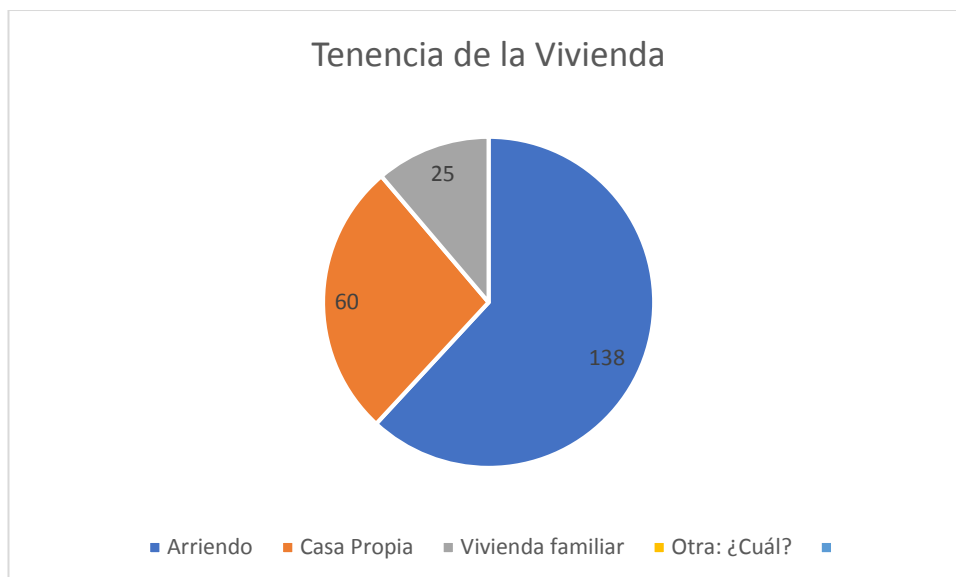


El 57% de nuestra población posee dentro de su grupo familiar 4 personas, entendiéndose esto como los padres y los hijos únicamente. En nuestra próxima semana de la salud y la seguridad se incluirá un paquete de charlas dirigido a la planificación familiar, con el fin de que las personas tengan el número de hijos que planearon.

Ubicación de vivienda

Situación de vivienda de sus trabajadores, de acuerdo a los siguientes tipos de vivienda:

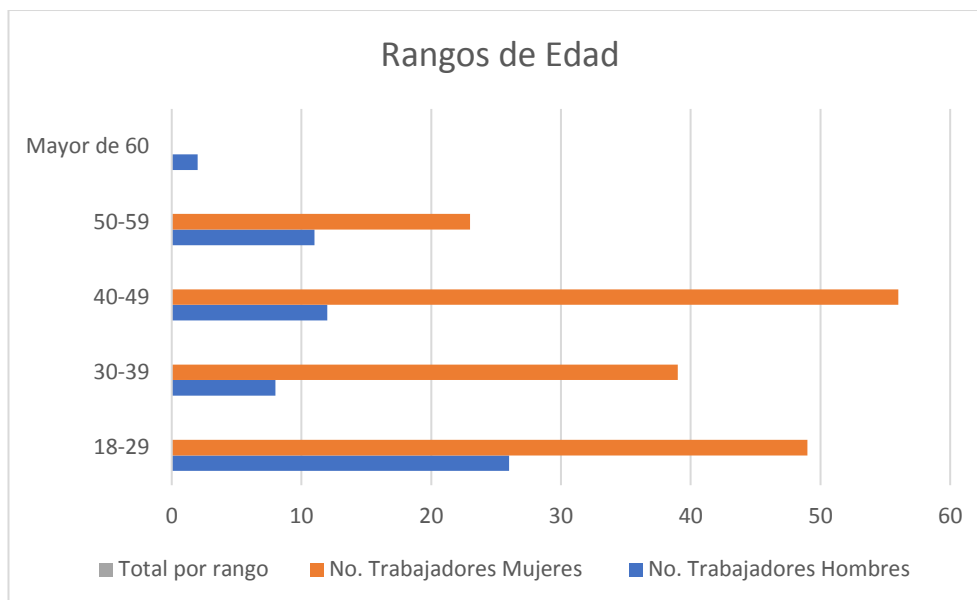
Tipo de vivienda	Nº de trabajadores
Arriendo	138
Casa Propia	60
Vivienda familiar	25
Otra: ¿Cuál?	
Total	223



El 61% de nuestra población vive en arriendo; situación que nos lleva a plantar alternativas de lograr que las personas adquieran lotes o viviendas de interés social a través de la caja de compensación familiar. Para el año 2017, se tiene como objetivo impulsar que las familias logren adquirir los subsidios de vivienda que otorga el gobierno, y por otro lado a quienes ya tienen su vivienda; incentivar la compra de materiales a través de la alianza que se tiene con la empresa Corona para mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores.

Rangos de edades de la población.

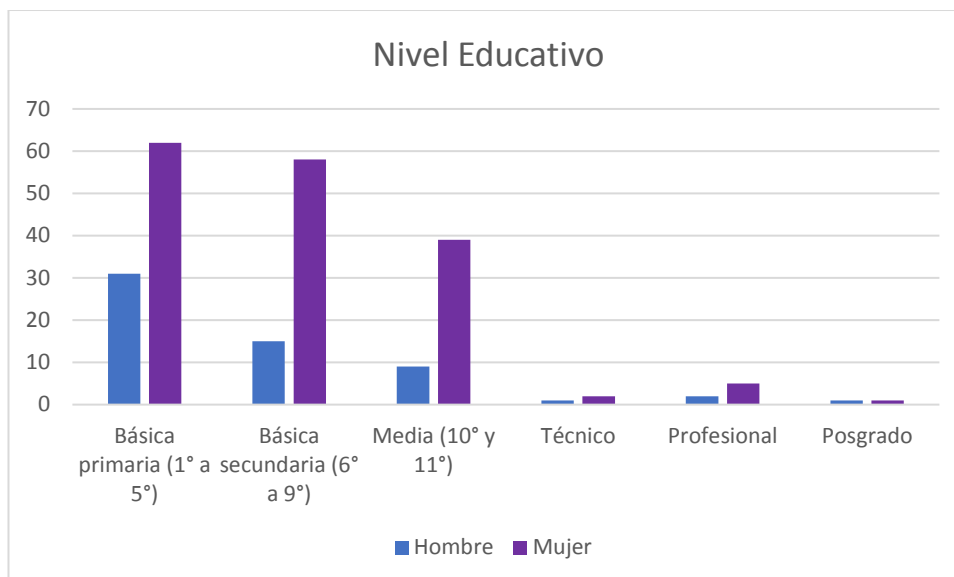
¿Cuántos trabajadores se encuentran en cada uno de los siguientes rangos de edad?	No. Trabajadores Hombres	No. Trabajadores Mujeres	Total por rango
Menor de 18			
18-29	26	49	
30-39	8	39	
40-49	12	56	
50-59	11	23	
Mayor de 60	2		
Total	59	167	0



El 33% del total de nuestra población es joven, y se encuentran entre los 18 y 29 años. La empresa en el último año le ha apostado a tener jóvenes dentro de sus equipos de trabajo; sin embargo también notamos que la rotación más alta se da justamente dentro de éste grupo de personas. Para el próximo año se va a revisar el tema y entender esta situación con el fin de analizar si es ésta la mejor estrategia. De otro lado el 16% de la población trabajadora es adulta; superando los 50 años de edad. El objetivo con éste grupo de personas es ayudarles para que se vayan preparando para la pensión.

Nivel educativo

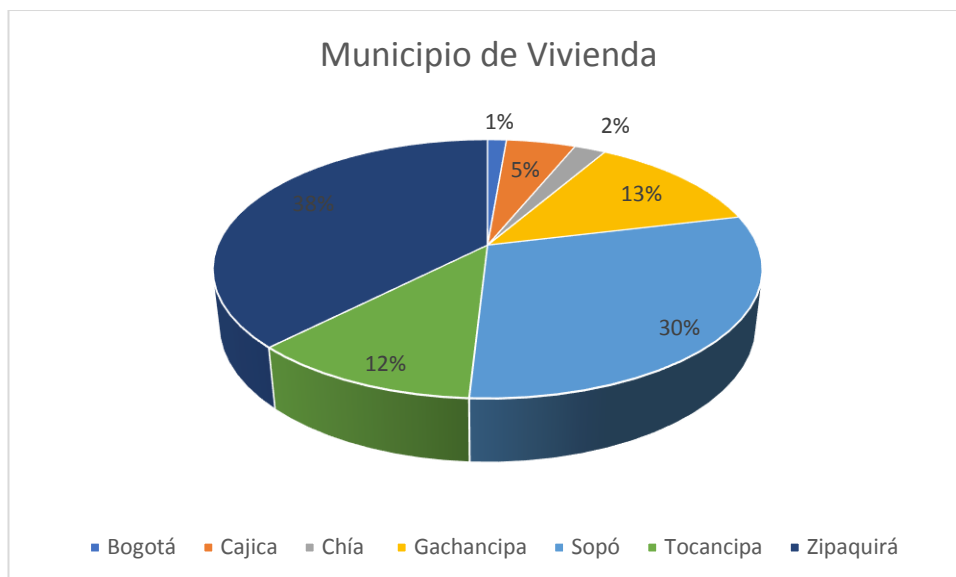
¿Cuál es el grado de educación de sus trabajadores?	Hombre	Mujer
Analfabetas		
Básica primaria (1° a 5°)	31	62
Básica secundaria (6° a 9°)	15	58
Media (10° y 11°)	9	39
Técnico	1	2
Profesional	2	5
Posgrado	1	1
Total	59	167



El 40% de la población sólo ha estudiado primaria, mientras que tan solo el 21% de la población se ha graduado como bachiller. Para el año 2017 se hace necesario impulsar el programa educativo a través del convenio que existe con la institución CENFE, para que nuestros trabajadores alcancen niveles educativos de mejor nivel y puedan aspirar a otras oportunidades.

Sitio de Vivienda

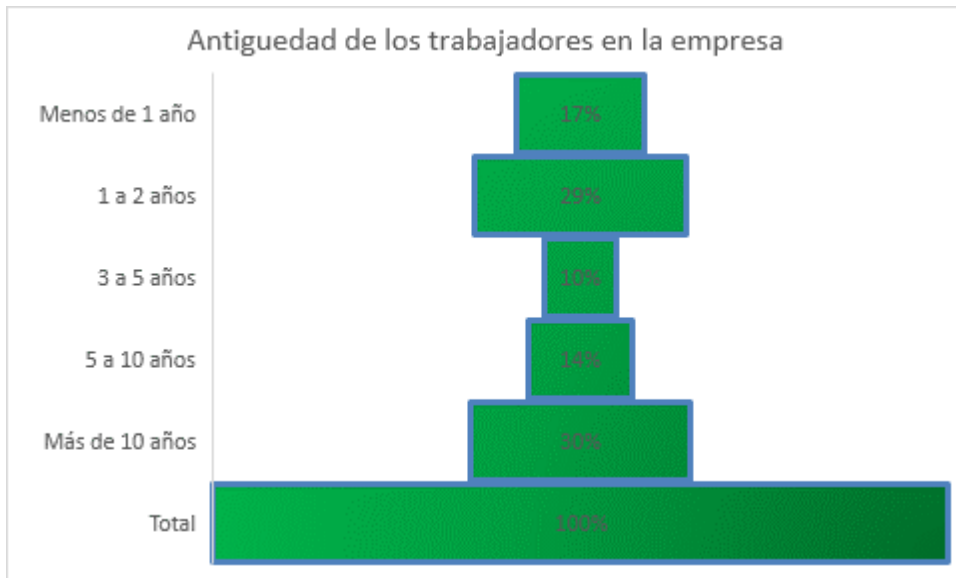
¿Cuál es el sitio de vivienda de sus trabajadores?	Sitio de Vivienda	%
Bogotá	3	1%
Cajica	11	5%
Chía	5	2%
Gachancipa	29	13%
Sopó	67	30%
Tocancipa	26	12%
Zipacquirá	85	38%
Total	226	100%



El 30% de nuestra población está ubicada en el municipio de Sopó; lugar donde está ubicada la empresa, sin embargo por la cantidad de habitantes se ha hecho necesario recurrir a municipios como Zipaquirá, Gachancipá y Tocancipa para cubrir la necesidad de vacantes que requiere la empresa.

Antigüedad en la Empresa

Antigüedad de los trabajadores	No Px	%
Menos de 1 año	39	17%
1 a 2 años	65	29%
3 a 5 años	22	10%
5 a 10 años	32	14%
Más de 10 años	68	30%
Total	226	100%



Anexo 3: Cronograma de actividades 2017

Florval S.A.S.												
SEDE CALIMA												
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2017												
1. EVENTOS SOCIALES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	ENERO
CELEBRACION CINTEAÑOS	27	24	10	28	26	30	28	25	29	27	24	29
DIA DE LA MADRE				8	17							
DIA DE LA MUJER												
NIÑOS-AS (HALLOWEEN)										31		24
NIÑOS-AS (REGALO FIN DE AÑO)												X
EVENTO FIN DE AÑO												15 AL 24
NOVENA DE AGUINALDOS												
2. RECONOCIMIENTOS LABORALES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD					10							
RECONOCIMIENTO TRABAJO EN ALTURAS												15
RECONOCIMIENTO TRABAJO EN HIDROPIEZA			29			29			29			29
RECONOCIMIENTO AL MEJOR TRABAJADOR DEL AÑO			31									
GRADOS METEORO			30			2						3
COMPENSATORIOS	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ANTHELAOS			30									
FUMIGADORES			29			29			29			29
TRACTORISTA			29			29			29			29
POSCOSECHA	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3. CAPACITACION	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
EDUCACION PARA ADULTOS		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
CONVENCIÓN DE TRABAJO					17 Y 24							
CAPACTACION TECNICA	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
PROMOCION DE VALORES ORGANIZACIONALES					X	X						
4. CULTURA Y RECREACION	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
EVENTOS DEPORTIVOS Y CULTURALES							DEL 24	AL 24				

Anexo 4: Encuesta de satisfacción servicio de casino.

“Su opinión es muy importante para nosotros. “Ser los mejores es nuestro propósito”.

Según su criterio, califique los siguientes aspectos del servicio de casino.

1. ¿Cómo calificaría la cortesía y trato? **bueno: ____ malo: ____ regular: ____**

¿Por qué? _____

2. La rapidez del servicio **bueno: ____ malo: ____ regular: ____**

¿por qué? _____

3. La variedad y presentación del menú **bueno: ____ malo: ____ regular: ____**

Por qué? _____

4. Considera que el valor es proporcional al tamaño de las porciones y/o productos.

Si: ____ No: ____

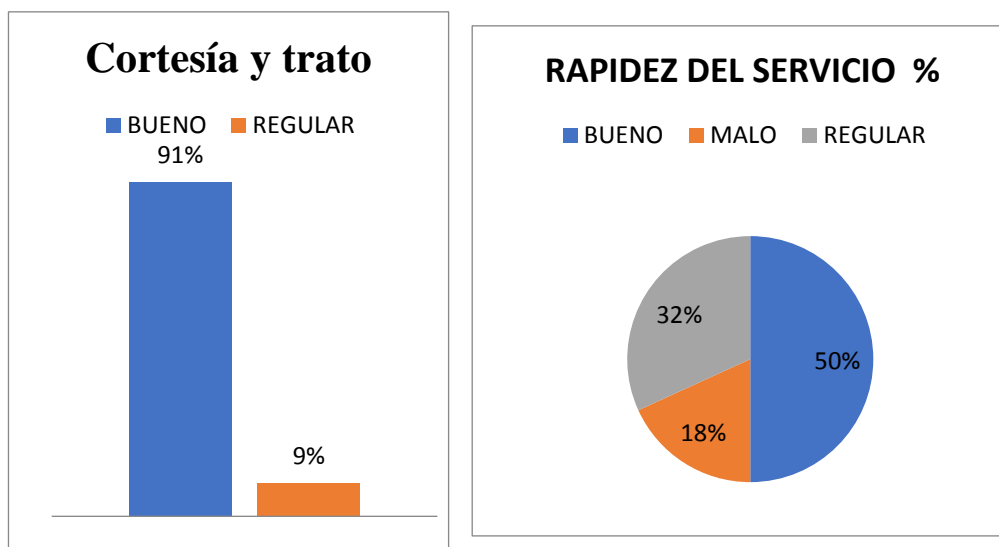
¿Por qué? _____

5. Se observa orden y aseo

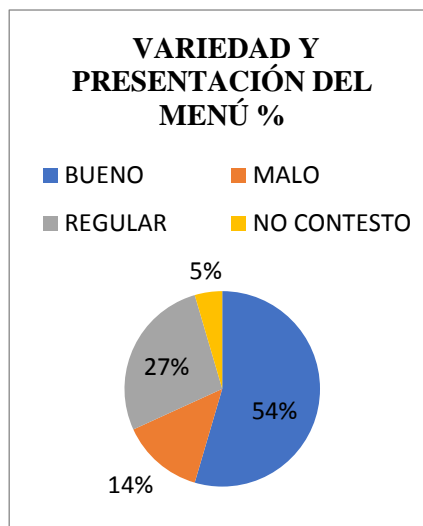
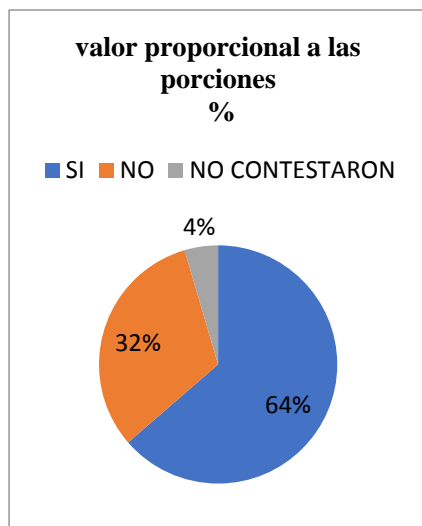
6. Qué aspectos considera importante tener en cuenta para mejorar?

Análisis:

Fueron aplicadas 22 encuestas al personal de la compañía Florval S.A.S sede Calima, con el fin de evaluar el servicio del casino tales como; el trato, la rapidez en la atención, la variedad, valor por porción, orden y aseo dando lugar a sugerencias por parte de los encuestados. Se tuvieron presente las personas que utilizan el servicio con frecuencia, se aplicó en los turnos de almuerzo, al personal operativo y administrativo, se omitió el nombre del encuestado con el propósito de que las respuestas dadas fueran sinceras y espontáneas.



El 91% de los encuestados se siente satisfecho en cuanto a la cortesía y el buen trato, en cuanto a la rapidez del servicio el 50% de los encuestados consideran bueno el servicio, el 32% regular y el 18% malo.



El 64% de los encuestados considera que el valor si es proporcional a las porciones, el 36% considera que no y el 4% no contestaron.

De igual manera surgen unas sugerencias para ser tenidas en cuenta y socializarlas con el contratista del casino, para mejorar la calidad del servicio dentro de la compañía.

Sugerencias en cuanto a las porciones
MUY CARO
HAY COSAS CARAS Y PEQUEÑAS
LAS PORCIONES SON MUY CARAS DE PRONTO BAJARLES UN POCO
LA MAYORIA DEL PLATO ES ARROZ
LE FALTA MÁS CANTIDAD
TODO VALE MUCHO, PORQUE NO VENDE PORCIONES Y LAS GALGUERIAS SON MUY COSTOSAS
HAY COSAS MUY COSTOSAS

Sugerencias en cuanto al aseo
LAS MESAS PERMANECES SUCIAS A VECES LOS CUBIERTOS ESTÁN MAL LAVADOS
SE ENCUENTRAN LAS MESAS SUCIAS
MAS O MENOS
LA MAYORIA DEL TIEMPO
ME PARECE BIEN HECHO
MAS O MENOS
ES MUY BUENO
FALTA MÁS ASEO EN LAS MESAS

Anexo 5: Formato recepción casos Colsubsidio.

FECHA RECLAMACIÓN:		RECLAMACIONES COLSUBSIDIO		
15-09-2017.				
NOMBRE	IDENTIFICACIÓN	RECLAMO	RESPUESTA COLSUBSIDIO	FIRMA: LA INFORMACIÓN SUMINISTRADA FUE CLARA
Mary Jimenez	1078347207	Agosto solo recibí subsidio 2 beneficiarios	→ Activa 5/12/2016. 1 subsidio familiar cupo subsidio con colsubsidio.	Alinea Unidad Social
Clara Figueroa	3981445	No recibí subsidio Agosto de dos beneficiarios	→ Activa 10/1/2015 2 hijos. Empresa reparta 6 días laborados. mínimo 4 h. soporte x parte q 6 horas. número corre: soporte h. laborados.	Clara Figueroa
Patla Guerrero	1077084492	No recibí subsidio Agosto por un beneficiario.	→ Activa 5/06/2017. si pago, se toma por cupo subsidio trabajador.	Patla Guerrero.
Mary Luz Melo	1075659177	No recibí subsidio 2 beneficiarios.	→ Envo 26 Feb 2017 28 Mar. 20 Abril 06 Mayo 27 Junio 30 Julio Agosto no solo labora 3 día.	Mary Luz Melo

Anexo 6: Formato acompañamiento al personal nuevo.

ACOMPANAMIENTO PERSONAL CULTIVO								
NOMBRE			NUMERO DE CEDULA					
AREA O BLOQUE			FECHA DE INGRESO					
AMBIENTE LABORAL								
FECHA VISITA	COMPAÑEROS	JEFE INMEDIATO	¿COMO SE HA SENTIDO?	¿COMO LO HAN TRATADO	COMO HA SIDO LA ATENCION FRENTE A SUS INQUIETUDES Y NECESIDADES			
LABORES								
	CORTE	PROGRAMACION	EMPIOLE	LIMPIEZA LATERALES	SIEMBRA	ENCANASTE	PINCH	DESCABECE
FECHA VISITA	RENDIMIENTO	RENDIMIENTO	RENDIMIENTO	RENDIMIENTO	RENDIMIENTO	RENDIMIENTO	RENDIMIENTO	RENDIMIENTO
CONSIDERA NECESARIO RECIBIR CAPACITACIÓN TÉCNICA EN ALGUNA LABOR, PARA MEJORAR SU RENDIMIENTO? CUÁL?								
OBSERVACIONES :								

¿COMO CALIFICA LOS SERVICIOS DE LA EMPRESA?			
RUTA	LOCKER	BENEFICIOS	ATENCION AREA GESTION HUMANA
EVALUACION JEFE INMEDIATO			
ACTITUD	ESTA ATENTO (A) A LAS OBSERVACIONES	DISPOSICION DE APRENDER	RENDIMIENTO
SUGERENCIAS			

Anexo 7: Informe visita secretaria de vivienda municipio de Sopó.

VISITA OFICINA DE VIIVIENDA MUNICIPIO DE SOPÓ.

se visitó la oficina de vivienda del municipio de Sopó con el fin de conocer los programas que allí se direccionan para que nuestros colaboradores residentes en el municipio puedan acceder a los mismos.

La visita fue atendida por el SR Walter Zapata Zambrano de la oficina de vivienda suministra información acerca de los proyectos de vivienda que se tienen planeados para el municipio, y a los cuales se pueden inscribir a partir del mes de Junio en la oficina de vivienda del municipio, estos son :

- Proyecto de vivienda social (valor aprox. \$ 80.000.000 millones)
- Proyecto de vivienda prioritario (valor aprox.\$ 55.000.000 millones).

Para los cuales es importante cumplir con algunos requisitos de postulación los cuales están anexos a este documento y resalta algunos aspectos importantes para tener en cuenta que son:

- Dentro del núcleo familiar postulante no se hace necesario tener hijos dentro del mismo.
- EL postulante puede acceder al subsidio del municipio (compra vivienda nueva) en este caso y de igual manera puede aplicar al subsidio de su respectiva caja de compensación familiar.
- El ahorro programado será de \$ 8.000.000 millones preferiblemente contar con \$10.000.000 millones, este monto les ayudará aún más en el proceso, dicho ahorro no es obligatorio tenerlo en entidad financiera, es decir no se tendrá en cuenta el origen .

De igual forma la alcaldía municipal brinda subsidios para:

- Construcción en sitio propio (\$13.525.000 millones)
- Mejoramiento de Vivienda (\$4.800.000 millones)
- Vivienda Nueva

Dichos subsidios están sujetos a requerimientos específicos según cada caso y será entregado en material **no cubre mano de obra** y no se hará entrega de dineros a los beneficiados, es importante tener en cuenta que el plazo de ejecución es de dos meses pasado este tiempo se asumirá el proceso correspondiente.

Dentro de los beneficios y programas que ofrece la alcaldía es pre-requisito contar con el sisbén , algunos beneficios a los que se puede aplicar cumpliendo con los parámetros establecidos para cada subprograma son:

- Pago cuota de compensación tarjeta militar con puntaje inferior a 61,9 junto con otros requerimientos.

-Programa Colombia mayor (población tercera edad) puntaje 43,63.

-Victimas desplazamiento pueden aplicar a los programas sin requerimiento del puntaje.

-Descuento pago cédula por segunda vez .

-Becas, programas gubernamentales (educación) subsidio de transporte.

Entre otros programas de recreación , deporte y cultura a los que se pueden acceder cumpliendo con los requerimientos establecidos por la alcaldía municipal.

**ALCALDIA MUNICIPAL
SECRETARIA DE VIVIENDA**

**REQUISITOS ESPECÍFICOS SUBSIDIO
DE MEJORAMIENTO DE VIVIENDA**

1. Certificación de residencia expedido por el Presidente de la junta de acción comunal, donde se evidencie su residencia en el Municipio, como mínimo 10 años.
2. Estar registrado en el Sisben del Municipio. (Se verificará en la oficina de Vivienda).

3. Fotocopia Cedula

4. Título de Propiedad a nombre del postulante (escritura pública)
5. Prueba de la posesión del predio por más de cinco (5) años, cuando no exista escritura pública.
6. Certificado de tradición y libertad expedido dentro de los treinta (30) días anteriores a la presentación de los requisitos ante la Alcaldía.
7. Paz y salvo municipal expedido por Tesorería Municipal.
8. Fotocopia del último pago de servicios públicos luz y agua.
9. Copia del último recibo de pago de impuesto predial.
10. Licencia de construcción emitida por Planeación Municipal cuando el mejoramiento solicitado lo requiera. (Para mejoramientos de ampliación).

COMPROMISOS DEL POSTULANTE

1. Compromiso escrito del beneficiario del subsidio que en un tiempo no mayor de dos (2) meses sean utilizados y realizadas las obras objeto del subsidio. (Suscripción del Acta de Entrega y compromiso, en la Oficina de Vivienda).

Nota: Estos documentos deben ser entregados en la Secretaría de Vivienda. (Una vez entregados los documentos éstos serán llevados a la Junta de Vivienda junto con el informe técnico realizado a su vivienda, para determinar quiénes serán los beneficiados con el subsidio de mejoramiento de acuerdo al cumplimiento de los requisitos).

**ALCALDIA MUNICIPAL
SECRETARIA DE VIVIENDA**

REQUISITOS ESPECÍFICOS SUBSIDIO

Programa subsidio de vivienda nueva

Requisitos Mínimos y Generales:

1. Ser oriundo de Sopó y residir en el Municipio mínimo hace diez años.
2. Si no es oriundo, llevar como mínimo diez (10) años viviendo de forma continua en el Municipio.
3. Tener conformado un grupo familiar y/o ser cabeza de familia.
4. Estar inscrito en el Sisben con la metodología 3 del SISBEN o la que se encuentre adoptada, con un puntaje que se determina en los requisitos específicos para cada programa de subsidio.
5. El grupo o núcleo familiar no debe poseer finca raíz, para acceder a subsidio de vivienda nueva, ni haber vendido o transferido el inmueble cinco (5) años antes de la postulación.
6. No poseer más de un predio en caso de los subsidios de mejoramiento de vivienda y construcción en sitio propio.
7. No haber sido ya beneficiado con subsidio en los programas de subsidio de vivienda nueva y construcción en sitio propio. Para acceder al programa de mejoramiento de vivienda debe demostrar que no ha recibido subsidio familiar de vivienda en cualquiera de sus programas durante los cinco años anteriores y demostrar con registro fotográfico las mejoras realizadas con posterioridad al último subsidio otorgado por el Municipio. Se exceptúa el subsidio de habilitación legal de títulos.

SUBSIDIO DE VIVIENDA NUEVA: Además de los requisitos mínimos y generales contenidos en el Artículo Primero, para acceder a un proyecto de subsidio de vivienda de interés prioritario VIP, el interesado debe presentar:

1. Demostrar un ingreso familiar de 1.0 a 3.0 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
2. Contar con un puntaje de 51.17 de la metodología tres (3) del SISBEN, o su equivalente en caso de cambio de metodología, para ser priorizado dentro del programa y conforme con las tablas que se señalan en los parámetros de calificación, los puntajes por encima de 51.17 irán en fila después de los priorizados.
3. Estar afiliado a una caja de compensación familiar. Los independientes que quieran aplicar al subsidio deben estar aportando en salud y pensión conforme a la normatividad vigente.
4. Tener una cuenta de ahorro programado que al momento de salir beneficiado al subsidio cuente con el 10% del valor del inmueble.
5. No estar reportados en Las centrales de información financiera y de riesgos.
6. No haber sido beneficiado él o su grupo familiar con subsidio de vivienda nueva.



**ALCALDIA MUNICIPAL
SECRETARIA DE VIVIENDA**

**REQUISITOS ESPECÍFICOS SUBSIDIO
DE CONSTRUCCIÓN EN SITIO PROPIO**

1. Certificación de residencia expedido por el Presidente de la Junta de acción comunal, donde se evidencie su residencia en el Municipio, como mínimo 10 años.
2. Estar registrado en el Sisben del Municipio. (Se verificará en la oficina de Vivienda). **Fotocopia Cedula**
3. Título de Propiedad a nombre del postulante (escritura pública).
4. Prueba de la posesión del predio por más de cinco (5) años, cuando no exista escritura pública.
5. Certificado de tradición y libertad expedido dentro de los treinta (30) días anteriores a la presentación de los requisitos ante la Alcaldía.
6. Paz y salvo municipal expedido por Tesorería Municipal.
7. Copia del último recibo de pago de impuesto predial.
8. No poseer más de un predio en caso de los subsidios de mejoramiento de vivienda Y Construcción en sitio propio.
9. Viabilidad expedida por las empresas de servicios públicos de los servicios de acueducto, alcantarillado, aseo, luz. (No aplica alcantarillado en predios rurales).
10. Licencia de construcción emitida por Planeación Municipal en el subsidio de construcción en sitio propio y cuando el mejoramiento solicitado lo requiera.

COMPROMISOS DEL POSTULANTE

1. Compromiso escrito del beneficiario del subsidio que en un tiempo no mayor de dos (2) meses sean utilizados y realizadas las obras objeto del subsidio. (Suscripción del Acta de Entrega y compromiso, en la Oficina de Vivienda).
2. Compromiso escrito por parte del beneficiario de contratar para la realización del mejoramiento objeto del subsidio a maestros debidamente certificados por el SENA. (Suscripción en la Oficina de Vivienda).
3. Tener la Cimentación.



**ALCALDIA MUNICIPAL
SECRETARIA DE VIVIENDA**

**REQUISITOS ESPECÍFICOS SUBSIDIO
DE CONSTRUCCIÓN EN SITIO PROPIO**

1. Certificación de residencia expedido por el Presidente de la Junta de acción comunal, donde se evidencie su residencia en el Municipio, como mínimo 10 años.
2. Estar registrado en el Sisben del Municipio. (Se verificará en la oficina de Vivienda). **Fotocopia Cedula**
3. Título de Propiedad a nombre del postulante (escritura pública).
4. Prueba de la posesión del predio por más de cinco (5) años, cuando no exista escritura pública.
5. Certificado de tradición y libertad expedido dentro de los treinta (30) días anteriores a la presentación de los requisitos ante la Alcaldía.
6. Paz y salvo municipal expedido por Tesorería Municipal.
7. Copia del último recibo de pago de impuesto predial.
8. No poseer más de un predio en caso de los subsidios de mejoramiento de vivienda Y Construcción en sitio propio.
9. Viabilidad expedida por las empresas de servicios públicos de los servicios de acueducto, alcantarillado, aseo, luz. (No aplica alcantarillado en predios rurales).
10. Licencia de construcción emitida por Planeación Municipal en el subsidio de construcción en sitio propio y cuando el mejoramiento solicitado lo requiera.

COMPROMISOS DEL POSTULANTE

1. Compromiso escrito del beneficiario del subsidio que en un tiempo no mayor de dos (2) meses sean utilizados y realizadas las obras objeto del subsidio. (Suscripción del Acta de Entrega y compromiso, en la Oficina de Vivienda).
2. Compromiso escrito por parte del beneficiario de contratar para la realización del mejoramiento objeto del subsidio a maestros debidamente certificados por el SENA. (Suscripción en la Oficina de Vivienda).
3. Tener la Cimentación.

Anexo 8: Actividades ejecutadas campo de práctica.

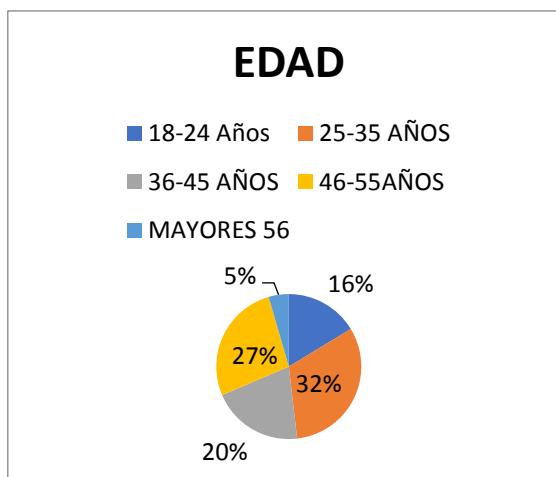




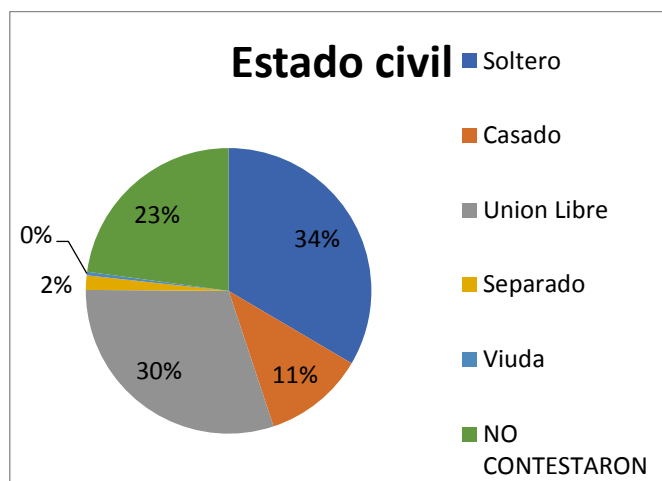
Anexo 9 Estudio socio-económico 2017.

Encuestas sociodemográficas 2017.

Aspectos importantes que dieron lugar a la iniciativa de consolidar las redes de apoyo, con las alcaldías municipales.

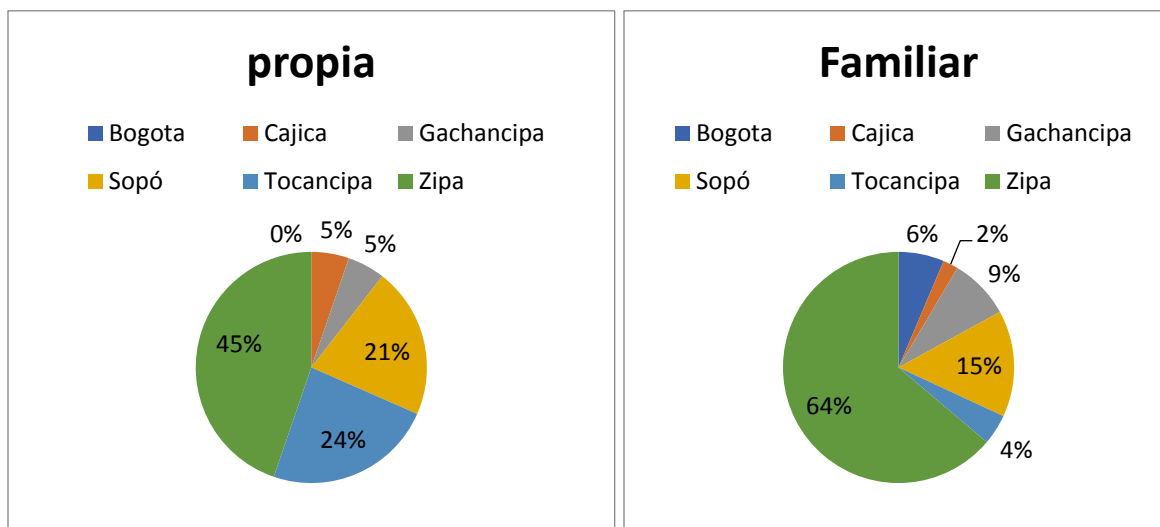


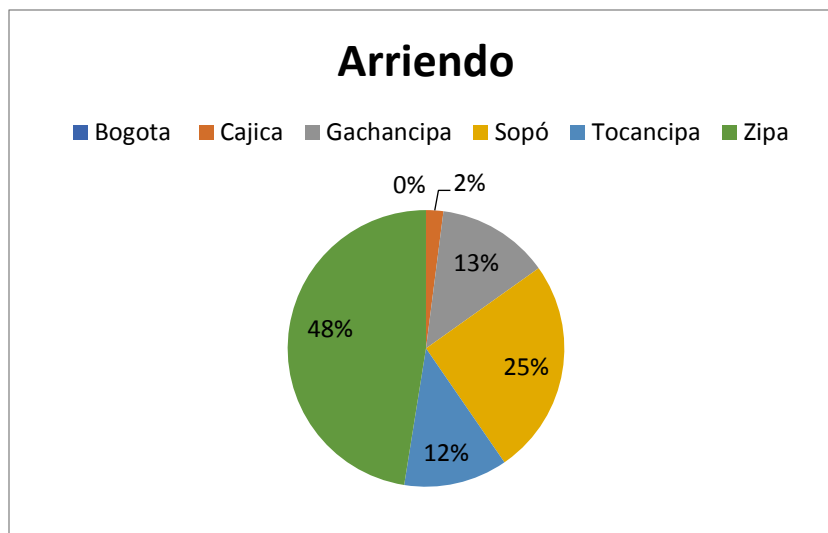
Se evidencia que el 32% de la población se encuentra entre los 25 a 35 años de edad y el 27% de la población se encuentra entre los 46 a 55 años de edad, es decir que la población es en su mayoría adulta, esto obedece a la rotación del personal joven que se ha vinculado.



El 34% de la población es soltera, el 30% vive en unión libre, el 23% no contestaron a esta pregunta, el 11% de la población es casada y el 2% está separado.

Tenencia de vivienda





El 64% de la población vive en casa familiar y el 48% en arriendo en el municipio de Zipaquirá, el 15 % de la población vive en casa familiar y el 25% en arriendo en el municipio de Sopó, el 9% de la población vive en casa familiar y el 13% en arriendo en el municipio de Gachancipá, el 6 % de la población que vive en Bogotá vive en casa familiar, el 47% de la población viven en casa familiar y el 12% en arriendo en el municipio de Tocancipa y el 2% de la población de Cajica vive en casa familiar y el 2% en arriendo. Es así como se hace necesario iniciar la conformación de redes de apoyo con las alcaldías especialmente secretarías de vivienda de los municipios de Sopó y Zipaquirá inicialmente, por el número de colaboradores que allí residen en viviendas familiares y arriendo, igualmente lograr vincular las cajas de compensación familiar para que los trabajadores logren acceder a los programas para adquirir vivienda nueva y/o subsidio de construcción en sitio propio.


Anexo 10: Reflexiones

Ref: 13 sep.

Aun así seguir.

Tal vez hoy tengas muchas preocupaciones en la cabeza y mil cosas que debes hacer, o a lo mejor ayer no fue el mejor de los días; pero solo recuerda que cada uno de nosotros tenemos un propósito en la vida y para lograrlo debemos superar obstáculos y dificultades. Pero no pierdas tu fin último, "Ser feliz," sonreír y permitir que los demás sean felices..

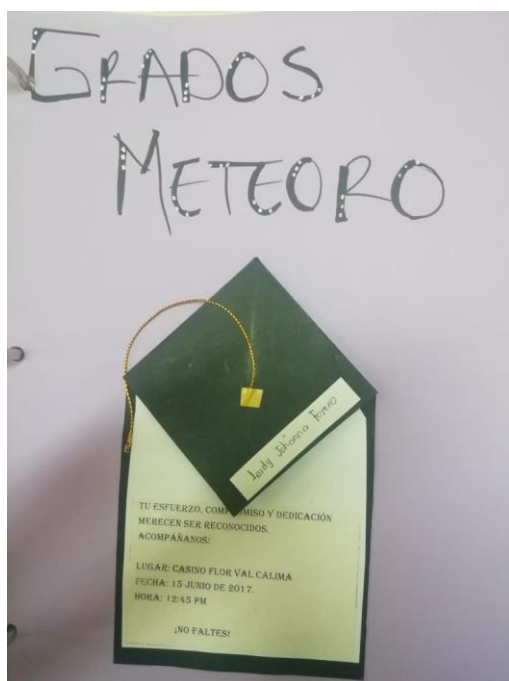
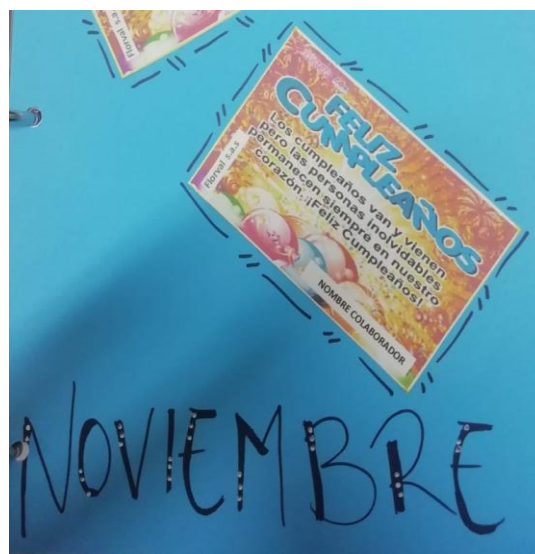
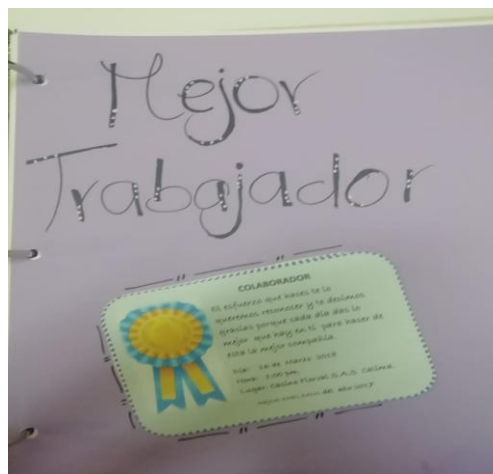
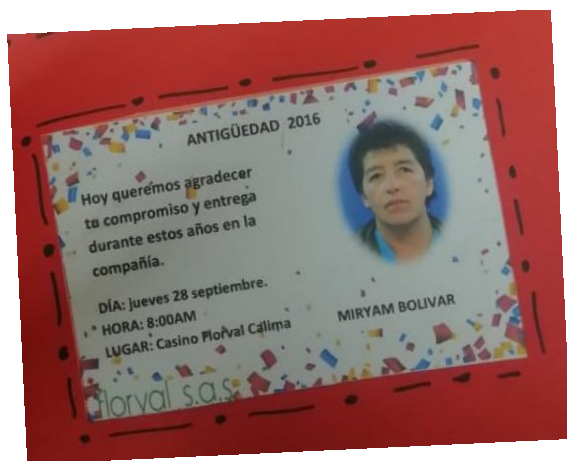
Levanta la cabeza y concentra tu mirada en todos los cosas positivas que puedes lograr, mira lo que has hecho hasta el día de hoy a donde has llegado y lo que has conseguido: eres grande, luchador y has podido con cada problema. No hay nada que el ser humano en su grandeza y amor no pueda lograr, animate todos los días a seguir adelante y a estar dispuesto a enfrentar lo que venga no tengas dudas de tus capacidades recuerda que eres una persona maravillosa con cualidades y capacidades extraordinarias y que puedes y vas hacer todo lo que te propongas que permita estar vivo y ser feliz!!



El lado bueno de las cosas

El mundo te romperá el corazón de todas las formas imaginables. Eso está garantizado y yo no puedo explicarlo, como tampoco la locura que llevó dentro ni la locura que llevan los demás. La vida nunca es justa pero debes afrontar los golpes y seguir adelante. Y cuando tengas el corazón roto tendrás que volver a construirlo y, no solo eso, tendrás que volver a confiar y esta es la parte más difícil. A pesar de todo esto, aunque la vida rompa todas tus ilusiones debes seguir soñando, ¿sabes por qué? Porque si no te ilusionas, porque si no sueñas, porque si no amas ¿qué clase de vida estarás viviendo? ¿para qué quieres una vida si no la estás aprovechando? No se puede vivir con miedo toda la vida. La vida es así: te caes, te levantas y te vuelves a caer. Pero, si ni siquiera te mueves por temor a caerte, en realidad, ya te has hundido.

Anexo 11: Tarjetas creadas por la profesional en formación.



Anexo 12: Solicitud kit escolar

PROGRAMA DE REFUERZO ESCOLAR			\$ 19.950	\$ 17.950	\$ 20.950	\$ 18.950	\$ 17.950		
N	AREA	NOMBRE DEL ASOCIADO	KIT PREESCOLAR	KIT PRIMAR	KIT SECUNDA	KIT COSIDO	UNIVERSITA	MA	
206	6915	RODRIGUEZAPATA SANDRAPATRICIA				2	1	1	
207	1457	ROJAS ALBARRACIN LUIS ALFREDO							
208	64122	ROJAS GONZALEZ EUFEMIANO							
209	10065	ROMERO ROJAS JHON ALBEIRO							
210	4954	ROMERO TRUJILLO CARMENZA							
211	61007	RUBIANO MILA MALFI CLAUDINA							
212	7668	RUIZ MELO MARTHA LILIANA							
213	60697	SACRISTAN CHUNZA MARIA DOLORES							
214	3710	SACRISTAN CHUNZA MARIA OLIVIA				1	1		
215	80801	SAENZ PIRA SOLANILLY							
216	592	SALAZAR LUIS ARTURO							
217	642	SALAZAR GARCIA OLGA							
218	33894	SALGAR CARDONA LINCON							
219	3490	SANTANA TIBAYCO GUILLERMO LEON							
220	1113	SASTOQUE RODRIGUEZ FERMIN							
221	621	SIERRA BLANCA AZUCENA							
222	915	SILVA BARRERA HERMENCIA				2	2		
223	2972	SILVA RAMOS LUZ AMPARO							
224	630	SOLER MARIA DEL CARMEN		2	2				
225	64052	SOTELO TUGERONIA MARIA SONIA							
226	6405	SUAREZ MEDRERA IURY CONSUELO							
227	89046	SUAREZ RAMOS CAROLINA MARIA							
228	22968	SUAREZ ROA TIRILEY							
229	19516	SUAREZ TRIVIÑO JULIA MARGARITA		1	1	1	1		
230	80000	TORBES ALDANA CONSTANTINO							
231	4505	TRIAMA FORERO LUZ MYRIAN							
232	1445	TRIVIÑO DE POZO MARIA HERCILIA		1	1	1	1		
233	5063	TRIVIÑO DUONANA YANETH			2	2	2	2	
234	1162	TRIVIÑO RODRIGUEZ MARLEN							
235	57130	UMBARILAFASOAGAZA MARIA GLORIA				2	2		
236	89829	UMBARILARINCONFLOR MARINA							
237	400	URREA AURA MARIA							
238	1198	VANEGAS RODRIGUEZ LUZ AMPARO				2	2		
239	1059	VARGAS CALLEAS LUGIA							
240	46342	VEGARIÑO JOSE VICENTE							
241	13691	VEGA USAGUENHURY GIOVIANA				2	2		
242	5336	VERGARA RODRIGUEZ LEIDY RUBIELA		1	1	1	1		
243	82342	VILLAGRAN CUITIVA LAURA MAYERLY		1	1				
244	20265	VILLARRAGA MALAVER MARTY LUZ							
245	6377	VIRACACHA GAITAN JOSE OLIVERIO							
246	4706	VIZCARRA ANDRADE EMILIO							

CUADRO DE PEDIDOS

