

**LA SALUD OCUPACIONAL COMO UN MEDIO PARA EL  
MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS Y LOS  
TRABAJADORES DE CORPOICA**

**LUISA FERNANDA RAMÍREZ GAMBOA**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
BUCARAMANGA  
2010**

**LA SALUD OCUPACIONAL COMO UN MEDIO PARA EL  
MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS Y LOS  
TRABAJADORES DE CORPOICA**

**LUISA FERNANDA RAMÍREZ GAMBOA**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de  
Trabajadora Social**

**Directora:**

**AURA GLADYS PINTO PINTO**

**Trabajadora Social**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
BUCARAMANGA**

**2010**

## DEDICATORIA

*A Dios que siempre me ha dado su amor incondicional.  
Y a mis padres que siempre han estado junto a mí,  
brindándome su apoyo, amor y disciplina  
para alcanzar mis metas.*

**Luisa Fernanda**

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero agradecer en primer lugar a Dios que me lo ha dado todo y por el cual mi vida es completa. Gracias Señor por ir siempre delante de mí con tu bendición y por exigirme lo suficiente para enseñarme a ser excelente en todo lo hago.

También agradezco a mis padres que han luchado junto a mí, para ser mejores cada día, por su amor y cada una de sus enseñanzas. He aprendido que la carrera de la vida no es fácil, pero solo los valientes y esforzados podremos alcanzar el premio.

A mi hermano Juan Antonio que sencillamente ha cumplido con su tarea estando ahí y al cual amo entrañablemente.

A mis compañeras de universidad que con sus conocimientos, maneras de ser y en especial con su paciencia, me hicieron aportes sustanciales para crecer como profesional y como persona.

Y finalmente, a mis profesores que con sus contribuciones académicas me ayudaron a llegar hasta aquí. En especial a Aura Gladys quien siempre me animó a seguir adelante y a dar lo mejor de mí a pesar de las dificultades.

¡Mil gracias a todas y todos!

**Luisa Fernanda**

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
INTRODUCCIÓN	1
<b>1. MARCO REFERENCIAL</b>	<b>4</b>
1.1. LAS ORGANIZACIONES COMO SISTEMAS DENTRO DEL MACRO SISTEMA DE LA SOCIEDAD	4
1.1.1. Las organizaciones en la sociedad	5
1.1.2. Las organizaciones como sistemas	7
1.1.3. El recurso humano en las empresas	10
1.2. EL TRABAJO Y SUS IMPLICACIONES LEGALES EN LAS ORGANIZACIONES	23
1.3. LA SALUD OCUPACIONAL COMO POLÍTICA PÚBLICA PARA LA PRODUCTIVIDAD	27
<b>2. CONTEXTUALIZACIÓN</b>	<b>29</b>
2.1. CONTEXTO GEOGRÁFICO	29
2.1.1. Bucaramanga	29
2.1.2. Rionegro	31
2.2. CORPOICA	31
2.2.1. Su historia	32
2.3. EL TALENTO HUMANO EN CORPOICA	40
<b>3. LA EXPERIENCIA EN CORPOICA</b>	<b>48</b>
3.1. EL PROCESO DESARROLLADO	48
3.1.1. Estrategia 1: Promoción de los programas de conservación del personal en CORPOICA.	57
3.1.2. Estrategia 2: Desarrollo y fortalecimiento de las actividades de capacitación en salud ocupacional, residuos sólidos y calidad de vida.	60

3.1.3.	Estrategia 3: Creación de espacios para la comunicación de la plataforma estratégica institucional.	63
3.2.	<b>EJECUCIÓN</b>	65
3.2.1.	Estrategia 1: Promoción de los programas de conservación del personal en CORPOICA.	66
3.2.2.	Estrategia 2: Desarrollo y fortalecimiento de las actividades de capacitación en salud ocupacional, residuos sólidos y calidad de vida.	69
3.2.3.	Estrategia 3: Creación de espacios para la comunicación de la plataforma estratégica institucional.	72
4.	<b>EVALUACIÓN</b>	75
5.	<b>GESTIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL PARA CORPOICA</b>	80
5.1.	JUSTIFICACIÓN	80
5.2.	OBJETIVOS	82
5.3.	PROCESO METODOLÓGICO	83
5.3.1.	Primera etapa: Activación y verificación del COPASO.	84
5.3.2.	Segunda etapa: Identificación de los factores de riesgos físicos, sociales y emocionales.	85
5.3.3.	Tercera etapa: Acciones para los aspectos físicos, sociales, emocionales y ambientales.	87
5.3.4.	Cuarta etapa: Evaluación de los procesos realizados.	91
	CONCLUSIONES	93
	RECOMENDACIONES	95
	BIBLIOGRAFÍA	97
	ANEXOS	103

## LISTA DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
Cuadro 1. Matriz DOFA CORPOICA	51
Cuadro 2. Cruce de variables CORPOICA	56
Cuadro 3. Estrategia conservación del personal	58
Cuadro 4. Estrategia capacitaciones	61
Cuadro 5. Estrategia institucionalidad	64
Cuadro 6. Propuesta primera etapa	84
Cuadro 7. Propuesta segunda etapa	86
Cuadro 8. Propuesta tercera etapa	89
Cuadro 9. Propuesta cuarta etapa	92

## LISTA DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Estructura organizacional de CORPOICA	34
Figura 2. Etapas gestión de salud ocupacional en CORPOICA	83

## LISTA DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
Gráfico 1. Vinculación laboral del personal a CORPOICA 2009	40
Gráfico 2. Personal de CORPOICA por cargos a 2009	41
Gráfico 3. Personal de CORPOICA por sexo a 2009	42
Gráfico 4. Personal de CORPOICA por edades a 2009	43
Gráfico 5. Personal de CORPOICA por niveles de escolaridad a 2009	44
Gráfico 6. Salarios devengados en CORPOICA a 2009	44

## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
Anexo A. Cronograma conservación del personal CORPOICA	103
Anexo B. Plan metodológico para las jornadas de integración	104
Anexo C. Formato de evaluación para las jornadas de integración	108
Anexo D. Formato de evaluación para las celebraciones de cumpleaños	109
Anexo E. Cronograma actividades de capacitación CORPOICA	111
Anexo F. Plan metodológico para las actividades de capacitación de manejo adecuado de los residuos sólidos	112
Anexo G. Formato de evaluación para las actividades de capacitación de salud ocupacional	117
Anexo H. Formato de evaluación para las actividades de capacitación en residuos sólidos	118
Anexo I. Formato de evaluación para las actividades de capacitación de calidad de vida	120
Anexo J. Cronograma actividades de institucionalidad CORPOICA	121
Anexo K. Plan metodológico para los talleres de apropiación de principios corporativos	122
Anexo L. Formato de evaluación para los talleres de apropiación de principios corporativos	127

## RESUMEN

**TÍTULO:** LA SALUD OCUPACIONAL COMO UN MEDIO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE CORPOICA\*.

**AUTORA:** Luisa Fernanda Ramírez Gamboa\*\*.

**PALABRAS CLAVES:** Sistemas, organización, gestión humana, salud ocupacional, calidad de vida.

El presente trabajo de grado referencia la experiencia de práctica profesional realizada en la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria CORPOICA, Estación Experimental La Suiza, durante el primer semestre académico de 2009.

A través del mismo es posible observar todo un proceso profesional de Trabajo Social, realizado dentro del área organizacional, para el mejoramiento del Departamento de Gestión Humana y la calidad de vida de su personal. Se siguieron las etapas necesarias para su desarrollo, como ubicación institucional, diagnóstico y planeación estratégica, ejecución y evaluación; todos acompañados por la participación de la población sujeto de intervención.

Durante el documento se presentan las organizaciones dentro de la sociedad a la luz de la Teoría de Sistemas, presentando importantes factores que inciden en el interior de la empresa y teniendo como base que las personas son su parte vital. A partir de ello, se genera una propuesta de intervención para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de CORPOICA, por medio de un programa completo de salud ocupacional, donde se tiene en cuenta la salud física, emocional y en relación con el entorno; la cual, le brinda a cada empleada o empleado las condiciones suficientes en su trabajo para que su calidad de vida sea lograda en ese lugar, lo que se convierte en un gran reto y responsabilidad para la empresa y la profesión.

---

\* Trabajo de grado.

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora: Aura Gladys Pinto Pinto.

## SUMMARY

**TITLE:** OCCUPATIONAL HEALTH AS A MEANS FOR IMPROVING THE LIFE QUALITY OF CORPOICA WORKERS\*.

**AUTHOR:** Luisa Fernanda Ramírez Gamboa\*\*.

**KEY WORDS:** Systems, organization, human management, occupational health, life quality.

This pre – grade work refers to the professional practical experience that was done in the Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria CORPOICA, Estación Experimental La Suiza, during the first academical semestre in 2009.

Through it is possible to observe a whole professional process in the Social Work carried out within the organizational area, to improve the Human Management and the life quality of its people. All the steps necessary for its development was followed, like institutional of ubicacion, diagnosis and strategical planeation, implementation and evaluation; all of them accompanied by the participation of the population subject to intervention.

During the document its presented the organizations in a society see by the Systems Theory, also presents important factors that affects the company internally and its based on people as vital factors. Taking into account all this, an interventional proposal is created to improve the life quality of CORPOICA workers CORPOICA, by a complete occupational health program, where all physical health, emotional and relation with the environment are taking into account; all this factors give the each employees enough conditions in their work to get the life quality in this place, that is a big challenge and responsibility for the company and profession.

---

\* Pre – grade work.

\*\* Science Human Faculty. Social Work School. Director: Aura Gladys Pinto Pinto.

## INTRODUCCIÓN

Todo ser humano interactúa en un entorno y en esta ocasión será analizado dentro de las organizaciones, también conocidas como empresas; a su vez, las organizaciones serán vistas como sistemas, que poseen una complejidad interna para su funcionamiento y que interactúan al igual que las personas, dinámica y permanentemente con el entorno.

Por lo anterior, las instituciones merecen ser estudiadas socialmente, junto a los seres humanos que las conforman, ya que es precisamente por ellos que existen; es decir, las personas son las que mueven una empresa para su productividad y es para las personas que se produce, para beneficiar su calidad de vida.

Con base en lo mencionado, Trabajo Social en la organización se torna fundamental para el desarrollo de diversos procesos que deben realizarse y en los que se encuentran directamente involucradas las personas, tales como la responsabilidad social, la provisión del talento humano, la conservación y la evaluación del mismo, aportando así a la promoción de la calidad de vida; pues la profesión con la formación humanista, científica y amplia comprensión histórica que tiene, puede desarrollar una responsabilidad y sensibilidad social para dar respuestas efectivas, oportunas y convenientes a las necesidades sociales que el medio le demanda, diseñando políticas y programas que abran paso a la creatividad y a la crítica constructiva<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> PARDO MARTÍNEZ, Luz Patricia y ARTEAGA URQUIJO, Patricia. Gestión social del talento humano. Buenos Aires: Lumen, 2001. p. 18 – 19.

Teniendo en cuenta que,

La organización nunca se constituye una unidad lista y acabada, sino un organismo social vivo y cambiante que precisamente se dinamiza y proyecta económica y socialmente por su fundamental contenido, el hombre. No puede entenderse como acabada o totalmente perfecta, porque su funcionamiento depende de la gente, de personas que con voluntad entregan su capacidad para lograr los propósitos que la organización comparte con ellos<sup>2</sup>.

Se puede decir que la intervención de Trabajo Social en la misma es fundamental para adelantar procesos que se conviertan en significativos en la entidad y que cumplan con la satisfacción de las necesidades de las y los empleados en la Corporación para el presente caso.

En este documento, será plasmado inicialmente un referente teórico que enmarque el proceso profesional llevado a cabo y la propuesta planteada para CORPOICA, tomando como base la teoría de sistemas que plante que

Existe una interrelación entre todos los elementos y constituyentes de la sociedad. Los factores esenciales en los problemas, puntos, políticas y programas públicos deben ser siempre considerados y evaluados como componentes interdependientes de un sistema total<sup>3</sup>.

Posteriormente, se presenta la contextualización geográfica e institucional de la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria, para ubicar adecuadamente al lector en la empresa donde se llevó a cabo el proceso de práctica profesional de Trabajo Social, realizado desde Abril a Julio de 2009.

---

<sup>2</sup> TORRES S., Carlos Eduardo. Visión sistémica del hombre en la organización. Bucaramanga: Revista UIS – Humanidades Vol.27, No. 2, 1998. p. 87.

<sup>3</sup> MANNING, 1967. Citado en BERTALANFFY, Ludwing Von. Teoría general de los sistemas. México: Fondo de cultura económica, 1976. p. 2.

Después de ello, se enuncia el diagnóstico y la planeación que se realizó en la Corporación para el departamento de Gestión Humana, la ejecución de lo planteado y la evaluación del proceso, por medio del modelo estratégico, como parte clave de la intervención profesional dentro del área organizacional.

Finalmente, se expone la propuesta de intervención desde la profesión según la necesidad de la empresa, dando conclusiones y recomendaciones para futuras intervenciones.

# **1. MARCO REFERENCIAL**

## **1.1. LAS ORGANIZACIONES COMO SISTEMAS DENTRO DEL MACRO SISTEMA DE LA SOCIEDAD**

Para el análisis del proceso de práctica realizado, se requiere de un fundamento teórico que aporte académicamente al ejercicio llevado a cabo y que apoye sus acciones desde el conocimiento científico; es decir, profesionalmente hablando. Por esta razón, a continuación se señalan algunos aspectos teóricos basados fundamentalmente en la reconocida “teoría general de los sistemas”, que explica todos los procesos que se dan dentro de una empresa.

Partiendo de la teoría de sistemas expuesta por Ludwing Von Bertalanffy<sup>4</sup>, se presentan las organizaciones dentro de la sociedad y los elementos que las conforman, para establecer cómo surge la relación laboral. Posteriormente, se presentan los sistemas, sus elementos y algunas de sus características. Luego, se hace referencia al talento humano dentro de la empresa, su importancia, el liderazgo y la función que cumple dentro de la misma, para finalizar exponiendo la cultura organizacional, sus niveles y su incidencia en las instituciones.

---

<sup>4</sup> BERTALANFFY, Ludwing Von, Et. al. Tendencias en la teoría general de sistemas. Segunda edición. Madrid: Alianza universidad, 1981. p. 34 – 35.

### **1.1.1. Las organizaciones en la sociedad**

Las instituciones desde mucho tiempo atrás aparecieron en las sociedades como respuesta a las necesidades básicas de las personas y como forma de organizarse; un ejemplo de ello es su aparición en la antigua Grecia y posteriormente en Roma. Las personas se organizaron y constituyeron empresas para darle solución a sus requerimientos; es decir, para poder administrar los recursos y así, generar respuestas a sus faltantes, convirtiéndose – las instituciones – a lo largo de la historia y por su evolución, en parte importante del desarrollo económico y social de los pueblos.

Para el presente documento, las instituciones serán entendidas como organizaciones que tienen por objetivo suministrar productos y servicios de alta calidad, para satisfacer las necesidades de las sociedades a las que pertenecen y de los ciudadanos que laboran en ellas. Desde la teoría de sistemas, la organización puede definirse como “un sistema cuya estructura está diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines”<sup>5</sup>.

Las organizaciones poseen internamente un conjunto de diversos aspectos que influyen en su quehacer y exteriormente también se hallan factores determinantes para su funcionamiento. En otras palabras, lo que acontece dentro de la empresa y a su alrededor, afecta positiva o negativamente a la misma.

---

<sup>5</sup> PROMONEGOCIOS. (En línea). Definición de organización. (Fecha de consulta: Septiembre de 2009). Disponible en: <http://www.promonegocios.net/empresa/definicion-organizacion.html>

Dentro de lo que se conoce como la naturaleza de las organizaciones, se distingue que actúan cuatro fuerzas diferentes: Las *personas* en sí mismas, que constituyen el sistema social interno de la empresa; la *tecnología* que son los recursos con los que los empleados laboran y que por consiguiente, influyen en el desarrollo de las tareas; la *estructura de la empresa*, que define el tipo de relaciones que se deben dar y los puestos de trabajo que se requieren y por último, el *entorno*, que habla de lo que rodea a la empresa, ya que ésta no se encuentra aislada, sino que pertenece a una sociedad y le sirve a ella<sup>6</sup>. Por eso, es fundamental que entre las fuerzas exista un equilibrio que propicie el mejor comportamiento organizacional entre los empleados, podrían visualizarse como subsistemas dentro de un gran sistema y así sucesivamente, lo que le otorga características de sistema como la sinergia, la entropía y la globalidad.

De acuerdo a lo plasmado por Marx y Engels en su libro “El manifiesto del partido comunista”, con las sociedades siempre han existido las relaciones de diferencia; relaciones del más fuerte sobre el más débil y se replican con el capitalismo en las empresas: Empleador – trabajador, la relación de los dueños de los medios de producción, con los que poseen la mano de obra para producir y así aumentar el capital<sup>7</sup>. De ahí la importancia de ahondar en el tema de las relaciones laborales, en este caso, de la empresa con sus trabajadores.

---

<sup>6</sup> DAVIS, Keith y NEWSTROM, Jhon W. Comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw Hill, décima edición, 2000. p. 6 – 9.

<sup>7</sup> SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA. (En línea). Curso de administración de recursos humanos. (Fecha de consulta: Septiembre de 2009). Disponible en: [http://sena.blackboard.com/webapps/portal/frameset.jsp?tab\\_id= 2\\_1&url=%2fwebapps%2fblackboard%2fexecute%2flauncher%3ftype%3dCourse%26id%3d\\_330335\\_1%26url%3d](http://sena.blackboard.com/webapps/portal/frameset.jsp?tab_id= 2_1&url=%2fwebapps%2fblackboard%2fexecute%2flauncher%3ftype%3dCourse%26id%3d_330335_1%26url%3d)

### 1.1.2. Las organizaciones como sistemas

Según Chiavenato,

El sistema es un conjunto de elementos dinámicamente relacionados, esto es en interacción, que desarrollan una actividad para alcanzar un objetivo o propósito, operando sobre datos / energía / materia, tomados del medio ambiente que circunda el sistema, en una referencia de tiempo dada para proporcionar información / energía / materia, resultado de los procesos internos de operación del sistema<sup>8</sup>.

Esto evidencia que la composición de elementos garantiza la interacción y la interdependencia para el cumplimiento del propósito, ya que “ningún sistema es absolutamente autónomo”<sup>9</sup>, en este sentido, las organizaciones al estudiarse como sistemas han de ser concebidas integralmente y en relación con otros subsistemas; es decir, es necesario tener en cuenta que

La tendencia a estudiar sistemas como entidades más que como conglomerados de partes es congruente con la tendencia de la ciencia contemporánea a no aislar ya fenómenos en contextos estrechamente confinados sino, al contrario, abrir interacciones para examinarlas y examinar segmentos de la naturaleza cada vez mayores<sup>10</sup>.

Es posible precisar que desde la teoría de sistemas se observa que la empresa, es un sistema abierto dentro de un gran sistema y que a su vez contiene subsistemas. Desde los postulados planteados por Bertalanffy,

---

<sup>8</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. Quinta edición. México: McGraw Hill, 1981. p. 15. Citado en TORRES S., Carlos Eduardo. Visión sistémica del hombre en la organización. Bucaramanga: Revista UIS – Humanidades Vol.27, No. 2, 1998. p. 87.

<sup>9</sup> TORRES S., Carlos Eduardo. Visión sistémica del hombre en la organización. Bucaramanga: Revista UIS – Humanidades Vol.27, No. 2, 1998. p. 87.

<sup>10</sup> BERTALANFFY, Ludwing Von. Teoría general de los sistemas. México: Fondo de cultura económica, 1976. p. 8.

“estudiar la organización es estudiarla como sistema, y el análisis de sistemas trata de la organización como sistema de variables mutuamente dependientes”<sup>11</sup>. Una vez que el sistema se pone en marcha, desencadena una serie de coyunturas críticas que no pueden volver a su pauta de origen, lo que significa que se dan cambios de forma constante y que pueden afectar positiva o negativamente a la entidad.

Los sistemas tienen dos formas básicas de observarse; una de ellas es el sistema cerrado, que es aquel que “se considera aislado del medio circundante”<sup>12</sup>; es decir, que no tiene contacto con el ambiente, con el entorno, por esta razón, “la termodinámica declara expresamente que sus leyes sólo se aplican a sistemas cerrados. En particular, el segundo principio afirma que, en un sistema cerrado, a cierta magnitud, la entropía debe aumentar hasta el máximo, y el proceso acabará por detenerse en un estado de equilibrio”<sup>13</sup>.

La otra forma de observar los sistemas es el sistema abierto, que viene a ser el sistema que se relaciona con el medio circundante y que intercambia materia con el mismo, agregando y desechando materia y componentes, acciones que le permiten mantenerse durante su vida en un estado de uniformidad, como por ejemplo, los organismos vivos<sup>14</sup>. Los sistemas abiertos en las organizaciones se evidencian en la relación del ser humano con el ambiente (Out – put) y del ser humano con el ser humano (In – put).

---

<sup>11</sup> Ibíd. p. 7.

<sup>12</sup> Ibíd. p. 39.

<sup>13</sup> Ibíd. p. 39. Véase también BERTALANFFY, Ludwing Von. Perspectivas en la teoría general de sistemas. Segunda edición. Madrid: Alianza universidad, 1982. p. 115 – 116.

<sup>14</sup> Ibíd. p. 39 y 146. Véase también BERTALANFFY, Ludwing Von. Perspectivas en la teoría general de sistemas. Segunda edición. Madrid: Alianza universidad, 1982. p. 116 – 117 y BERTALANFFY, Ludwing Von, Et. al. Tendencias en la teoría general de sistemas. Segunda edición. Madrid: Alianza universidad, 1981. p. 35.

Estas relaciones o procesos requieren hacer una retroalimentación o feedback de los mismos; es decir, una autoregulación que se logra evaluando el proceso y llevando la información al principio hasta que se logre la meta del sistema<sup>15</sup>. Bertalanffy la define como: “el modelo básico es un proceso circular en el cual parte de la salida es remitida de nuevo, como información sobre el resultado preliminar de la respuesta, a la entrada, haciendo así que el sistema se autoregule, sea en el sentido de mantener determinadas variables o de dirigirse hacia una meta deseada”<sup>16</sup>. En esto se basa la cibernética, pues al ser de líneas causales circulares, suministra a los sistemas mecanismos para alcanzar las metas y el comportamiento autocontrolado<sup>17</sup>.

Dentro de la teoría de sistemas se manejan dos términos importantes que definen el estado de los sistemas y que se presentan como resultado de la retroalimentación, la primera es la entropía que es “la distribución más probable, es la tendencia al máximo desorden”<sup>18</sup>, o sea, es la medida del desorden en los sistemas y si llegara a ser negativa, significaría que está tendiendo al orden o a la organización<sup>19</sup>. Y la segunda es lo contrario a la entropía; es decir, la tendencia al orden, a mantener el equilibrio en un organismo vivo, denominada homeóstasis<sup>20</sup>.

Otro aspecto importante en la teoría sistemas es la equifinalidad, que en los sistemas cerrados se evidencia desde las condiciones iniciales del sistema,

---

<sup>15</sup> *Ibíd.* p. 44.

<sup>16</sup> *Ibíd.* p. 167.

<sup>17</sup> *Ibíd.* p. 93.

<sup>18</sup> *Ibíd.* p. 39.

<sup>19</sup> *Ibíd.* p. 42.

<sup>20</sup> *Ibíd.* p. 43. Véase también BERTALANFFY, Ludwing Von. *Perspectivas en la teoría general de sistemas*. Segunda edición. Madrid: Alianza universidad, 1982. p. 102.

determinando indiscutiblemente el final del mismo. En los sistemas abiertos, pueden tener el mismo final, pero no de la misma forma; es decir, iniciando con distintas condiciones y asumiendo distintos caminos, mientras alcancen la uniformidad<sup>21</sup>.

### **1.1.3. El recurso humano en las empresas**

Las empresas cuentan con una parte fundamental (un subsistema): su recurso humano o también conocido como talento humano; éste es quien “entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas”<sup>22</sup>. De ahí, su importancia dentro de la organización, ya que son las personas la base sobre la cual funciona toda la estructura de la empresa y que combinando sus conocimientos, sus experiencias y habilidades se logra lo propuesto, alcanzando el éxito y sacando la empresa a flote<sup>23</sup>.

Para dar algunas características del personal, que lo designan como subsistema dentro de la organización, se menciona lo sinérgico del ser humano por la capacidad de producir y generar dinámica psicosocial en otros sistemas semejantes. Igualmente, se considera entrópico, pues éste también tiende al desgaste pero tiene la capacidad de autorecuperarse y finalmente

---

<sup>21</sup> *Ibíd.* p. 40.

<sup>22</sup> EQUIPO ACADÉMICO DEL CED. (En línea). Talento humano, en el contexto del desarrollo de equipos de alto rendimiento. (Fecha de consulta: Abril de 2009). Disponible en: [http://www.ced.ucn.cl/s\\_taller\\_2005/temas/talento\\_humano.htm](http://www.ced.ucn.cl/s_taller_2005/temas/talento_humano.htm)

<sup>23</sup> PARDO MARTÍNEZ, Luz Patricia y ARTEAGA URQUIJO, Patricia. Gestión social del talento humano. Buenos Aires: Lumen, 2001. p. 26.

se supone global, ya que tiene la facultad de ubicarse en su entorno social y productivo con facilidad<sup>24</sup>.

Al ser el personal tan importante en una empresa, por lo citado anteriormente, esta última tiene la obligación de crear mecanismos de conservación y desarrollo que satisfagan sus expectativas de trabajo y de trato digno. Además, el ser humano en la organización, requiere de oportunidades para crecer y aprender; es decir, para desarrollarse, donde la empresa le garantice de igual forma, su seguridad laboral y le proporcione condiciones que lo motiven a trabajar con ánimo. En lo planteado se sustenta la mayor parte de la experiencia, debido a que

Desarrollar el talento humano es permitirle al individuo reconocerse y así crear espacios y oportunidades que le permitan ser él mismo, en forma auténtica; es generar ámbitos para la reflexión en el trabajo y el asociarse con otros para enriquecer y recrear el pensamiento, aprendiendo de la experiencia para que se disfrute de los logros y retos personales, valorando los fracasos o dificultades<sup>25</sup>.

Para la realización de lo antepuesto, Trabajo Social en el área organizacional se desenvuelve en departamentos conocidos como Gestión Humana, Desarrollo Humano, Talento Humano o Personal, entre muchos otros nombres que le otorgan en las empresas. Esta unidad responde al diseño, proyección, asesoría y coordinación de las políticas empresariales para el recurso humano, basadas en la plataforma estratégica institucional que se compone por la misión, visión, políticas, objetivos, metas, diagnósticos, programas y proyectos empresariales<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> TORRES S., Carlos Eduardo. Visión sistémica del hombre en la organización. Bucaramanga: Revista UIS – Humanidades Vol.27, No. 2, 1998. p. 86.

<sup>25</sup> PARDO MARTÍNEZ y ARTEAGA URQUIJO, Op. Cit. p. 17.

<sup>26</sup> *Ibid.* p. 27 – 28.

Desde el ejercicio profesional se cubren tres dimensiones sociales fundamentales: el *bienestar social*, que aborda el área de protección, el área socio – afectiva, el área creativa y el área lúdica; *la formación y capacitación organizacional* que contiene la etapa diagnóstica, la organización y la evaluación; y por último *el medio ambiente sociolaboral*, con importantes componentes como las relaciones interpersonales, la participación en grupos de referencia, las relaciones laborales, la comunicación, la seguridad ocupacional y el liderazgo<sup>27</sup>.

Para dar una breve explicación de la relevancia de estas dimensiones es importante destacar que

Las actividades lúdicas son expresiones creativas, espontáneas y vitales en el bienestar físico y mental del trabajador, y oxigenan los ambientes de trabajo, fortaleciendo las relaciones interpersonales entre los diferentes departamentos o unidades de la organización.

Dentro de los programas que el gestor social adelanta para cubrir este aspecto lúdico entre los trabajadores, se enumeran todas las actividades culturales, recreativas, deportivas y sociales.

Cuando estos programas lúdicos se diseñan con un objetivo claramente definido en respuesta a un plan integral de la organización, sus resultados tienen un efectivo impacto social<sup>28</sup>.

En este punto, vale la pena definir la cultura organizacional, pues una vez identificada por el profesional, es posible determinar acertadamente los roles que asumirá dentro de la planeación estratégica para el desarrollo del recurso humano, para lo cual Chiavenato apunta inicialmente que la cultura “equivale al modo de vida de la organización en todos sus aspectos: ideas,

---

<sup>27</sup> *Ibíd.* p. 28 – 29.

<sup>28</sup> *Ibíd.* p. 53.

creencias, costumbres, reglas, técnicas, etc. En este sentido, todos los seres humanos están dotados de cultura, pues forman parte de un sistema cultural<sup>29</sup>. A su vez, influyen notoriamente de forma positiva o negativa en el desarrollo de la empresa; el autor complementa su definición asegurando más adelante que “la cultura organizacional o cultura corporativa es el conjunto de hábitos y creencias establecidos a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros, que distingue una organización de las demás”<sup>30</sup>. Esto se evidencia en todo lo que se realiza dentro de la institución, desde la hora de llegada de los empleados hasta la presentación de sus productos o servicios. Es decir, cuando se llega a una organización se percibe todo un ambiente lleno de costumbres, códigos, gestos y toda una serie de características que la identifican, esto constituye la cultura organizacional.

“Es necesario tener en cuenta que las organizaciones son una amplia red de relaciones sociales, tejidos de un proceso de interacción humana, en donde cada individuo, cada colectivo va configurando cada una de sus partes y esta dinámica conforma la identidad organizativa”<sup>31</sup>.

Como cada empresa tiene su propia cultura, todas las personas que se encuentran dentro de la organización deben conocerla, pues en ocasiones por el desconocimiento de la cultura, el actuar propio de las personas en la entidad, limita el ejercicio de principios, valores y lineamientos de la plataforma estratégica institucional, que también hace parte de ella; es ahí, donde la orientación a las y los empleados tiene su importancia, pues es necesario encaminar a todas las personas hacia un mismo fin, de manera

---

<sup>29</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del talento humano. Bogotá: McGraw Hill, 2002. p 142.

<sup>30</sup> Ibid. p. 143.

<sup>31</sup> PARDO MARTÍNEZ, Luz Patricia y ARTEAGA URQUIJO, Patricia. Gestión social del talento humano. Buenos Aires: Lumen, 2001. p. 67 – 68.

que aporten al desarrollo de la compañía, se faciliten los procesos y se aumente la productividad a través del mejoramiento de la calidad del trabajo, dentro de un ambiente cálido y adecuado para laborar.

Cabe aclarar, que como lo menciona Chiavenato y como se verá a continuación, percibir la cultura no es tan sencillo, porque ésta tiene varios niveles de complejidad, que entre más profundo sea el nivel, más difícil es de comprender y transformar.

Un primer nivel lo constituyen los *artefactos*, que son los elementos que cualquier persona capta cuando se encuentra en una empresa, por ejemplo, la forma en que se visten y cómo se comunican los trabajadores. Este es el nivel más superficial, que puede ser susceptible de cambios; es decir, que a través de normas o reglas pueden ser modificadas las actuaciones de los empleados con respecto a la cultura<sup>32</sup>.

El segundo nivel son los *valores compartidos*, valores destacados que se convierten en importantes para las personas, porque definen las razones para hacer lo que se hace y cómo se hace dentro de la institución, un ejemplo de ello puede ser el rigor manejado en el desarrollo de las investigaciones, para que sean reconocidas científicamente y se produzca conocimiento de calidad. Este nivel tiene un grado mayor de complejidad que el anterior y si los artefactos en su proceso logran la modificación, se pueden transformar medianamente los valores compartidos<sup>33</sup>.

Por último, el tercer nivel y el más íntimo de la cultura organizacional, lo constituyen los *presupuestos básicos*, que son las creencias, percepciones y

---

<sup>32</sup> CHIAVENATO, Op. Cit. p. 144.

<sup>33</sup> Ibid. p. 145.

sentimientos predominantes en cada persona. Este es el nivel más complejo de todos dentro de la cultura organizacional, pues está profundamente relacionado con la cultura que la persona trae a la empresa y en la mayoría de las ocasiones, estos presupuestos no se encuentran escritos y ni siquiera hablados<sup>34</sup>.

En algunos casos, es necesario propiciar transformaciones en la cultura organizacional, pues esta viene cargada con la historia de la empresa y de las personas, con la cultura y el actuar propio de estas últimas como fue mencionado antes, además, pueden encontrarse decisiones que fueron tomadas en el pasado y que sin duda afectan en el presente, obstaculizando procesos y a lo mejor, el surgimiento de la organización. Por esta razón, es necesario plantear cambios que favorezcan el desarrollo, sin afectar demasiado el curso natural que sigue el sistema, para que no sea contraproducente y genere caos.

Existe un importante elemento que funciona como impulsor del sistema de valores y creencias: la ambición. En tanto el sistema de valores determina la buena voluntad y disposición de cambio, las ambiciones reflejan el rumbo y las posibilidades de un cambio importante. Las aspiraciones individuales y colectivas de los miembros de una organización evidencian sus deseos de cumplir las metas y los objetivos. (...) Cuando estas aspiraciones se combinan en un conjunto fuerte y positivo de valores, reciben entonces el apoyo entusiasta de los miembros de la organización. Este respaldo se convierte en compromiso, el factor único y más importante para la puesta en práctica efectiva del cambio [cultural]<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> Ibid. p. 145.

<sup>35</sup> CASTILLO, Carola; DEL PINO, Nicole y ESPINOSA, Vita. (En línea). Identidad corporativa. (Fecha de consulta: Octubre de 2009). Disponible en: <http://www.rppnet.com.ar/culturaorganizational.htm>

De lo anterior, se puede inferir que la actitud de las personas es un aspecto clave para la transformación de la cultura organizacional; empero, se requiere que la empresa tenga buenos motivadores para realizarlo, para que cada uno de los empleados desee ser partícipe del cambio que se quiere desarrollar al interior de la compañía.

La cultura organizacional prescribe la manera de hacer las cosas en la institución, muchas veces a través de supuestos que no son explícitos, sino que por el contrario, están implícitos y se dan por sentados. Es tan importante dentro de una entidad, porque observándola cuidadosamente se pueden vislumbrar las formas de actuar, de hacer, y las necesidades de los empleados o los aspectos que sería necesario fortalecer.

Es precisamente desde la reflexión sobre la cultura, para generar cambio y nuevas acciones, que la institución puede mejorar en procesos, ambientes, recursos, bienestar, logrando de esta forma, que las personas se sientan a gusto desarrollando sus tareas y por ende mejorando la productividad.

A través de un trabajo que tenga en cuenta la cultura organizacional, los trabajadores tienen la oportunidad de expresar no solo sus necesidades, sino también las formas creativas de hacer, los aspectos que deben mejorarse y los que deben fortalecerse. Por esto se le considera como una gran herramienta para la correcta administración de los recursos humanos.

En resumen, la cultura organizacional es un gran instrumento estratégico, para la administración de recursos humanos, pues tiene dos grandes propósitos en sí: El primero, poder identificar aquellas debilidades que se encuentran en el personal y en la entidad; y el segundo, complementario del

anterior, que es a través de ella que pueden ser modificados los hallazgos, para convertirlos en aspectos positivos y favorables para la institución.

Como fue citado, la cultura organizacional tiene muchos elementos que la componen, pero algunos son básicos e inciden notoriamente en el desarrollo cotidiano de la institución al ser parte del ambiente o clima laboral, esta es la “atmósfera de trabajo de la empresa, tal como es percibida y experimentada por sus miembros. Esto abarca el sentir y la manera de reaccionar de la gente frente a las características y la calidad de la cultura corporativa y sus valores”<sup>36</sup>; entre ellos, se encuentran las relaciones e interacciones interpersonales, la participación en grupos de referencia o cerrados, el liderazgo, la comunicación, la seguridad ocupacional y las relaciones laborales<sup>37</sup>.

Un aspecto importante de mencionar son los grupos de referencia, cerrados o grupos pequeños<sup>38</sup> que se forman dentro de la empresa, con el pasar del tiempo, el compartir intereses particulares, espacios, identificando propósitos, profesiones u objetivos, ya que juegan un papel determinante en la cultura al convertirse espontáneamente en grupos cerrados que jalonan procesos hacia el lado de mayor favorabilidad para ellos. Así como un buen equipo de trabajo puede tener excelentes resultados en determinado tópico, un grupo pequeño puede obstaculizarlo en la búsqueda de sus intereses. De ahí la importancia de establecer normas que regulen las acciones de los grupos, para que los resultados de su influencia sean positivos en la empresa y su cultura.

---

<sup>36</sup> ARMSTRONG, Michael. Gerencia de recursos humanos. Santa fe de Bogotá: Legis, 1991. p. 14.

<sup>37</sup> PARDO MARTÍNEZ, Luz Patricia y ARTEAGA URQUIJO, Patricia. Gestión social del talento humano. Buenos Aires: Lumen, 2001. p. 65.

<sup>38</sup> RODRÍGUEZ GUERRA, Ingrid. (En línea). Cultura organizacional. (Fecha de consulta: Octubre de 2009). Disponible en: <http://www.gerencie.com/cultura-organizacional.html>

Por otro lado, los líderes dentro de ese ambiente organizacional juegan un papel fundamental, pues son ellos los que direccionan los procesos e influyen sobre el personal, logrando objetivos, alcanzando metas o definitivamente, generando crisis al interior de la empresa.

El liderazgo de la empresa debe tener claro que “la nueva habilidad más importante para los líderes es la capacidad para dominar el caos (cultural, estructural y emocionalmente) al mismo tiempo que participan en la transformación radical de las actividades empresariales de su compañía”<sup>39</sup>, ya que se encuentran inmersos dentro de una realidad cambiante, en la que influyen diversos sistemas que pueden facilitar u obstaculizar procesos, y que al hacerlo, generan caos, ya sea por adaptarse o por oponerse a ellos, al estar dentro de una cultura organizacional.

El líder que se requiere debe generar un espacio para actuar con grupos hacia el crecimiento, conociendo a fondo su trabajo, desarrollando compromiso y evitando dependencia, mediante el respeto de las diferencias, la apertura a los demás y el calor humano, generando creatividad y participación. “El desafío es guiar a los demás para que se autodirijan, esforzándose para liberar el talento que poseen como compañeros”<sup>40</sup>.

La comunicación es otro aspecto clave dentro del ambiente o clima laboral, entendida como la “relación entre individuos encaminada a la transmisión de significados mediante el lenguaje u otros signos, señales o símbolos de

---

<sup>39</sup> HUEY, Jhon citado en DAVIS, Keith y NEWSTROM, Jhon W. Comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw Hill, décima edición, 2000. p. 3

<sup>40</sup> PARDO MARTÍNEZ, Luz Patricia y ARTEAGA URQUIJO, Patricia. Gestión social del talento humano. Buenos Aires: Lumen, 2001. p. 72.

cualquier clase”<sup>41</sup>. Es claro que la comunicación es un medio para que las personas se relacionen y que es en doble vía, ya sea formal o informalmente. A través de la comunicación, la entidad les informa a sus empleados lo que quiere proyectar, sus aspiraciones y a su vez, los trabajadores dan a conocer sus inquietudes, deseos y necesidades<sup>42</sup>.

Desde la teoría de sistemas, puede lograrse una mayor comprensión de este importante proceso, teniendo en cuenta que “la ley de las dimensiones óptimas de las organizaciones: mientras más crece una organización, más se alarga el camino para la comunicación, lo cual – y según la naturaleza de la organización – actúa como factor limitante y no permite a la organización crecer más allá de ciertas dimensiones críticas”<sup>43</sup>.

Para finalizar con estos aspectos que hacen parte del ambiente o clima laboral, es preciso mencionar la seguridad ocupacional, porque “el trabajador con óptimas condiciones de protección, y dentro de un cuidadoso sistema de seguridad en el trabajo, tiene garantizado un entorno laboral sano”<sup>44</sup>. Sin embargo, la señalización, las normas, los reglamentos, las medidas de seguridad para prevenir el riesgo y los equipos de seguridad que son tenidos en cuenta en las empresas, no son suficientes para garantizar que ese entorno saludable se presente.

Entonces, la salud en este documento será entendida por el concepto dado por la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), quien la define como “el

---

<sup>41</sup> MONTOYA CUERVO, Gloria H.; ZAPATA LÓPEZ, Cecilia Inés y CARDONA RAVE, Bertha Nelly. Diccionario especializado de Trabajo Social. Medellín: Universidad de Antioquia, 2002. p. 38.

<sup>42</sup> PARDO MARTÍNEZ y ARTEAGA URQUIJO, Op. Cit. p. 73.

<sup>43</sup> BERTALANFFY, Ludwing Von. Teoría general de los sistemas. México: Fondo de cultura económica, 1976. p. 48.

<sup>44</sup> PARDO MARTÍNEZ y ARTEAGA URQUIJO, Op. Cit. p. 74.

estado de completo bienestar físico, mental y social del individuo y no solamente como la ausencia de la enfermedad o incapacidad”<sup>45</sup> y la salud ocupacional como el “interés por la salud de los individuos o los grupos, en relación con su trabajo y su ambiente laboral, incluyendo la capacidad de los individuos para adaptarse a su actividad laboral y a su vez, la adaptación del ambiente laboral a los individuos que en él trabajan”<sup>46</sup>.

Actualmente, la tendencia no es el cuidado de la salud en el trabajo, pues no existe el convencimiento en las y los empleados de la importancia que tiene el autocuidado allí, ni de las implicaciones que tiene omitir las medidas de seguridad en el lugar donde se labora. De ahí, la importancia de fortalecer la prevención de la salud en el trabajo, a través de procesos educativos que mantengan al personal informado y que puedan crear una disciplina de seguridad en el entorno laboral<sup>47</sup>.

Para la construcción de la cultura de la prevención en salud ocupacional, es necesario crear un equipo dentro de la institución que apoye el proceso y que facilite el desarrollo de temas como higiene industrial, seguridad industrial y medicina laboral, que son básicos dentro del programa de salud ocupacional que por ley debe estar establecido al interior de la empresa.

---

<sup>45</sup> SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA. Curso básico en salud ocupacional. Salud y trabajo. Bucaramanga: 2006. p. 1. Véase también SEGURA DEL POZO, Javier. (En línea) Salud pública y bio política: La promoción de la salud y la atención primaria de salud, ¿nuevas formas de sujeción de las poblaciones en la segunda mitad del siglo XX? (Fecha de consulta: Noviembre de 2009). Disponible en:

[http://weblogs.madrimasd.org/salud\\_publica/archive/2009/03/22.aspx](http://weblogs.madrimasd.org/salud_publica/archive/2009/03/22.aspx)

<sup>46</sup> MONTOYA CUERVO, Gloria H.; ZAPATA LÓPEZ, Cecilia Inés y CARDONA RAVE, Bertha Nelly. Diccionario especializado de Trabajo Social. Medellín: Universidad de Antioquia, 2002. p. 114.

<sup>47</sup> PARDO MARTÍNEZ, Luz Patricia y ARTEAGA URQUIJO, Patricia. Gestión social del talento humano. Buenos Aires: Lumen, 2001. p. 75.

Se ha mencionado un elemento clave dentro del proceso de seguridad ocupacional y es el programa dentro de la entidad que se encarga de ello: el programa de salud ocupacional, éste

Busca, ante todo, orientar en los conceptos sobre normatividad y aplicación de las medidas preventivas en las zonas de trabajo, identificando los factores de riesgo en diferentes áreas, para con ello poder establecer los controles adecuados en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, fomentando el auto cuidado y el concepto de prevención<sup>48</sup>.

Un punto a tener en cuenta dentro del tema de la salud, es que no solo incumbe al ser humano como tal, sino que está en relación constante con el entorno, por ello, es importante tener presente que si él como parte del medio ambiente hace uso de los elementos que allí se encuentran, debe tener el cuidado apropiado con el mismo para que sea sostenible.

Parte de ese cuidado está directamente involucrado con el manejo de los residuos sólidos que son los desechos que se producen en este caso en la empresa después de realizados los procesos concernientes a ella. La mala disposición de los residuos ocasiona problemas ambientales y afecta negativamente a las personas de la institución, a las de las zonas aledañas y en general al medio ambiente.

Con base en lo anterior, es necesaria la educación en el manejo adecuado que se le da a los residuos sólidos, para que de esta forma se puedan adoptar prácticas sanas ambientales y se genere un ambiente adecuado y de cuidado en el lugar de trabajo, aportando también al aumento de la calidad de vida de las y los empleados.

---

<sup>48</sup> Ibid. p. 75 – 76.

En esta ocasión, la calidad de vida se define desde el enfoque de desarrollo humano planteado por Amartya Sen como: “la capacidad para lograr conjuntos de quehaceres y estados socialmente valiosos y alcanzables en un tiempo y un espacio concreto”<sup>49</sup>, lo que significa que las personas puedan estar en la capacidad de alcanzar unas condiciones adecuadas para tener una vida aceptable.

Para concluir, las sociedades son macrosistemas constituidos por infinidad de elementos llamados subsistemas y que tienen toda una dinámica especial de funcionamiento. Entre los sistemas, se encuentran las instituciones cuyo objetivo es funcionar al servicio de la sociedad, las cuales poseen al ser humano como parte fundamental y motor de las mismas, creando todo un ambiente y cultura de desarrollo.

Como ha sido claro durante todo el texto, es preciso mantener y conservar al talento humano con adecuadas condiciones laborales, que le brinden los medios para su desarrollo como persona y que también se pueda obtener la productividad y buenos resultados para la empresa, de manera que la organización pueda ser llevada al éxito y lo más importante, que a través de estos procesos, en los que interviene Trabajo Social, se eleve la calidad de vida de las personas.

---

<sup>49</sup> SEN, Amartya. Capacidad y bienestar. 1993. p 30 – 50. citado en ÁLVAREZ, María Eugenia y MARTÍNEZ, Horacio. El desafío de la pobreza. Colombia: Siglo del hombre, Fundación Social y Confederación Colombiana de ONG. 2001. p. 48.

## 1.2. EL TRABAJO Y SUS IMPLICACIONES LEGALES EN LAS ORGANIZACIONES

Para continuar con la reflexión de este documento, es preciso tener en cuenta algunos asuntos puntuales concernientes a la legislación y que son determinantes en el desarrollo de las empresas, pues son ellos los que establecen su funcionamiento y su normatividad. Para iniciar con este aparte, el trabajo se define desde la legislación colombiana en el Código Sustantivo del Trabajo como:

Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo<sup>50</sup>.

Igualmente, la Constitución Política de Colombia ubica a las y los ciudadanos dentro de las empresas planteando “**artículo 25**. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”<sup>51</sup>.

Esto permite inferir que se debe procurar por adecuadas condiciones de trabajo y búsqueda del bienestar de las personas, pues como ha sido mencionado en párrafos anteriores, el ser humano se convierte en el elemento más importante de la organización, por constituirla. Este planteamiento se refuerza en la Constitución Política cuando dice:

---

<sup>50</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Código sustantivo del trabajo 2008. Bogotá: El trébol, 2008. p. 17.

<sup>51</sup> ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución política de Colombia de 1991. Bogotá: Legis, 1996. p. 11.

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores<sup>52</sup>.

Con el texto citado se reafirma que el Estado colombiano debe velar por el trabajo de las y los ciudadanos, propiciándoles garantías adecuadas y buenas condiciones laborales.

Es necesario resaltar que una de esas condiciones es la salud de las personas en el trabajo; es decir, la salud ocupacional y frente a esto, la normatividad planteó la ley 100 de 1993 que estableció la estructura de la seguridad social en Colombia y que le otorgó tres componentes importantes: El régimen de pensiones, la atención en salud y el Sistema General de Riesgos Profesionales.

---

<sup>52</sup> *Ibíd.* p. 22 – 23.

Enfocándose en el último de los componentes, es relevante expresar que éste se destina a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de las enfermedades profesionales y los accidente durante sus labores. La columna de esta legislación es la ley 1295 de 1994 <sup>53</sup> donde se establecen las actividades antes mencionadas y se obliga a los empleadores a elaborar, ejecutar y controlar el programa de salud ocupacional, teniendo presente la cantidad de personas y los riesgos que se tienen en la empresa, con el fin de destinar recursos para su cumplimiento.

El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollen.

El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en este decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993 <sup>54</sup>.

Teniendo en cuenta lo antepuesto y “dada la complejidad y magnitud de esta tarea, se hace necesario que los programas de Salud Ocupacional sean entes autónomos, que dependan directamente de una unidad staff de la empresa, para permitir una mejor vigilancia y supervisión en el cumplimiento de cada una de las normas emanadas de la legislación de salud ocupacional”<sup>55</sup>.

---

<sup>53</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Código sustantivo del trabajo 2008. Bogotá: El trébol, 2008. p. 255 – 296.

<sup>54</sup> *Ibíd.* p. 255.

<sup>55</sup> UNIVERSIDAD DEL VALLE. (En línea). Marco legal. (Fecha de consulta: Octubre de 2009). Disponible en: <http://saludocupacional.univalle.edu.co/marcolegal.htm>

Según la legislación, los empleadores están obligados a afiliar al Sistema y a pagar la cotización de todos trabajadores dependientes, quienes tienen derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones que el Decreto demanda, esto permite enunciar que todos los empleados deben estar protegidos en su salud dentro del lugar de trabajo<sup>56</sup>.

El Decreto 1295 de 1994 también define el riesgo profesional como “el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional”<sup>57</sup>; el accidente de trabajo como “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte”<sup>58</sup> y la enfermedad profesional como “todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional”<sup>59</sup>.

De igual forma, el Decreto plantea quienes se deben hacer cargo del programa de salud ocupacional en las empresas, cuando dice: “A partir de la vigencia del presente decreto, el comité paritario de medicina, higiene y seguridad industrial de las empresas se denominará comité paritario de salud ocupacional, y seguirá rigiéndose por la Resolución 2013 de 1983 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”<sup>60</sup>.

---

<sup>56</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Op. Cit. p. 257.

<sup>57</sup> *Ibíd.* p. 260.

<sup>58</sup> *Ibíd.* p. 260.

<sup>59</sup> *Ibíd.* p. 261.

<sup>60</sup> *Ibíd.* p. 277.

Por otra parte, el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 348 expresa que los empleadores están obligados a suministrar los equipos de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores<sup>61</sup>.

Empero, para el completo desarrollo de la salud ocupacional es necesario no pasar por alto el manejo adecuado de los residuos sólidos, que como lo enuncia el estatuto de seguridad industrial en la resolución 2400 de 1979 se debe “evitar la acumulación de materias susceptibles de descomposición, de producir infección o en general, nocivas o peligrosas y se evacuarán o eliminarán por procedimientos adecuados los residuos de primeras materias o de fabricación, aguas residuales, etc., y los polvos, gases, vapores, etc., nocivos y peligrosos”<sup>62</sup>, con el fin de aplicarlo en el lugar de trabajo, para preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y así lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades.

### **1.3. LA SALUD OCUPACIONAL COMO POLÍTICA PÚBLICA PARA LA PRODUCTIVIDAD**

Con respeto al tema de la práctica profesional de Trabajo Social expuesta en el presente documento y teniendo en cuenta, que su enfoque es hacia el talento humano, es importante consultar el Plan Nacional de Desarrollo de Colombia para los años 2006 – 2010: Estado Comunitario: desarrollo para todos, en el cual se considera que el aporte del sector salud fortalecerá el

---

<sup>61</sup> *Ibíd.* p. 132.

<sup>62</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (En línea) Estatuto de seguridad industrial: Resolución número 2400 de 1979. (Fecha de consulta: Octubre de 2009). Disponible en: [http://www.elportaldelasalud.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=391&Itemid=148](http://www.elportaldelasalud.com/index.php?option=com_content&task=view&id=391&Itemid=148)

crecimiento y la competitividad en las empresas, en la medida que las mismas cuenten con población sana para la producción. Al tener vida y bienestar se pueden reducir las ausencias en el trabajo y así crecer en la economía de las personas y por consiguiente, de la sociedad.

“Entre los factores que afectan la productividad negativamente, los empleadores señalan que el estrés, el agotamiento y otros temas relacionados con la salud de sus empleados son aspectos decisivos”<sup>63</sup>.

Sumado a lo anterior, se registra que en Colombia la afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales alcanza al 25% de la población que se encuentra laborando y son los afiliados a los regímenes especiales los que más consultan por prevención al año, seguidos de los del régimen contributivo y por último, los del régimen subsidiado<sup>64</sup>. Esto lo que permite observar es, que la mayoría de personas no deja de asistir al trabajo aunque se encuentren enfermas, por la necesidad de tener los ingresos suficientes para vivir con sus familias, pero trayendo consecuencias productivas; es decir, sin rendir al 100%.

Finalmente, el capítulo 4 del Plan Nacional de Desarrollo 2006 – 2010 menciona el crecimiento alto y sostenido como condición para un desarrollo con equidad. En este capítulo se circunscribe el presente proceso de práctica y la propuesta de intervención, pues procura el bienestar de los empleados para la producción dentro de la empresa, a través de diversos mecanismos que aporten al fin último.

---

<sup>63</sup> DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (En línea). Plan Nacional de Desarrollo 2006 – 2010: Estado Comunitario: Desarrollo para todos. (Fecha de consulta: Abril de 2009). Disponible en: [http://www.dnp.gov.co/PortalWeb/Portals/0/archivos/documentos/GCRP/PND\\_2006\\_2010/Capi\\_4\\_FINAL.pdf](http://www.dnp.gov.co/PortalWeb/Portals/0/archivos/documentos/GCRP/PND_2006_2010/Capi_4_FINAL.pdf)

<sup>64</sup> *Ibíd.*

## 2. CONTEXTUALIZACIÓN

### 2.1. CONTEXTO GEOGRÁFICO

#### 2.1.1. Bucaramanga

Para ubicar todo el proceso desarrollado, es importante situarse primero espacialmente; es decir, plasmar geográficamente el lugar donde se desarrolla la experiencia, por tal motivo se presenta inicialmente la “ciudad de los parques”.

Bucaramanga es la capital del departamento de Santander, situada a 446 Km. de Bogotá, la capital del país. Limita al Norte con el municipio de Rionegro, por el Oriente con los municipios de Matanza, Charta y Tona, por el Sur con Floridablanca y por el Occidente con el municipio de Girón. Se encuentra a 959 m.s.n.m. y su temperatura es de 25 grados centígrados aproximadamente<sup>65</sup>.

El Área Metropolitana de Bucaramanga está compuesta por Floridablanca, Piedecuesta, Bucaramanga y Girón. Solo Bucaramanga tiene una población aproximada de 516.512 habitantes al año 2005<sup>66</sup>. La ciudad está compuesta por quince (15) comunas entre ellas se encuentran: Comuna Norte, Comuna Nororiental, Comuna de San Francisco, Comuna Occidental, Comuna García

---

<sup>65</sup> BUCARAMANGA. (En línea). Colombialink. (Fecha de consulta: Mayo de 2008). Disponible en:  
[http://www.colombialink.com/01\\_INDEX/index\\_turismo/destinos/bucaramanga.html](http://www.colombialink.com/01_INDEX/index_turismo/destinos/bucaramanga.html)

<sup>66</sup> DANE. Población. (En línea). Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (Fecha de consulta: Agosto de 2008). Disponible en:  
[http://190.25.231.242/redatam/CG2005/Total\\_poblacion\\_conciliada\\_mpal.xls](http://190.25.231.242/redatam/CG2005/Total_poblacion_conciliada_mpal.xls)

Rovira, Comuna Centro, Comuna Oriente, Comuna de Morrórico, Comuna de Cabecera, Comuna de la Concordia, Comuna de Ciudadela, Comuna Sur occidente, Comuna Pedregosa, Comuna de Provenza y Comuna Sur<sup>67</sup>.

En cuanto a su economía, Bucaramanga es una ciudad netamente comercial; aunque existen industrias representativas como la del calzado y la confección, también se hace presente la prestación de servicios de salud, finanzas y educación. Otro sector representativo de la economía es el agropecuario que se desarrolla en las zonas aledañas en todo el departamento de Santander y sus principales actividades productivas son la agricultura, la ganadería y la avicultura<sup>68</sup>.

Según la Cámara de Comercio de Bucaramanga para el año 2006 estaban constituidas en la ciudad 5.590 empresas aproximadamente, de las cuales, el 1.4% pertenecían al sector primario o sector agropecuario; el 14.8 % al sector secundario o sector industrial y el 83.8% restante al sector terciario o de servicios<sup>69</sup>.

Actualmente, CORPOICA funciona en Bucaramanga como Centro de Enlace (CE Bucaramanga) y también en Ríonegro como Estación Experimental “La Suiza” (EE La Suiza), por lo que a continuación se presenta una breve contextualización geográfica del municipio de Ríonegro.

---

<sup>67</sup> BUCARAMANGA.COM. (En línea). Datos de la región. (Fecha de consulta: Mayo de 2008). Disponible en: <http://www.bucaramanga.com/ciudad/datos.htm>

<sup>68</sup> *Ibíd.*

<sup>69</sup> CÁMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA. (En línea) Informe de actualidad económica. (Fecha de consulta: Mayo de 2008). Disponible en: <http://berufsakademie.unab.edu.co/EmpresasConstituidas2006.pdf>

### **2.1.2. Ríonegro**

Ríonegro es un municipio del departamento de Santander ubicado a 20 Km. aproximadamente de la capital santandereana. Limita por el Norte con los municipios El Playón, La Esperanza de Norte de Santander, San Alberto y San Martín del Cesar; por el Occidente limita con los municipios de Puerto Wilches y Sabana de Torres; por el Sur con los municipios de Girón, Lebrija y Bucaramanga y por el Oriente limita con Matanza y Suratá.

El nombre de este municipio fue dado por la vertiente del río Lebrija que mostraba aguas de color oscuro pero con gran transparencia<sup>70</sup>. Este municipio tiene una extensión total de 1'277.457 Km<sup>2</sup> y sus 29.382 habitantes aproximadamente, gozan de una temperatura media de 28° centígrados<sup>71</sup>. Los principales productos agrícolas del lugar son tabaco, caña panelera, cacao y café, obteniendo el título de capital cafetera del departamento de Santander<sup>72</sup>.

### **2.2. CORPOICA**

CORPOICA es la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria que ofrece productos y servicios para apoyar el sector agropecuario colombiano, desde la investigación científica y la innovación tecnológica. Cuenta con 14 sedes alrededor de todo el país; empero, la sede que se presenta en este documento es denominada dentro de la Corporación como

---

<sup>70</sup> RÍONEGRO. (En línea) Presentación. (Fecha de consulta: Abril de 2009). Disponible en: <http://www.rionegro-santander.gov.co/presentacion.shtml?apc=l1----&s=i>

<sup>71</sup> RÍONEGRO. (En línea) Nuestro municipio. (Fecha de consulta: Abril de 2009). Disponible en: <http://www.rionegro-santander.gov.co/nuestromunicipio.shtml?apc=a111--&s=m&m=l>

<sup>72</sup> *Ibíd.*

La Suiza, que se compone por el Centro de Enlace Bucaramanga ubicado en la Avenida Quebrada Seca # 31 – 39 y la Estación Experimental La Suiza ubicada en el municipio de Ríonegro, Santander en el kilómetro 32 vía al mar, en la latitud Norte 7° 22' y longitud Occidente 73° 10', a 500 m.s.n.m. en área rural y con una extensión total de 35 ha.

### **2.2.1. Su historia**

En Noviembre de 1993, durante el gobierno de César Gaviria, y por la necesidad de modernizar y especializar las entidades estatales, nace CORPOICA desde el Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), dividiendo las tareas que a este último le correspondían: El ICA se dedicaría al control sanitario y patologías del sector agropecuario colombiano, y CORPOICA se destinaría a la investigación y transferencia de tecnología del sector agropecuario colombiano (su objeto social).

Para esta división se tuvo en cuenta que el ICA continuaría siendo una entidad del Estado y CORPOICA empezaría a ser una entidad de economía mixta, sin ánimo de lucro, constituida de conformidad con el decreto 130 de 1976, por el cual se dictan las normas sobre sociedades de economía mixta y por el decreto 393 de 1991, por el cual se dictan las normas sobre asociación para actividades científicas y tecnológicas<sup>73</sup>.

Los aportes para la empresa se distribuyeron de la siguiente manera: 95% del Estado y el 5% restante de particulares, principalmente, universidades y

---

<sup>73</sup> CORPOICA. Estatutos de la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria. Reforma aprobada en la V Asamblea General Ordinaria. Santa Fe de Bogotá, D.C.: Oficina jurídica y oficina de relaciones externas, 1997. 45 p.

grandes gremios del sector agropecuario colombiano, con el fin de apoyarse académicamente para la investigación y del sector al cual sirve. Algunos de los miembros fundadores son: El ICA, la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad Industrial de Santander, la Universidad del Valle, las asociaciones colombianas ganaderas, la Sociedad de Agricultores de Colombia, la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, entre otros, para un total de 107 miembros<sup>74</sup>.

Igualmente, el personal que pasó a CORPOICA hacía parte del ICA y fue seleccionado por su antigüedad en la empresa y por las calificaciones obtenidas en las evaluaciones de su trabajo. El paso fue a voluntad de los trabajadores y el personal quedó distribuido en 80% para CORPOICA y 20% para el ICA aproximadamente.

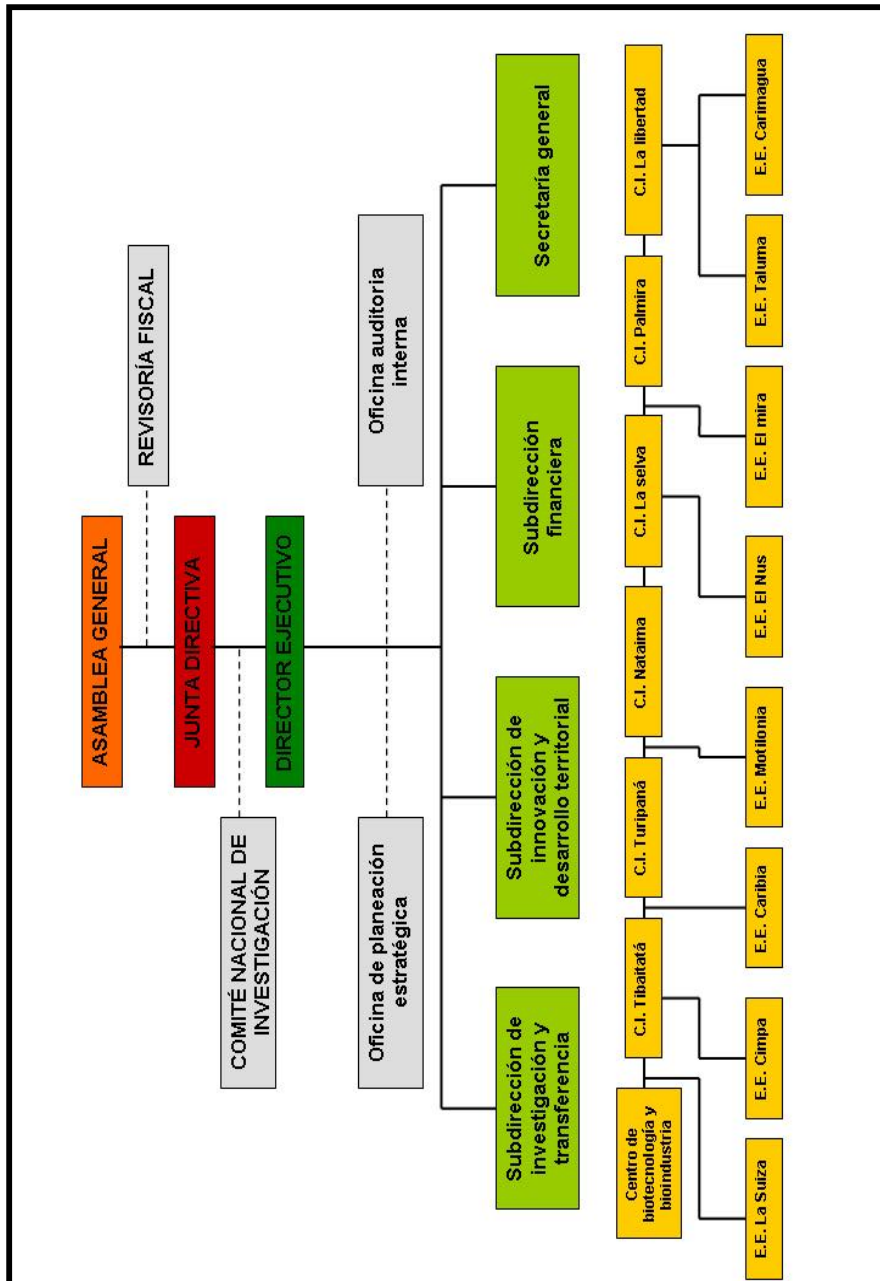
Asimismo, La Suiza como granja, no pertenece a CORPOICA, sino es propiedad del ICA, pero se encuentra en calidad de arrendamiento. Cuando se fundó, se contaba con laboratorios, equipos de oficina, parque automotor, menos con infraestructura (oficinas), porque las entidades del Estado no pueden estar en comodato con particulares o entidades mixtas<sup>75</sup>.

---

<sup>74</sup> CORPOICA. Constitución, estatutos y acuerdos. Santa Fe de Bogotá: Pacífico Ltda., 1994. p. 24 – 30.

<sup>75</sup> COORDINADORA ADMINISTRATIVA y financiera de CORPOICA. Entrevista no estructurada, Bucaramanga, 15 de Abril de 2009.

Figura 1. Estructura organizacional de CORPOICA



Fuente: CORPOICA. (En línea). Nosotros. (Fecha de consulta: Marzo de 2009).  
 Disponible en: <http://www.corpoica.gov.co/SitioWeb/Corpoica/Corpoica.asp>

Para entender aún más la Corporación, en la figura 1 se puede observar como CORPOICA presenta una organización de tipo horizontal, donde las subdirecciones y la secretaría general se ubican al mismo nivel. Cuenta con un director ejecutivo que coordina a todos y cada uno de estos organismos; él a su vez, es dirigido por la junta directiva, en representación de la asamblea general, como corresponde a las corporaciones.

De igual forma, cuenta con organismos de control como la revisoría fiscal, el Comité Nacional de Investigación, la oficina de auditoría interna y la oficina de planeación estratégica.

A su vez, CORPOICA tiene un centro de biotecnología y bioindustria, 6 centros de investigación y 8 estaciones experimentales a lo largo del territorio colombiano; en cada uno de ellos se replica el organigrama, pero no de forma completa, esto depende del tamaño y el radio de acción del centro o la estación. Cabe especificar aún más este aspecto diciendo que la parte central del organigrama, se replica según las necesidades de cada centro o estación; es decir, existe un director de centro y las coordinaciones que se agrupan según su aplicabilidad y su tamaño. Por ejemplo, en la Estación Experimental La Suiza se encuentra el director de la estación y dos coordinaciones: la Coordinación de investigación y transferencia de tecnología, que aborda las dos primeras subdirecciones de investigación observadas en el organigrama y la Coordinación administrativa y financiera, que encierra lo concerniente a la subdirección financiera y la secretaría general.

El presente organigrama incluye la jerarquía, el conducto regular y la responsabilidad por niveles de los procesos que se llevan a cabo en cada área y la interdependencia funcional entre ellas.

Por otro lado, el departamento de Gestión Humana se encuentra dentro de la Secretaría General y es desde allí, donde se coordina todo lo relacionado con el personal de la institución<sup>76</sup>.

Una vez planteada la estructura organizacional, es fundamental adentrarse en la plataforma institucional y reflexionar acerca de la misma, en la misión CORPOICA se propone: “Generar y transferir conocimientos científicos y soluciones tecnológicas mediante la investigación y la innovación en los servicios y productos para el sector agropecuario colombiano”<sup>77</sup>.

A partir de la misión se deduce que el sentido de la Corporación está enfocado a la producción de conocimiento, lo que indica que la investigación es un elemento fundamental para la misma. Dentro de la misión no se logra identificar el factor humano; es decir, no se habla de las personas que producen esos conocimientos científicos, ni de las que se benefician con ellos.

El ser humano es fundamental en cualquier área o actividad que se realice dentro de la empresa, porque es en pro de su bienestar y del mejoramiento de su calidad de vida que trabajan y se producen nuevas tecnologías. De ahí la importancia que esté incluido en la misión; pues esto indica que lo que se desarrolla dentro de CORPOICA tiene como fundamento mejorar las condiciones de la calidad de vida de las y los colombianos.

---

<sup>76</sup> Como el departamento de Gestión Humana es el área en la que se va a enfocar la acción de Trabajo Social, se profundizará en ella más adelante.

<sup>77</sup> CORPOICA. (En línea). Nosotros. (Fecha de consulta: Marzo de 2009). Disponible en: <http://www.corpoica.gov.co/SitioWeb/Corpoica/Corpoica.asp>

En cuanto a su visión, la Corporación plantea lo siguiente:

En el 2019, CORPOICA será la organización líder en investigación e innovación para el sector agropecuario colombiano, con alto reconocimiento en los ámbitos nacional e internacional por su rigor científico, la calidad de sus procesos, servicios, productos y por entregar soluciones pertinentes al agro colombiano; articulada a los sistemas nacional e internacional de ciencia y tecnología, con estabilidad económica y patrimonial<sup>78</sup>.

Se evidencia, al igual que en la misión, que hace falta el componente humano; es decir, quiénes van a lograr que sea una organización líder en investigación e innovación y para quiénes se va a lograr; porque si bien es cierto, el sector agropecuario es fundamental para el desarrollo de un país, es necesario tener presente que éste no se maneja solo, sino que son las personas las que lo direccionan y las que se van a beneficiar con su desarrollo y mejoramiento.

Sin lugar a dudas, CORPOICA plantea ciertos lineamientos que la fortalecen como institución en su área de intervención. Para demostrarlo, es preciso observar su objetivo corporativo que está directamente ligado a su misión y visión: “el desarrollo y ejecución de la investigación y la transferencia de tecnología agropecuarias y la promoción de los procesos de innovación tecnológica”<sup>79</sup>. Esto permite señalar que ante todo se buscan procesos con calidad, para lo cual, la Corporación plantea propósitos institucionales como:

Propender por la generación del conocimiento científico y el desarrollo tecnológico agropecuario a través de la investigación científica, la adaptación de tecnologías, la transferencia y la asesoría con el fin de mejorar la competitividad de la producción, la equidad en la distribución de los beneficios de la tecnología, la

---

<sup>78</sup> *Ibíd.*

<sup>79</sup> *Ibíd.*

sostenibilidad en el uso de los recursos naturales, la capacidad científica y tecnológica del país y en general, para elevar la calidad de vida de la población<sup>80</sup>.

En estos principios institucionales se enuncia el componente mencionado como faltante en la misión y la visión institucional, la población a la que sirve como empresa, además, se visualiza una filosofía de equidad y desarrollo sostenible para la nación.

En otro de sus propósitos, CORPOICA propone: “Desarrollar estrategias de formación de recursos humanos con la finalidad de capacitar el personal científico, técnico y administrativo para el desarrollo agropecuario y que requiera para el ejercicio de sus actividades”<sup>81</sup>. Con este propósito se percibe de una parte, el interés de la organización por realizar procesos de cualificación del personal como parte vital en el desarrollo de su objetivo institucional y de otra, se abre la posibilidad a la experiencia de Trabajo Social dentro de la misma. Con respecto a los demás propósitos, hacen referencia a la parte científica y tecnológica, a convenios estratégicos y al soporte técnico que brinda la Corporación.

Para seguir con la reflexión acerca de la plataforma institucional, se presentan como valores corporativos el compromiso, la transparencia, la eficiencia, el respeto y la excelencia, los cuales son insignia dentro de CORPOICA desde el punto de vista de la calidad y con los cuales se pretende alcanzar un alto nivel de desarrollo en la entidad. Estos hacen referencia a la capacidad de asumir responsabilidades y retos con liderazgo, a facilitar la comunicación, a hacer uso racional de los recursos, a depositar

---

<sup>80</sup> CORPOICA. Estatutos de la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria. Reforma aprobada en la V Asamblea General Ordinaria. Santa Fe de Bogotá, D.C.: Oficina jurídica y oficina de relaciones externas, 1997. p. 6.

<sup>81</sup> *Ibíd.*

confianza en las personas, creyendo en sus capacidades y realizando acciones sobresalientes para alcanzar las metas y objetivos propuestos<sup>82</sup>. Es posible considerar así, la plataforma como un gran sustento para el desarrollo de la experiencia profesional en la institución.

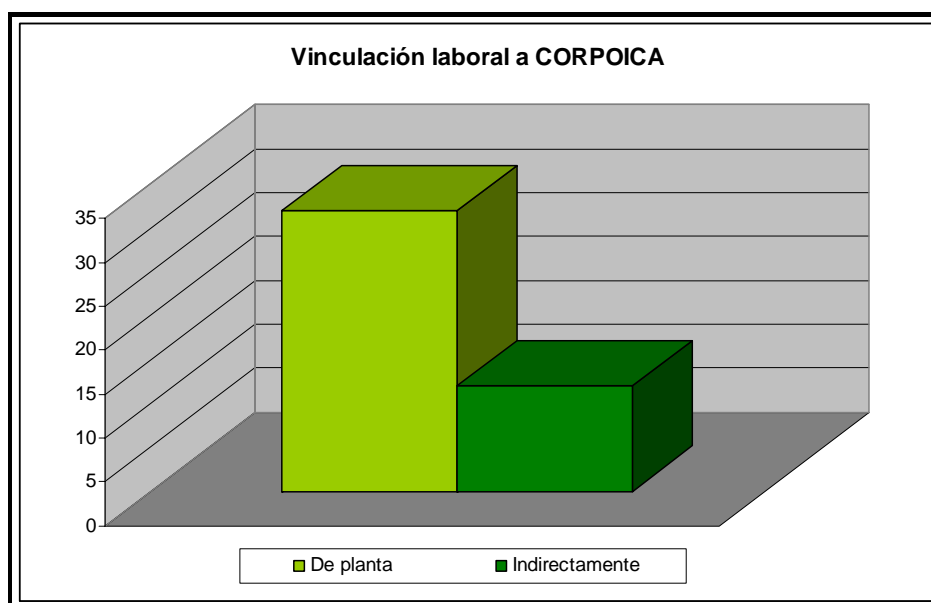
---

<sup>82</sup> CORPOICA. (En línea). Nosotros. (Fecha de consulta: Marzo de 2009). Disponible en: <http://www.corpoica.gov.co/SitioWeb/Corpoica/Corpoica.asp>

### 2.3. EL TALENTO HUMANO EN CORPOICA

Durante el proceso de práctica de Trabajo Social desarrollado en CORPOICA, la empresa contó con 44 empleados, de los cuales 32 estaban vinculados a la planta de personal y 12 estaban vinculados indirectamente; es decir, por Orden de Prestación de Servicios (Ver gráfico 1), es posible afirmar entonces, que la mayoría del talento humano es vinculado a la institución de forma directa; sin embargo, un gran porcentaje (27%) aún permanece sin este tipo de vinculación, lo que genera incertidumbre en estos últimos, por las garantías y la continuidad laboral que puedan tener, afectando así su calidad de vida.

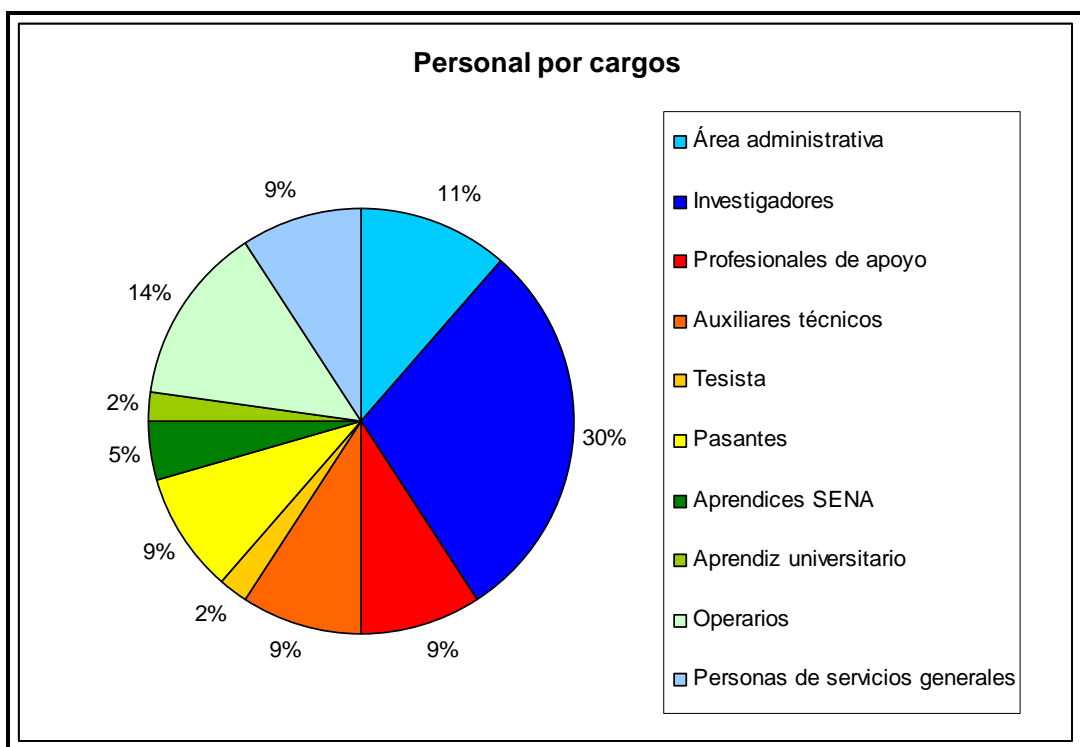
**Gráfico 1. Vinculación laboral del personal a CORPOICA 2009.**



**Fuente:** La autora.

Igualmente, las y los empleados se encontraban distribuidos por cargos de la siguiente manera: 5 personas pertenecían al área administrativa, 13 eran investigadores, 4 profesionales de apoyo, 4 auxiliares técnicos, 1 tesistas, 4 pasantes, 2 aprendices SENA, 1 aprendiz universitario, 6 operarios y 4 personas para servicios generales (Ver gráfico 2).

**Gráfico 2. Personal de CORPOICA por cargos a 2009.**

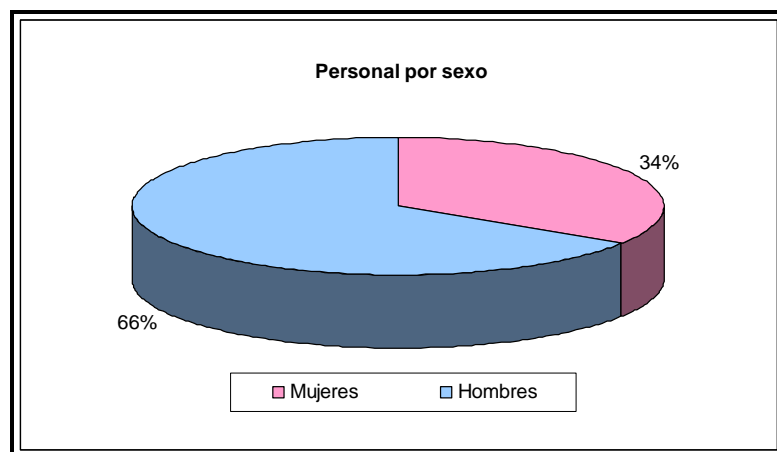


Fuente: La autora.

Con ayuda del gráfico, se refuerza la afirmación de la importancia que le da la organización a la investigación en si, ya que en esta tarea se involucran directamente los investigadores, los profesionales de apoyo, los auxiliares técnicos, los tesistas, los pasantes, los aprendices SENA y los operarios, para un total de 34 personas vinculadas directamente en el proceso.

Dentro del personal, CORPOICA cuenta con 15 mujeres y 29 hombres (Ver gráfico 3) que oscilan entre los 17 y los 65 años de edad (Ver gráfico 4). Con lo observado, es posible verificar que al desarrollar su actividad laboral en área rural, la Corporación requiere que la mayoría de su personal sean hombres por trabajos de esfuerzo físico y desgaste. Pero curiosamente, y como se evidencia en el gráfico 4, más de la mitad de sus trabajadores se encuentra por encima de los 40 años de edad. Sumado a esto, un gran porcentaje (36%) en comparación con los demás rangos de edad, es de personas que se encuentran próximos a la edad de jubilación<sup>83</sup>. Esto hace notar que para el tipo de actividad se requiere personal con alto nivel académico y de experiencia que facilite la investigación y en consecuencia, la producción de conocimiento.

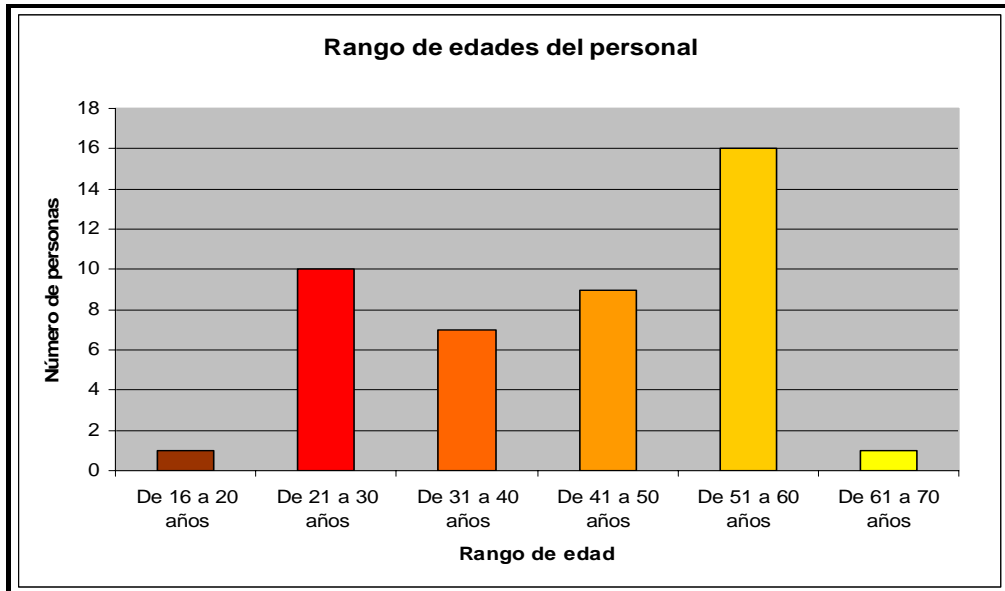
**Gráfico 3. Personal de CORPOICA por sexo a 2009.**



Fuente: La autora.

<sup>83</sup> Actualmente en Colombia, la edad de jubilación para las mujeres es de 55 años y para los hombres de 60 años. COLOMBIA. (En línea). Uribe sancionó ley pensional. (Fecha de consulta: Octubre de 2009). Disponible en: <http://www.colombia.com/noticias/autonoticias/2003/DetalleNoticia18825.asp>

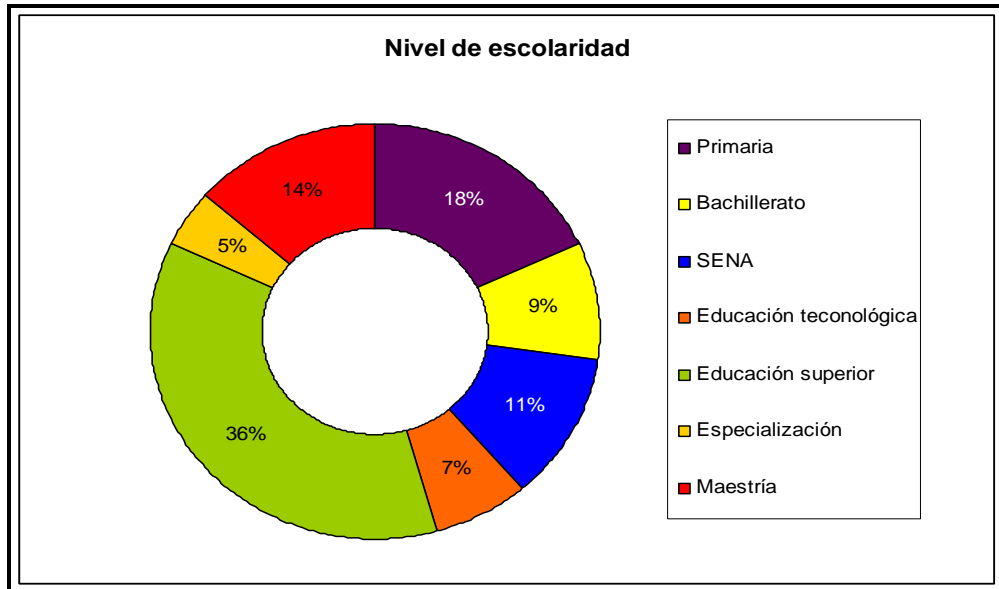
**Gráfico 4. Personal de CORPOICA por edades a 2009.**



**Fuente:** La autora.

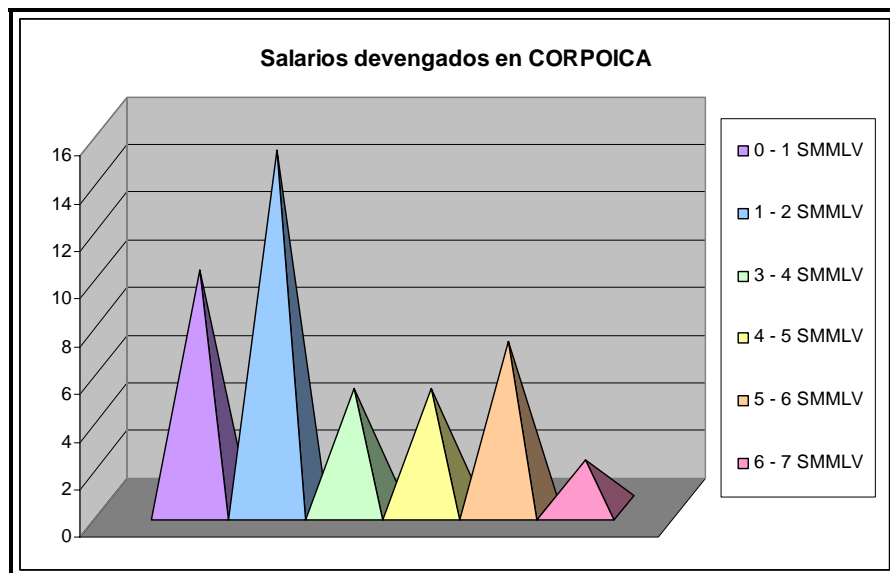
Dentro de la población mencionada se encuentran personas con diferentes niveles de escolaridad, desde personas que estudiaron la primaria incompleta, hasta magíster, pasando por la educación básica, profesionales y especialistas (Ver gráfico 5). De igual forma, esto da cuenta, de las diferencias de salarios devengados (Ver gráfico 6) y por consiguiente, de la pertenencia a diferentes estratos socioeconómicos.

**Gráfico 5. Personal de CORPOICA por niveles de escolaridad a 2009.**



Fuente: La autora.

**Gráfico 6. Salarios devengados en CORPOICA a 2009.**



Fuente: La autora.

Ubicando al lector en la parte central donde se desarrolló el proceso de práctica de Trabajo Social y como fue mencionado en la presentación de la estructura organizacional de CORPOICA, a continuación se presenta el departamento de Gestión Humana y lo que en él se realiza en beneficio del personal de la institución.

En la Estación Experimental La Suiza, la coordinación administrativa y financiera se vincula con el departamento de Gestión Humana. Cabe aclarar, que no existe Trabajadora Social en CORPOICA, sino que la coordinación es ejercida por una economista y la practicante que se vincula a la Corporación como apoyo del departamento.

Teniendo en cuenta que para el ejercicio profesional en el área organizacional existen cuatro procesos y procedimientos de intervención, que son la provisión del talento humano, la conservación y el desarrollo del mismo, la evaluación y la responsabilidad social de la empresa; CORPOICA desarrolla cada uno de ellos en diferentes formas.

La Corporación tiene dos modalidades para el aprovisionamiento de personal; una de ellas es la *necesidad por proyectos*, que como su nombre lo indica, se tiene en cuenta el requerimiento de personal de cada proyecto que se desarrolla en la institución y se hacen convocatorias según sea el cargo, una vez escogida la persona para el puesto de trabajo se elabora el contrato con la empresa o una Orden por Prestación de Servicios; la otra modalidad es la *necesidad de planta*, que convoca al personal distinto al de los proyectos, la diferencia radica en que en este caso, las personas son vinculadas a la institución con un contrato ya sea a término fijo o indefinido,

pero no por prestación de servicios y además, tiene unas funciones específicas que no cambian como en el caso de los proyectos<sup>84</sup>.

En lo referente a la conservación y el desarrollo del personal, en CORPOICA se hallan diferentes programas y garantías que lo procuran, entre ellas se encuentran la estabilidad laboral que asegura al empleado que no será destituido del cargo al poco tiempo de haber sido contratado; el fomento del estudio al personal que ofrece seminarios y capacitaciones, apoyando económicamente parte de las especializaciones, maestrías y demás estudios de postgrado; el reconocimiento de la empresa a nivel nacional e internacional aporta al querer pertenecer a la misma.

Otros mecanismos de la institución para el mismo fin, son el ahorro en Corveica, donde la empresa les dirige a sus empleados un 5% del salario a la institución financiera y les aporta otro 5%, con el fin de que tengan asegurada una parte de su capital durante el tiempo de trabajo; un seguro de vida que los protege a ellos y a sus respectivas familias, donde la empresa aporta el 80% de su valor y el empleado el 20% restante.

El premio al “*mejor trabajador*”, el programa de “*nuestras ideas brillantes*” y el programa de “*yo me la pongo por CORPOICA*”, son otros elementos para cumplir el mismo objetivo, los cuales recompensan anualmente a diferentes empleados por su servicio, actitud y proyectos para la empresa. Estas premiaciones, se hacen con reconocimientos públicos, económicos o en especie para los ganadores<sup>85</sup>.

---

<sup>84</sup> COORDINADORA ADMINISTRATIVA y financiera de CORPOICA. Entrevista semiestructurada. Bucaramanga, 29 de Abril de 2009.

<sup>85</sup> *Ibíd.*

La evaluación de las y los empleados en la organización, también se realiza de dos formas; la primera, está referida a los investigadores, quienes son evaluados a través del “*ranking de investigadores*”, en el cual se valora la productividad de sus proyectos, la gestión de recursos y otros aspectos. La segunda, referente al personal de CORPOICA que no hace parte del grupo de investigadores, a los cuales se les evalúa con un formato diligenciado por su jefe inmediato<sup>86</sup>.

Para hacer referencia al tema de la responsabilidad social en CORPOICA, es preciso enunciar que a todos los proyectos se le exige que tengan este componente, ya que deben transferir sus productos o alcances a la comunidad; es decir, procurar por el mejoramiento de las condiciones de la producción agropecuaria de la zona que impactan y sumado a esto, el cuidado que se debe dar a las condiciones medio ambientales del territorio<sup>87</sup>.

Una vez planteado todo lo anterior, se puede tener un panorama de lo que es CORPOICA, el lugar donde se desarrollan sus labores, su estructura interna, las personas que la conforman y lo que se realiza en pro de su bienestar.

---

<sup>86</sup> *Ibíd.*

<sup>87</sup> *Ibíd.*

## **3. LA EXPERIENCIA EN CORPOICA**

### **3.1. EL PROCESO DESARROLLADO**

Con el fin de conocer el proceso de práctica llevado a cabo en CORPOICA Estación Experimental La Suiza, a continuación se presentan las etapas y elementos abordados en el mismo, los cuales se desarrollaron con el modelo estratégico. Para su comprensión, seguidamente, se presenta una breve definición: “El diagnóstico estratégico es el proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la empresa, así como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro”<sup>88</sup>. De acuerdo a lo planteado, es necesario conocer la organización internamente y también su entorno; es decir, los factores externos que inciden en ella (Esto en cuanto al diagnóstico).

Por otro lado, la planeación estratégica es solo un modelo de planeación, donde es necesario preguntarse desde la organización: ¿dónde está?, ¿a dónde quiere ir? y ¿cómo lo hará? Es un proceso en el que los organizadores ordenan sus objetivos para proyectarse. Los planes estratégicos son diseñados por las empresas para el logro de los objetivos y metas planteadas a corto, mediano y largo plazo; por ello, se precisa saber a dónde se quiere llegar y lo que se quiere lograr, para así escoger el camino que la conducirá a ello.

---

<sup>88</sup> GINNOCHIO VEGA, Carlos. (En línea). Balance Scorcard. (Fecha de consulta: Mayo de 2009). Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/balanced-scorecard.htm>

Para empezar, el proceso de práctica se realizó durante el primer semestre académico de 2009, comprendido entre Abril y Julio del mismo año, que partió con la presentación de la estudiante en la Corporación dando inicio al proceso de Trabajo Social en la misma, el cual sería acompañado por la Asesora Aura Gladys Pinto Pinto<sup>89</sup>. Este punto se tornó determinante, ya que a partir de él se acordaron los aspectos que serían tocados por la profesional en formación dentro de la institución, los canales de comunicación que se abordarían y las personas directamente involucradas en el proceso; es decir, las pertenecientes al departamento de Gestión Humana.

Comenzando con la intervención, fue necesario conocer en profundidad la Corporación para tener un buen desempeño en la misma, por lo que la Trabajadora Social en práctica emprendió la búsqueda de material pertinente para la ubicación institucional y así conoció en profundidad la información plasmada en el capítulo anterior, ubicándose dentro de la entidad.

Posteriormente, se dio inicio a la fase de diagnóstico, donde se procuró detectar las oportunidades, amenazas, debilidades y fortalezas de la empresa; es decir, la elaboración de una matriz DOFA como se esbozó anteriormente según el modelo estratégico, para así tener un panorama de la situación actual de la Corporación y crear después un plan de acción cruzando las variables, formulando las posibles estrategias a desarrollar y de esas, escoger las más factibles para su realización. La idea era que una vez planteadas, se ejecutaran y llevaran a la empresa a su mejor proyección hacia el futuro.

---

<sup>89</sup> Cabe aclarar, que nunca se había realizado una práctica profesional en CORPOICA de este tipo, de Trabajo Social.

Para la elaboración del diagnóstico estratégico en la Estación Experimental La Suiza, se llevó a cabo un proceso participativo, en el que según los cargos, se escogió por sorteo un participante; es decir, se agruparon las y los investigadores; los profesionales; los auxiliares técnicos; los operarios; las secretarías y los aprendices y pasantes, de los cuales se escogió uno de cada cargo para que participara en representación de los demás por cuestiones de tiempo y disponibilidad para el ejercicio. En total participaron 10 personas incluidos los tres directivos de la Estación Experimental, el director general, el coordinador de investigación y transferencia de tecnología y la coordinadora administrativa y financiera, con los aportes también de la Trabajadora Social en formación. El resultado se presenta a continuación.

**Cuadro 1. Matriz DOFA CORPOICA**

NIVEL INTERNO	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Canales de comunicación internos: Cartelera, intranet corporativa, correo electrónico corporativo, video conferencias, boletín interno – Corponotas y memorandos – Sisad, que permiten el intercambio de información.</li> <li>2. Medición en intervención del clima laboral que proporciona información para un plan de mejoramiento del mismo.</li> <li>3. Existencia de diversos programas para la conservación del personal en la empresa (Nuestras ideas brillantes, yo me la pongo por CORPOICA, formación de investigadores y desarrollo de equipos de trabajo científico, incentivo al ahorro, plan corporativo de seguro de vida póliza grupo).</li> <li>4. Estabilidad laboral para los empleados, que les brinda la seguridad de tener una fuente de trabajo, aportando a su calidad de vida.</li> <li>5. Certificación ISO 9001, por la cual existe el Sistema de Gestión de la Calidad CORPOICA, favoreciendo la evaluación de los procesos que se llevan a cabo a través de auditorías internas.</li> <li>6. Existencia de un panorama de riesgos elaborado por SURATEP, que facilitará el proceso a la nueva ARP POSITIVA de la empresa.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Centralización, que genera exceso de tramitología, barreras para la contratación de personal y limitantes en la toma de decisiones.</li> <li>2. Deficiencia en la infraestructura que se evidencia en el hacinamiento de las oficinas, en la falta de equipos y de ventilación adecuada para el desarrollo de las labores.</li> <li>3. Cantidad insuficiente de personal para las labores a realizar dentro de la empresa e insuficiente remuneración.</li> <li>4. Variables de la evaluación del Ranking de investigadores nacional, que no aplican a La Suiza y que al ser evaluadas, generarían bajo rendimiento, lo que podría ocasionar despidos por las calificaciones obtenidas en ellas.</li> <li>5. Falta mayor reconocimiento verbal y económico al personal por su productividad.</li> <li>6. Carencia de eventos de capacitación académica de acuerdo al cargo y evaluaciones de desempeño para el personal administrativo, auxiliares técnicos y operarios (personal no investigador).</li> <li>7. Inexistencia de un cronograma de las actividades de bienestar y bajo presupuesto para el desarrollo de las mismas.</li> </ol>

Continuación matriz DOFA CORPOICA

<p><b>7.</b> Interés y disposición de buena parte del personal para el desarrollo de las actividades de bienestar, de salud ocupacional e inducción.</p> <p><b>8.</b> Las y los empleados son atentos, comprometidos, con sentido de pertenencia y se adaptan fácilmente a pesar de las condiciones.</p>	<p><b>8.</b> Inexistencia de políticas de transferencia de conocimiento de antiguos a nuevos.</p> <p><b>9.</b> La certificación de calidad ha contribuido a la sobrecarga laboral por los procesos que se deben llevar a cabo y el poco personal encargado de ello, lo que causa malestar entre las personas.</p> <p><b>10.</b> Se han truncado las acciones de salud ocupacional, por lo tanto, no se ha elaborado un cronograma de actividades, hay carencia de medicamentos adecuados para el área de trabajo (rural) en el botiquín, es insuficiente la dotación de protección adecuada y todo acompañado de la inexistencia de una cultura de autocuidado.</p> <p><b>11.</b> Incumplimiento en el manejo integral de residuos sólidos.</p> <p><b>12.</b> Carencia de una persona de apoyo y dedicación completa en el departamento de Gestión Humana, evidenciada en las pocas actividades concernientes al área.</p> <p><b>13.</b> Falta de participación de los operarios en las actividades de formación, por mantenerse ocupados en labores delegadas por sus jefes inmediatos.</p> <p><b>14.</b> Estrés en el personal.</p> <p><b>15.</b> Al estar la mayoría de personal sobre un mismo rango de edad, el tiempo de pensión puede generar un gran vacío de personal, teniendo en cuenta que no serán reemplazados por presupuesto.</p>
--	---

Continuación matriz DOFA CORPOICA

NIVEL EXTERNO	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reconocimiento de la institución a nivel nacional e internacional en el sector agropecuario.</li> <li>2. Convenios interinstitucionales: ARP POSITIVA que brinda capacitaciones en salud ocupacional, universidades que apoyan la investigación con laboratorios, estudiantes en práctica, entre otras.</li> <li>3. Interacción con pares de otras instituciones del sector, que favorecen el intercambio de saberes y de personal con entidades de investigación nacional e internacional.</li> <li>4. Generación de nuevos proyectos con los productos que Santander ofrece para exportar, aumentando la importancia de la empresa en el sector.</li> <li>5. Existencia de convocatorias para formular nuevos proyectos con productos innovadores.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Situación económica actual del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural que recorta el presupuesto para la entidad.</li> <li>2. Pérdida del posicionamiento de CORPOICA en la región por competencia en investigación con las universidades, ya que las instituciones educativas ofrecen mano de obra barata para la investigación, lo que genera que los agricultores acudan mayormente a estas.</li> <li>3. Posibilidad de movilización del personal calificado a otras empresas por condiciones económicas.</li> <li>4. Insuficientes convocatorias del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural que limitan las oportunidades de trabajo y presentación de proyectos.</li> </ol>

Fuente: La autora.

Para validar la información de la matriz DOFA se realizó un análisis de algunos factores expuestos allí, entre ellos, el completo sistema de información que posee CORPOICA y que facilita la comunicación con sus empleados, haciendo posible que todas y todos estén enterados de las actividades que se llevan a cabo; de igual forma, la encuesta del clima

laboral ya aplicada, proporciona información valiosa para saber en qué temas se debe reforzar más desde Trabajo Social al respecto.

Ahora bien, la existencia de los diversos programas de conservación del recurso humano como el fomento del estudio al personal o el programa de “*nuestras ideas brillantes*” son importantes; sin embargo, se requiere de actividades extras que se institucionalicen para el cumplimiento de este objetivo y sumado a esto, se encuentra el deseo, interés y disposición de las y los empleados para que así sea.

Por otro lado, se observa que la centralización y por lo tanto, la poca fluidez en la toma de decisiones, se convierte en una gran barrera para los distintos procesos que se deben llevar a cabo dentro de la Estación Experimental y que posiblemente sea un factor determinante a la hora de ejecutarlos, ya que ahí se involucran cuestiones como presupuesto, infraestructura, cronogramas y autorizaciones, que son fundamentales para el desarrollo de las mismas.

Al mismo tiempo, las variables del Ranking de investigadores<sup>90</sup> que no aplican a La Suiza por ser Estación Experimental y no centro de investigación, ocasionan malas calificaciones, por no ser tenidas en cuenta ni la experiencia, ni los estudios realizados, generando a su vez un clima laboral pesado, pues la preocupación y la incertidumbre hacen que las y los empleados se enfoquen solo en su trabajo, produciendo estrés y quitándole tiempo e importancia a las actividades de bienestar.

---

<sup>90</sup> El Ranking de investigadores como ya se había mencionado, es una evaluación que se realiza a las personas que ocupan estos cargos, donde se les califica con una puntuación en los diferentes aspectos a evaluar, tanto para ellos, como para los proyectos en los que trabajan.

Con los resultados obtenidos en la evaluación se analiza el rendimiento de los investigadores en la Corporación y con base en ello, se toman medidas frente a la promoción de cargos, renovación de contratos, otorgamiento de nuevos proyectos, etc.

Además, la certificación de calidad ISO 9001 y la sobrecarga laboral que se ocasiona por causa de ella, por ejemplo con la tramitología que debe realizar para cualquier tipo de actividad, la falta de infraestructura adecuada para la sede, la comparación con otras sedes que tienen más cobertura o la falta de personal capacitado para realizar todos los procesos que conlleva y se requieren para mantener la certificación, también son causantes de lo mencionado en el párrafo anterior.

Otro punto importante para mencionar y que es de vital incidencia, es la existencia de grupos pequeños cerrados entre las y los empleados, generando problemas interpersonales y de comunicación, apoyados en el poco desarrollo de la tolerancia, el respeto, la colaboración y el trabajo en equipo.

Después de elaborada la matriz, se procedió a cruzar las variables expuestas y crear las estrategias para el plan de acción concerniente al departamento de Gestión Humana de CORPOICA EE La Suiza y que pueden ser desarrolladas a corto, mediano o largo plazo. El resultado fue el siguiente:

**Cuadro 2. Cruce de variables CORPOICA**

Int. Ext.	FORTALEZAS (F)	DEBILIDADES (D)
OPORTUNIDADES (O)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollo y fortalecimiento de las actividades de capacitación en salud ocupacional, residuos sólidos y calidad de vida.</li> <li>2. Creación de espacios para la comunicación de la plataforma estratégica institucional.</li> <li>3. Generación de nuevos proyectos con los productos de Santander.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Generación de espacios de participación para todo el personal en las actividades sociales y de capacitación.</li> <li>2. Elaboración y cumplimiento de un programa de actividades sociales para las y los empleados de CORPOICA.</li> <li>3. Capacitación e implementación del manejo adecuado de residuos sólidos.</li> <li>4. Ejecución de la práctica profesional de Trabajo Social en CORPOICA para el departamento de Gestión Humana.</li> <li>5. Establecimiento de pausas activas como mecanismo de prevención del estrés y fatiga laboral.</li> <li>6. Gestión y desarrollo de eventos de formación para el personal.</li> </ol>
AMENAZAS (A)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promoción de los programas de conservación del personal en CORPOICA.</li> <li>2. Revisión periódica de los procesos de calidad que se llevan a cabo en la Estación Experimental La Suiza.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboración de un plan de transferencia de conocimiento del personal antiguo, al nuevo.</li> <li>2. Establecimiento oficial de las actividades sociales.</li> </ol>

Fuente: La autora.

En el desarrollo de la práctica en CORPOICA, se requirió elaborar una planeación estratégica que sirviera como herramienta para orientar las acciones y que procurara el logro de los objetivos.

Después de elaboradas las posibles estrategias a utilizar cruzando las variables, se escogieron algunas de ellas y se presentan seguidamente.

Cabe aclarar, que una de las estrategias mostradas en el cuadro de cruce de variables es la ejecución de la práctica profesional de Trabajo Social en CORPOICA para el departamento de Gestión Humana, la cual comprende todas las demás estrategias, ya que es a través de ella que se pueden llevar a cabo el resto de procesos. Así mismo, el anterior análisis permitió definir las estrategias que serían desarrolladas en el proceso de práctica, explicando que unas abordaban a otras para complementar el trabajo.

A continuación se presentan en cuadros las estrategias seleccionadas con sus respectivas acciones estratégicas, las tareas que se realizaron, las metas y los indicadores que midieron su ejecución.

### **3.1.1. Estrategia 1: Promoción de los programas de conservación del personal en CORPOICA.**

Esta estrategia se encarga de plantear un cronograma de actividades sociales para las y los empleados de CORPOICA, su publicación, ejecución y evaluación. Las actividades que aborda la estrategia son las jornadas de integración, la celebración de cumpleaños y de fechas especiales, coordinadas y llevadas a cabo por la coordinadora administrativa y financiera, la Trabajadora Social en formación y algunas personas de la Corporación que aportan al desarrollo de las mismas de acuerdo a sus capacidades y talentos. La idea era que a través de estos espacios se generara la participación de todo el personal, que se cumpliera a cabalidad y que de esta forma se institucionalizara.

La estrategia, entonces, favorece el desarrollo del personal, pues contribuye en la generación de espacios sociales que intervienen positivamente en el ambiente laboral interno, aportando a lo que se conoce como paz laboral; es decir, al mejoramiento del clima empresarial<sup>91</sup>.

### Cuadro 3. Estrategia conservación del personal

<b>ESTRATEGIA 1: Promoción de los programas de conservación del personal en CORPOICA.</b>			
<b>OBJETIVO:</b> Desarrollar el programa de conservación para las y los empleados de CORPOICA, mediante el establecimiento de actividades sociales periódicas, con el fin de procurar el mejoramiento del clima laboral en la institución.			
<b>ACCIONES ESTRATÉGICAS</b>	<b>TAREAS</b>	<b>METAS</b>	<b>INDICADORES</b>
Elaboración del programa de actividades sociales.	-Cronograma de actividades sociales.	- Establecer el cronograma (1) de actividades sociales para las y los empleados de CORPOICA.	-Cronograma de actividades sociales de CORPOICA Estación Experimental La Suiza.
	-Diseño metodológico para las actividades.	-Levantar el plan metodológico (1) a seguir para la realización de las actividades.	-Plan metodológico para actividades sociales (Jornadas de integración).
Diseño y publicación de medios de comunicación para recordar los programas de conservación del personal de CORPOICA.	-Diseño de los medios de comunicación.  -Publicación de los medios de comunicación elaborados.	-Elaborar 14 publicaciones que recuerden a todo el personal de CORPOICA, los programas que tiene la empresa para que haga uso de los mismos.	$\frac{\text{Número de publicaciones realizadas}}{\text{Número de publicaciones planeadas}} \times 100$ <p><b>Fuentes de verificación:</b></p> -Medios de comunicación elaborados.

<sup>91</sup> SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA. (En línea). Curso de administración de recursos humanos. (Fecha de consulta: Septiembre de 2009). Disponible en: [http://sena.blackboard.com/webapps/portal/frameset.jsp?tab\\_id= 2\\_1&url=%2fwebapps%2fblackboard%2fexecute%2flauncher%3ftype%3dCourse%26id%3d\\_330335\\_1%26url%3d](http://sena.blackboard.com/webapps/portal/frameset.jsp?tab_id= 2_1&url=%2fwebapps%2fblackboard%2fexecute%2flauncher%3ftype%3dCourse%26id%3d_330335_1%26url%3d)

Continuación estrategia conservación del personal

Desarrollo de las actividades sociales y generación de espacios de participación para todo el personal.	-Jornadas de integración.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Llevar a cabo 3 jornadas de integración.</li> <li>-Alcanzar la participación del 60% del personal en las jornadas de integración.</li> </ul>	<p><math>\frac{\text{Número de jornadas de integración realizadas}}{\text{Número de jornadas de integración planeadas}} \times 100</math></p> <p><math>\frac{\text{Número total de participantes en las jornadas de integración}}{\text{Número total de posibles participantes en las jornadas de integración}} \times 100</math></p> <p><b>Fuentes de verificación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Registros fotográficos y de asistencia de las jornadas de integración.</li> </ul>
	-Celebración de fechas especiales y cumpleaños.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Realizar 6 celebraciones de cumpleaños y fechas especiales.</li> <li>-Alcanzar la participación del 60% del personal en las celebraciones de cumpleaños y fechas especiales.</li> </ul>	<p><math>\frac{\text{Número de celebraciones de cumpleaños y fechas especiales realizadas}}{\text{Número de celebraciones de cumpleaños y fechas especiales planeadas}} \times 100</math></p> <p><math>\frac{\text{Número total de participantes en las celebraciones}}{\text{Número total de posibles participantes en las celebraciones}} \times 100</math></p> <p><b>Fuentes de verificación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Registros fotográficos y de asistencia de las celebraciones.</li> <li>-Modelos de tarjetas para las celebraciones.</li> </ul>

Continuación estrategia conservación del personal

Evaluación de las actividades sociales.	-Evaluación de las actividades sociales por parte de los participantes.	-Evaluar cada una de las actividades sociales que se desarrollan en CORPOICA.	$\frac{\text{Número total de evaluaciones realizadas}}{\text{Número total de evaluaciones planeadas}} \times 100$ <p><b>Fuentes de verificación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Formatos de evaluación de las actividades sociales.</li> </ul>
---	---	---	---

Fuente: La autora.

**3.1.2. Estrategia 2: Desarrollo y fortalecimiento de las actividades de capacitación en salud ocupacional, residuos sólidos y calidad de vida.**

La estrategia comprende capacitar al personal de CORPOICA en los temas de salud ocupacional (en compañía de la ARP), en residuos sólidos, como requerimiento del medio y en calidad de vida, respondiendo a las necesidades expresadas en la encuesta de clima laboral.

Al igual que en la estrategia anterior, se busca la generación de espacios de participación, de manera que todas y todos los empleados puedan tener información que les lleve a acciones transformadoras, logren su crecimiento personal y aporten al mejoramiento de la empresa.

Con este proceso, se contribuye al mejoramiento de la salud del personal de la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria, teniendo en cuenta el entorno en el que se desenvuelven las personas que laboran allí.

#### Cuadro 4. Estrategia capacitaciones

ESTRATEGIA 2: Desarrollo y fortalecimiento de las actividades de capacitación en salud ocupacional, residuos sólidos y calidad de vida.			
OBJETIVO: Proporcionar información clara y precisa al personal de CORPOICA en salud ocupacional, manejo adecuado de los residuos sólidos y calidad de vida, a través de diversas técnicas de aprendizaje que faciliten su aplicación en la empresa.			
ACCIONES ESTRATÉGICAS	TAREAS	METAS	INDICADORES
Elaboración del programa de actividades de capacitación.	-Cronograma de las actividades de capacitación.	-Establecer el cronograma (1) de las actividades de capacitación para CORPOICA Estación Experimental La Suiza.	-Cronograma de actividades de capacitación para CORPOICA Estación Experimental La Suiza.
	-Diseño metodológico para las actividades de capacitación.	-Crear el plan metodológico (1) a seguir para la realización de la actividad de capacitación.	-Plan metodológico para la actividad de capacitación de residuos sólidos.
Coordinación de las actividades de capacitación en salud ocupacional.	-Actividades de capacitación en salud ocupacional con la ARP.	<p>-Coordinar 3 actividades de capacitación en salud ocupacional.</p> <p>-Alcanzar la participación del 50% del personal en las actividades de capacitación en salud ocupacional.</p>	<p><math display="block">\frac{\text{Número de actividades de capacitación realizadas}}{\text{Número de actividades de capacitación planeadas}} \times 100</math></p> <p><math display="block">\frac{\text{Número total de participantes en las actividades de capacitación}}{\text{Número total de posibles participantes en las actividades de capacitación}} \times 100</math></p> <p><b>Fuentes de verificación:</b></p> <p>-Registros fotográficos y de asistencia de las capacitaciones.</p>

Continuación estrategia capacitaciones

<p>Realización de actividades de capacitación acerca del manejo adecuado de los residuos sólidos.</p>	<p>-Actividades de capacitación en el manejo adecuado de los residuos sólidos.</p>	<p>-Ejecutar 2 capacitaciones en el manejo adecuado de los residuos sólidos.  -Alcanzar la participación del 50% del personal en las actividades de capacitación de residuos sólidos.</p>	<p>Número de actividades de capacitación realizadas  <math display="block">\frac{\text{Número de actividades de capacitación realizadas}}{\text{Número de actividades de capacitación planeadas}} \times 100</math>             Número total de participantes en las actividades de capacitación  <math display="block">\frac{\text{Número total de participantes en las actividades de capacitación}}{\text{Número total de posibles participantes en las actividades de capacitación}} \times 100</math>   <b>Fuentes de verificación:</b>            -Registros fotográficos y de asistencia de las capacitaciones.</p>
<p>Desarrollo de las actividades de capacitación en calidad de vida.</p>	<p>-Actividades de capacitación en calidad de vida.</p>	<p>-Llevar a cabo 2 capacitaciones de calidad de vida.  -Alcanzar la participación del 50% del personal en las actividades de capacitación en calidad de vida.</p>	<p>Número de actividades de capacitación realizadas  <math display="block">\frac{\text{Número de actividades de capacitación realizadas}}{\text{Número de actividades de capacitación planeadas}} \times 100</math>             Número total de participantes en las actividades de capacitación  <math display="block">\frac{\text{Número total de participantes en las actividades de capacitación}}{\text{Número total de posibles participantes en las actividades de capacitación}} \times 100</math>   <b>Fuentes de verificación:</b>            -Registros fotográficos y de asistencia de las capacitaciones.</p>

Continuación estrategia capacitaciones

Evaluación de las actividades de capacitación.	-Evaluación de las actividades de capacitación por parte de los participantes.	-Evaluar cada una de las actividades de capacitación desarrolladas en CORPOICA.	<p>Número total de evaluaciones realizadas</p> <hr/> <p>Número total de evaluaciones planeadas</p> <p>x100</p> <p><b>Fuentes de verificación:</b></p> <p>-Formatos de evaluación de las actividades de capacitación.</p>
--	--	---	--

Fuente: La autora.

**3.1.3. Estrategia 3: Creación de espacios para la comunicación de la plataforma estratégica institucional.**

La creación de los espacios como estrategia busca que se aumente el sentido de pertenencia del personal a la institución y apoyar obviamente, el proceso de calidad que se adelanta actualmente en CORPOICA, con el fin de generar en ellos motivación para el desarrollo de sus labores; es decir, se requiere el aprendizaje de las habilidades técnicas del empleado para desempeñarse eficientemente en su trabajo por medio de un proceso de formación.

La implementación de la estrategia se hace a través de talleres de apropiación de los principios corporativos, los cuales están dirigidos hacia cualquier persona que labore en la Estación Experimental; y a través de inducciones realizadas de manera sencilla para el personal nuevo en la institución, con el fin de que pueda ubicarse fácilmente dentro de la Corporación.

**Cuadro 5. Estrategia institucionalidad**

<b>ESTRATEGIA 3:</b> Creación de espacios para la comunicación de la plataforma estratégica institucional.			
<b>OBJETIVO:</b> Aumentar el sentido de pertenencia del personal de CORPOICA y apoyar el proceso de calidad, a través del aprendizaje de la plataforma estratégica institucional.			
<b>ACCIONES ESTRATÉGICAS</b>	<b>TAREAS</b>	<b>METAS</b>	<b>INDICADORES</b>
Elaboración del programa de talleres de apropiación de principios corporativos e inducción.	-Cronograma de las actividades.	-Construir el cronograma de actividades (1) de institucionalidad.	-Cronograma de actividades de institucionalidad.
	-Diseño metodológico para las actividades.	-Establecer el plan metodológico (1) a seguir para la realización de las actividades.	-Plan metodológico para los talleres de apropiación de principios corporativos.
Realización de talleres de apropiación de los principios corporativos.	-Desarrollo de los talleres.	-Efectuar 5 talleres de apropiación de los principios corporativos.  -Alcanzar la participación del 60% del personal en las jornadas de integración.	$\frac{\text{Número de talleres realizados}}{\text{Número de talleres planeados}} \times 100$ $\frac{\text{Número total de participantes en todos los talleres}}{\text{Número total de posibles participantes en todos los talleres}} \times 100$ <b>Fuentes de verificación:</b> -Registros fotográficos y de asistencia de lo talleres.

### Continuación estrategia institucionalidad

<p>Desarrollo de inducciones al personal nuevo en CORPOICA.</p>	<p>-Inducción institucional.</p>	<p>-Llevar a cabo 4 inducciones a nuevos miembros de la Corporación.</p>	<p><math display="block">\frac{\text{Número de inducciones realizadas}}{\text{Número de inducciones planeadas}} \times 100</math></p> <p><b>Fuentes de verificación:</b></p> <p>-Registros de asistencia de la inducción.</p>
<p>Evaluación de los talleres de apropiación de principios corporativos.</p>	<p>-Evaluación de los talleres realizados.</p>	<p>-Evaluar los talleres realizados.</p>	<p><math display="block">\frac{\text{Número total de evaluaciones realizadas}}{\text{Número total de evaluaciones planeadas}} \times 100</math></p> <p><b>Fuentes de verificación:</b></p> <p>-Formatos de evaluación de los talleres.</p>

**Fuente:** La autora.

### 3.2. EJECUCIÓN

Como es bien sabido, los planes sin acción solo son una buena idea que se queda en el papel, lo que permite decir que la ejecución de los mismos se vuelve fundamental en cualquier proyecto y sin ella no se logran los objetivos.

Por lo anterior, una vez establecida la planeación que se tuvo en cuenta en el periodo de práctica en CORPOICA, es primordial presentar lo que se ejecutó al respecto. A continuación se muestran los resultados obtenidos por estrategias y con ellos, un análisis de lo que aportó para la empresa.

### **3.2.1. Estrategia 1: Promoción de los programas de conservación del personal en CORPOICA.**

**OBJETIVO:** Desarrollar el programa de conservación para las y los empleados de CORPOICA, mediante el establecimiento de actividades sociales periódicas, con el fin de procurar el mejoramiento del clima laboral en la institución.

La primera estrategia comprende 4 acciones, entre ellas, la elaboración del programa de actividades sociales, con la que se estableció el cronograma de las mismas (Ver anexo A) y el plan metodológico para las jornadas de integración (Ver anexo B), generando así un balance positivo ya que no existía cronograma y en consecuencia, no se estaban realizando estas actividades, lo que era una debilidad evidente en la Corporación.

La segunda acción era el diseño y la publicación de 14 medios de comunicación para recordar los programas de conservación del personal de CORPOICA, los cuales se publicaron a través de la cartelera de La Suiza, obteniendo el 100% de las publicaciones planeadas.

$$\frac{14 \text{ publicaciones realizadas}}{14 \text{ publicaciones planeadas}} \times 100 = 100\%$$

Igualmente, se efectuó el total de publicaciones planeadas, aportando así a la participación de los miembros de CORPOICA.

El desarrollo de las actividades sociales y la generación de espacios de participación para todo el personal era la tercera acción de la estrategia, en la cual se esperaba llevar a cabo 3 jornadas de integración y 6 celebraciones

de fechas especiales, teniendo el 60% de la participación<sup>92</sup> del personal de la Corporación en cada una de ellas.

Las actividades planteadas fueron coordinadas y desarrolladas por la directora del departamento de Gestión Humana, la Trabajadora Social en formación y dependiendo de la actividad, algunos miembros de la Corporación que aportaron de acuerdo a sus capacidades personales y talentos, como equipo de apoyo, en este sentido se valora el interés, la participación, la cogestión y el trabajo en equipo de parte de las y los empleados para la realización de las actividades.

$$\frac{3 \text{ jornadas de integración realizadas}}{3 \text{ jornadas de integración planeadas}} \times 100 = 100\%$$

$$\frac{68 \text{ participantes en todas las jornadas}}{126 \text{ posibles participantes en todas las actividades}} \times 100 = 54\%$$

Como se puede evidenciar, en el caso de las jornadas de integración se cumplió con el 100% de la meta, y la participación de las y los empleados de CORPOICA fue del 54%, muy cerca de lo esperado.

$$\frac{6 \text{ celebraciones de cumpleaños y fechas especiales realizadas}}{6 \text{ celebraciones de cumpleaños y fechas especiales planeadas}} \times 100 = 100\%$$

$$\frac{54 \text{ participantes en todas las jornadas}}{84 \text{ posibles participantes en todas las actividades}} \times 100 = 64\%$$

---

<sup>92</sup> Para el cálculo de participación de las personas esperadas en las diversas actividades estratégicas, se tomó el total de actividades y se multiplicó por el total del personal que podía participar en ellas, con el fin de totalizar los datos.

En cuanto a las celebraciones de cumpleaños y fechas especiales, también fueron positivos los resultados, pues se realizaron las actividades planeadas en un 100% y la participación del personal superó las expectativas con el 64%.

Es necesario tener en cuenta en este punto, que al no haberse realizado antes las actividades sociales, se había generado un ambiente de apatía y actitudes negativas del personal frente al tema; sin embargo, la planeación, la comunicación, la coestión y la motivación para la participación en las mismas, logró la vinculación de más de la mitad del personal total de la institución. Quienes intervinieron en las actividades lo hicieron de forma activa, con expectativa y buena voluntad.

La última acción de esta estrategia estaba enfocada hacia la evaluación de las actividades realizadas, para lo que se tomó aproximadamente el 20% de las personas que asistieron a las jornadas de integración y a las celebraciones de cumpleaños y fechas especiales aleatoriamente, con quienes se realizó la evaluación de las actividades (Ver anexos C y D), expresando cómo se habían sentido frente a la actividad y aportando sus opiniones personales, como por ejemplo: “Fue una oportunidad de las pocas últimamente, de salir del régimen rutinario del mismo trabajo que no sea el solo trabajar y trabajar, sino estimular para un cambio de actitud”<sup>93</sup> refiriéndose a una de las celebraciones de cumpleaños realizadas.

$$\frac{24 \text{ evaluaciones realizadas}}{24 \text{ evaluaciones planeadas}} \times 100 = 100\%$$

---

<sup>93</sup> Véase evaluación de las jornadas de recreación, deporte e integración de Mayo 29 de 2009. Archivo de la práctica. Fuente: Luisa Fernanda Ramírez Gamboa.

En las evaluaciones, las y los empleados también reconocían la importancia de la participación activa de todas y todos en las actividades: “se debe mejorar en hacer que todo el personal desarrolle la actividad deportiva, buscando otros deportes para participación de todos y que todos programaran esta jornada y participaran activamente, ya que la empresa es generosa al brindarnos este espacio”<sup>94</sup>.

### **3.2.2. Estrategia 2: Desarrollo y fortalecimiento de las actividades de capacitación en salud ocupacional, residuos sólidos y calidad de vida.**

**OBJETIVO:** Proporcionar información clara y precisa al personal de CORPOICA en salud ocupacional, manejo adecuado de los residuos sólidos y calidad de vida, a través de diversas técnicas de aprendizaje que faciliten su aplicación en la empresa.

La segunda estrategia abordada contempla 5 acciones enfocadas hacia las actividades de capacitación. La primera de ellas, es la elaboración del programa, con lo que se estableció el cronograma (Ver anexo E) y el plan metodológico para el manejo adecuado de residuos sólidos (Ver anexo F.)

Una segunda acción de la estrategia es la ejecución de las 3 actividades de capacitación en salud ocupacional por la ARP POSITIVA y coordinada por la estudiante en práctica de Trabajo Social, con la participación del 50% del personal de CORPOICA.

---

<sup>94</sup> Ibid.

$$\frac{1 \text{ actividad de capacitación realizada}}{3 \text{ actividades de capacitación planeadas}} \times 100 = 33\%$$

$$\frac{19 \text{ participantes en todas las actividades de capacitación}}{126 \text{ total de posibles participantes en todas las actividades de capacitación}} \times 100 = 15\%$$

Como se puede observar, de las 3 actividades de capacitación sugeridas, solo una llegó a feliz término, por inconvenientes presentados desde el nivel central (Sede central – Tibaitatá) con la coordinación de fechas junto a la ARP POSITIVA, cuestión que fue ajena a La Suiza y que dificultó notoriamente el desarrollo del proceso, repercutiendo también en la participación del personal.

La realización de actividades de capacitación acerca del manejo adecuado de los residuos sólidos es la tercera acción estratégica y fue realizada por la Trabajadora Social en formación. De esta, se planearon 2 para realizarse bimestralmente, con una participación del 50% del personal.

$$\frac{2 \text{ actividades de capacitación realizadas}}{2 \text{ actividades de capacitación planeadas}} \times 100 = 100\%$$

$$\frac{42 \text{ participantes en todas las actividades de capacitación}}{84 \text{ posibles participantes en todas las actividades de capacitación}} \times 100 = 50\%$$

En las actividades de capacitación de manejo adecuado de residuos sólidos, se cumplió con el 100% de lo propuesto; es decir, tanto el porcentaje de participación, como la cantidad de actividades planeadas.

Para el tercer tipo de actividades de capacitación, se plantearon 2 referidas a calidad de vida y participación del 50% del personal, también desarrolladas por la practicante de Trabajo Social. Éstas buscaban trabajar temas relacionados con los principios corporativos y temas abordados en la encuesta ya aplicada por la Corporación acerca de clima laboral, como trabajo en equipo, normas de excelencia, calor y apoyo, comunicación y recompensa.

$$\frac{1 \text{ actividad de capacitación realizada}}{2 \text{ actividades de capacitación planeadas}} \times 100 = 50\%$$

$$\frac{24 \text{ participantes en todas las actividades de capacitación}}{84 \text{ posibles participantes en todas las actividades de capacitación}} \times 100 = 28\%$$

En cuanto a esta acción, puede decirse que el desarrollo fue medio, ya que solo se realizó el 50% de las actividades de capacitación planeadas, por falta de tiempo y responsabilidades de la Corporación que se cruzaron con las actividades de capacitación planeadas, esto se refleja en la baja participación de las y los empleados. Sin embargo y a pesar de la dificultad, las personas asistentes consideraron que fue muy útil y que aportó positivamente al mejoramiento del clima laboral, como se registra en las evaluaciones: “Felicitaciones, la capacitación es muy buena. Es necesario que se dedique más tiempo para la práctica de estas actividades”<sup>95</sup>.

De manera general, la débil participación de las y los empleados de CORPOICA, evidenciada en los indicadores es causada por la falta de realización de 3 de las actividades planeadas. Esto fue un factor incidente en

---

<sup>95</sup> Véase evaluación de capacitaciones en calidad de vida de Julio 27 de 2009. Archivo de la práctica. Fuente: Luisa Fernanda Ramírez Gamboa.

el bajo registro del indicador; sumado a ello, el cruce de actividades de investigación con las capacitaciones previstas afectó igualmente.

A pesar de los indicadores presentados anteriormente, si se cumplió a cabalidad con la realización de las evaluaciones (Ver anexos G, H e I) en proporción a la participación de cada evento, respondiendo a la última acción de la estrategia.

$$\frac{17 \text{ evaluaciones realizadas}}{17 \text{ evaluaciones planeadas}} \times 100 = 28\%$$

Con las evaluaciones se recibieron comentarios como: “la actividad verdaderamente le crea conciencia de la necesidad del manejo de los residuos sólidos”<sup>96</sup>; “se debe mejorar la disposición de nosotros como empleados de la Corporación”<sup>97</sup>. Esto permite evidenciar que las actividades de capacitación cumplieron con sus objetivos y también se autoevaluó el personal en su actitud frente a ellas.

### **3.2.3. Estrategia 3: Creación de espacios para la comunicación de la plataforma estratégica institucional.**

**OBJETIVO:** Aumentar el sentido de pertenencia del personal de CORPOICA y apoyar el proceso de calidad, a través del aprendizaje de la plataforma estratégica institucional.

---

<sup>96</sup> Véase evaluación de capacitaciones en residuos sólidos de Mayo 26 de 2009. Archivo de la práctica. Fuente: Luisa Fernanda Ramírez Gamboa.

<sup>97</sup> Véase evaluación de capacitaciones en residuos sólidos de Julio 6 de 2009. Archivo de la práctica. Fuente: Luisa Fernanda Ramírez Gamboa.

La tercera y última estrategia ejecutada contiene 4 acciones para su cumplimiento.

La primera acción es la elaboración del programa de talleres de apropiación de principios corporativos e inducción. Con esto, se estableció el cronograma (Ver anexo J) y el plan metodológico para los talleres de apropiación de principios corporativos (Ver anexo K), que se convierte en una gran herramienta para la realización de los mismos.

En segundo lugar, se encuentra la realización de los talleres de apropiación de principios corporativos realizados por la Trabajadora Social en formación. De esta acción se programaron 5 talleres y la participación total del 60% de los empleados de la Corporación.

$$\frac{5 \text{ talleres realizados}}{5 \text{ talleres planeados}} \times 100 = 100\%$$

$$\frac{124 \text{ participantes en todos los talleres}}{210 \text{ posibles participantes en todos los talleres}} \times 100 = 59\%$$

Como se puede observar se cumplió prácticamente con el 100% de lo propuesto; es decir, se realizó el total de talleres planeados con la ayuda del plan metodológico y esto permitió que el 59% de la población participara activamente en los mismos.

De igual forma, la realización del total de las inducciones a CORPOICA para los nuevos pasantes dirigidas por la estudiante en práctica de Trabajo Social,

fueron de ayuda y ubicación dentro de la institución, facilitando su ingreso y labores en la misma.

$$\frac{4 \text{ inducciones realizadas}}{4 \text{ inducciones planeadas}} \times 100 = 100\%$$

Para finalizar esta estrategia, la última acción es la evaluación de los talleres de apropiación de principios corporativos (Ver anexo L) y al igual que en las anteriores estrategias se cumplió en totalidad con la meta propuesta al respecto.

$$\frac{24 \text{ evaluaciones realizadas}}{24 \text{ evaluaciones planeadas}} \times 100 = 100\%$$

Algunos de los comentarios mencionados por las y los empleados frente a los talleres fueron: “Es una manera de entender y conocer los valores corporativos eficientemente”<sup>98</sup>; “fue innovadora, me llamó la atención cómo construimos el árbol”<sup>99</sup> y “es una excelente oportunidad para crecer como equipo de trabajo”<sup>100</sup>.

---

<sup>98</sup> Véase evaluación de talleres de apropiación de principios corporativos de Junio 23 de 2009. Archivo de la práctica. Fuente: Luisa Fernanda Ramírez Gamboa.

<sup>99</sup> Véase evaluación de talleres de apropiación de principios corporativos de Julio 27 de 2009. Archivo de la práctica. Fuente: Luisa Fernanda Ramírez Gamboa.

<sup>100</sup> *Ibíd.*

## 4. EVALUACIÓN

Con base en todo lo mencionado, es posible afirmar que el proceso de práctica profesional de Trabajo Social realizado en la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria CORPOICA, Estación Experimental La Suiza, facilitó la experiencia de la estudiante encargada del campo, confrontando los conocimientos conceptuales, teóricos y metodológicos adquiridos en la academia durante el periodo inmediatamente anterior al proceso, con la realidad social que se vive dentro de la empresa.

De igual forma, fueron enriquecidos los fundamentos académicos a través de la experiencia, de los aportes realizados desde otros profesionales que se desenvuelven en el área, de las actividades realizadas, los aciertos y desaciertos que dejaron lecciones aprendidas para el ejercicio profesional y que como producto de ello, son mencionadas como recomendaciones posteriormente.

Sumado a esto, el abordaje de distintas poblaciones y funciones, permitió el uso de diversas técnicas y metodologías. Se empleó principalmente la metodología de grupo, la cual facilitó el uso de técnicas pedagógicas, lúdicas, creativas y participativas en las diferentes actividades de las estrategias, que fueron impulsoras de la intervención de las y los empleados en los espacios propuestos, debido a que contrarrestaron la idea de charlas monótonas, generadas por expertos y de poco interés para ellos, facilitando el diálogo de saberes, como “estrategia pedagógica que se debe dar en todo proceso educativo y en el trabajo con la comunidad (...) Implica el reconocer que ese

otro sujeto que participa en el evento tiene conciencia y mucho qué decir sobre su historia, su cultura”<sup>101</sup>.

También hubo espacio para la metodología de caso, que aunque no se esperaba y fue aplicada particularmente, fue útil para el abordaje de la situación presentada y en gran manera, para el aprendizaje de la estudiante. El uso de esta metodología generó la suficiente confianza en la persona que solicitó el acompañamiento y consideró que la profesional en formación tenía las habilidades apropiadas para orientarla. El proceso tuvo como resultado la remisión de la persona a instituciones de apoyo, que infortunadamente no lo brindaron adecuadamente, lo que produce en la estudiante como próxima profesional una sensación de impotencia frente a una situación que necesita ser afrontada y superada; es decir, que como persona tiene toda la capacidad de actuar y aportar a la solución de la misma, pero que al observar la realidad de las entidades de apoyo y la burocratización de los procesos, se frustra la respuesta a la situación.

Por otro lado, es evidente que la centralización dentro de una organización como CORPOICA, puede favorecer algunos aspectos de su labor institucional, pero a su vez, causa el estancamiento de procesos sencillos internos que pueden facilitar y enriquecer el trabajo desarrollado allí, en este caso, se habla del tema de las actividades de capacitación en salud ocupacional, que se vio truncado en la mayor parte del proceso y lo retrasó considerablemente, por decisiones no tomadas a tiempo y que solo podían ser dadas desde la dirección central. Esto implicaba dilatar la ejecución del programa de salud ocupacional, lo que repercutía en la exposición de los

---

<sup>101</sup> MONTOYA CUERVO, Gloria H.; ZAPATA LÓPEZ, Cecilia Inés y CARDONA RAVE, Bertha Nelly. Diccionario especializado de Trabajo Social. Medellín: Universidad de Antioquia, 2002. p. 50.

trabajadores a riesgos ambientales y de infraestructura en el lugar de trabajo, a no prevenir enfermedades y accidentes de tipo ocupacional y que en definitiva, no permitieron la ejecución del plan inicial que tenía la estudiante en práctica al llegar a la institución.

Es importante mencionar también, que la ausencia y/o el abandono de un cronograma de actividades del departamento de Gestión Humana, evidencia la poca importancia que a nivel cultural (en general y no solo en CORPOICA) se le otorga al talento humano como motor primordial de la empresa; lo que genera interrogantes frente a lo que es importante, lo que es urgente y lo que es fundamental. Al inicio del proceso de intervención, se encontró apatía en gran parte del personal de la entidad y eso chocaba totalmente con la motivación de la practicante para la participación de todas y todos en las diferentes actividades planteadas; sin embargo, con la ayuda del director de la Estación Experimental y la coordinadora administrativa y financiera, se logró involucrar a la gran mayoría en el desarrollo de las mismas, alcanzando posteriormente sentimientos de satisfacción, evidenciados en las evaluaciones realizadas para cada actividad y recibiendo comentarios positivos frente a la utilidad, a la creación de espacios que ayudaban a la distensión laboral y a ser tenidos en cuenta como parte importante de la Corporación.

Sumado a esto, vale la pena hacer énfasis en lo que se puede considerar como diferencias sociales y laborales entre las personas de una empresa, que bien se demostró en la participación de las y los empleados de CORPOICA en las diferentes actividades propuestas. Infortunadamente se tiene un concepto errado de quiénes deben y pueden participar o no de las mismas y éste, ha sido dado a nivel cultural por las clases sociales y el mérito que pueda tener alguien en la sociedad. El ejemplo de ello está en

que solo participaron ocasionalmente los operarios de planta; ya que los operarios contratados indirectamente y la mayoría de personas de servicios varios no asistían a las actividades porque ellos mismos y algunas personas de los grupos de investigación no lo consideraban pertinente.

A pesar de lo anterior, con la ejecución del proceso se generaron aprendizajes importantes para la estudiante, teniendo en cuenta que desde la academia no se había tenido la formación adecuada para el abordaje del área organizacional, lo que permitió que tuviera autonomía en el desarrollo de la práctica, buscando por sí misma herramientas que pudieran aportar efectivamente al proceso.

De igual forma, se obtuvieron sentimientos de satisfacción por parte de la población sujeto de intervención, al desarrollar todo un trabajo profesional en pro de ellos, dando la importancia que se merecen dentro de la institución y motivando a la realización de sus tareas con agrado. Es claro que cuando se le da la oportunidad de participar a aquellos que no han sido tenidos en cuenta, las barreras relacionales se van rompiendo y se generan nuevos espacios para el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano. Sin embargo, algunos obstáculos se mantienen ya que vienen desde la cultura (como fue mencionado arriba) e impiden la participación completa de todo el personal; para la muestra, se encuentran las labores asignadas, los niveles jerárquicos y la importancia que se le otorga a cada persona dentro de la organización.

Es necesario tener en cuenta también, que en CORPOICA no se había realizado antes práctica de Trabajo Social y que la dirección del departamento de Gestión Humana había sido ejercida por otra clase de profesionales como abogados, economistas, sociólogos e ingenieros

industriales. Por esa razón, la práctica se convertía en un gran reto para crear y mantener el espacio de Trabajo Social y mostrar la necesidad existente en la empresa de procurar el mejoramiento de las condiciones de vida de los empleados, por lo menos en su espacio laboral.

Satisfactoriamente, se cumplió con el reto. El cual fue evidenciado en las evaluaciones por parte de los trabajadores, que mencionaban la necesidad de una persona dentro de la empresa que se encargara de los procesos sociales y por parte del cuerpo directivo, solicitando la continuidad de la práctica profesional, reconociendo como excelente la labor realizada por la estudiante en la institución.

## **5. GESTIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL PARA CORPOICA**

### **5.1. JUSTIFICACIÓN**

Conociendo la importancia que tiene el ser humano para las organizaciones por ser él, el motor de las mismas, no se puede descuidar en ninguna forma, para así dar buenos resultados con base en las metas y objetivos propuestos. Por esta razón, es fundamental presentar una propuesta para CORPOICA que aporte a lo anterior; es decir, una propuesta que contribuya a la conservación del personal dentro la empresa.

Es muy cierto, lo que expresa Torres, cuando dice:

El hombre cree que debe dar lo mejor de sí mismo para la empresa, su propio trabajo y el producto que él contribuye a generar. Luego la empresa debe responder creando propuestas y programas que respondan a las necesidades y funciones en bienestar del individuo para su capacitación entrenamiento y desarrollo, valoración de su cargo a través de ascensos como promociones y reconocimiento a su labor con eficiencia y calidad, información oportuna y veraz.

Finalmente debe ofrecer la empresa al trabajador elementos con los cuales pueda interpretar sus expectativas, (...), que conduzca al diseño de planes de mejoramiento, como entrenamiento específico, apoyo a propuestas de crecimiento, cambio de funciones o proyección dentro de la empresa<sup>102</sup>.

---

<sup>102</sup> TORRES S., Carlos Eduardo. Visión sistémica del hombre en la organización. Bucaramanga: Revista UIS – Humanidades Vol.27, No. 2, 1998. P. 100.

Dentro de lo planteado, es necesario que la empresa, en este caso CORPOICA, genere un nuevo programa de salud ocupacional que satisfaga los requerimientos del personal, teniendo en cuenta que durante el proceso de práctica desarrollado anteriormente no se alcanzaron totalmente las acciones pertinentes frente al tema.

Para la elaboración de la propuesta, se tiene en cuenta el concepto de salud de la O.M.S. definido en la página 27 del presente documento, el cual considera y contempla las áreas físicas, emocionales y sociales de la persona, pero además, su relación con el entorno en el que se desenvuelve. Por esto último, la gestión sugerida tiene un componente importante con respecto al manejo adecuado de los residuos sólidos.

Como se puede observar, es fundamental plantear una propuesta de gestión del programa de salud ocupacional, que no solo responda a lo que se conoce comúnmente como salud dentro del trabajo y que se limite a los riesgos profesionales, sino que aporte a la realización de la persona en equilibrio con el entorno, esto le otorga un valor agregado, pues apoya notoriamente al mejoramiento de la calidad de vida de las y los empleados de la Corporación.

La propuesta incluye el bienestar a nivel físico, referido al cuerpo humano; el bienestar emocional que representa sus sentimientos y emociones hacia él mismo, hacia los demás y hacia su trabajo; el bienestar social que se constituye por sus relaciones interpersonales y finalmente, el bienestar con el medio ambiente en el que se desenvuelve.

En este orden de ideas, a continuación se presenta la propuesta estratégica sugerida de *gestión del programa de salud ocupacional para CORPOICA*.

## **5.2. OBJETIVOS**

### **Objetivo general:**

Desarrollar el programa de salud ocupacional en CORPOICA, a través de distintas técnicas de aprendizaje, que les brinden a las y los empleados la información necesaria sobre los temas propuestos para que puedan ser aplicados en la cotidianidad laboral y así, se aporte al mejoramiento de las condiciones de la calidad de vida de su personal.

### **Objetivos específicos:**

- Activar y verificar el estado del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) con el fin de desarrollar adecuadamente los procesos para el cumplimiento de sus funciones.
- Identificar los factores de riesgos físicos, sociales y emocionales en la Estación Experimental La Suiza, para implementar las acciones pertinentes frente a ellos.
- Capacitar al personal en el reglamento y los diferentes temas concernientes al aspecto físico en salud ocupacional.
- Instruir a las y los empleados en temas referentes a calidad de vida y clima laboral, respondiendo así, a los aspectos sociales y emocionales.
- Educar al personal en prácticas sanas ambientales con respecto al manejo adecuado de los residuos sólidos.
- Evaluar permanentemente cada una de las acciones estratégicas para el mejoramiento del programa de salud ocupacional.

### 5.3. PROCESO METODOLÓGICO

Teniendo en cuenta los objetivos planteados anteriormente, en seguida se presentan las acciones estratégicas como etapas del proceso.

**Figura 2. Etapas gestión de salud ocupacional en CORPOICA**



**Fuente:** La autora.

Para el adecuado desarrollo del programa de salud ocupacional en CORPOICA, a través de distintas acciones estratégicas, a continuación se presentan sus etapas con una breve explicación de las mismas y con sus respectivas tareas, metas e indicadores.

### 5.3.1. Primera etapa: Activación y verificación del COPASO.

En esta fase del proceso lo que se busca es activar el Comité Paritario de Salud Ocupacional, verificando sus funciones y programando las siguientes etapas, a través de reuniones con los integrantes del COPASO, con el fin de obtener el respaldo del mismo, la supervisión del proceso y que el desarrollo de toda la estrategia planteada llegue a su apropiada realización.

**Cuadro 6. Propuesta primera etapa**

Gestión del programa de salud ocupacional para CORPOICA			
<b>OBJETIVO:</b> Activar y verificar el estado del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) con el fin de desarrollar adecuadamente los procesos para el cumplimiento de sus funciones.			
ACCIONES ESTRATÉGICAS	TAREAS	METAS	FUENTES DE VERIFICACIÓN
Activación y verificación del COPASO.	- Reunión de activación con los miembros del COPASO.	- Reestablecer las funciones del COPASO.	- Acta de la reunión de activación del COPASO.
	- Reuniones de planeación con el COPASO.	- Construir el cronograma de actividades a desarrollar para la gestión del programa de salud ocupacional. - Elaborar el plan de trabajo de las actividades a realizar durante la estrategia.	- Actas de las reuniones de planeación con el COPASO. - Cronograma de actividades para la gestión de salud ocupacional. - Documento del plan de trabajo de las actividades a realizar durante la estrategia.
	- Reunión de ajuste de planeación entre el COPASO y la ARP POSITIVA.	- Verificar el cronograma planteado por el COPASO y las actividades del mismo, en compañía de la ARP.	- Acta de reunión de ajuste de planeación entre el COPASO y la ARP POSITIVA. - Cronograma de actividades para la gestión de salud ocupacional ajustado.

Fuente: La autora.

### **5.3.2. Segunda etapa: Identificación de los factores de riesgos físicos, sociales y emocionales.**

Para el desarrollo de esta etapa es necesario haber acordado previamente con la ARP, en este caso POSITIVA, la visita – recorrido a los diferentes puntos en los que laboran las y los empleados de CORPOICA, para consolidar la matriz de riesgos y peligros físicos.

Pero esta tarea no corresponde solamente a la ARP. Para abordar los riesgos sociales y emocionales se requiere que la Trabajadora Social en compañía de los miembros del COPASO haga un diagnóstico al respecto, con la participación de cada una de las personas de la institución; es decir, que se puedan identificar los riesgos para elaborar el plan de las acciones a implementar.

**Cuadro 7. Propuesta segunda etapa**

<b>Gestión del programa de salud ocupacional para CORPOICA</b>			
<b>OBJETIVO:</b> Identificar los factores de riesgos físicos, sociales y emocionales en la Estación Experimental La Suiza, para implementar las acciones pertinentes frente a ellos.			
<b>ACCIONES ESTRATÉGICAS</b>	<b>TAREAS</b>	<b>METAS</b>	<b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b>
Identificación de los factores de riesgos físicos, sociales y emocionales.	- Visita de la ARP para la consolidación de la matriz de riesgos y peligros físicos.  - Entrega del informe visita de la ARP.	- Elaborar la matriz de riesgos y peligros físicos de CORPOICA por la ARP.	- Actas de visita de la ARP y de entrega del informe.  - Documento informe visita de la ARP, matriz de riesgos y peligros físicos.
	- Elaboración del diagnóstico de riesgos sociales y emocionales.	- Diagnosticar los riesgos sociales y emocionales de La Suiza.	- Documento diagnóstico de riesgos sociales y emocionales.
	- Construcción del panorama total de riesgos.  - Aprobación y firma del panorama de riesgos.	- Aunar la matriz de riesgos y peligros físicos, con el diagnóstico de riesgos sociales y emocionales para crear el panorama de riesgos.	- Documento panorama total de riesgos.

**Fuente:** La autora.

### **5.3.3. Tercera etapa: Acciones para los aspectos físicos, sociales, emocionales y ambientales.**

La tercera etapa está directamente enlazada con las dos anteriores, ya que para poder llevarla a cabo, es necesario haber hecho previamente el panorama de riesgos<sup>103</sup> de la empresa y la planeación correspondiente a las actividades en respuesta a lo encontrado.

En primer lugar, se presupuesta la publicación del reglamento de higiene y seguridad industrial en la sede, para que todo el personal lo conozca y lo implemente en sus prácticas cotidianas. Posteriormente, se espera poder capacitarlos en compañía de la ARP en el reglamento y en temas como emergencias, higiene industrial, seguridad industrial y medicina preventiva y del trabajo.

Al mismo tiempo, se les pretende instruir en los aspectos de calidad de vida y clima laboral, que abordan los aspectos sociales y emocionales con temas como el trabajo en equipo, la equidad, el compañerismo, relaciones interpersonales y el proyecto de vida.

Y para finalizar la etapa, se planea educar al personal en la importancia de desarrollar prácticas sanas ambientales con respecto al manejo adecuado de los residuos sólidos, ya que no solo se evidencia su necesidad con la problemática mundial de calentamiento global y demás desastres naturales, sino se requiere también, por la misma responsabilidad que tiene una

---

<sup>103</sup> El panorama de riesgos es un documento en el que se registra con detalle toda la información sobre los riesgos a los que está expuesto el personal en el lugar de trabajo, que para el caso se tendrán en cuenta los riesgos físicos, sociales, emocionales y ambientales, junto con los efectos que pueden ocasionar en las personas de la Corporación (Documento visita de la ARP + Documento diagnóstico de riesgos sociales y emocionales).

empresa como la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria con el medio ambiente y la sociedad, sabiendo aún más que en el desarrollo de sus actividades, genera residuos no peligrosos y peligrosos y que al no ser separados debidamente desde la fuente, se aumenta la contaminación creando riesgos para la salud y el ambiente, tanto en La Suiza como en las comunidades aledañas al ser transportados y dispuestos los residuos fuera de ella.

**Cuadro 8. Propuesta tercera etapa**

Gestión del programa de salud ocupacional para CORPOICA			
<p><b>OBJETIVOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar al personal en el reglamento y los diferentes temas concernientes al aspecto físico en salud ocupacional.</li> <li>• Instruir a las y los empleados en temas referentes a calidad de vida y clima laboral, respondiendo así, a los aspectos sociales y emocionales.</li> <li>• Educar al personal en prácticas sanas ambientales con respecto al manejo adecuado de los residuos sólidos.</li> </ul>			
ACCIONES ESTRATÉGICAS	TAREAS	METAS	INDICADORES
Acciones para los aspectos físicos, sociales, emocionales y ambientales.	- Publicación del reglamento de higiene y seguridad industrial en la sede.	- Publicar el reglamento de higiene y seguridad industrial en La Suiza.	<p><b>Fuentes de verificación:</b></p> <p>- Reglamento de higiene y seguridad industrial publicado.</p>
	- Actividades de capacitación de la ARP sobre el reglamento, emergencias, higiene industrial, seguridad industrial y medicina preventiva y del trabajo.	<p>- Capacitar a todo el personal en compañía de la ARP en el reglamento, emergencias, higiene industrial, seguridad industrial y medicina preventiva y del trabajo.</p> <p>- Alcanzar la participación del 80% del personal en las actividades de capacitación de la ARP.</p>	<p>Número de actividades de capacitación realizadas con POSITIVA</p> $\frac{\text{Número de actividades de capacitación realizadas con POSITIVA}}{\text{Número de actividades de capacitación planeadas con POSITIVA}} \times 100$ <p>Número total de participantes en las actividades de capacitación</p> $\frac{\text{Número total de participantes en las actividades de capacitación}}{\text{Número total de posibles participantes en las actividades de capacitación}} \times 100$ <p><b>Fuentes de verificación:</b></p> <p>- Registros fotográficos y de asistencia de las actividades de capacitación.</p>

Continuación propuesta tercera etapa

	<p>- Actividades de capacitación en calidad de vida y clima laboral (Trabajo en equipo, la equidad, el compañerismo, relaciones interpersonales y el proyecto de vida).</p>	<p>- Instruir al personal calidad de vida y clima laboral (Trabajo en equipo, la equidad, el compañerismo, relaciones interpersonales y el proyecto de vida).</p> <p>- Alcanzar la participación del 80% del personal en las actividades de capacitación en calidad de vida y clima laboral.</p>	<p>Número de actividades de capacitación en calidad de vida y clima laboral realizadas</p> <hr/> <p>Número de actividades de capacitación en calidad de vida y clima laboral planeadas</p> <p style="text-align: right;">x100</p> <p>Número total de participantes en las actividades de capacitación</p> <hr/> <p>Número total de posibles participantes en las actividades de capacitación</p> <p style="text-align: right;">x100</p> <p><b>Fuentes de verificación:</b></p> <p>- Registros fotográficos y de asistencia de las actividades de capacitación.</p>
--	---	--	---

Continuación propuesta tercera etapa

	<p>- Actividades de capacitación con respecto al manejo adecuado de los residuos sólidos.</p>	<p>- Educar al personal en el manejo adecuado de los residuos sólidos.</p> <p>- Alcanzar la participación del 80% del personal en las actividades de capacitación en el manejo adecuado de los residuos sólidos.</p>	<p>Número de actividades de capacitación en manejo adecuado de residuos sólidos realizadas</p> <hr/> <p>Número de actividades de capacitación en manejo adecuado de residuos sólidos planeadas</p> <p style="text-align: right;">x100</p> <p>Número total de participantes en las actividades de capacitación</p> <hr/> <p>Número total de posibles participantes en las actividades de capacitación</p> <p style="text-align: right;">x100</p> <p><b>Fuentes de verificación:</b></p> <p>- Registros fotográficos y de asistencia de las actividades de capacitación.</p>
--	---	--	---

Fuente: La autora.

**5.3.4. Cuarta etapa: Evaluación de los procesos realizados.**

Siendo la evaluación necesaria en todo proceso, ésta se plantea como una “última” etapa de la propuesta, pero vale la pena aclarar que la fase es solo un momento que debe llevarse a cabo de manera permanente y que lo que busca es el mejoramiento del proceso desarrollado; es decir, el mejoramiento de la gestión del programa de salud ocupacional para CORPOICA, por esa razón en la figura 4 la propuesta se plantea de manera cíclica.

**Cuadro 9. Propuesta cuarta etapa**

Gestión del programa de salud ocupacional para CORPOICA			
<b>OBJETIVO:</b> Evaluar permanentemente cada una de las acciones estratégicas para el mejoramiento del programa de salud ocupacional.			
ACCIONES ESTRATÉGICAS	TAREAS	METAS	INDICADORES
Evaluación de los procesos realizados.	-Evaluación de las actividades de capacitación de la ARP.	-Evaluar cada una de las actividades de capacitación de la ARP.	$\frac{\text{Número total de evaluaciones realizadas}}{\text{Número total de evaluaciones planeadas}} \times 100$ <p><b>Fuentes de verificación:</b> - Formatos de evaluación de las actividades de capacitación de la ARP.</p>
	-Evaluación de las actividades de capacitación en calidad de vida y clima laboral.	-Evaluar cada una de las actividades de capacitación en calidad de vida y clima laboral.	$\frac{\text{Número total de evaluaciones realizadas}}{\text{Número total de evaluaciones planeadas}} \times 100$ <p><b>Fuentes de verificación:</b> - Formatos de evaluación de las actividades de capacitación en calidad de vida y clima laboral.</p>
	-Evaluación de las actividades de capacitación en manejo adecuado de residuos sólidos.	-Evaluar cada una de las actividades de capacitación en manejo adecuado de residuos sólidos.	$\frac{\text{Número total de evaluaciones realizadas}}{\text{Número total de evaluaciones planeadas}} \times 100$ <p><b>Fuentes de verificación:</b> - Formatos de evaluación de las actividades de capacitación en manejo adecuado de residuos sólidos.</p>

**Fuente:** La autora.

## **CONCLUSIONES**

Los sistemas abiertos como las empresas, tienen toda una complejidad en su interior que les permite funcionar y alcanzar un orden, de manera tal que pueda ser obtenido el equilibrio para su desarrollo. Dentro de todo este complejo se encuentran las personas como eje fundamental para el desarrollo de la misma.

El ejercicio de Trabajo Social en las organizaciones cumple un papel imprescindible, ya que al encargarse del talento humano, se responsabiliza de una parte primordial de la empresa, pues son las personas las que le dan el valor agregado a cualquier producto o servicio y como se mencionó a lo largo del documento son el recurso más importante de la organización, ya que la constituyen.

Desde el departamento de Gestión Humana, es necesario en primera medida, involucrar al personal en todo proceso que se lleva a cabo desde lo social, porque al hacer participativo cada proceso dentro de la organización, se legitima la importancia del mismo a través de la aprobación e intervención de las y los empleados.

Con respecto a la cultura organizacional y con la experiencia vivida en CORPOICA, es posible afirmar que para poder transformar la cultura interna, se requiere tiempo, por ser un proceso largo y de avances poco apresurados; es decir, no se alcanzará de un momento a otro, sino que requiere de avances significativos para lograr el objetivo, empezando desde los artefactos hasta que los cambios influyan en los siguientes niveles de la cultura organizacional.

De igual forma, la salud ocupacional juega un papel fundamental en el desarrollo de la empresa, al ser un aspecto de vital importancia para las y los trabajadores. Es claro que una persona que no se sienta completamente bien física, emocional y socialmente, en equilibrio con su entorno, no puede laborar en plenitud. Se puede decir entonces, que de ahí radica la importancia de que la empresa le brinde las condiciones necesarias a sus empleados para que su desarrollo como personas dentro de la institución se de en los mejores términos.

Para poder desarrollar lo planteado anteriormente, es necesario tener claro el fin último o la razón de ser de la profesión de Trabajo Social, que es poder propiciar condiciones, espacios, oportunidades, etc., para que cada persona independientemente del medio en el que se encuentre, alcance la satisfacción de sentirse bien de manera completa; es decir, que su calidad de vida esté en óptimas condiciones frente a lo que cada uno considera adecuado, teniendo en cuenta que el ser humano es un ser integral, que se desenvuelve en diversas dimensiones, lo que lo hace particular en su contexto. Lo esencial es poder brindarle a cada empleada o empleado las condiciones suficientes en su trabajo para que su calidad de vida sea lograda en ese lugar, lo que se convierte en un gran reto y responsabilidad para la empresa y la profesión.

## RECOMENDACIONES

A partir de la experiencia llevada a cabo en CORPOICA y con las lecciones aprendidas a través de ella, es conveniente hacer algunas recomendaciones, para que en futuros procesos de práctica sean tenidas en cuenta y así se mejore la experiencia; es decir, que se cualifique la práctica profesional a medida que avanza.

En primera medida, es necesario crear un cargo de apoyo dentro de la Corporación para la coordinación administrativa y financiera, que se encargue de lo concerniente al departamento de Gestión Humana, de manera que no se descuide el área, ni los intereses del personal. Este cargo, debe tenerse dentro de la organización, para que le brinde la atención exclusiva al personal como parte vital de la empresa.

De igual forma, se requiere dar continuidad a los todos procesos iniciados, con el fin de respaldar el departamento de Gestión Humana y generar espacios que favorezcan a las y los empleados, aportando a la experiencia realizada y sin permitir que los logros alcanzados se estanquen o vayan en retroceso, de manera que el talento humano pueda ser fortalecido dentro de la institución.

Se recomienda también, que CORPOICA mantenga el espacio para la o el estudiante de Trabajo Social, junto con los equipos y la autonomía dada por la institución, pues la práctica organizacional allí realizada, le brinda herramientas y aprendizajes relevantes para el ejercicio profesional, aportando notoriamente al mejoramiento de los procesos sociales que se llevan a cabo en la empresa.

Se amerita igualmente, la coordinación al interior de la empresa de las necesidades del departamento de Gestión Humana, con los tiempos, las actividades de investigación a desarrollar, las salidas de campo, los espacios adecuados y las herramientas disponibles para la ejecución de las diversas estrategias, de tal forma que se puedan desarrollar las actividades del departamento debidamente. Para esto, es necesario crear y publicar un cronograma de actividades a principio del año laboral, para que todas y todos los empleados puedan organizar sus respectivas tareas y participen activamente de lo planeado.

Por otra parte, el perfil del profesional de Trabajo Social que aborda este tipo de área, debe tener la proactividad como parte fundamental del mismo, estar dispuesto a trabajar en equipo y tener claras sus labores dentro de la profesión, para que su desarrollo en la entidad tenga los resultados esperados, conociendo de antemano que ingresa a un sistema que ya funciona y que es complejo en su interior.

Con respecto al ejercicio profesional, se debe tener claro que no se enfoca el perfil de la o el Trabajador Social hacia una sola función, sino que se ejercen varios roles dentro del mismo, como por ejemplo: Educador, mediador, coordinador, estratega, orientador, entre otros, lo que enriquece la experiencia y ayuda en el desarrollo de competencias y habilidades profesionales.

Finalmente, es indispensable proporcionar a la o el estudiante en práctica mayores herramientas desde la academia para el uso de técnicas, metodologías y teorías en el ejercicio profesional, que faciliten su labor y puedan aportar así, al logro de los objetivos y al excelente desarrollo como neoprofesional.

## BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ, María Eugenia y MARTÍNEZ, Horacio. El desafío de la pobreza. Colombia: Siglo del hombre, Fundación Social y Confederación Colombiana de ONG. 2001. p. 48.
- ARMSTRONG, Michael. Gerencia de recursos humanos. Santa fe de Bogotá: Legis, 1991. p. 14.
- ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución política de Colombia de 1991. Bogotá: Legis, 1996. 359 p.
- BERTALANFFY, Ludwing Von. Perspectivas en la teoría general de sistemas. Segunda edición. Madrid: Alianza universidad, 1982. 166 p.
- ----- . Teoría general de los sistemas. México: Fondo de cultura económica, 1976. 311 p.
- -----, Et. al. Tendencias en la teoría general de sistemas. Segunda edición. Madrid: Alianza universidad, 1981. 323 p.
- BUCARAMANGA. (En línea). Colombialink. (Fecha de consulta: Mayo de 2008). Disponible en:  
[http://www.colombialink.com/01\\_INDEX/index\\_turismo/destinos/bucaramanga.html](http://www.colombialink.com/01_INDEX/index_turismo/destinos/bucaramanga.html)

- BUCARAMANGA.COM. (En línea). Datos de la región. (Fecha de consulta: Mayo de 2008). Disponible en:  
<http://www.bucaramanga.com/ciudad/datos.htm>
- CÁMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA. (En línea) Informe de actualidad económica. (Fecha de consulta: Mayo de 2008). Disponible en: <http://berufsakademie.unab.edu.co/EmpresasConstituidas2006.pdf>
- CASTILLO, Carola; DEL PINO, Nicole y ESPINOSA, Vita. (En línea). Identidad corporativa. (Fecha de consulta: Octubre de 2009). Disponible en: <http://www.rrppnet.com.ar/culturaorganizacional.htm>
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del talento humano. Bogotá: McGraw Hill, 2002. 475 p.
- COLOMBIA. (En línea). Uribe sancionó ley pensional. (Fecha de consulta: Octubre de 2009). Disponible en:  
<http://www.colombia.com/noticias/autonoticias/2003/DetalleNoticia18825.asp>
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Código sustantivo del trabajo 2008. Bogotá: El trébol, 2008. 617 p.
- COORDINADORA ADMINISTRATIVA y financiera de CORPOICA. Entrevista no estructurada, Bucaramanga, 15 de Abril de 2009.
- ----- . Entrevista semiestructurada. Bucaramanga, 29 de Abril de 2009.

- CORPOICA. (En línea). Nosotros. (Fecha de consulta: Marzo de 2009). Disponible en:  
<http://www.corpoica.gov.co/SitioWeb/Corpoica/Corpoica.asp>
- -----. Constitución, estatutos y acuerdos. Santa Fe de Bogotá: Pacífico Ltda., 1994. 56 p.
- -----. Estatutos de la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria. Reforma aprobada en la V Asamblea General Ordinaria. Santa Fe de Bogotá, D.C.: Oficina jurídica y oficina de relaciones externas, 1997. 45 p.
- DANE. Población. (En línea). Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (Fecha de consulta: Agosto de 2008). Disponible en:  
[http://190.25.231.242/redatam/CG2005/Total\\_poblacion\\_conciliada\\_mpal.xls](http://190.25.231.242/redatam/CG2005/Total_poblacion_conciliada_mpal.xls)
- DAVIS, Keith y NEWSTROM, Jhon W. Comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw Hill, décima edición, 2000. 647 p.
- DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (En línea). Plan Nacional de Desarrollo 2006 – 2010: Estado Comunitario: Desarrollo para todos. (Fecha de consulta: Abril de 2009). Disponible en:  
[http://www.dnp.gov.co/PortalWeb/Portals/0/archivos/documentos/GCRP/PND\\_2006\\_2010/Capi\\_4\\_FINAL.pdf](http://www.dnp.gov.co/PortalWeb/Portals/0/archivos/documentos/GCRP/PND_2006_2010/Capi_4_FINAL.pdf)

- EQUIPO ACADÉMICO DEL CED. (En línea). Talento humano, en el contexto del desarrollo de equipos de alto rendimiento. (Fecha de consulta: Abril de 2009). Disponible en:  
[http://www.ced.ucn.cl/s\\_taller\\_2005/temas/talento\\_humano.htm](http://www.ced.ucn.cl/s_taller_2005/temas/talento_humano.htm)
- EROLES, Carlos. Et. Al. Glosario de temas fundamentales en Trabajo Social. Buenos Aires: Espacio, 2005. 214 p.
- GINNOCHIO VEGA, Carlos. (En línea). Balance Scorcard. (Fecha de consulta: Mayo de 2009). Disponible en:  
<http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/balanced-scorecard.htm>
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (En línea) Estatuto de seguridad industrial: Resolución número 2400 de 1979. (Fecha de consulta: Octubre de 2009). Disponible en:  
[http://www.elportaldelasalud.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=391&Itemid=148](http://www.elportaldelasalud.com/index.php?option=com_content&task=view&id=391&Itemid=148)
- MONOGRAFÍAS. (En línea). Planeación estratégica. (Fecha de consulta: Febrero de 2007). Disponible en:  
<http://www.monografias.com/trabajos7/plane/plane.shtml>
- MONTOYA CUERVO, Gloria H.; ZAPATA LÓPEZ, Cecilia Inés y CARDONA RAVE, Bertha Nelly. Diccionario especializado de Trabajo Social. Medellín: Universidad de Antioquia, 2002. 159 p.

- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD – COLOMBIA. (En línea) Estudio de la asociación entre la exposición a hidrocarburos aromáticos y posibles riesgos en la salud de los trabajadores. (Fecha de consulta: Abril de 2009). Disponible en: <http://www.col.ops-oms.org/saludambiente/SOIP/default.htm>
- PARDO MARTÍNEZ, Luz Patricia y ARTEAGA URQUIJO, Patricia. Gestión social del talento humano. Buenos Aires: Lumen, 2001. 95 p.
- PROMONEGOCIOS. (En línea). Definición de organización. (Fecha de consulta: Septiembre de 2009). Disponible en: <http://www.promonegocios.net/empresa/definicion-organizacion.html>
- RÍONEGRO. (En línea) Nuestro municipio. (Fecha de consulta: Abril de 2009). Disponible en: <http://www.rionegro-santander.gov.co/nuestromunicipio.shtml?apc=a111--&s=m&m=l>
- ------. (En línea) Presentación. (Fecha de consulta: Abril de 2009). Disponible en: <http://www.rionegro-santander.gov.co/presentacion.shtml?apc=l1----&s=i>
- RODRÍGUEZ GUERRA, Ingrid. (En línea). Cultura organizacional. (Fecha de consulta: Octubre de 2009). Disponible en: <http://www.gerencie.com/cultura-organizacional.html>
- SEGURA DEL POZO, Javier. (En línea) Salud pública y bio política: La promoción de la salud y la atención primaria de salud, ¿nuevas formas de

sujeción de las poblaciones en la segunda mitad del siglo XX? (Fecha de consulta: Noviembre de 2009). Disponible en:

[http://weblogs.madrimasd.org/salud\\_publica/archive/2009/03/22.aspx](http://weblogs.madrimasd.org/salud_publica/archive/2009/03/22.aspx)

- SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA. (En línea). Curso de administración de recursos humanos. (Fecha de consulta: Septiembre de 2009). Disponible en:

[http://sena.blackboard.com/webapps/portal/frameset.jsp?tab\\_id= 2\\_1&url=%2fwebapps%2fblackboard%2fexecute%2flauncher%3ftype%3dCourse%26id%3d\\_330335\\_1%26url%3d](http://sena.blackboard.com/webapps/portal/frameset.jsp?tab_id= 2_1&url=%2fwebapps%2fblackboard%2fexecute%2flauncher%3ftype%3dCourse%26id%3d_330335_1%26url%3d)

- -----, Curso básico en salud ocupacional. Salud y trabajo. Bucaramanga: 2006. p. 1.
- TORRES S., Carlos Eduardo. Visión sistémica del hombre en la organización. Bucaramanga: Revista UIS – Humanidades Vol.27, No. 2, 1998. p. 85 - 101.
- UNIVERSIDAD DEL VALLE. (En línea). Marco legal. (Fecha de consulta: Octubre de 2009). Disponible en:  
<http://saludocupacional.univalle.edu.co/marcolegal.htm>

## ANEXOS

### ANEXO A. Cronograma conservación del personal CORPOICA.

CRONOGRAMA CONSERVACIÓN DEL PERSONAL CORPOICA		
TAREAS	ACTIVIDAD	FECHA
-Programación periódica de las actividades sociales.	-Elaboración de la programación.	-Abril 3 de 2009. -Junio 10 de 2009. -Junio 11 de 2009.
-Diseño metodológico para las actividades.	-Elaboración del plan metodológico de las jornadas de integración.	-Junio 24 de 2009.
-Diseño de los medios de comunicación.	-Cumpleaños de Abril.	-Abril 13 de 2009.
	-Día de la secretaria.	-Abril 22 de 2009.
	-Cumpleaños de Mayo.	-Mayo 4 de 2009.
	-Día del veterinario.	-Mayo 12 de 2009.
	-Jornada de integración.	-Mayo 27 de 2009.
	-Cumpleaños de Junio.	-Junio 1 de 2009.
	-Jornada de integración.	-Junio 23 de 2009.
	-Celebración de cumpleaños.	
	-Cumpleaños de Julio.	-Julio 1 de 2009.
	-Mensaje clima laboral – calidad de vida.	
	-Día del economista.	-Julio 3 de 2009.
	-Día del transportador.	-Julio 16 de 2009.
	-Jornada de integración.	-Julio 27 de 2009.
	-Mensaje clima laboral – calidad de vida.	-Julio 31 de 2009.
-Publicación de los medios elaborados.	-Cumpleaños de Abril.	-Abril 13 de 2009.
	-Día de la secretaria.	-Abril 22 de 2009.
	-Cumpleaños de Mayo.	-Mayo 4 de 2009.
	-Día del veterinario.	-Mayo 12 de 2009.
	-Jornada de integración.	-Mayo 27 de 2009.
	-Cumpleaños de Junio.	-Junio 1 de 2009.
	-Jornada de integración.	-Junio 23 de 2009.
	-Celebración de cumpleaños.	
	-Cumpleaños de Julio.	-Julio 1 de 2009.
	-Mensaje clima laboral – calidad de vida.	
	-Día del economista.	-Julio 3 de 2009.
	-Día del transportador.	-Julio 16 de 2009.
	-Jornada de integración.	-Julio 27 de 2009.
	-Mensaje clima laboral – calidad de vida.	-Julio 31 de 2009.
-Jornadas de integración.	-Jornada de integración.	-Mayo 29 de 2009.

		- Junio 26 de 2009. - Julio 31 de 2009.
- Celebración de fechas especiales y cumpleaños.	- Cumpleaños de Enero, Febrero, Marzo, Abril y parte de Mayo.	- Mayo 11 de 2009.
	- Cumpleaños de parte de Mayo, Junio y Julio.	- Junio 26 de 2009.
- Evaluación de los participantes sobre las actividades realizadas.	- Evaluación celebración de cumpleaños de Enero Febrero, Marzo, Abril y parte de Mayo.	- Mayo 14 de 2009.
	- Evaluación jornada de integración.	- Junio 2 de 2009. - Junio 30 de 2009. - Julio 31 de 2009.
	- Evaluación celebración de cumpleaños de parte de Mayo, Junio y Julio.	- Julio 2 de 2009.

Fuente: La autora.

## ANEXO B. Plan metodológico para las jornadas de integración.

### DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA – CORPOICA PLAN METODOLÓGICO PARA LAS JORNADAS DE INTEGRACIÓN POR: Luisa Fernanda Ramírez Gamboa



Este plan responde a la estrategia de “Promoción de los programas de conservación del personal en CORPOICA”, cuyo objetivo es desarrollar el programa de conservación para las y los empleados de CORPOICA, mediante el establecimiento de actividades sociales periódicas, con el fin de procurar el mejoramiento del clima laboral en la institución; una de las actividades mencionadas está referida a las jornadas de integración.

#### ¿Qué es una jornada de integración?

Es un espacio que la empresa ofrece a sus empleados, donde se realizan actividades de recreación y deporte para el esparcimiento y la diversión de los mismos. Su realización es mensual y se le dedica media jornada laboral a este evento.

## **Objetivo**

Aportar al bienestar de las y los empleados de CORPOICA mediante diferentes actividades recreativas y deportivas, con el fin de propiciar el reconocimiento de su trabajo y el mejoramiento del clima laboral.

## **¿Qué se necesita en una jornada de integración?**

Para llevar a cabo una jornada de integración se demanda inicialmente de un **lugar** donde se pueda desarrollar, éste debe ser amplio y con zonas deportivas o verdes para las actividades que se realicen; también se requiere de la preparación de **dinámicas o juegos** acordes a la población a quien va dirigida con sus respectivos materiales, de ser precisos; y por último, siendo lo más importante, se necesita de **personas** dispuestas a participar.

## **¿Cómo se desarrolla una jornada de integración?**

1. Se da la bienvenida a las y los participantes, recordando el objetivo de la actividad y que se requiere de su total disposición y de muy buena actitud durante el desarrollo de la misma.
2. Posteriormente, se da inicio a la actividad con juegos o dinámicas que han sido programadas y preparadas con anterioridad por la o las personas a cargo.

Cabe resaltar que durante este espacio, la o el encargado debe procurar por mantener la motivación y el buen ánimo de las y los participantes y la mayor integración entre ellos, ya que este es el fin último de toda la jornada, evitando a toda costa cualquier tipo de rose o disputa.

3. Después, si se desea y dependiendo del tipo de población y del lugar, se pueden desarrollar actividades deportivas.
4. Para finalizar, es recomendable brindarle a las y los participantes un refrigerio que sirva para reconfortarles después de la jornada y de su participación en ella.

### **Posibles actividades a realizar**

- Carrera de observación.
- Pictunary.
- Observación.
- Cabeza y cola.
- La cacería.
- Chitón o charadas: Películas, refranes, animales, verbos, canciones.
- La batalla de los globos.
- Citas.
- Enhebrados.
- Campo minado.
- Guerra de canciones.
- Refranes.
- El regalo para mi amigo.
- Los pitillos.
- El abecedario.
- Palo bonito.
- Fluidez verbal.
- El correo del rey.
- Los 10 pases.

### **Actividades realizadas en CORPOICA**

- **Chitón o charadas:** Consiste en representar películas, refranes, animales, verbos o canciones por medio de mímica, sin hacer sonidos, ni usar palabras, letras o números. Se divide el grupo en dos y una persona de cada grupo pasa con el encargado, quien tiene papelitos con las cosas anteriormente mencionadas y al azar debe escoger lo que debe representar. Cada uno de los participantes debe hacer la mímica para su grupo en un minuto, si al cabo del tiempo no se ha descubierto la palabra o frase, el equipo contrario tiene 30 segundos para hacerlo y robar la puntuación.
- **Campo minado:** En un camino o sendero se deben poner letreros con palabras como: precaución, bomba, cuidado, peligro y similares, el grupo se divide en dos y un representante de cada equipo debe

vendarse los ojos para pasar por ese camino, la idea es que no pise ninguno de los letreros en el suelo. La o el participante no puede ser tocado por nadie, solo puede recibir orientaciones verbales de su equipo, que se encontrará a un lado del camino, mientras que el otro equipo tratará de desorientarlo de la misma manera. El concursante que menos papeles pise es el ganador.

- **Guerra de canciones:** El equipo se divide en dos bandos y la idea es que la persona a cargo dé una letra con la cual el primer equipo debe empezar a cantar una canción; es decir, que la primera palabra de la canción a cantar inicie con la letra dada. Al terminar la estrofa, el otro equipo debe fijarse en la última letra de la última palabra que se cantó, para iniciar con esa letra y así sucesivamente. La respuesta entre un equipo y otro debe ser inmediata y todos los miembros del equipo la deben cantar.
- **Observación:** Se hace una fila (hombro con hombro) de cada equipo y se disponen cara a cara, de manera que queden parejas de un equipo y otro. Se les da un minuto para que observen a su compañero del frente detenidamente y observen cada detalle. Terminado el tiempo, se voltean las filas; es decir, quedan ahora espalda a espalda y se les da también un tiempo de 3 minutos para que se cambien dos prendas, accesorios, etc., de su apariencia. Al finalizar, vuelven a su posición inicial y deben observar por un minuto a su compañero del frente e identificar qué fue lo cambiado. El equipo que tenga la mayor cantidad de aciertos será el ganador.
- **El correo del rey:** Todos los jugadores se sientan en círculo, quedando uno de ellos en el centro. El jugador central dice "el correo del rey trae carta para todos aquellos que..." diciendo cualquier característica que puedan cumplir algunos o todos los jugadores. Quien cumpla la condición debe levantarse y cambiar de sitio, momento que aprovecha el que estaba de pie para sentarse, con lo que habrá un nuevo correo del rey.
- **La cacería:** Es como jugar "Piedra, papel o tijera", pero de forma mímica y por equipos, en este caso, los elementos son: Tigre, escopeta y soldado. El soldado se representa con el saludo militar, la escopeta se

representa poniendo las manos en posición de tener una de ellas y haciendo el sonido de disparo y por último, el tigre se representa poniendo las manos como garras e igualmente haciendo su sonido característico. El orden de ganadores es el siguiente: el soldado maneja la escopeta, la escopeta mata al tigre, pero el tigre mata al soldado.

La dinámica consiste en que cada equipo se pone de acuerdo en cuál elemento sacar, una vez hecho se ubican en fila un equipo frente al otro y a la señal, deben hacer todos los miembros de cada equipo el elemento que escogieron.

### ANEXO C. Formato de evaluación para las jornadas de integración.



#### EVALUACIÓN DE LAS JORNADAS DE INTEGRACIÓN

Por favor, dedique unos minutos a completar este pequeño cuestionario. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial. Por favor respóndalo con la mayor sinceridad.

**Sexo:** Hombre: \_\_\_ Mujer: \_\_\_ **Edad:** \_\_\_  
**Fecha eval.:** \_\_\_\_\_ **Fecha evento:** \_\_\_\_\_

1. ¿Participó en la actividad de manera voluntaria? Si: \_\_\_ No: \_\_\_
2. ¿Tuvo la oportunidad de participar activamente? Si: \_\_\_ No: \_\_\_
3. ¿Se sintió a gusto en la actividad? Si: \_\_\_ No: \_\_\_

¿Por qué?

---

---

---

4. ¿La actividad sirvió como un espacio de diversión? Si: \_\_\_ No: \_\_\_
5. ¿Considera que la jornada aportó para el bienestar de los empleados?  
Si: \_\_\_ No: \_\_\_
6. ¿Se usaron dinámicas para el desarrollo de la jornada?

- Si: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_, pase a la pregunta 8.
7. ¿Cómo le parecieron las dinámicas que se desarrollaron? Siendo 1 malo y 5 excelente.

1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_

8. Según su opinión, ¿en qué cree que se debe mejorar para el buen desarrollo de la próxima jornada de integración?

---

---

---

9. ¿Tiene algún comentario acerca de la jornada de integración realizada?

---

---

---

10. ¿Volvería a asistir de manera voluntaria a una próxima jornada?

Si: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_

**El cuestionario ha concluido. Muchas gracias por su colaboración.**

## **ANEXO D. Formato de evaluación para las celebraciones de cumpleaños.**



### **EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS**

Por favor, dedique unos minutos a completar este pequeño cuestionario. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial. Por favor respóndalo con la mayor sinceridad.

**Sexo:** Hombre: \_\_\_\_ Mujer: \_\_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_  
**Fecha eval.:** \_\_\_\_\_ **Fecha evento:** \_\_\_\_\_

1. ¿Participó en la actividad de manera voluntaria? Si: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_
2. ¿Tuvo la oportunidad de participar activamente? Si: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_

3. ¿Se sintió a gusto en la actividad? Si: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_  
¿Por qué?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. ¿La actividad sirvió como un espacio de diversión? Si: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_
5. ¿Considera que la celebración aportó para el bienestar de los empleados?  
Si: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_
6. ¿Se usaron dinámicas para el desarrollo de la actividad?  
Si: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_, pase a la pregunta 8.
7. ¿Cómo le parecieron las dinámicas que se desarrollaron? Siendo 1 malo y 5 excelente.  
1 \_\_\_\_ 2 \_\_\_\_ 3 \_\_\_\_ 4 \_\_\_\_ 5 \_\_\_\_
8. Según su opinión, ¿en qué cree que se debe mejorar para el buen desarrollo de la próxima celebración de cumpleaños?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
9. ¿Tiene algún comentario acerca de la celebración de cumpleaños realizada?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
10. ¿Volvería a asistir de manera voluntaria a una próxima celebración?  
Si: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_

**El cuestionario ha concluido. Muchas gracias por su colaboración.**

## ANEXO E. Cronograma actividades de capacitación CORPOICA.

CRONOGRAMA ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN CORPOICA		
TAREAS	ACTIVIDAD	FECHA
- Programación periódica de las capacitaciones.	- Elaboración de la programación.	- Abril 3 de 2009. - Junio 9 de 2009. - Junio 10 de 2009.
- Diseño metodológico para las capacitaciones.	- Elaboración del diseño metodológico de las capacitaciones.	- Mayo 22 de 2009. - Junio 18 de 2009. - Julio 2 de 2009. - Julio 16 de 2009.
- Reuniones de capacitación en salud ocupacional con la ARP.	- Plan de emergencias local. - Técnicas de evacuación y rescate.	- Julio 31 de 2009.
	- Orden y aseo.	- Junio 26 de 2009.
	- Prevención de accidentes.	- Julio 6 de 2009.
- Evaluación de los asistentes sobre las capacitaciones.	- Evaluación de capacitaciones en salud ocupacional.	- Junio 26 de 2009. - Julio 6 de 2009. - Julio 31 de 2009.
- Reuniones de capacitación en calidad de vida con los diferentes profesionales.	- Capacitación en calidad de vida.	- Junio 23 de 2009. - Julio 21 de 2009.
- Evaluación de los asistentes sobre las capacitaciones.	- Evaluación de capacitaciones en calidad de vida.	- Junio 25 de 2009. - Julio 23 de 2009.
- Reuniones de capacitación en el manejo adecuado de los residuos sólidos.	- Clasificación de los residuos, estrategia de las 3 Rs, ciclo del reciclaje y materiales reciclables.	- Mayo 26 de 2009.
	- Concurso – evaluación sobre el proceso del reciclaje.	- Julio 6 de 2009.
- Evaluación de los asistentes sobre las capacitaciones.	- Evaluación de capacitaciones en el manejo adecuado de los residuos sólidos.	- Junio 17 de 2009. - Julio 9 de 2009.

**Fuente:** La autora.

## ANEXO F. Plan metodológico para las actividades de capacitación de manejo adecuado de los residuos sólidos.

### DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA – CORPOICA PLAN METODOLÓGICO PARA LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN RESIDUOS SÓLIDOS

POR: Luisa Fernanda Ramírez Gamboa



Este plan responde a la estrategia de “desarrollo y fortalecimiento de las actividades de capacitación en salud ocupacional, residuos sólidos y calidad de vida”, cuyo objetivo es proporcionar información clara y precisa al personal de CORPOICA en salud ocupacional, manejo adecuado de los residuos sólidos y calidad de vida, a través de diversas técnicas de enseñanza que faciliten su aplicación en la empresa; para lo cual se realizan capacitaciones en el manejo adecuado de los residuos sólidos.

#### ¿Qué es una capacitación en el manejo adecuado de residuos sólidos?

Es un espacio que la empresa ofrece a sus empleados, para realizar un refuerzo en el manejo adecuado de los residuos sólidos, aportando así a la temática ambiental que la Corporación trata. Su desarrollo es bimestral y tiene una duración de 30 minutos cada una.

#### Objetivo

Presentar los conceptos básicos acerca del manejo adecuado de residuos sólidos en la Suiza, con el fin de que sea ejecutada la disposición correcta de los desechos en el lugar de trabajo.

#### ¿Qué se necesita para una capacitación en el manejo adecuado de residuos sólidos?

Para llevar a cabo una capacitación en el manejo adecuado de residuos sólidos se requiere inicialmente de un **lugar** donde se pueda desarrollar, éste debe contar con asientos suficientes para los participantes y también con los **equipos** necesarios para las presentaciones según la técnica de enseñanza a usar; igualmente, se demanda de la preparación anticipada

del **tema y la técnica** a trabajar; por último, siendo lo más importante, se necesita de **personas** dispuestas a participar.

### **¿Cómo se desarrolla una capacitación en el manejo adecuado de residuos sólidos?**

1. Se da la bienvenida a las y los participantes, recordando el objetivo de la actividad y que se requiere de su total disposición y de muy buena actitud durante el desarrollo de la misma.
2. Posteriormente, se da inicio a la actividad haciendo una introducción al tema de manejo adecuado de residuos sólidos. Se recomienda que para este paso, se use un medio didáctico de sensibilización al auditorio como videos, presentación de imágenes, música, entre otros; de manera que todas y todos puedan estar atentos a la capacitación y consideren la importancia del tema.
3. Después, se desarrolla el tema como tal y se emplea la técnica designada.

Lo ideal, es que se expliquen y clarifiquen los conceptos básicos de forma sencilla, para lograr que cualquier tipo de población lo pueda entender.

Cabe resaltar que durante este espacio, la o el encargado debe mantener la atención del auditorio, para que se cumpla el fin último del taller.

4. Para finalizar, se debe plantear la opción de formular preguntas o inquietudes frente al tema y resolverlas en el momento.

También es importante que se evalúe lo aprendido, pero se sugiere que esta evaluación se realice en otra sesión y no en la misma; además, que se plantee de forma dinámica y participativa.

### **Temas a tratar**

El orden sugerido para el desarrollo de la temática es el siguiente:

- Tipos de residuos.
- Estrategia de las 3 Rs: Reducir, Reutilizar y Reciclar.

- ¿Qué es el reciclaje?
- Ciclo del reciclaje.
- Los beneficios de reciclar.
- Materiales reciclables y la especificación de cada uno de ellos.
- Invitación a reciclar y depositar adecuadamente los residuos producidos.

### **Posibles técnicas a usar para su desarrollo**

1. Boletín.
2. Plegable.
3. Juegos.
  - Sopa de letras.
  - La papa caliente.
  - Alcanza la estrella.
  - Tiro al blanco.
  - Rompecabezas.
4. Cartelera.
5. Exposición.
6. Video.
7. Invitado.
8. Dibujo.
9. Mapas visuales: mapa conceptual, cuadro sinóptico, mapa mental, etc.
10. Coplas.
11. Dramatización.
12. Presentación de imágenes – fotografía.

 **Actividades realizadas en CORPOICA**

TEMA	TÉCNICAS USADAS	HERRAMIENTAS	CONTENIDO, DESARROLLO Y METODOLOGÍA
Reciclaje: Sensibilización y manejo adecuado de los residuos.	Video y presentación PowerPoint.	Video beam y portátil.	<p>Inicialmente, se construye el concepto de protección ambiental colectivamente.</p> <p>Sensibilización en la problemática ambiental a través del video “calentamiento global” y se formulan preguntas al respecto como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cómo se sintieron al ver el video?</li> <li>- ¿Qué pudieron aprender sobre el tema?</li> <li>- ¿Qué factores aceleran el calentamiento global?</li> <li>- ¿Qué prácticas sanas pudieron identificar en el video?</li> </ul> <p>Luego, se realiza la presentación del proceso de separación de residuos abordando los tipos de residuos y su identificación por colores y símbolos, la estrategia de las 3 Rs, qué es reciclar y su ciclo, los materiales recuperables y cómo separarlos.</p>

Fuente: La autora.

TEMA	TÉCNICAS USADAS	HERRAMIENTAS	CONTENIDO, DESARROLLO Y METODOLOGÍA
Refuerzo y evaluación de conceptos del reciclaje.	Juego.	Video beam y portátil.	<p>Para comenzar, se hace referencia a la capacitación anterior, donde se explicó el proceso del reciclaje y la clasificación de los residuos sólidos que pueden ser recuperados.</p> <p>Una vez hecho esto, se da inicio a la sesión con la presentación de la dinámica “Alcanza una estrella” y con la invitación al auditorio para que cada uno participe en el concurso.</p> <p>El juego consiste en que cada participante escoge una estrella, según prefiera su número y cada estrella contiene una pregunta con sus respectivas opciones de respuesta. El concursante escoge la respuesta y el juego la califica si es la correcta o no. Después de calificada, se explica por qué es correcta o incorrecta según lo aprendido.</p> <p>El juego evalúa y enseña el manejo adecuado de los residuos sólidos, calcula los conocimientos adquiridos en la sesión anterior.</p>

Fuente: La autora.

**ANEXO G. Formato de evaluación para las actividades de capacitación de salud ocupacional.**



**EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL**

Por favor, dedique unos minutos a completar este pequeño cuestionario. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial. Por favor respóndalo con la mayor sinceridad.

**Sexo:** Hombre: \_\_\_ Mujer: \_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_  
**Fecha eval.:** \_\_\_\_\_ **Fecha evento:** \_\_\_\_\_

1. Tema trabajado en la actividad de capacitación: \_\_\_\_\_
2. ¿Participó en la actividad de capacitación de manera voluntaria?  
 Si: \_\_\_ No: \_\_\_
3. ¿Cómo calificaría usted la actividad de capacitación en relación a sus expectativas y necesidades sobre la misma?  
 Totalmente improductiva \_\_\_ Algo productiva \_\_\_ Muy productiva \_\_\_
4. ¿Tuvo la oportunidad de participar activamente? Si: \_\_\_ No: \_\_\_
5. Acerca de la persona expositora: **Nombre:** \_\_\_\_\_

	<b>Si</b>	<b>No</b>
Fue receptiva y abierta a las opiniones	_____	_____
Trajo ejemplos útiles para explicar	_____	_____
Tenía el conocimiento necesario para la exposición	_____	_____
Se comunicó de forma clara y fácil de entender	_____	_____
Mostró entusiasmo en la presentación	_____	_____
Promovió la participación de los asistentes	_____	_____
Respetó el auditorio	_____	_____
Preparó el tema y el material	_____	_____
Creó buen ambiente para la actividad	_____	_____
Usó medios didácticos para la actividad	_____	_____

6. ¿Qué técnicas se usaron en la actividad?

Boletín \_\_\_\_ Presentación video beam \_\_\_\_ Juego \_\_\_\_ Artes \_\_\_\_  
Mapa visual \_\_\_\_ Presentación de imágenes \_\_\_\_ Invitado \_\_\_\_ Cartelera \_\_\_\_  
Plegable \_\_\_\_ Exposición \_\_\_\_ Video \_\_\_\_

7. ¿Cómo le parecieron las técnicas que se desarrollaron? Siendo 1 malo y 5 excelente.

1 \_\_\_\_ 2 \_\_\_\_ 3 \_\_\_\_ 4 \_\_\_\_ 5 \_\_\_\_

8. Según su opinión, ¿en qué cree que se debe mejorar para el buen desarrollo de la próxima actividad de capacitación?

---

---

9. ¿Tiene algún comentario acerca de la actividad de capacitación realizada?

---

---

10. ¿Volvería a asistir de manera voluntaria a una próxima actividad de capacitación? Si: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_

**El cuestionario ha concluido. Muchas gracias por su colaboración.**

## **ANEXO H. Formato de evaluación para las actividades de capacitación en residuos sólidos.**



### **EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN RESIDUOS SÓLIDOS**

Por favor, dedique unos minutos a completar este pequeño cuestionario. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial. Por favor respóndalo con la mayor sinceridad.

**Sexo:** Hombre: \_\_\_\_ Mujer: \_\_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_

**Fecha eval.:** \_\_\_\_ **Fecha evento:** \_\_\_\_

1. Tema trabajado en la actividad de capacitación: \_\_\_\_\_

2. ¿Participó en la actividad de capacitación de manera voluntaria? Si: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_

3. ¿Cómo calificaría usted la actividad de capacitación en relación a sus expectativas y necesidades sobre la misma?

Totalmente improductiva \_\_\_\_ Algo productiva \_\_\_\_ Muy productiva \_\_\_\_

4. ¿Tuvo la oportunidad de participar activamente? Si: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_

5. Acerca de la persona expositora: **Nombre:** \_\_\_\_\_

	Si	No
Fue receptiva y abierta a las opiniones	_____	_____
Trajo ejemplos útiles para explicar	_____	_____
Tenía el conocimiento necesario para la exposición	_____	_____
Se comunicó de forma clara y fácil de entender	_____	_____
Mostró entusiasmo en la presentación	_____	_____
Promovió la participación de los asistentes	_____	_____
Respetó el auditorio	_____	_____
Preparó el tema y el material	_____	_____
Creó buen ambiente para la actividad	_____	_____
Usó medios didácticos para la actividad	_____	_____

6. ¿Qué técnicas se usaron en la actividad?

Boletín \_\_\_\_ Presentación video beam \_\_\_\_ Juego \_\_\_\_ Artes \_\_\_\_  
Mapa visual \_\_\_\_ Presentación de imágenes \_\_\_\_ Invitado \_\_\_\_ Cartelera \_\_\_\_  
Plegable \_\_\_\_ Exposición \_\_\_\_ Video \_\_\_\_

7. ¿Cómo le parecieron las técnicas que se desarrollaron? Siendo 1 malo y 5 excelente.

1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_

8. Según su opinión, ¿en qué cree que se debe mejorar para el buen desarrollo de la próxima capacitación?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

9. ¿Tiene algún comentario acerca de la capacitación realizada?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

10. ¿Volvería a asistir de manera voluntaria a una próxima actividad de capacitación? Si: \_\_\_\_ No: \_\_\_\_

**El cuestionario ha concluido. Muchas gracias por su colaboración.**

**ANEXO I. Formato de evaluación para las actividades de capacitación de calidad de vida.**



**EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN CALIDAD DE VIDA**

Por favor, dedique unos minutos a completar este pequeño cuestionario. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial. Por favor respóndalo con la mayor sinceridad.

**Sexo:** Hombre: \_\_\_ Mujer: \_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_  
**Fecha eval.:** \_\_\_\_\_ **Fecha evento:** \_\_\_\_\_

1. Tema trabajado en la actividad de capacitación: \_\_\_\_\_
2. ¿Participó en la actividad de capacitación de manera voluntaria?  
 Si: \_\_\_ No: \_\_\_
3. ¿Cómo calificaría usted la actividad de capacitación en relación a sus expectativas y necesidades sobre la misma?  
 Totalmente improductiva \_\_\_ Algo productiva \_\_\_ Muy productiva \_\_\_
4. ¿Tuvo la oportunidad de participar activamente? Si: \_\_\_ No: \_\_\_
5. Acerca de la persona expositora: **Nombre:** \_\_\_\_\_

	<b>Si</b>	<b>No</b>
Fue receptiva y abierta a las opiniones	_____	_____
Trajo ejemplos útiles para explicar	_____	_____
Tenía el conocimiento necesario para la exposición	_____	_____
Se comunicó de forma clara y fácil de entender	_____	_____
Mostró entusiasmo en la presentación	_____	_____
Promovió la participación de los asistentes	_____	_____
Respetó el auditorio	_____	_____
Preparó el tema y el material	_____	_____
Creó buen ambiente para la actividad	_____	_____
Usó medios didácticos para la actividad	_____	_____

6. ¿Qué técnicas se usaron en la actividad?

Boletín \_\_\_      Presentación video beam \_\_\_      Juegos \_\_\_      Artes \_\_\_  
 Mapa visual \_\_\_      Presentación de imágenes \_\_\_      Invitado \_\_\_      Cartelera \_\_\_  
 Plegable \_\_\_      Exposición \_\_\_      Video \_\_\_

7. ¿Cómo le parecieron las técnicas que se desarrollaron? Siendo 1 malo y 5 excelente.

1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_

8. Según su opinión, ¿en qué cree que se debe mejorar para el buen desarrollo de la próxima actividad de capacitación?

\_\_\_\_\_

9. ¿Tiene algún comentario acerca de la actividad de capacitación realizada?

\_\_\_\_\_

10. ¿Volvería a asistir de manera voluntaria a una próxima actividad de capacitación? Si: \_\_\_ No: \_\_\_

**El cuestionario ha concluido. Muchas gracias por su colaboración.**

#### **ANEXO J. Cronograma actividades de institucionalidad CORPOICA.**

<b>CRONOGRAMA ACTIVIDADES DE INSTITUCIONALIDAD CORPOICA</b>		
<b>TAREAS</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>FECHA</b>
- Programación periódica de los talleres.	- Elaboración de la programación.	- Abril 3 de 2009. - Abril 15 de 2009.
- Diseño metodológico para los talleres.	- Elaboración del diseño metodológico de los talleres de apropiación de los principios corporativos.	- Abril 16 de 2009. - Abril 30 de 2009. - Junio 4 de 2009. - Junio 18 de 2009. - Julio 16 de 2009.
- Desarrollo de los talleres.	- Realización de talleres (Misión, visión y valores corporativos).	- Abril 20 de 2009. - Mayo 4 de 2009. - Junio 8 de 2009. - Junio 23 de 2009. - Julio 21 de 2009.

-Evaluación de los talleres realizados.	-Evaluación de talleres de apropiación de principios corporativos.	-Abril 23 de 2009. -Mayo 7 de 2009. -Junio 11 de 2009. -Junio 26 de 2009. -Julio 24 de 2009.
-Realización de las inducciones.	-Ejecución de las inducciones a los nuevos pasantes.	-Mayo 4 de 2009. -Julio 6 de 2009.

Fuente: La autora.

## **ANEXO K. Plan metodológico para los talleres de apropiación de principios corporativos.**

### **DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA – CORPOICA PLAN METODOLÓGICO TALLERES DE APROPIACIÓN DE PRINCIPIOS CORPORATIVOS POR: Luisa Fernanda Ramírez Gamboa**



Este plan responde a la estrategia de “Entrenamiento en apropiación de los principios corporativos e inducción a la entidad”, cuyo objetivo es lograr la apropiación y el aprendizaje en el personal de CORPOICA de los principios corporativos, con el fin de apoyar el proceso de calidad y aumentar el sentido de pertenencia de los mismos a la institución; para lo cual se realizan talleres en los que se desarrollan las temáticas institucionales.

#### **¿Qué es un taller de apropiación de principios corporativos?**

Es un espacio que la empresa ofrece a sus empleados, para realizar un refuerzo en aspectos como misión, visión y valores corporativos, con el fin de afianzarlos en el personal. Su desarrollo es quincenal, durante las reuniones de calidad y se le dedica de 10 a 15 minutos.

#### **Objetivo**

Afianzar en las y los empleados de CORPOICA los principios corporativos, mediante diferentes técnicas de aprendizaje, con el fin de aportar al sentido de pertenencia de los mismos a la institución.

### ¿Qué se necesita en un taller de apropiación de principios corporativos?

Para llevar a cabo un taller de apropiación de principios corporativos se requiere inicialmente de un **lugar** donde se pueda desarrollar, éste debe contar con asientos suficientes para los participantes y también con los **equipos** necesarios para las presentaciones según la técnica de enseñanza a usar; igualmente, se demanda de la preparación anticipada del **tema y la técnica** a trabajar; por último, siendo lo más importante, se necesita de **personas** dispuestas a participar.

### ¿Cómo se desarrolla un taller de apropiación de principios corporativos?

1. Se da la bienvenida a las y los participantes, recordando el objetivo de la actividad y que se requiere de su total disposición y de muy buena actitud durante el desarrollo de la misma.
2. Posteriormente, se da inicio a la actividad haciendo una introducción al tema a trabajar en la sesión.
3. Después, se desarrolla el tema como tal y se emplea la técnica designada.

Cabe resaltar que durante este espacio, la o el encargado debe mantener la atención del auditorio, para que se cumpla el fin último del taller.

4. Para finalizar, se debe plantear la opción de formular preguntas o inquietudes frente al tema y resolverlas en el momento.

### Temas a tratar

1. Misión CORPOICA.
2. Visión CORPOICA.
3. Valores corporativos.
  - Compromiso.
  - Transparencia.
  - Eficiencia.

- Respeto.
- Excelencia.

### **Posibles técnicas a usar para su desarrollo**

1. Boletín.
2. Plegable.
3. Juegos.
  - Sopa de letras.
  - La papa caliente.
  - Alcanza la estrella.
  - Tiro al blanco.
  - Rompecabezas.
4. Cartelera.
5. Exposición.
6. Video.
7. Invitado.
8. Dibujo.
9. Mapas visuales: mapa conceptual, cuadro sinóptico, mapa mental, etc.
10. Coplas.
11. Dramatización.
12. Presentación de imágenes – fotografía.

### **Actividades realizadas en CORPOICA**

TEMA	TÉCNICAS USADAS	HERRAMIENTAS	CONTENIDO, DESARROLLO Y METODOLOGÍA
Misión CORPOICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juego: rompecabezas.</li> <li>• Cartelera.</li> <li>• Exposición.</li> </ul>	Cartulina, dibujos, papeles, marcadores, cinta.	<p>Inicialmente se plantea la definición de la misión y su importancia. Seguido de esto, se les entrega a distintas personas del grupo dibujos, palabras y marcadores y se les indica que teniendo en cuenta lo que conocen de misión las ordenen y pongan en la cartulina del tablero. Posteriormente, se evalúa el resultado y se corrige si es preciso. Después de expuesta la misión, el establecimiento de la misma se realiza lanzando preguntas.</p>

Fuente: La autora.

TEMA	TÉCNICAS USADAS	HERRAMIENTAS	CONTENIDO, DESARROLLO Y METODOLOGÍA
Visión CORPOICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juego: tiro al blanco.</li> <li>• Mapa visual: camino de flechas.</li> <li>• Cartelera.</li> <li>• Exposición.</li> </ul>	Papeles de preguntas, marcadores, cinta, cartulina, pañuelo, tiro al blanco.	<p>Inicialmente, se le vendan los ojos a un voluntario, diciéndole que debe poner el marcador en el blanco. No se le dan más instrucciones.</p> <p>Después de realizada la actividad, se habla acerca de la importancia de la visión y su definición.</p> <p>Posteriormente, se presenta una cartelera con las palabras de la visión de CORPOICA y se entregan marcadores a diferentes personas para que unan las palabras por medio de flecha y la construyan.</p> <p>Al finalizar, se lee y se corrige si es necesario.</p> <p>Una vez armada la visión, se distribuyen preguntas a los participantes para que las respondan y se haga una reflexión al respecto.</p>

Fuente: La autora.

TEMA	TÉCNICAS USADAS	HERRAMIENTAS	CONTENIDO, DESARROLLO Y METODOLOGÍA
Valores corporativos: Excelencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dibujos.</li> <li>• Exposición.</li> </ul>	Hojas de papel, lápices, colores, marcadores, lapiceros, cartulina.	<p>Se orienta al auditorio a dibujarse a ellos mismos y los objetivos personales que han logrado con excelencia.</p> <p>También deben dibujar la empresa y los objetivos corporativos que se han logrado con excelencia.</p> <p>Posteriormente, cinco (5) personas de manera voluntaria lo explican a sus compañeros.</p> <p>Una vez hecho esto, se habla acerca del valor de la excelencia y de su importancia dentro de la Corporación.</p>

Fuente: La autora.

TEMA	TÉCNICAS USADAS	HERRAMIENTAS	CONTENIDO, DESARROLLO Y METODOLOGÍA
Valores corporativos: Eficiencia y compromiso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juego: sopa de letras.</li> <li>• Exposición.</li> </ul>	Hojas con la sopa de letras, lapiceros.	<p>Para empezar, se indaga acerca de los valores corporativos: ¿Cuáles son los valores corporativos?</p> <p><u>Respuesta:</u> Transparencia, eficiencia, compromiso, respeto y excelencia.</p> <p>Una vez identificados se reparten las sopas de letras, con las cuales se trabajará en parejas. Después se dan las indicaciones pertinentes para su desarrollo.</p> <p>Solo los equipos que consigan las 13 palabras pueden organizarlas para elaborar las definiciones.</p> <p>El equipo que consiga ordenar las frases con las definiciones de cada valor, será el ganador.</p> <p><u>Definiciones:</u>  Compromiso: Capacidad para asumir responsabilidades y retos con liderazgo.  Eficiencia: se promueve el manejo racional de recursos propios y de terceros.</p>

**Fuente:** La autora.

TEMA	TÉCNICAS USADAS	HERRAMIENTAS	CONTENIDO, DESARROLLO Y METODOLOGÍA
Valores corporativos: Transparencia y respeto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de imágenes</li> <li>• Exposición.</li> </ul>	Video beam y portátil.	<p>Inicialmente, se recuerdan los valores ya trabajados y se presentan los valores corporativos a trabajar en la sesión del día: Transparencia y respeto.</p> <p>Se le pide al auditorio que defina los dos conceptos según la Corporación y se ponen a la vista de todas y todos.</p> <p>Posteriormente, se realiza la presentación de algunas imágenes que están relacionadas con el tema, con cada uno de los valores; de manera tal, que las y los participantes puedan identificarlas y decir qué relación tienen con el valor del cual se está hablando.</p> <p>Para finalizar, se relacionan los conceptos, las imágenes y los significados que les fueron dados a estas últimas, con el fin de conectarlos al aporte personal que cada empleado puede hacer desde sí mismo para mejorar el clima laboral, poniendo en práctica los valores referenciados.</p>

**Fuente:** La autora.

**ANEXO L. Formato de evaluación para los talleres de apropiación de principios corporativos.**



**EVALUACIÓN DE TALLERES DE APROPIACIÓN DE PRINCIPIOS CORPORATIVOS**

Por favor, dedique unos minutos a completar este pequeño cuestionario. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial. Por favor respóndalo con la mayor sinceridad.

**Sexo:** Hombre: \_\_\_ Mujer: \_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_  
**Fecha eval.:** \_\_\_\_\_ **Fecha evento:** \_\_\_\_\_

1. Tema trabajado en el taller: \_\_\_\_\_
2. ¿Participó en el taller de manera voluntaria? Si: \_\_\_ No: \_\_\_
3. ¿Cómo calificaría usted el taller en relación a sus expectativas y necesidades sobre el mismo?  
 Totalmente improductivo \_\_\_ Algo productivo \_\_\_ Muy productivo \_\_\_
4. ¿Tuvo la oportunidad de participar activamente? Si: \_\_\_ No: \_\_\_
5. Acerca de la persona expositora: **Nombre:** \_\_\_\_\_

	<b>Si</b>	<b>No</b>
Fue receptiva y abierta a las opiniones	_____	_____
Trajo ejemplos útiles para explicar	_____	_____
Tenía el conocimiento necesario para la exposición	_____	_____
Se comunicó de forma clara y fácil de entender	_____	_____
Mostró entusiasmo en la presentación	_____	_____
Promovió la participación de los asistentes	_____	_____
Respetó el auditorio	_____	_____
Preparó el tema y el material	_____	_____
Creó buen ambiente para la actividad	_____	_____
Usó medios didácticos para la actividad	_____	_____

6. ¿Qué técnicas se usaron en la actividad?

Boletín \_\_\_\_      Presentación video beam \_\_\_\_      Juegos \_\_\_\_      Artes \_\_\_\_  
Mapa visual \_\_\_\_      Presentación de imágenes \_\_\_\_      Invitado \_\_\_\_      Cartelera \_\_\_\_  
Plegable \_\_\_\_      Exposición \_\_\_\_      Video \_\_\_\_

7. ¿Cómo le parecieron las técnicas que se desarrollaron? Siendo 1 malo y 5 excelente.

1 \_\_\_\_      2 \_\_\_\_      3 \_\_\_\_      4 \_\_\_\_      5 \_\_\_\_

8. Según su opinión, ¿en qué cree que se debe mejorar para el buen desarrollo del próximo taller?

---

---

9. ¿Tiene algún comentario acerca del taller realizado?

---

---

10. ¿Volvería a asistir de manera voluntaria a un próximo taller?

Si: \_\_\_\_      No: \_\_\_\_

**El cuestionario ha concluido. Muchas gracias por su colaboración.**