

**Informe de sistematización de la experiencia en la práctica profesional de  
Trabajo Social en el sector organizacional durante los periodos académicos  
2022-2 y 2023-1**

**Lissy Angeline Castañeda Piñeros**  
ID 744463

Angie Lizeth González Marulanda  
Docente tutora

**Corporación Universitaria Minuto de Dios CRS**  
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales  
Programa de Trabajo Social.  
Soacha, 2023

## Contenido

Resumen

Introducción

### **1. Plan de sistematización**

1.1 Objeto

1.2 Eje

1.3 Preguntas derivadas del eje

1.4 Objetivos

1.5 Justificación

### **2. Ruta metodológica y enfoque de la sistematización**

### **3. Referentes teórico-conceptuales**

### **4. Contexto de la Experiencia**

4.1. Contexto de la experiencia

4.2. Contexto institucional

4.3. Actores de la experiencia

### **5. Reconstrucción de la Experiencia**

5.1 Inventario de huellas

5.2 Rastreado la experiencia

### **6. Análisis e interpretación**

### **7. Puntos de llegadas**

### **8. Referencias**

## Resumen

En el presente informe de sistematización se presenta la experiencia de tres trabajadores sociales en formación de UNIMINUTO, pertenecientes al Centro Universitario Soacha. Estos estudiantes realizaron sus prácticas profesionales en el sector organizacional, específicamente en los escenarios Compensar y Banco Agrario, durante los periodos académicos 2022-60 y 2023-10.

A través de estas experiencias, se identificaron los principales desafíos del Trabajo Social Organizacional como lo es el desconocimiento de la identidad profesional y el poco conocimiento en herramientas para la intervención, así mismo se exponen sus logros y oportunidades de mejora. Además, se evidencia cómo se implementa el Trabajo Social fuera del ámbito comunitario que comúnmente se considera su zona de confort.

Durante el desarrollo de las prácticas en Compensar y Banco Agrario, los trabajadores sociales en formación tuvieron la oportunidad de aplicar sus conocimientos y habilidades en entornos organizacionales. Esto les permitió enfrentar desafíos como la gestión de recursos humanos, el diseño e implementación de programas de responsabilidad social corporativa, y la intervención en situaciones de crisis.

**Palabras clave:** Trabajo Social Organizacional, desafíos, identidad profesional y gerencia de proyectos.

## **Introducción**

En primer lugar, es relevante aclarar que el presente informe de sistematización se basa en la perspectiva del autor Oscar Jara, esto por su conocimiento en el área de las ciencias sociales y su experiencia como educador popular. Con forme a esto, Jara (2018) refiere que la sistematización como modalidad de investigación “permite producir nuevos conocimientos, que provienen directamente de experiencias vividas, las cuales son siempre expresión concreta y delimitada de una práctica social e histórica más amplia” (p. 75).

En este contexto, se aborda la experiencia de tres estudiantes de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO, Centro Universitario Soacha, que participaron activamente de escenarios a nivel organizacional para el desarrollo de sus prácticas profesionales durante el periodo 2022-2 y 2023-1.

Según Jara (2021), la sistematización pretende que mediante ella se dé conocimiento de la experiencia para trascenderla, recuperar lo sucedido para obtener aprendizajes, valorizar los saberes y construir una mirada crítica desde lo vivido. La idea de elaborar este informe surge a partir de un ejercicio de indagación propia, que reveló la escasez de información sobre el desarrollo de la profesión del Trabajo Social en el ámbito organizacional es muy limitada. Por lo tanto, la información recopilada mediante estas experiencias es de vital importancia como aporte investigativo para esta rama de la profesión.

Para el desarrollo de este informe se sigue la metodología de cinco pasos propuesta por Oscar Jara, comenzando así por los puntos de partida, las preguntas iniciales, la recuperación del proceso vivido, las reflexiones de fondo y los puntos de

llegada. Esta metodología permite analizar de manera detallada las experiencias de los y las estudiantes para obtener conclusiones significativas para el campo del Trabajo Social en el sector organizacional.

## **1. Plan de sistematización**

### **1.1 Objeto**

El objeto de sistematización se entiende como la delimitación de la experiencia que se quiere sistematizar y lo que se espera con ello, esto con el fin de facilitar la reflexión y el análisis de esta. Dentro del objeto se encuentra entonces, la temporalidad, el lugar y los actores, actoras involucradas en la experiencia, sin olvidar que no siempre es necesario sistematizar toda la experiencia, sino lo que se considere que es más pertinente dentro del proceso; teniendo esto como explicación central, este escrito se centrará en 3 experiencias de práctica profesional llevadas a cabo durante los periodos académicos 2022-2 y 2023-1 en el sector organizacional del programa Trabajo Social CUS.

### **1.2 Eje**

El eje de una sistematización es el conjunto de elementos o aspectos que se toman en cuenta para estructurar de forma eficiente la información de la experiencia, es mediante este que se establecen las temáticas centrales para su análisis. Tal como lo menciona Oscar Jara en su libro *La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundos posibles*, publicado en 2018, expresa que “un eje de sistematización

es como una columna vertebral que nos comunica con toda la experiencia, pero desde una óptica específica”, es decir, que hablamos de eje o ejes de sistematización en el momento en que se desglosa la experiencia en uno o varios temas que le brindan un sustento teórico y, a su vez, un hilo conductor a la experiencia vivida.

Dado lo anterior, los ejes de esta sistematización giran en torno a:

- Identidad profesional
- Trabajo social organizacional
- Gerencia social de proyectos

### **1.3 Preguntas derivadas del eje**

- ¿Qué se quiere sistematizar? ¿Por qué y para qué sistematizar esta experiencia?
- ¿En qué aspecto de la experiencia se centra la sistematización?
- ¿Qué retos presenta el trabajo social en el sector organizacional?
- ¿Cuáles son los aportes de esta sistematización sobre la práctica profesional para el desarrollo de la profesión de Trabajo Social en el sector organizacional tanto para las empresas como para la Universidad?

## 1.4 Objetivos

### Objetivo general

Visibilizar el desarrollo del rol del Trabajo social en el sector organizacional mediante la experiencia en la práctica profesional de 3 estudiantes del programa en el periodo 2022-2 y 2023-1.

### Objetivos específicos

- Recolectar la experiencia de los tres estudiantes en formación del programa Trabajo Social que desarrollaron sus prácticas profesionales dentro del sector organizacional.
- Analizar las experiencias de los tres estudiantes en formación del programa Trabajo Social que desarrollaron sus prácticas profesionales dentro del sector organizacional.
- Evidenciar los aportes y desafíos del Trabajo Social en el sector privado con base a la experiencia en la práctica profesional de los tres estudiantes.

## 1.5 Justificación

Para iniciar, es necesario abordar la importancia de la disciplina en este sector, esto radica en que el ámbito organizacional “es un gran espacio para el desarrollo de estrategias de intervención desde el Trabajo Social, ¿Por qué?, porque en estos

ámbitos las personas comparten la mayor parte de sus vidas, estableciendo relaciones sociales que en algunos casos trascienden lo laboral" (Isaia, 2015).

Es por lo anterior, que se hace necesaria la presencia de un profesional en Trabajo Social en las organizaciones, puesto que se encarga de realizar estrategias de intervención que influyan en la calidad de vida del colaborador, abarcando otros aspectos de su vida para así favorecer su desarrollo tanto personal como laboral.

Dicho esto, el sector organizacional o más conocido como el sector privado es un campo emergente y en constante evolución para el Trabajo Social. Realizar una sistematización permite reflexionar y analizar la intervención, los impactos, dificultades y desafíos que el trabajador social enfrenta en este campo laboral.

En cuanto a la relevancia de este informe para la construcción de conocimiento de esta rama de la disciplina, en un primer momento reflexiona sobre las acciones y sus resultados obtenidos en el Trabajo Social Organizacional, esto con el fin de identificar aquellas fortalezas y debilidades que aportan conocimientos para futuras intervenciones.

Por otro lado, posibilita la transferencia de conocimiento adquirido durante la práctica profesional, esto mediante la documentación de estas experiencias contribuyendo a que los conocimientos no queden a manera de anécdota, sino que trasciendan para que las acciones de los profesionales sean cada vez más acertadas y se visibilice Trabajo Social en el ámbito organizacional en general.

Además de eso, aporta a el fortalecimiento institucional, debido a que permite consolidar el conocimiento y las buenas prácticas durante el proceso, asegurándose de que esta información perdure en el tiempo para que más profesionales de Trabajo Social se instruyan en el tema y desempeñen acciones eficientes en el campo organizacional.

En suma, la sistematización de experiencias permite la creación de nuevos conocimientos y la innovación frente a futuras intervenciones sea dentro de la práctica o en el actuar profesional. Este informe sirve como un registro de las acciones realizadas, logros alcanzados, lecciones aprendidas y desafíos que se presentaron durante el proceso de práctica.

De esta manera, este informe de sistematización contribuye al avance del Trabajo Social en el sector privado, ya que proporciona información valiosa para identificar fortalezas y debilidades para el diseño de estrategias efectivas para la intervención social.

## 2. Ruta metodológica y enfoque de la sistematización

La metodología de investigación cualitativa en la sistematización se enfoca en analizar, comprender la experiencia y su significado para las personas que participaron del proceso o proyecto. A diferencia de los enfoques cuantitativos, la investigación cualitativa se basa en la recopilación de datos como observaciones, entrevistas y documentos, para obtener una comprensión profunda del tema de estudio.

Para este informe de sistematización se contemplaron los siguientes pasos desde la visión de la investigación cualitativa:

- **Definición del objetivo:** Inicialmente se establece el propósito y las preguntas eje que guiaran el proceso de sistematización. En estas pregunta se incluyen aspectos como la finalidad del documento, los retos y los aportes durante el proceso de práctica profesional para el Trabajo Social Organizacional.
- **Recopilación de datos:** Se propondrá la creación de un instrumento para la recolección de los datos, como lo es la entrevista estructurada, con preguntas

puntuales sobre el proceso de práctica profesional del Trabajo Social en el sector privado.

- **Análisis de datos:** Los datos recopilados mediante la entrevista se analizarán de manera sistemática categorizando la información, posibilitando la fácil identificación de patrones dentro de las experiencias y temas emergentes que respondan a las preguntas iniciales.
- **Interpretación de resultados:** Se interpretarán los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos, buscando identificar las conclusiones y lecciones aprendidas a partir de las experiencias y perspectivas de los tres estudiantes que presentaron sus prácticas en el sector organizacional.
- **Informe final:** Se elaborará un informe final que presente los resultados de la sistematización de manera clara y accesible. Este informe incluirá recomendaciones para mejorar las prácticas, así como reflexiones sobre los desafíos y aprendizajes adquiridos.

En resumen, la metodología de investigación cualitativa en la sistematización se centra en la “interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explica la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí y porqué lo han hecho de ese modo” (Jara, 1998, citado por Fundación Educación para el Desarrollo, 2009).

## Enfoque

De acuerdo con los tres enfoques de sistematización establecidos en el libro *Descubriendo la realidad social: un camino para el diseño de un proyecto de investigación social*, escrito por Darwin Cruz y Adriana López en 2020, que son:

- **El empírico analítico:** Se basa en la recopilación de datos empíricos y su análisis objetivo. Se centra en la observación de hechos, eventos o acciones, para así identificar relaciones causales y patrones.
- **El histórico hermenéutico:** Se enfoca en el contexto histórico y cultural, busca interpretar de manera subjetiva, pero al mismo tiempo objetiva los fenómenos sociales a través de la hermenéutica, que es la comprensión de los contextos.
- **El crítico social:** Este tiene como objetivo analizar y reflexionar sobre las estructuras de poder, las desigualdades sociales y las relaciones de dominación. Busca la transformación y la justicia social a través de un análisis crítico de los problemas sociales y proponer acciones transformadoras.

De acuerdo con esto, de los tres enfoque el que se identifica en mayor medida con el actual informe de sistematización es el histórico hermenéutico, puesto que se busca construir el conocimiento desde la práctica y experiencia propia de los actores involucrados y cómo esta influye a su vez en la construcción del conocimiento propio de la academia. Esto es posible mediante el análisis, la interpretación, contextualización y reflexión de la experiencia, debido a que facilita la identificación de las lecciones aprendidas y los aprendizajes relevantes para el Trabajo Social en el sector privado.

Dicho esto, la elección de este enfoque se basa en la filosofía praxeológica presente en el PEI universitario donde exponen su creencia “en el ejercicio de la

práctica, como validación de la teoría, como método de enseñanza –aprendizaje y como fuente de conocimientos.” (Proyecto Educativo Institucional [PEI] UNIMINUTO, 2021).

<b>Plan de sistematización</b>		
<b>N. paso</b>	<b>Contenido</b>	<b>Fecha de revisión</b>
<b>1</b>	Plan de sistematización (objeto, ejes, justificación...)	14 de septiembre de 2023
<b>2</b>	Ruta metodológica y enfoque	21 de septiembre de 2023
<b>3</b>	Referentes teórico-conceptuales	28 de septiembre de 2023
<b>4</b>	Contexto de la experiencia	05 de octubre de 2023
<b>5</b>	Reconstrucción de la experiencia	19 de octubre de 2023
<b>6</b>	Reflexiones de fondo	19 de octubre de 2023
<b>7</b>	Puntos de llegada	26 de octubre de 2023
<b>8</b>	Revisión final del documento	02 de noviembre de 2023

*Tabla 1. Elaboración propia*

### 3. Referentes teórico-conceptuales

Los referentes teórico-conceptuales en la sistematización son utilizados para estudiar, interpretar y dar sentido a la experiencia que se está sistematizando, estos pueden incluir teorías, conceptos, modelos y enfoques relevantes que se aplican para comprender y analizar la realidad específica que se está sistematizando.

Con base a lo anterior, en este informe se pueden aplicar las siguientes perspectivas que giran en torno a rol del Trabajo social en el sector organizacional:

- **La teoría de sistemas:**

Teoría adoptada inicialmente por el sociólogo Émile Durkheim, quien entendía los sistemas como “un conjunto de elementos interrelacionados entre sí, cuya unidad le viene dada por los rasgos de esa interacción y cuyas propiedades son siempre distintas a los de la suma de propiedades de los elementos del conjunto” (Moreno y Domínguez, 2000). En el contexto del Trabajo Social Organizacional, estos sistemas pueden ser organizaciones, comunidades o sociedades; siendo una perspectiva para abordar los problemas y desafíos en los sistemas sociales.

Esta reconoce que los sistemas sociales son complejos y dinámicos, y que los cambios en una parte del sistema pueden tener efectos en otras partes. Esto implica que los problemas sociales no son vistos de manera aislada, sino como resultados de interacciones y relaciones dentro de un sistema más amplio.

Al hacer uso de esta teoría los profesionales pueden analizar cómo los diferentes componentes de un sistema interactúan y cómo se pueden influenciar mutuamente. Esto les permite comprender las causas subyacentes de los problemas sociales y diseñar intervenciones más efectivas y sostenibles. Además, ayuda a identificar posibles impactos secundarios o efectos no deseados de las intervenciones.

Es así como, la teoría de sistemas en el Trabajo Social Organizacional proporciona una perspectiva holística para comprender y abordar los problemas sociales, reconociendo la interconexión y la interdependencia de los elementos dentro de un sistema.

- **La teoría de la organización:**

Teoría inicialmente atribuida por Frederick Taylor y Henri Fayol en los años 1800 refiriéndose a estudios sobre cómo se estructuran, dirigen y operan las organizaciones. Tal como lo menciona Diego Szlechter en su libro *Teorías de las Organizaciones un enfoque crítico, histórico y situado*, segunda edición, publicado en el año 2020, esta teoría busca analizar los diferentes elementos y procesos que influyen en el funcionamiento de las organizaciones sociales, con el objetivo de mejorar su eficacia y eficiencia en la prestación de servicios, mediante la proporción de herramientas y perspectivas que permitan comprender los procesos de toma de decisiones, gestión y liderazgo.

Algunos aspectos clave que se abordan en esta teoría son la estructura organizativa, los roles y responsabilidades de los profesionales del trabajo social, la toma de decisiones, la comunicación interna y externa, la gestión del cambio, la cultura organizacional y la supervisión de los equipos de trabajo.

Esta es una de las teorías más importantes para el desarrollo del presente informe de sistematización, puesto que esta le posibilita al profesional comprender mejor el entorno en el que operan las organizaciones, identificar áreas de mejora y promover la calidad de los servicios que se ofrecen a los individuos, familias y comunidades.

Además de eso esta teoría permite identificar el funcionamiento de las empresas en Colombia en la actualidad, vislumbrando cómo el área de recursos humanos da respuesta a las problemáticas específicas de cada organización y cómo el Trabajo Social contribuye a la solución de estas.

- **La teoría de la comunicación organizacional:**

Según Contreras y Garibay (2020) dicho termino enfatiza en la importancia de la comunicación efectiva y la construcción de relaciones de trabajo en el ámbito organizacional. Ayuda a entender cómo se generan los vínculos y redes de trabajo.

Esta teoría busca comprender cómo se establece, desarrolla y gestiona la comunicación en el contexto de las organizaciones de trabajo social, con el fin de promover una buena comunicación y mejorar los resultados de la intervención.

La comunicación organizacional en el Trabajo Social implica la transmisión de información, ideas y propósitos entre los distintos actores involucrados, como trabajadores sociales, clientes, colaboradores y otras partes interesadas. Esta teoría examina los canales de comunicación utilizados, los estilos de comunicación, los procesos de feedback y la influencia de la comunicación en la toma de decisiones y el logro de los objetivos organizativos.

Además, proporciona marcos conceptuales y estrategias para mejorar la comunicación en las organizaciones, fortaleciendo así la colaboración, la coordinación y la efectividad de los servicios prestados a las personas y comunidades atendidas.

- **La teoría de recursos humanos:**

Termino propuesto inicialmente por Raymond Miles en 1965 en la revista *¿Relaciones humanas o recursos humanos? Harvard Business Review*, 43 (4), 148—

157, centrándose en la gestión del talento humano en las organizaciones. Esta teoría busca comprender cómo se reclutan, seleccionan, capacitan, motivan y retienen a los colaboradores de una organización, con el objetivo de mejorar su desempeño y contribuir al logro de los objetivos organizativos, proporcionando herramientas para comprender el proceso de contratación, el desarrollo profesional, el clima laboral y la motivación de los colaboradores.

Los recursos humanos desempeñan un papel fundamental, debido a que son los profesionales quienes interactúan directamente con los individuos, familias y comunidades a quienes se les brinda el servicio. Por lo tanto, es esencial contar con estrategias efectivas de gestión de recursos humanos que promuevan la competencia, la motivación y el compromiso de los colaboradores.

Esta teoría le permite al profesional de Trabajo Social coordinar de manera efectiva su capital humano, fomentando así un entorno de trabajo saludable y productivo, y mejorando la calidad de los servicios prestados a las personas y comunidades.

- **Identidad profesional:**

La identidad profesional se refiere a la percepción que una persona tiene sobre su rol y función en el ámbito laboral y cómo se identifica con su profesión. Según Hirsch (2013) es un concepto que implica tener claridad sobre los conocimientos, habilidades, valores y actitudes propias de una determinada profesión, así como tener una visión clara de los objetivos y propósitos de dicha profesión.

Se relaciona este término para entender cómo se perciben y se identifican los trabajadores sociales con su papel y función dentro de una organización. Implicando la comprensión y adopción de valores, principios éticos y estándares de práctica propios

de una organización, así como la integración de habilidades y conocimientos específicos para abordar las necesidades sociales y promover el cambio en el entorno organizacional.

La identidad profesional también incluye reconocer y valorar la importancia del trabajo en equipo, la colaboración interdisciplinaria y la capacidad para abordar de manera efectiva los desafíos y dilemas éticos que pueden surgir en el contexto organizacional. Además, implica el compromiso con la justicia social, la defensa de los derechos humanos y la promoción de la equidad en el ámbito laboral y en la sociedad en general.

Es decir que, la identidad profesional en el Trabajo Social Organizacional implica una combinación de conocimientos, habilidades, valores y compromisos éticos que guían la práctica de los trabajadores sociales en el contexto de una organización, con el objetivo de promover el bienestar y la justicia social.

- **Trabajo Social Organizacional:**

El Trabajo Social a grandes rasgos se enfoca en promover el cambio, la justicia social, el bienestar de las personas, familias y comunidades que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad como la discriminación, el desplazamiento, el abuso, la pobreza, entre otras.

El Trabajo social inicialmente se distribuyó en tres ramas con la intervención de caso, enfocada en familias, la intervención de grupo y la intervención de comunidad, el Trabajo Social Organizacional es una rama relativamente nueva con apenas 40 años de trayectoria como lo menciona (Santos, 2016).

Esta última se enfoca en promover el cambio social y mejorar las condiciones de vida de las personas mediante la implementación de políticas inclusivas, el diseño de

programas de responsabilidad social empresarial, la gestión del cambio organizacional y la promoción de la equidad y la justicia social dentro de las estructuras organizativas. (Medina, 2018).

En suma, Medina refiere que la aplicación de principios y técnicas de trabajo social en el ámbito de las organizaciones, ya sean públicas, privadas o del tercer sector. Su objetivo principal es promover el bienestar social y la calidad de vida de las personas que forman parte de las organizaciones colaborando con empresas, agencias gubernamentales, organizaciones sin fines de lucro y otras instituciones para abordar problemas sociales y mejorar el funcionamiento de las organizaciones en beneficio de las comunidades para las que operan.

- **Gerencia social de proyectos:**

Se refiere a la planificación, coordinación y dirección de proyectos sociales, con el fin de lograr los objetivos planteados y generar impactos positivos en las comunidades o grupos de personas beneficiarios.

Es un proceso que implica asumir y cumplir responsabilidades con respecto al desempeño de un sistema. En este caso, se trata de un 'sistema' que contempla el entorno social, el entorno organizacional, los recursos físicos, financieros, humanos, organizacionales y políticos y los procesos que interactúan e interrelacionan hacia determinados fines. (Mokate y Saavedra, 2006)

Es decir, que la gerencia social implica la utilización de herramientas de gestión modernas y enfoques participativos, con el fin de garantizar la eficiencia, eficacia y sostenibilidad de los proyectos sociales. Además, implica considerar los aspectos

éticos, culturales y contextuales en el proceso de planificación y ejecución de los proyectos.

Para llevar a cabo la gerencia de un proyecto el profesional trabaja en estrecha colaboración con diferentes actores, como equipos multidisciplinarios, comunidades, financiadores y otros colaboradores, con el fin de asegurar que los proyectos se implementen de manera efectiva y eficiente. Esto implica la identificación de necesidades, la elaboración de planes y presupuestos, la gestión de recursos, la supervisión del progreso y la evaluación de resultados.

En pocas palabras, la gerencia social se encarga de garantizar que los proyectos se desarrollen de manera ética, inclusiva y basada en los derechos humanos, y que generen un impacto positivo en las comunidades atendidas. Además, los y las profesionales también deben establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el éxito y la sostenibilidad de los proyectos a largo plazo.

## **4. Contexto de la experiencia**

### **4.1 Contexto de la experiencia**

Soacha es el municipio que se reconoce como el más poblado de Cundinamarca, su área es de 184 km<sup>2</sup> (kilómetros cuadrados), fundado el 15 de agosto de 1600 y su población es de 808 288 (2022). Su área urbana está conurbada con la de Bogotá, siendo parte de su área metropolitana. Figura1.

Límites del municipio

- Al Norte con los municipios de Bojacá y Mosquera.
- Al Sur con los municipios de Sibaté y Pasca.
- Al Oriente con Bogotá Distrito Capital.

- Al Occidente con los municipios de Granada y San Antonio del Tequendama

**Extensión total:** 184.45 Km<sup>2</sup>.

**Extensión área urbana:** 19 Km<sup>2</sup>.

**Extensión área rural:** 165.45 Km<sup>2</sup>



*Figura 1. (Mapa de Soacha tomado de Google Maps, 2023).*

El municipio cuenta con una población diversa y densamente poblada con una mezcla de áreas urbanas y rurales. A lo largo de los años, Soacha ha enfrentado desafíos socioeconómicos y de desigualdad.

En términos socioeconómicos, la ciudad ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, pero aún enfrenta desafíos en áreas como el empleo, la informalidad laboral y el acceso a servicios básicos. Muchas personas en Soacha trabajan en el sector informal, lo que puede llevar a salarios bajos y condiciones de trabajo precarias.

La desigualdad también es un problema importante en Soacha. Existen disparidades significativas en cuanto a ingresos, acceso a educación de calidad,

servicios de salud y vivienda adecuada. Algunas zonas de la ciudad, especialmente las áreas más marginadas, enfrentan mayores niveles de pobreza y exclusión social.

Es suma, según cifras del DANE (2003), la comuna 1 de Soacha, es la segunda de las comunas con más personas desplazadas de todo el municipio, con un 16,38% de incidencia en donde, la mayoría de su población sobrevive con empleos informales o independientes y cuenta con una población total de 86.754 habitantes.

En relación con dato anterior existen discrepancias con las cifras presentadas por el POT (Plan de Ordenamiento Territorial) elaborado por expertos y profesionales en el campo del urbanismo, que busca establecer estrategias claras para el desarrollo sostenible de Soacha. El documento presentado por el actual alcalde Juan Carlos Saldarriaga en el 2021 y que según declaraciones del mismo para medios de comunicación como El tiempo, afirma que el POT del municipio llevaba un poco más de 20 años en los que no se le realizaba ninguna actualización, por ende la cantidad exacta de habitantes se ve desfavorecida para la aplicación de las acciones por parte de la alcaldía y ayudas por parte del gobierno colombiano, esto porque en este documento se expone que el municipio ha tenido un crecimiento avanzado y hoy día cuenta con más de 1´000.000 de habitantes.

Estas discrepancias pueden ocurrir gracias a las diferencias entre el significado del concepto de habitantes para cada entidad como las metodologías utilizadas y aspectos para tener en cuenta a la hora de recopilar estos datos.

La abismal diferencia frente a la cantidad exacta de habitantes ha traído diferentes problemas para el desarrollo del municipio, como por ejemplo la falta de infraestructura adecuada en ciertas áreas de Soacha, como vías, transporte público y espacios recreativos, puede afectar la calidad de vida de los residentes. Sin embargo,

es importante destacar que se han implementado iniciativas y programas para abordar estos desafíos. El gobierno local, organizaciones no gubernamentales y la sociedad civil están trabajando en conjunto para mejorar las condiciones socioeconómicas, reducir la desigualdad y promover el desarrollo sostenible en Soacha.

En este contexto, desde área de educación y la experiencia de interés que nace con base a los requisitos de grado que establece la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO del Centro Universitario Soacha (CUS).

#### **4.2 Contexto institucional**

UNIMINUTO es una Institución de Educación Superior presente en Colombia, con una amplia trayectoria y reconocimiento a nivel nacional e internacional. Su nombre proviene de la combinación de las palabras "universidad" y "minuto", en referencia a su enfoque en brindar educación de calidad de manera rápida y accesible.

Su misión se fundamenta en formar líderes éticos y profesionales comprometidos con el desarrollo social y humano. Su visión es ser reconocida como una institución líder en educación superior, con un enfoque en la inclusión, la equidad y la excelencia académica.

Esta entidad se caracteriza por su enfoque en la educación de calidad para todos, especialmente para aquellos que han sido excluidos o marginados en la sociedad. Esto se refleja en su compromiso con la responsabilidad y la transformación sociales, a través de programas y proyectos que buscan impactar de manera positiva a las comunidades y contribuir al desarrollo sostenible.

La institución ofrece una amplia gama de programas académicos en diferentes áreas de conocimiento, incluyendo programas de pregrado, posgrado, educación

continua y programas de formación técnica y tecnológica. Además, UNIMINUTO cuenta con una sólida infraestructura y recursos tecnológicos para apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En cuanto a su estructura, UNIMINUTO está compuesta por diferentes centros regionales distribuidos en todo el país, cada uno con su propia oferta académica y autonomía administrativa. Esto permite adaptarse a las necesidades y contextos locales, al tiempo que se mantiene una identidad institucional sólida.

En el caso específico de UNIMINUTO Centro Universitario Soacha, se basa en las necesidades y características propias de este municipio ubicado en el departamento de Cundinamarca, Colombia. Soacha es una ciudad con una población diversa y con retos socioeconómicos particulares, lo cual influye en la forma en que UNIMINUTO desarrolla su labor educativa y social en esta zona.

Esta sede busca contribuir al desarrollo de la comunidad local a través de una educación de calidad, inclusiva y pertinente. La institución se enfoca en brindar oportunidades educativas a personas que han sido excluidas o tienen dificultades para acceder a la educación superior, tales como jóvenes de bajos recursos económicos, personas en situación de desplazamiento, madres cabeza de familia, entre otros.

Además de ofrecer una amplia oferta académica en áreas como administración, ingeniería, ciencias sociales y humanidades, UNIMINUTO en Soacha también implementa a través de la unidad académica transversal de proyección social proyectos sociales de formación involucrando a la comunidad y al sector externo a través del Centro de Educación para el Desarrollo con asignaturas como prácticas de responsabilidad social las cuales buscan impactar positivamente a la comunidad. Estos proyectos pueden estar relacionados con la educación, la salud, el emprendimiento, el medio ambiente, entre otros temas relevantes para la región.

Proyección Social es el área encargada de establecer alianzas y convenios con empresas y organizaciones en la región para facilitar la realización de prácticas profesionales para sus estudiantes. Estas alianzas son beneficiosas tanto para los y las estudiantes como para las empresas, organizaciones, fundaciones y la comunidad local, puesto que no solo permiten a los y las estudiantes adquirir experiencia laboral relevante, sino por el proceso de enseñanza-aprendizaje que vislumbran los diferentes escenarios y personas que participan.

Las prácticas profesionales son una parte fundamental de la formación académica de los y las estudiantes. Estas prácticas se llevan a cabo en empresas, organizaciones y entidades del sector público y privado, tanto a nivel local como nacional.

El objetivo de las prácticas profesionales en UNIMINUTO (CUS), es brindar a los y las estudiantes la oportunidad de aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en el aula en un entorno laboral real. De esta manera, los estudiantes tienen la oportunidad de adquirir experiencia práctica, desarrollar habilidades profesionales y establecer contactos en el campo laboral.

Durante el desarrollo de las prácticas profesionales se brinda apoyo y seguimiento a los y las estudiantes a través del acompañamiento de tutores y coordinadores designados. Esto asegura que los estudiantes obtengan el máximo provecho de su experiencia y que puedan aplicar de manera efectiva los conocimientos y habilidades adquiridas.

Retomando la idea de la práctica profesional como requisito inamovible para realizar el proceso de grado está reglamentada en el Acuerdo 009 de enero de 2018, estableciendo su estructura, condiciones, procedimientos, entre otros. En UNIMINUTO (CUS) la práctica profesional de Trabajo Social se divide en dos niveles, siendo los

estudiantes de sexto semestre quienes componen el nivel 1 y los estudiantes de séptimo semestre los de nivel 2, esto desde la sugerencia que establece la malla curricular antigua que dejará de funcionar para el año 2024.

La práctica profesional se desglosa en cuatro líneas de profundización las cuales permiten orientar las acciones a realizar durante la práctica, estas son:

- **Línea de Atención Integral y Restablecimiento de Derechos (LARD):** Esta contribuye a la reflexión y comprensión de las problemáticas sociales entorno a la vulneración de derechos humanos de las poblaciones intervenidas, mediante la construcción de rutas de atención integral para el restablecimiento de derechos desde la prevención y promoción de atención psicosocial y de acompañamiento en la activación de las rutas de entidades tanto públicas como privadas. Se divide en tres sub-líneas, 1. prevención y promoción integral, 2. atención psicosocial integral, y 3. acompañamiento y activación integral de rutas de atención.
- **Línea de Tejido Social y Construcción de Ciudadanía:** El objetivo de esta es analizar las dinámicas territoriales y el contacto social, político, económico y cultural de las comunidades, para que se posibilite la construcción de propuestas de acción e investigación para el fortalecimiento del tejido social y de las ciudadanías. Esta se divide en cuatro sub-líneas, 1. organizaciones, movimientos y redes sociales, 2. ruralidad/campo/nueva ruralidad, 3. seguridad y soberanía alimentaria y 4. urbano/ciudad/renovación urbana.
- **Línea de Atención a Víctimas y Construcción de Paz:** Determina las acciones para la defensa de los derechos, la recuperación de la autonomía y el desarrollo de las potencialidades de las comunidades víctimas del conflicto armado

mediante estrategias de prevención, gestión y reparación para la construcción de una paz territorial duradera y sostenible. Se divide en cuatro sub-líneas, 1. ayuda humanitaria, 2. reparación integral en justicia, 3. memoria, perdón y reconciliación y 4. afectaciones psicosociales.

- **Línea de Trabajo Social Organizacional:** contribuye al desarrollo sostenible y responsable de las organizaciones a través de la implementación de procesos eficientes y eficaces de la gestión del talento humano, para el mejoramiento de la calidad de vida laboral, cultura organizacional como bienestar de los colaboradores y sus familias. Se divide en cuatro sub-líneas, 1. bienestar laboral, 2. salud ocupacional, 3. desvinculación asistida y 4. responsabilidad social empresarial.

#### **4.3. Actores de la experiencia**

Dentro de la práctica profesional hay tres actores importantes lo cuales son:

- **El interlocutor:** Es el líder, lideresa o jefe a cargo de acompañar el proceso dentro del escenario de práctica profesional y quien dará fe de las acciones realizadas por parte del estudiante dentro de la organización.
- **Docente tutor:** Es la persona encargada de orientar y hacer el seguimiento de la práctica a los y las estudiantes, para el caso del sector organizacional fue asignada la docente Yeny Zabala del programa Trabajo Social.
- **Estudiante:** Quien deberá cumplir con una serie de compromisos, competencias y habilidades que le exija su escenario para el desarrollo de una práctica profesional enriquecedora.

La experiencia se desarrolló en dos (2) escenarios del sector organizacional, durante los periodos académicos 2022-2 y 2023-1 del programa Trabajo Social, específicamente, se busca rastrear la experiencia de la práctica profesional que tuvo lugar en:

- Compensar
- Banco Agrario

Es pertinente aclarar que los escenarios de práctica se ubican en la ciudad de Bogotá, la sede de Compensar en la que participaron Johan Sanabria y Mariana Hernández se ubica en la avenida 68 49 A-47 y Lissy Castañeda en el Banco Agrario en Dirección General en la carrera 8 No. 15-43 como se presenta en la siguiente imagen:

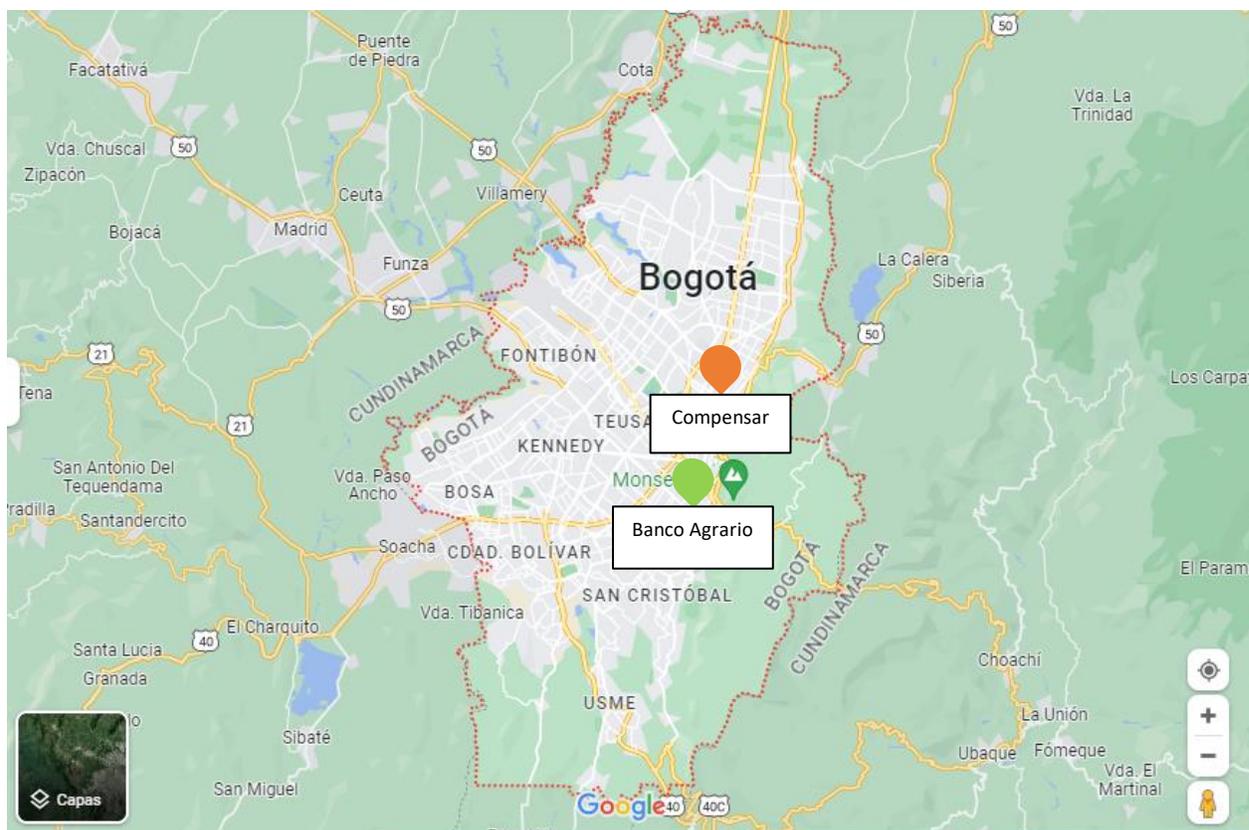


Figura 2. (Mapa de Bogotá tomado de Google Maps, 2023)

### Compensar:



bienestar a empleados y sus familias.

Es una caja de compensación familiar, que además cuenta con un consorcio de salud que ofrece servicios de seguridad social y

Compensar brinda servicios de salud, educación, vivienda, turismo, recreación, cultura y deporte. Además, ofrece subsidios y programas de apoyo a la población vulnerable y de escasos recursos. Esta entidad de Seguridad Social facilita a sus afiliados mediante planes de Bienestar, un amplio portafolio de servicios y su utilización

tanto empresarial como individual, esto para crear condiciones que favorezcan el desarrollo personal y laboral de sus colaboradores y sus familias.

La propuesta de valor por la cual trabaja diariamente Compensar y Consorcio Salud es la de

Reconocer a las personas, sus familias, nuestro talento humano y aliados organizacionales con sus diferencias e individualidades, para comprenderlos de manera integral (biológica, psicológica, social, espiritual, ambiental y cultural) y acompañarlos de manera sensible y honesta en sus necesidades, ofreciendo experiencias excepcionales que permanezcan en la mente y corazón de todas las personas, con reciprocidad en el cuidado y mejoramiento de su calidad de vida y bienestar integral (Compensar, s.f).

En este escenario participaron dos estudiantes para el periodo académico 2022\_2 y 2023-1 a saber, Mariana Hernández Cruz y Johan Sebastián Sanabria Triana, enfocándose en el área de talento humano, específicamente en el equipo de bienestar laboral y calidad de vida.

### **Banco Agrario:**



El Banco Agrario de Colombia

desarrolla las operaciones propias de

un establecimiento bancario comercial, financiar en forma principal, pero no exclusiva,

las actividades relacionadas con el sector rural, agrícola, pecuario, pesquero, forestal y

Agroindustrial (Informe de responsabilidad social, 2009). Su principal objetivo es impulsar el desarrollo sostenible del campo colombiano, promoviendo el acceso al crédito, la inversión y la inclusión financiera de los productores rurales.

Es por esto, que su visión de banco es la de ser un promotor de crecimiento del agro en Colombia, incrementando el total de su cartera para cautivar a un millón de clientes nuevos para el año 2025.

Para lograr su objetivo, el banco ofrece una amplia gama de productos y servicios financieros, como créditos para inversión de bienes necesarios para su cumplimiento como maquinaria agrícola, adquisición de tierras, mejoramiento de infraestructuras, entre otros. Además, cuenta con líneas de crédito especiales para pequeños y medianos productores, así como programas de subsidios y apoyo técnico.

Además de los servicios financieros, el Banco Agrario también se encarga de promover programas de educación financiera y capacitación para los productores rurales, con el fin de fortalecer sus conocimientos y habilidades en el manejo de sus finanzas.

Arraigado a estas acciones, su visión de banco es la de ser un promotor de crecimiento del agro en Colombia, incrementando el total de su cartera para cautivar a un millón de clientes nuevos para el año 2025.

En este escenario participó Lissy Angeline Castañeda Piñeros, en el primer nivel de práctica realizó apoyo al área de talento humano en el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el segundo nivel se desempeñó en el equipo de Desarrollo del Talento.

Estas tres organizaciones desempeñan un papel fundamental en la sociedad colombiana, ya sea brindando servicios de bienestar, formación técnica o financiamiento para impulsar el desarrollo económico del país.

## 5.Reconstrucción de la experiencia

Para el periodo de interés, iniciando por el 2022-2 según bases de datos en el repositorio académico se inscribieron 73 estudiantes del programa de Trabajo Social a prácticas profesionales, de los cuales 39 estudiantes ingresaban a nivel 1 y 35 estudiantes ya se encontraban en su nivel 2 de práctica, para escenarios como ICBF, alcaldías como la de Sibaté, Soacha y Fusagasugá, haciendo parte de las secretarías de Desarrollo y Educación, apoyando programas enfocados a las juventudes, mujer y género y el adulto mayor, también participaron en áreas específicas como la de SST (Seguridad y Salud en el Trabajo), fundaciones, ONG´s, Instituciones educativas, entre otros.

Por otro lado, se encuentran los escenarios organizacionales ubicados en Bogotá de los cuales para el periodo del año en cuestión se inscribieron 7 de los 73 estudiantes registrados, fue posible para ellos participar de estos mediante un contrato de aprendizaje con empresas como Compensar, Banco Agrario, Américas BPS, Fondo Nacional de Garantías, Azul k, Sodexo y la Agencia de Desarrollo Rural.

Con base a esto y la metodología para organizar los datos según Adela Cortina en su apartado en el libro *La Economía Social en España* publicado en el año 2005, establece que los escenarios pueden leerse teniendo en cuenta diferentes sectores, organizados así:

- Primer sector: Entidades de naturaleza pública (Alcaldías, secretarías de Desarrollo de los municipios de Soacha, Sibaté y Fusagasugá, ICBF, etc)
- Segundo sector: Entidades de naturaleza privada (INCOLBEST, Banco Agrario, Compensar, etc)

- Tercer sector: ONG´s, fundaciones, corporaciones
- Cuarto sector: Entidades no constituidas.

Es así como se organizan los datos de los escenarios de práctica en la siguiente gráfica:



*Gráfica 1. Elaboración propia*

De esta primera grafica podemos evidenciar que el 55% siendo el mayor porcentaje pertenece a 40 estudiantes que participaron de entidades de naturaleza publica (primer sector), el 25% a 19 estudiantes de fundaciones, ONG o corporaciones (tercer sector), el 19% a estudiantes de entidades privadas (segundo sector) y el 0% a entidades no constituidas.

Posteriormente para el periodo 2023-1 se inscribieron 58 estudiantes de los cuales 18 estudiantes pertenecían a nivel 1 y 40 estudiantes al nivel 2, para este

periodo se integran seis escenarios organizacionales adicionales de los mencionados anteriormente, 6 estudiantes firmaron un contrato de aprendizaje con las empresas ARGOS, INVIMA, ETB, INCOLBEST, olímpica y el Colegio Lazarillo de Tormes, en total para este periodo, 10 estudiantes participaron de escenarios de Trabajo Social Organizacional.



*Gráfica 2. Elaboración propia*

De esta segunda gráfica el 53% y mayor porcentaje, sigue perteneciendo a la participación de entidades públicas (primer sector), correspondiendo a 31 estudiantes, el 27% relacionado a 16 estudiantes de fundaciones, ONG´s o corporaciones (tercer sector), el 19% a estudiantes de entidades privadas (segundo sector) y nuevamente el 0% para entidades no constituidas.

Contrastando la gráfica 1 y 2 podemos evidenciar que la participación del Trabajo Social en entornos organizacionales no llega al 20% aún de la comunidad educativa, como se menciona anteriormente para este informe se tiene en cuenta únicamente 3 de

las 10 experiencias que se desarrollaron en dos de los escenarios. Es así como la recopilación de los datos de las experiencias que aquí se presentan se ejecutó mediante una entrevista compuesta por nueve preguntas orientadoras con base a la práctica profesional, claro esto se procede con la narrativa en el caso puntual de la experiencia en el Banco Agrario y complementando esta información con la experiencia de Mariana Hernández Cruz y Johan Sebastián Sanabria Triana, ambos estudiantes presentaron sus prácticas con la caja de compensación Compensar.

### 5.1 Inventario de huellas sector organizacional – Experiencias Banco Agrario y Compensar

Tipo de documento	Fecha	Intensión de su elaboración	Aportes a la sistematización
Expectativas inicio de práctica profesional	2022	Primeras expectativas frente al Trabajo Social Organizacional.	Este momento es muy importante, puesto que marca un antes y un después en la experiencia.
Fotos intervenciones	2022-2 y 2023-1	Recuerdos y evidencias de la práctica profesional.	Acercamiento del lector a la sistematización a manera de representación del proceso vivido.
Planes de formación de la práctica profesional	2022	Se realiza a manera de cronograma para el desarrollo de la práctica.	Aporta información detallada del proceso planteado para la intervención en la organización.
Cartografía social	2022	Utilizada para el proceso de diagnóstico de Compensar.	Es un ejemplo de cómo se pueden adaptar los conocimientos y herramientas de un Trabajo

			Social en el ámbito comunitario a uno organizacional.
Encuesta consumo de SPA	2023	Proceso de diagnóstico para el Banco Agrario.	Representa la necesidad de un profesional en Trabajo Social que aborde esos temas, puesto que evidencia que mucha de las personas encuestas no conocían el significado de las siglas.
Cronogramas de actividades	2023	Planificación de actividades para el cumplimiento de objetivos propuestos en el plan de desarrollo.	Percepción del rol adquirido durante la práctica profesional e ideas de intervención a nivel organizacional.
Entrevista a estudiantes	2023	Recolectar la experiencia de los participantes de Compensar.	Permite ver la experiencia desde varios puntos y darle un panorama más objetivo.

*Tabla 2. Elaboración propia*

## 5.2 Rastreado la experiencia

Para realizar la narrativa de la experiencia de manera organizada se realizó una línea de tiempo que periodiza la experiencia, para así explorar como se ha desarrollado y desentrañar aquellos acontecimientos significativos que dejaron huella durante el proceso, identificando los desafíos, logros y percepciones acerca del Trabajo Social Organizacional, específicamente se contará la experiencia de los escenarios Banco Agrario (Lissy Castañeda) y Compensar (Mariana Hernández - Johan Sanabria).



Figura 2. Elaboración propia

- **Altas expectativas**

Mi nombre es Lissy Angeline Castañeda Piñeros, actualmente me encuentro en el periodo académico 2023-2 cursando octavo semestre de Trabajo social en la Corporación Universitaria Minuto de Dios CUS, inicie mi proceso de práctica en agosto de 2022 al igual que mis compañeros Johan Sebastián Sanabria Triana y Mariana

Hernández Cruz, que ingresaron oficialmente a su escenario de práctica en junio de 2022.

En un inicio yo también ingresaría como practicante a Compensar pero por situaciones externas no pude asistir el día de la entrevista por lo tanto, yo continuaba en búsqueda de un escenario organizacional, pues tenía muchas expectativas en estar en un espacio de estos porque me quería especializar en ese campo, al igual que Mariana y Johan, al no tener éxito, la universidad me asignó a un colegio para presentar mis prácticas, pero por inconvenientes con mi régimen de salud debía obligatoriamente estar en una empresa que me pagará el acceso a EPS de lo contrario no podría presentar mis prácticas profesionales ese año.



*Figura 3. Fotografía de Lissy Castañeda. (Día de ingreso Banco Agrario, 2022)*

### *Registro fotográfico*

Con la ayuda de Centro Progresía logré conseguir un contrato de aprendizaje con el Banco Agrario, me sentía muy feliz y tenía las expectativas por las nubes, ingresé el 2 de septiembre del mismo año, ingresé un mes después que mis compañeros de semestre por lo que estaba atrasada en mi proceso y debía ser lo más rápida posible

para estar al día. Entre al área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), cuando llegué me presentaron al equipo de trabajo y yo era la única trabajadora social del grupo, estaba muy nerviosa porque no sabía que tareas iba a desempeñar, si me las iban a asignar o si debería trabajar por mi cuenta.

Para el caso de Compensar mis compañeros Johan y Mariana ingresaron al área de bienestar y calidad de vida porque su jefe *“estaba buscando unos trabajadores sociales que estuvieran enfocados hacia un trabajo más comunitario porque realmente ella lo que quería era ir a las sedes y hacer como unos sondeos, unos grupos focales y unas entrevistas”* (Sanabria, J, comunicación personal, 15 de octubre de 2023).

Por su parte, Mariana Hernández al respecto afirma que:

*“los colaboradores ya habían manifestado muchas veces que no sentían que las personas de talento humano estuvieran realmente cerca de ellos y realmente no sentían que los programas de bienestar se estuvieran aplicando a su realidad...y es que además de eso fuimos los primeros trabajadores sociales que llegaban como tal al área”* (Hernández, M, comunicación personal, 13 de octubre de 2023)

- **El choque**

En el caso de Compensar, inicialmente hubo bastantes preguntas y desorientación respecto a las funciones que debían desarrollar. Posterior al ingreso, tuvieron que desarrollar labores operativas y encargarse de algunos programas, *“yo estuve principalmente en el programa de bienestar emocional y salud mental, entonces yo lo que hacía era establecer un contacto directo con el colaborador con las diferentes entidades que prestaban el servicio de atención psicológica, yo me comunicaba con ellos, enviaba las solicitudes a las entidades y hacía los seguimientos periódicos para saber que estaban siendo atendidos, y de vez en cuando contenía las crisis del*

*colaborador cuando hacia la solicitud inicial o cuando se sentía frustrado porque el convenio no estaba respondiendo a sus necesidades” (Hernández, M, comunicación personal, 13 de octubre de 2023).*

Para Compensar la práctica se estaba tornando algo tediosa *“porque pues es que realmente tú llegas a un área de estás y tú te aburres, o sea tu como trabajador social te aburres, porque no te permiten ser”* (Sanabria, J, comunicación personal, 15 de octubre de 2023), esto debido a que en todo momento existen limitaciones para la ejecución de proyectos, sea por parte del jefe inmediato o de la empresa como tal.



*Figura 4. Fotografía de Johan Sanabria. (Proceso de caracterización Compensar, 2022) Registro fotográfico*

En el proceso de diagnóstico de Compensar implementaron las caracterizaciones y cartografías sociales con los colaboradores de diferentes áreas de la empresa, *“logramos hacer varios descubrimientos que en su momento conversamos con ellos, pues efectivamente había muchos programas que realmente no estaban apuntando al foco o a lo que los colaboradores querían”* (Sanabria, J, comunicación personal, 15 de octubre de 2023).

Estos hallazgos giran en torno a que no se tenía en cuenta ese factor diferencial, sino que se trataba a todos los colaboradores como uno solo y es algo que generará discordias entre los mismos, *“pues no es lo mismo el colaborador que trabaja en el sur al que trabaja en el norte, el que tiene que pasar dos horas en el transporte público, el que tiene que levantarse super temprano a dejar el almuerzo, a dejar a sus hijos listos, al que no tiene hijos, etcétera”* (Sanabria, J, comunicación personal, 15 de octubre de 2023).

Con respecto al trabajo *“el ambiente era muy tenso, había problemas de comunicación, el tema del relacionamiento no era muy bueno, entonces siempre era un poquito feo, un poquito estresante el ambiente laboral que se creó en ese momento aparte pues la relación como tal con la jefe era un poquito complicada también”* (Hernández, M, comunicación personal, 13 de octubre de 2023).

La relación con la jefe directa o interlocutora de Compensar en este caso fue generalmente disruptiva puesto que *“nunca se le noto como realmente un interés por lo que nosotros estábamos haciendo... lo que hizo fue simplemente delegar a otra persona para que fuera ella quién estuviera encargada de nosotros porque pues realmente ya no le importaba”* (Sanabria, J, comunicación personal, 15 de octubre de 2023).

En mi caso, en el Banco Agrario, la situación era muy similar puesto que, después de mi ingreso pasaron los días y aún no estaba haciendo nada relacionado a mi carrera, estaba todo el día sentada frente al computador sin saber qué hacer, por esto me correspondió apoyar en labores más operativas como el conteo, clasificación y entrega de carnés corporativos.

Mi interlocutora en ese momento se llamaba Andrea Naranjo, pero no le gustaba que la llamaran por su nombre, sino que prefería que la llamaran por “la doc”, ella

generalmente estaba ocupada y no tenía tiempo de hablar conmigo y establecer mis actividades como practicante, por lo que asignó a una psicóloga externa contratada por la ARL positiva para hacer mi seguimiento de práctica profesional. Cabe mencionar que el desarrollo de la práctica se divide en dos niveles, para el nivel uno se debía plantear un proyecto con base a las necesidades de la empresa y así ejecutarlo en el nivel dos.

Ocurrido esto, me dirigí con la persona que sería mi guía, Karina la psicóloga contratada por la ARL, ella me mencionó de una política integrada emitida por el Banco Agrario en ese mismo año que establecía que este debía contar con un programa de prevención del consumo de SPA, en mi caso específico se realizaría el proceso de diagnóstico en el segundo nivel de práctica.

Es así, como se empiezan a planificar el programa *“Prevención del consumo de sustancias psicoactivas”* como proyecto de práctica profesional, para mí fue muy difícil el proceso porque la persona asignada para realizarme el seguimiento me expresaba explícitamente que no quería realizar esa labor y que si ella quería simplemente no lo haría, yo soy una Persona Altamente Sensible (PAS) por lo que sus palabras empezaron a afectarme y sentí que no podría culminar con éxito mi práctica profesional y me empecé a sentir excluida del equipo, que nadie quería apoyarme, pero finalmente presente mi propuesta del programa y fue aprobado.

Al tener un contrato de aprendizaje tanto Compensar como Banco Agrario, debíamos asistir con normalidad al escenario de práctica, así estuviéramos en periodo de receso académico. Es decir que, al firmar un contrato de aprendizaje, que para esta ocasión sería para 2 periodos académicos se debía firmar un contrato por un año y debíamos asistir los 12 meses del año sin excepción como los demás colaboradores.

Para enero del 2023 yo recibo un correo que en su asunto decía “Bienvenida al área de Desarrollo del Talento”, me sentí anonadada pues no entendía el porqué de

ese mensaje, me daba miedo hablar directamente con mi jefe para clarificar esa situación gracias a su actitud de rechazo hacia mí, así que le conté a la persona que me hacía seguimiento y hablo con ella, le responde que ella solicitó el cambio de área y ni siquiera lo consulto conmigo, ella no se despidió ni nada y me envía a mi nueva área de trabajo.

Ese fue un momento en el que me sentí muy triste e insegura porque no sabía si realmente estaba haciendo bien mi proceso o por qué no me querían en su área, pero al mismo tiempo me sentía feliz porque en SST no tenía labores asignadas para realizar, mientras estaba en mi jornada en las instalaciones del banco, me dedicaba únicamente a la redacción de mi plan de formación y siempre debía fingir que estaba haciendo algo para que no me llamaran la atención, además del sentimiento de exclusión vi mi oportunidad para sentirme parte de un equipo.

Al cambiar de área recibe mi nueva jefe que se llamaba Andrea Bulla con una lista de tareas concretas que iba a realizar como practicante, sentí que por fin iba a tener utilidad dentro del banco. En este momento pienso que me quede sin proyecto de práctica por el cambio de área, aunque no me importaba iniciar uno nuevo porque el tema de consumo de SPA no me gusta trabajarlo, tal vez por eventos psico traumáticos que estaba viviendo en el momento, lo hable con mi nueva jefe y ella me dio la idea de continuar con el proyecto con el objetivo de prevenir el consumo de SPA pero aplicándolo a nivel nacional con los aprendices SENA y practicantes universitarios, pues se sabía que el ciclo vital en el que se encontraban eran los más propensos a consumir alguna sustancia psicoactiva, no estaba convencida al comienzo y tenía miedo de realizarlo a nivel nacional, pero acepte.

- **Afrontamiento**

Al retomar labores académicas en febrero de 2023 y dándole inicio al nivel dos de práctica en Compensar se implementaron dos proyectos, uno macro y uno micro, con base a los resultados de las caracterizaciones y las cartografías sociales, el proyecto macro consistió en *“dejar como propuesta la creación de unos espacios emocionales, en donde el colaborador pudiera ir a hacer esa catarsis emocional en los momentos de frustración, hicimos la propuesta de dos espacios específicos en dos sedes diferentes”* (Hernández, M, comunicación personal, 13 de octubre de 2023).

Mientras que para el proyecto micro *“luego de una serie de interacciones con todo el equipo y de muchos cambios que hubo dentro del mismo, se empezaron a evidenciar problemas de comunicación y de relacionamiento, entonces lo que hicimos fue empezar a implementar trabajo social de grupo con nuestro propio equipo de trabajo, por medio de diferentes técnicas e intervenciones que hacíamos de manera mensual en los grupos primarios”* (Hernández, M, comunicación personal, 13 de octubre de 2023).

Mientras tanto, en el Banco Agrario, yo puse al tanto a la docente Yeny Zabala quien era mi docente tutora y me recomendó iniciar el programa cuanto antes, como el programa debía ser a nivel nacional debía realizar sesiones virtuales, lo desarrollé por medio de un taller de iniciación acerca de las generalidades del consumo de SPA.

Antes de planificarlo decidí implementar una encuesta conformada por 42 preguntas que se dividió en cinco secciones: i) el aspecto sociodemográfico, ii) familiar, iii) psicosocial, iv) bebidas estimulantes, y v) sustancias psicoactivas. Esto a manera de diagnóstico para saber cuál era el conocimiento de la población frente a este tema y qué temáticas tenían curiosidad por abordar para construir los talleres con base a las respuestas de los participantes. La encuesta fue enviada a 181 personas de las cuales

participaron 142 personas a nivel nacional, representando el 78.4% de la población total.

Hecho esto ya tenía idea sobre qué tema abordar en el taller, ¿Qué son las sustancias psicoactivas? efectos, tipos, el uso medicinal, afectaciones personales, laborales y familiares, factores de riesgo, redes de apoyo y conclusiones, lo haría por regionales, el banco se distribuye en 8 regionales, a saber:

- Antioquia,
- Costa
- Sur
- Oriente
- Cafetera
- Santander
- Occidente
- Bogotá y Dirección General que era donde yo estaba.

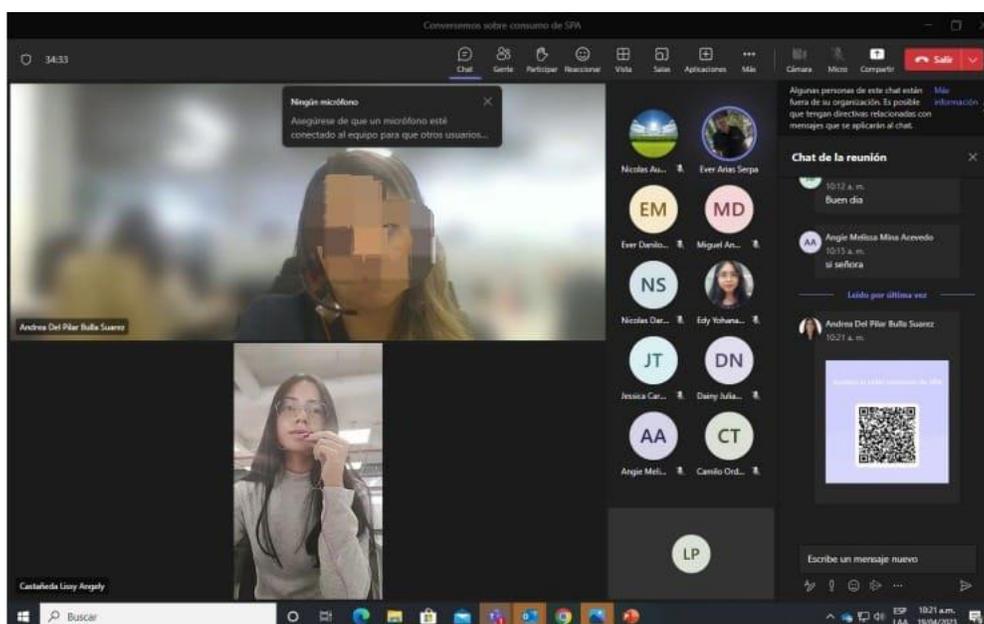


Figura 5. Fotografía de Lissy Castañeda. (Primera sesión virtual con Regional

*Antioquia Banco Agrario, 2023) Registro fotográfico*

Inicie por Antioquia, me fue muy bien en mi primera sesión puesto que la cultura de los llamados paisas es muy participativa, pero al continuar con regional Costa la participación durante la sesión no era la misma, pero continúe e intente buscar estrategias para que las personas participaran en este espacio.

Durante todo el mes de marzo de 2023 se realizaron sesiones con las regionales Antioquia, Costa, Sur, Occidente, Cafetera, Oriente y Santander. Por último, en el mes de abril de 2023 realicé las sesiones presenciales con la regional Bogotá y Dirección General, eran las sesiones que más me asustaban, por la interacción con personas de mí misma edad.



*Figura 6. Fotografía de Lissy Castañeda. (Sesión presencial Banco Agrario, 2023) Registro fotográfico*

Las sesiones fueron exitosas y empecé a desenvolverme más al interactuar con la población, pues soy una persona muy introvertida y tímida, en las sesiones siempre estaba acompañada de algún integrante del equipo que supervisaba el desarrollo y me

daban consejos, constantemente recibía comentarios positivos frente a como hablaba con elocuencia y seguridad, que a pesar de no conocer a profundidad de las sustancias no permitía que se evidenciara y que habían recibido muy buenas referencias de las personas que ya habían participado del taller.

Por lo general realizaba varias actividades durante la sesión para hacerlo más interactivo, iniciábamos con un rompehielos o actividad de inicio, juego de rol, juego de relación, dibujo de mitos del consumo de SPA, identificación de prejuicios, videos, etc.



*Figura 7. Fotografía de Lissy Castañeda. (Actividad de inicio Banco Agrario, 2023) Registro fotográfico.*

Al culminar con estas sesiones presente el informe correspondiente y comencé a hacer apoyo con la realización de presentaciones de resultados de las pruebas DISC que son un tipo de prueba psicotécnica de ingreso que realiza Banco Agrario y otras

empresas, se utiliza para conocer los comportamientos de la persona clasificándola en 4 grupos como se aborda en sus siglas, que significan:

- Determinante
- Influyente
- Sereno/a
- Concienzudo/a

Esto con el fin de fortalecer aquellas habilidades poco desarrolladas del colaborador, asignarle tareas acordes a su personalidad y entender su forma de trabajar. Posterior a esto, ya no me otorgaban más tareas y todos los días hacia lo mismo, lo que me empezó a aburrir y me sentía estancada profesionalmente, pues no estaba aprendiendo nada de mi carrera en lo que estaba haciendo.

De igual manera, cuando se terminó el semestre académico y ya no habían docentes o personal de la universidad haciendo seguimiento del proceso, nuevamente empecé a sentir que el equipo se desvinculó conmigo, me ofrecía a hacer otras tareas o expresaba mi interés en estar en espacios que serían fructíferos para mí pero no era escuchada y me seguían dando la misma tarea de las presentaciones, me sentí frustrada en el momento que un compañero me dijo “*gracias por hacer la parte más aburrida*”, esa frase sembró en mí un sentimiento indescriptible.

Desarrolle una ansiedad muy fuerte, un sentimiento lo más cercano a la depresión, crisis de estrés que terminaron en migraña y acné, esta situación de que no me sentía útil, de que no tenía un lugar, de que quería hacer muchas cosas empezó a invadirme y habían momentos en los que no podía contenerme y salían lagrimas

mientras hacia las presentaciones, me quedaban dos meses para terminar mi contrato de aprendizaje pero empecé a sentir que no lograría estar todo ese tiempo, decidí buscar ayuda psicológica en el banco, no funcionaron las palabras de la psicóloga y pase mi carta de renuncia el 30 de junio de 2023, que para entonces ya había sustentado mi proceso de práctica.

El hecho de renunciar empeoró aún más el sentimiento pues me sentía como “inútil” por no soportar hasta el final, pero el ser PAS hacia las cosas más difíciles, la psicóloga del banco me recomendó tomar terapia, pero a la fecha no ha sido posible, me encuentro en una crisis vocacional y existencial, pues no se si realmente seré trabajadora social o solo será una anécdota decir “estudie Trabajo Social”.

- **Liberación y satisfacción**

Al terminar y sustentar el proceso de práctica, dentro de las cosas que destaco de mi práctica fue que me puso a prueba para desarrollar mis habilidades comunicativas, a ser más organizada y a sacar esa personalidad extrovertida que llevo dentro de mí.

Desde la perspectiva de Mariana Hernández resalta *“un desenvolvimiento personal en cuanto al relacionamiento, cuando yo llegué a la empresa normalmente soy una persona muy introvertida, que le cuesta mucho en generar lazos, que le es muy difícil socializar y dentro del equipo pude crear lazos bastante estables, desarrollarme como compañera y como profesional, logré tener lazos de confianza con varios de mis compañeros y eso me ayudó a coger mucha más confianza, lo cual me permitió intervenir mucho más desde mi rol profesional”* (Hernández, M, comunicación personal, 13 de octubre de 2023).

Y desde la experiencia de Johan Sanabria, *“personalmente aprendí mucho de cómo funcionan las organizaciones y más una organización tan grande, también para mi vida personal y yo creo que también profesional me aportó mucho el tema de organización y de siempre como tener muy presente las cosas que uno va haciendo”*. (Sanabria, J, comunicación personal, 15 de octubre de 2023).



*Figura 8. Fotografía de Lissy Castañeda. (Día de sustentación de la práctica profesional, 2023) Registro fotográfico*

## 6. Análisis e interpretación de fondo

Categoría	Fuente	Interpretación
Identidad profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="570 285 951 1304">           • Mariana Hernandez: (Compensar): Desde la experiencia de la estudiante se puede evidenciar en un inicio inseguridad frente al rol de trabajadora social, puesto que no se consideraba profesional y limitaba sus acciones frente a sus conocimientos. La organización le permitió identificarse como profesional y desarrollar habilidades con las que no contaba o no tenía tan desarrolladas.         </li> <li data-bbox="570 1381 951 1915">           • Johan Sanabria (Compensar): El estudiante tiene claridad en cuanto a su rol como trabajador social, además de resaltar su creatividad en la adaptación de herramientas comunitarias. Con         </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1029 285 1377 1915">           • En la actualidad el Trabajo Social Organizacional en Colombia enfrenta diferentes realidades con respecto a su identidad profesional, aunque se evidencian avances significativos, también persisten desafíos u obstáculos para este. Principalmente ha ganado reconocimiento y se ha fortalecido como disciplina en este campo de acción como lo son las organizaciones, que ha permitido a los profesionales desempeñarse como una pieza clave para la gestión y desarrollo de proyectos.         </li> </ul>

	<p>base a esta experiencia, se aborda principalmente el desconocimiento por parte de la empresa con respecto a la identidad del Trabajo Social, generando confusiones y asemejándolo netamente a la psicología o en su defecto a la sociología.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lissy Castañeda (Banco Agrario): Desde esta perspectiva el desconocimiento del rol en esta rama va por parte de la estudiante, debido a que se evidencia el sentimiento de incertidumbre frente a la identidad profesional en la organización, ocasionando que esta al igual que la estudiante no tenga claras sus tareas o tenga espacios definidos para ubicarla.</li> </ul>	<p>Sin embargo, aún existen desafíos relacionados con la identidad del Trabajo Social dentro de una organización, como por ejemplo la falta de claridad frente a las funciones del profesional, esto puede desencadenar en la asignación de tareas que no corresponden a su perfil, formación y experiencia, lo que afecta la calidad de su trabajo.</p>
--	---	--

<p>Trabajo Social Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mariana Hernández (Compensar): Siendo la primera trabajadora social en conjunto con su compañero en la empresa, identifica los vacíos de esta rama de la disciplina, puesto que en la empresa se tiene un concepto de bienestar laboral inclinado hacia un tema de marketing y obligación, en lugar de ser ese buen funcionamiento físico, mental y emocional para crear ese vínculo y esa fidelización por parte de los colaboradores con su empresa.</li> <li>• Johan Sanabria (Compensar): Analiza de forma más detallada todo el concepto alrededor del Trabajo Social Organizacional, especificando que se tiene información en cuanto a las características,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esta rama de la disciplina presenta poca visibilidad para las empresas y profesionales, ocasionando que esta no tenga una evolución significativa como campo de acción. Esto podría asociarse a factores como la falta de implementación de políticas públicas sólidas que respalden y promuevan la disciplina, la escasez de recursos tanto económicos como humanos para la realización de proyectos y programas, así como la falta de reconocimiento frente a la identidad del Trabajo Social en el sector organizacional.</li> </ul>
--------------------------------------	--	--

	<p>funciones y el deber ser del profesional, pero que a su vez suena muy utópico, puesto que realmente no se ha implementado la teoría de los libros en las empresas actuales, es decir, la praxis, generando muchas preguntas hacia la profesión desempeñada en este campo poco usual.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lissy Castañeda (Banco Agrario): Se evidencia que las empresas al tener que cumplir con el artículo 4 de la ley 53 de 1977 de la Constitución Política de Colombia, donde especifica que una empresa con un número mayor a 500 colaboradores debe contratar al menos 1 trabajador social, pero realmente las empresas no adquieren el compromiso de indagar</li> </ul>	<p>Además de eso se puede evidenciar que se está tergiversando el concepto de bienestar laboral, precisamente por la ausencia de un profesional en esa área, que se enfoque en la interacción y las necesidades de los colaboradores, y así como pasa con el bienestar laboral pasa en otras áreas como en la RSE, salud ocupacional y la desvinculación asistida.</p>
--	---	--

	<p>los aportes de la disciplina a su empresa. Por ejemplo, el ejercicio de la disciplina en esta experiencia se dificulta al atender colaboradores a nivel nacional sin apoyo de un equipo psicosocial.</p>	
<p>Gerencia social de proyectos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mariana Hernández y Johan Sanabria (Compensar): Se logra identificar que las empresas le dan más valor a los proyectos y programas ya existentes, desperdiciando oportunidades de mejora con nuevos proyectos, contemporáneos a la época y con nuevas estrategias que pueden impactar en gran medida a los colaboradores.</li> <li>• Lissy Castañeda (Banco Agrario): Este apartado se complementa con el</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El rol del trabajador social se ve limitado a la hora de desempeñar un papel gerencial, encerrando sus funciones a un papel de auxiliar de recursos humanos, debido a la falta de recursos y apoyo institucional. Además de eso presenta desafíos en la coordinación y colaboración de actores y actoras involucrados en la gerencia, dificultando la exitosa implementación de</li> </ul>

	punto anterior frente al Trabajo Social Organizacional, puesto que una gerencia social aplicada a un programa ejecutado a nivel nacional con una duración de 4 meses no tiene muchas posibilidades de un impacto social significativo dirigido por una sola persona.	proyectos sociales dentro de las organizaciones. En suma y ya mencionado anteriormente la falta de reconocimiento y valoración del trabajo del profesional en Trabajo Social, puesto que puede ser subestimado para el cargo a comparación de otras disciplinas.
--	--	--

*Tabla 2. Elaboración propia.*

## **7. Puntos de llegada**

El propósito de los puntos de llegada además de generar una conclusión del proceso, permiten dar lugar a nuevas investigaciones o sistematizaciones entorno a la temática tratada, es por esto que en el siguiente apartado se presentarán los puntos de llegada teniendo en cuenta los logros del proceso en la práctica profesional de Trabajo Social en el sector organizacional respecto a las experiencias de tres estudiantes en formación. Así mismo, se presentarán los logros, desafíos, aprendizajes y las recomendaciones, estas últimas organizadas al escenario de práctica, al programa académico y a los y las estudiantes.

- **Logros:**

Principalmente se adquirió mayor conocimiento frente al funcionamiento interno de una organización y cómo se desarrolla el rol del trabajador social en un ámbito diferente, puesto que durante la formación académica en UNIMINUTO tienen más fuerza los entornos comunitarios a la hora de realizar proyectos o voluntariados, no es muy común desarrollarlos en ámbitos organizacionales, es por esto que estas experiencias de práctica profesional alimentan la rama del Trabajo Social en el sector privado. En el rastreo de los escenarios donde se desarrollan las prácticas profesionales da cuenta de diversos espacios, como lo son aludiendo a Adela Cortina: sectores públicos, sectores privados, organizaciones, fundaciones y ONG's. Lo cual nos permite vislumbrar la búsqueda por ampliar los lugares donde desarrollar la práctica profesional en el Centro Universitario Soacha.

Uno de los logros más significativos para los y las estudiantes, el programa y para el escenario fue el de ser los primeros trabajadores sociales de la empresa-Compensar, abriendo paso primeramente en la organización para demostrar los aportes de la disciplina generando un nuevo convenio como escenario de prácticas, y segundo para que futuros estudiantes en formación tengan la posibilidad de realizar sus procesos en esta organización, ampliando el conocimiento en el sector del Trabajo Social Organizacional.

Además de eso, este logro permitió que la organización identificara la necesidad de implementar profesionales en Trabajo Social que apliquen un enfoque de intervención diferencial y establezcan un vínculo directo con los colaboradores devolviéndole la esencia a la identidad profesional de la disciplina.

De igual manera la presencia de esta disciplina en este sector ha logrado dejar huella en los escenarios, fortaleciendo la participación de los colaboradores en las

decisiones y procesos que los afectan directamente, motivándolos a seguir siendo garantes de los programas y proyectos que se implementan dentro de la organización a la que pertenecen, cumpliendo así uno de los principales objetivos del Trabajo Social.

Al mismo tiempo, los equipos de trabajo de los y las estudiantes se vieron beneficiados por su presencia, gracias a que en un inicio el ambiente laboral, la convivencia y el relacionamiento no era el mejor, sin embargo, después de un acompañamiento dirigido desde la disciplina se pudo fomentar la comunicación asertiva, habilidad indispensable para lograr un mejor clima laboral.

Además de los logros para la disciplina se destacan los que son a nivel personal como el desarrollo de capacidades y habilidades, se evidenció mayor capacidad de organización y planificación por la exigencia de las organizaciones, esto acompañado de la apropiación de la disciplina, puesto que generalmente el estudiante no se percibe así mismo como profesional, limitando sus conocimientos y acciones dentro del campo.

Por último, el proceso de práctica es único para cada estudiante y los conocimientos que adquiera puede variar entre un escenario y otro, por lo que este escenario del sector organizacional logro aportar conocimientos que frecuentemente no se imparten desde la academia, conocimientos potenciales para compartirlos y seguir explorando en el campo.

- **Dificultades y/o amenazas:**

Inicialmente la primera dificultad durante el proceso de práctica fue la de encontrar un escenario organizacional, era un espacio al que muchos estudiantes deseaban pertenecer principalmente por el ingreso económico, la universidad no ofrecía la facilidad de vincularse a estos escenarios por lo que debía ser el estudiante quien establecería el convenio con alguna empresa.

Posterior a esto, otro desafío era conseguir un contrato de aprendizaje, puesto que los y las estudiantes aún tenían que ver cierta carga académica de forma presencial, esto fue un impedimento porque las empresas requieren estudiantes para laborar tiempo completo y estas clases no lo permitían, el reto no era encontrar una empresa, el reto era encontrar una empresa que te ofreciera una flexibilidad de tiempo frente a los horarios académicos.

En cuanto a la experiencia en concreto, se destaca el desconocimiento frente a la identidad profesional del trabajador social en las organizaciones, haciendo que el proceso no fuera tan ameno y generando obstáculos a la hora de realizar la labor. Al no tener claro esto, las actividades asignadas comúnmente no se relacionaban con el que hacer profesional, ocasionando que la práctica profesional no fuera fructífera o no tuviera el impacto esperado para los y las estudiantes.

Continuando con lo anterior, el acompañamiento por parte de la universidad se vio limitado para estos escenarios, puesto que no se le llamo la atención a la organización para llegar a un acuerdo frente a las labores del practicante y realmente fuera un proceso apoyara la construcción profesional de los y las estudiantes de principio a fin.

Por otro lado, se encuentran los líderes de área de las organizaciones asignados como interlocutores en el proceso de práctica profesional para los y las estudiantes de UNIMINUTO, estas personas debían encargarse de realizar el seguimiento del proceso, desafortunadamente, en los tres casos se mostraron distantes y poco comprometidos, haciéndolo más complicado respecto al acompañamiento y orientaciones durante la práctica.

A su vez, el desconocimiento sobre herramientas de intervención para el ámbito organizacional generó una limitación en las capacidades de la disciplina puesto que, a ser un escenario diferente, la forma de intervención también debe serlo, esto desencadenó en dificultades en la gestión del cambio de las problemáticas identificadas.

Por otra parte, se puede evidenciar que en ninguna de las experiencias se menciona un equipo de trabajo especializado en la atención de los colaboradores y los procesos de bienestar de la organización, no había presencia de un equipo psicosocial. El mayor obstáculo que genera esto es que los y las estudiantes debían realizar el proceso de acompañamiento a toda una organización sin apoyo de otros profesionales, procesos que se realizaron desde Bogotá para todo el país.

Asociado a esto, el ambiente laboral en los equipos de trabajo se transformaba en un impedimento para la realización de las tareas, puesto que la comunicación era disruptiva ocasionando la poca empatía frente al proceso del practicante y pocas redes de apoyo al mismo.

Por último, cabe la posibilidad de afirmar que el Trabajo Social Organizacional puede llegar a ser *“muy utópico y realmente la vida real, las organizaciones reales, no funcionan de esa manera, si hay muchos eufemismos de que el colaborador es lo más importante... no tendría una respuesta como qué tan importante o qué importancia tiene el trabajo social en este sector porque pues la verdad la experiencia de nosotros fue muy mínima, o sea realmente lo que nosotros pudimos aportar y utilizar de trabajo social fue muy poco”* (Sanabria, J, comunicación personal, 15 de octubre de 2023).

- **Aprendizajes**

Dentro de las lecciones aprendidas, los estudiantes empiezan a tener una opinión propia del Trabajo Social Organizacional, afirmando que necesita más visibilidad, puesto que puede llegar a ser asombroso que en pleno 2023 las empresas no tengan el conocimiento de para qué sirve un trabajador social, cuál es su enfoque, sus labores o sus aportes.

Ahora bien, es necesario *“empezar a implementar precisamente esa visión más del bienestar del colaborador, puede que muchas veces ese bienestar no saque del todo el beneficio para la empresa, pero pues considero que si tú tienes trabajadores que se están sintiendo realmente bien dentro de su organización pues así mismo ellos van a responder, van a producir para generar una fidelización hacia la empresa y eso es súper importante sin necesidad de estarlos como obligando o teniéndoles quedar muchísimos beneficios”* (Hernández, M, comunicación personal, 13 de octubre de 2023).

Por otro lado, se adquirieron herramientas, actitudes y aptitudes para integrar a todos los colaboradores independientemente de su ubicación geográfica, ofreciendo acompañamiento a distancia de manera virtual y directa con sesiones presenciales, a pesar de estar en espacios diferentes se logró generar un impacto positivo en las poblaciones.

Finalmente, sobresale la creatividad de los y las estudiantes al afrontar el desconocimiento de herramientas organizacionales, adaptando las herramientas comunitarias impartidas por la academia para lograr un acompañamiento óptimo, al mismo tiempo generando una motivación para investigar sobre metodologías de intervención especializadas para este sector.

- **Recomendaciones**

## **Al escenario de práctica profesional**

Dentro de las recomendaciones hacia el escenario de práctica se recomienda mayor compromiso al recibir un estudiante que realizará sus pasantías en la empresa. Esto con la contextualización del funcionamiento de la empresa, establecer sus labores con anticipación y hacer el debido acompañamiento frente a la orientación de procesos y posibles acciones para que sean casos exitosos de práctica profesional.

Establecer objetivos claros, es importante asegurarse de tener objetivos claros y realistas que estén alineados a las necesidades y metas de la organización para así brindar una dirección eficiente del trabajo y las tareas a realizar por el practicante.

Crear convenios con universidades permitiendo la fácil vinculación de los estudiantes a estos espacios, esto para que la labor de la disciplina de Trabajo Social se desarrolle de manera más eficiente y gane mayor visibilidad en el sector privado. Esto, porque en el caso de los contratos de aprendizaje son los y las estudiantes quienes deben buscar los escenarios.

## **Al programa de Trabajo Social de UNIMINUTO**

Con base a las respuestas obtenidas en la entrevista realizada a los participantes es posible afirmar la necesidad de que las entidades educativas encargadas de formar trabajadores sociales establezcan convenios con empresas en las que se pueda aplicar el Trabajo Social Organizacional, esto para empezar a darle visibilidad a esta rama de la disciplina y de esta manera se logre recopilar más información, formular nuevas metodologías o estrategias y dar un contexto más realista de la misma.

A la hora de responder las preguntas de sistematización, la importancia de este informe para el programa se fundamenta en el punto anterior, generando conocimiento

teórico - práctico para la disciplina, de lo cual se considera importante continuar con estos campos organizacionales y el fomento hacia la pasión por la investigación para que más estudiantes aporten saberes que logren trascender el concepto de Trabajo Social Organizacional puesto que las entrevistas evidenciaron los diferentes retos por los que está atravesando el Trabajo Social Organizacional en la época actual.

De igual manera, se le recomienda al programa la contratación de personal para los periodos de receso académico que se encarguen de seguir realizando el seguimiento a los estudiantes de escenarios organizacionales, puesto que como se mencionaba en la narrativa, los y las estudiantes al firmar un contrato de aprendizaje deben asistir los 12 meses del año sin excepción al igual que los otros colaboradores.

Esto a causa de que las organizaciones se desvinculan con el estudiante, otorgándole nuevamente labores operativas que no alimentan su profesión y generando un sin sabor en la experiencia de los y las estudiantes.

Por último, se hace un llamado de atención a los mecanismos, protocolos y personal encargado de la práctica profesional puesto que *“yo no tuve ayuda de Centro Progresá ni de los profesores, yo realicé mis prácticas, la búsqueda de mis prácticas como si estuviera buscando un trabajo más... nuestra tutora fue un poquito desprendida con nosotros y su excusa era que nosotros éramos muy buenos en nuestro trabajo entonces que por eso ella no se preocupaba por nosotros”* (Hernández, M, comunicación personal, 13 de octubre de 2023).

Frente a como se manejan las prácticas por parte de la universidad, se puede inferir que están mal organizadas, puesto que el ver otras clases adicionales genera una carga académica que puede generar problemas de salud, mentales y emocionales en los y las estudiantes, además de eso, el tener clase presencial es un factor que imposibilita a los mismos conseguir un contrato de aprendizaje, truncando el desarrollo

del Trabajo Social Organizacional debido a que las empresas requieren los servicios tiempo completo.

Finalmente, se propone hacer una revisión de la estructura de práctica, sugiriendo un proceso un poco más personalizado con base a los escenarios de práctica, esto para que el acompañamiento sea óptimo para todos los y las estudiantes sin excepción.

### **Al profesional en Trabajo Social**

En primer lugar, se les recomienda a los estudiantes estar en un constante ejercicio de diálogo en cuanto a estas experiencias enriquecedoras para la disciplina, que alimenten esta rama del Trabajo Social, la cual cuenta con poca información, posibilitando trascenderla a un campo de acción más para el desarrollo profesional.

A manera de ejemplo de estos espacios de dialogo sobre estas experiencias para la comunidad académica como para otros estudiantes en la misma posición que tal vez no tienen conocimiento para afrontar ciertas situaciones, se puede realizar por medio de grupos focales, círculos de dialogo, espacios en la emisora académica o ferias de proyectos.

A los profesionales en formación y a los que ya culminaron su proceso académico se les recomienda el desarrollo en habilidades de liderazgo, puesto que dentro de la disciplina es muy importante la capacidad de liderar equipos y proyectos mediante una comunicación efectiva, la creatividad para la resolución de conflictos y la toma de decisiones.

El mantenerse actualizado frente a los cambios en este campo de acción que está en constante evolución, dando aportes significativos a la investigación del Trabajo Social Organizacional y el constante aprendizaje por medio de talleres y seminarios.

Además, se le sugiere a los y las estudiantes que actualmente se encuentren desarrollando sus prácticas profesionales o profesionales que se estén desempeñando en el campo organizacional trabajar y fortalecer temáticas como la RSE, la comunicación asertiva corporativa, la importancia del trabajo en equipo desde el enfoque sistémico y resignificación del bienestar laboral.

## 8. Referencias

Contreras, O., y Garibay, N. (2020). Comunicación organizacional. Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *InMediaciones de la Comunicación*, 15(2), 43-70. DOI: <http://doi.org.10.18861/ic.2020.15.2.3018>

Compensar. (S.f). *Nuestra organización*. Recuperado el 12 de septiembre de 2023 de <https://corporativo.compensar.com/nuestra-organizacion>

Corporación Universitaria Minuto de Dios. (2022). 202260 Práctica profesional asignación a escenarios (documento inédito). UNIMINUTO CUS. Soacha

Corporación Universitaria Minuto de Dios. (2023). 202310 Práctica profesional asignación a escenarios (documento inédito). UNIMINUTO CUS. Soacha

Cruz, D., y Lopez, A. (2021). *Descubriendo la realidad social: un camino para el diseño de un proyecto de investigación social*. 1ra edición. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

DANE. (2013). Empleo. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Colombia. [https://www.dane.gov.co/files/faqs/faq\\_ech.pdf](https://www.dane.gov.co/files/faqs/faq_ech.pdf)

DANE (2019). Censo Nacional de Población y Vivienda - CNPV 2018, proyección a 2022. Consultado el 8 de octubre de 2020.

Fundación Educación para el Desarrollo. (2009). *Guía para la Sistematización de Experiencias Innovadoras*. Recuperado el 18 de septiembre de 2023 de [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/genero/siste\\_expinn\\_faut\\_apo.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/genero/siste_expinn_faut_apo.pdf)

García, J. 2005. *La Economía Social en España*. Vol 3. Fundación ONCE para la cooperación y la integración social de personas con discapacidad.

Hirsch, A. (2013). Elementos teóricos y empíricos acerca de la identidad profesional en el ámbito universitario. *Perfiles educativos*, 35(140), 63-81. Recuperado en 03 de octubre de 2023, de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982013000200005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982013000200005&lng=es&tlng=es).

Informe de responsabilidad social. (2009). Banco Agrario de Colombia. Recuperado el 03 de octubre de [https://bancoagrario.gov.co/system/files/2022-04/irs\\_2009\\_0.pdf](https://bancoagrario.gov.co/system/files/2022-04/irs_2009_0.pdf)

Isaia, M. 2015. *Sector Privado y Trabajo Social, Nuevos campos de intervención, desafíos para el Trabajo Social actual*. Curso libre

Jara, O. (2021). *Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias*. Alforja

Medina, A. (2018). Trabajo Social Organizacional Trabajo social, vol. 20, núm. 2, Julio-diciembre, pp. 197-201 Universidad Nacional de Colombia.

Mesa, F. (2015). *El trabajo social de empresa: Otro ámbito de trabajo*. Corporación Universitaria del Caribe. CECAR

Miles, R. (1965). ¿Relaciones humanas o recursos humanos?. *Harvard Business Review*, 43 (4), 148—157

Mokate, K., y Saavedra, J. (2006). Gerencia social: Un Enfoque Integral para la Gestión de Políticas y Programas. INDES. Recuperado el 03 de octubre de

file:///C:/Users/lissy/Downloads/Gerencia-Social-Un-Enfoque-Integral-para-la-Gesti%C3%B3n-de-Pol%C3%ADticas-y-Programas%20(1).pdf

Moreno, J., y Domínguez, M. (2000). *Teoría de sistemas, trabajo social y bienestar*. Nómadas, núm. 1, Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España.

Perez, L & Diaz, Y. (2014). *Trabajo social organizacional y en salud ocupacional en Colombia. Inicios, desarrollos y desafíos*. Revista Eleuthera 10, 121-145.

Santos, Z. 2016. *Trabajo Social Organizacional*. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.

Szlechter, D. (2020). *Teoría de las organizaciones. Un enfoque crítico, histórico y situado*. Ediciones UNGS Universidad Nacional de General Sarmiento.

Recuperado el 03 de octubre de <https://ediciones.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2020/08/9789876304931-completo.pdf>

UNIMINUTO. (2021). Proyecto Educativo Institucional UNIMINUTO [PEI, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio institucional UNIMINUTO. [https://portalwebuniminuto.s3.us-east1.amazonaws.com/activos\\_digitales/DocInstitucionales/Uniminuto/PEI\\_2021.pdf](https://portalwebuniminuto.s3.us-east1.amazonaws.com/activos_digitales/DocInstitucionales/Uniminuto/PEI_2021.pdf)