

**INFORME FINAL PARA OPTAR AL TÍTULO DE
TRABAJADORA SOCIAL**

CONSULTORA PSICOSOCIAL NUEVA VISIÓN

LAURA SOFÍA OSPINA VELÁSQUEZ

ESTUDIANTE DE TRABAJO SOCIAL

ASESORES INSTITUCIONALES

JULIAN SIERRA OCAMPO

MARÍA ALEJANDRA HERNÁNDEZ

ASESOR ACADÉMICO

JOSE DAVID MEDINA HOLGUÍN

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

MEDELLÍN

2017

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	4
MOMENTO I	7
Objetivos Específicos	8
1.1 RECONSTRUCCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL	8
1.1.1 CONTEXTUALIZACIÓN ORGANIZACIONAL	8
1.1.2 REFERENTES ORGANIZACIONALES:	9
1.2 FASES DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL	14
Fase 1 - Caracterizar la intervención dentro de la consultora	14
Fase 2 - Intervenciones sociales empleadas en campo laboral.	16
Fase 3 - Retroalimentación y construcción teórica y metodológica	19
1.3 CONSTRUCCIÓN DEL PROCESO	19
<i>Constructora Capital</i>	21
Enertem	22
1.4 ESTRATEGIAS EN CAMPO	27
MOMENTO II	29
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN SOCIAL EN NUEVA VISIÓN	29
2.1 ¿QUÉ ES LA INTERVENCIÓN SOCIAL?	29
2.2 ¿CÓMO SE DA LA INTERVENCIÓN EN NUEVA VISIÓN?	30
Intervención específica	30
Intervención Psicosocial	31
Intervención Formativa	33
2.3 - NUEVA VISIÓN COMO PRÁCTICA SOCIAL	34
2.3.1 -COMPONENTES DE LA INTERVENCIÓN SOCIAL EN NUEVA VISIÓN	36
MOMENTO III	39
PROPUESTAS PARA CUALIFICAR LA INTERVENCIÓN SOCIAL EN NUEVA VISIÓN	39
Referenciación o fundamentación teórica y conceptual	40
Elaboración categórica de los conceptos sensibilizadores de cada práctica de consultoría en particular	41

Potenciación de espacios dialógicos profesionales dentro de la consultora Nueva Visión	42
MOMENTO IV	43
REFLEXIONES GENERADAS EN LA PRÁCTICA SOCIAL DE LA CONSULTORA NUEVA VISIÓN	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	48

PRESENTACIÓN

El siguiente informe recoge la experiencia de la práctica de Trabajo Social realizada en la Consultora Psicosocial Nueva Visión, en el marco de dos intervenciones específicas: la primera de ellas se realiza con dos tipos de población dentro del sector de la construcción llevada a cabo en Constructora Capital y resalta la acción de formar en temas sociales tanto a los maestros de obra que participan en los proyectos civiles como al personal femenino; y la segunda es generar un diagnóstico social organizacional en Enertem, una empresa dedicada al servicio de generación, soporte y mantenimiento de plantas eléctricas provisionales a nivel nacional.

Los procesos de intervención realizados en Constructora Capital se configuran en diferentes tiempos; el primero de ellos fué el de 'Inclusión femenina' llevado a cabo entre el mes de marzo de 2016 y junio de 2017 en 14 proyectos de obra adelantados en el Área Metropolitana, con el objetivo de generar escenarios formativos que permiten recrear de manera vivencial/experiencial habilidades y/o competencias sociales, con el fin de generar reflexiones orientadas a fortalecer sus relaciones tanto consigo misma como con los/as demás; estos espacios se contemplaban en cada una de las obras dos veces al mes y tenían una duración de dos horas cada uno.

Teniendo en cuenta lo dicho, el segundo proceso realizado emerge de los resultados generados en el primer año del programa de inclusión femenina (2016), puesto que las participantes valoran de manera idónea sus cambios y/o transformaciones relacionales, por lo que se procede a llevar la intervención a los maestros de obra contemplando su actividad dentro de los lugares de trabajo.

Cabe resaltar, que la intervención efectuada dentro del programa de formación, contempla 19 encuentros que se componen alrededor de 3 ciclos temáticos: 1. Reconocimiento personal y habilidades sociales; 2. Identificación de maltrato y gestión de conflicto y 3. Salud sexual y reproductiva - Derechos sexuales y reproductivos. Cada uno de los encuentros cuenta con una valoración de satisfacción (Ver anexo 2) por parte de las/os participantes y además una valoración cualitativa de retroalimentación temática y metodológica tras el cierre de los ciclos (Ver anexo 3).

Por otro lado, en Enertem se inició el diagnóstico organizacional a partir de Enero del 2017 en las sedes de Medellín y Bogotá respectivamente, pretendiendo identificar factores disfuncionales a los intereses organizacionales aceptados por quienes conforman la empresa (las personas), fomentando la integralidad en sus relaciones interpersonales articulando el ser, el pensar y el hacer de quienes dan vida a sus procesos intraorganizacionales con el fin de gestionar o subsanar las demandas existentes dentro de la cultura organizacional que se viene gestando en los últimos años y contrarrestar el déficit que se presenta tanto relacional como comunicacional entre las diferentes dependencias que integran la empresa.

Las intervenciones en esta empresa en particular, se realizan cada dos meses en ambas sedes y se conforman dos grupos de trabajo con una duración de dos horas cada uno, puesto que las dinámicas de la empresa y la ARL (entidad mediadora entre la consultora y la empresa) así lo permiten.

El diagnóstico social de la cultura organizacional, propicia la identificación de los procedimientos actuales y considerar el cambio de otros en el entorno actual laboral para fortalecerlo, teniendo en cuenta

los valores por los que se rigen las personas que constituyen la empresa, retomando la integración como una cuestión necesaria para promover cualquier proceso de cambio e innovación dentro de ella, de este modo, les permite a los empleados desarrollar una identidad colectiva fortaleciendo las relaciones interpersonales en el contexto laboral.

Ahora bien, este informe busca ser un instrumento reflexivo que aporta al fortalecimiento de la intervención social en empresas del sector privado, posibilitando la idoneidad de lo pedagógico y constructivo en ámbitos organizacionales, donde a partir de estos procesos realizados en las dos empresas fue posible aportar desde la práctica profesional, a la reflexión sobre la intervención social que realiza la Consultora Nueva Visión, momento que parte de una intención de cualificar el quehacer de la organización.

MOMENTO I

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA: HACIA UNA MEMORIA METODOLÓGICA

En el marco de la práctica intensiva de Trabajo Social y partiendo de la actuación de la consultora psicosocial Nueva Visión, se identifica la necesidad de fundamentar la intervención que ésta realiza con diferentes empresas y personas desde la dimensión social y pedagógica.

Para realizar esta intervención, se pretende abordar el hecho social desde una construcción elaborada según las particularidades organizacionales, empresariales, contextuales, técnicas y metodológicas, dando cuenta de los aportes que tiene la profesión de Trabajo Social desde una perspectiva crítica y analítica.

Esta propuesta permite retomar elementos para el abordaje de las diferentes realidades en las que interviene la consultora e incorpora tanto aspectos teóricos como metodológicos, abordando formas de ver, sentir y actuar en sus diferentes campos y/o encuentros de tipo psicosocial, mediante la implementación de diversas teorías sociales en las intervenciones aludiendo al carácter interdisciplinario del equipo de consultoría, propiciando la socialización y posteriormente el reconocimiento de acciones y decisiones cotidianas que ejercen los participantes frente a las situaciones significativas que les acontecen, con el fin de lograr una mayor expresión verbal y apropiación del

discurso en los procesos de fortalecimiento o acompañamiento que se realiza con las personas y/o empresas que la consultora interviene.

A continuación se describen los objetivos o intenciones que orientaron la práctica: aportar a la construcción teórica, conceptual y metodológica que permitan fortalecer la fundamentación de la intervención que realiza el área social de la consultora Nueva Visión.

Objetivos Específicos

- Caracterizar la intervención social que realizar Nueva Visión en diferentes territorios y empresas.
- Diseñar, implementar y evaluar sesiones formativas en las cuales participarán diferentes grupos poblacionales que laboran en las empresas para las cuales Nueva Visión realiza las actividades de consultoría. Este diseño debe de concebir aspectos conceptuales, metodológicos y técnicos.
- Elaborar informes descriptivos, analíticos y reflexivos sobre las diferentes actividades del proceso de práctica realizado en Nueva Visión.

1.1 RECONSTRUCCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

1.1.1 CONTEXTUALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

Nueva Visión consultoría psicosocial SAS, nace en el 2010 con el ideal de querer dar a conocer una propuesta distinta interpersonal y

organizacional para consolidarse como una casa terapéutica para ello se ha movido a través de tres enfoques: bienestar y desarrollo humano, innovación y creación, calidad y procesos.

Es una consultora especialista en procesos organizacionales en manejos de alta gerencia, de gestión humana y clínicos que busca:

- o Construir Nuevas Visiones.
- o Generar cambios personales y culturales.
- o Apoyar procesos organizacionales con tendencia a mejorar en: funcionamiento de la estructura organizacional, la productividad, las relaciones, las visiones.
- o Promover salud integral, pensando la organización como sujeto en relación.
- o Construir y fomentar procesos de calidad.
- o Diversificar los servicios y procesos ofrecidos.
- o Crecimiento del cliente interno y externo.

1.1.2 REFERENTES ORGANIZACIONALES:

Nueva Visión entiende que todo proceso de intervención debe ser asociado a elementos sociales, políticos e individuales, por lo tanto se considera y se trabaja sobre los siguientes:

Normativos: Ley 1072, Riesgo Psicosocial, Seguridad y Salud en el trabajo, ISO 9001/2015.

- o LEY 1010 DE 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

En el marco del trabajo con la consultora, esta norma permite identificar acciones tanto individuales como sociales, fomentando

elementos positivos en la cultura organizacional para dar cumplimiento a la misma que nace desde el respeto a la otredad.

- o RESOLUCIÓN 002646 DE 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Sociales: Elementos estratégicos y estructurales de los planes de las organizaciones, así como lineamientos de índole nacional e internacional con foco en calidad de vida y salud mental.

Éticos: Desarrollar proyectos de formación vivencial que propendan por las relaciones interpersonales, fortaleciendo dinámicas intraorganizacionales que a través de la conjugación de experiencias, sentires y diálogos lleven a descubrir o reivindicar el potencial creativo y el desarrollo emocional, contribuyendo al crecimiento del ser y generando ambientes saludables.

Lo anterior, invita a las personas que recreamos la acción desde consultoría a movilizar pensamientos, emociones y sentimientos en pro del bienestar, entendido desde la subjetividad del individuo y los puntos de anclaje o encuentro con los intereses organizacionales que de una y otra manera constituyen la praxis en la que nos movemos como consultores psicosociales, de manera que se generen respuestas acertadas ante las necesidades individuales, intragrupalas o intergrupales demandadas por quienes componen dicha realidad, sin

perder de vista que la potenciación del ser humano en todas sus áreas son la razón de ser de la actuación social profesional.

Frente a la fundamentación conceptual, se definen los siguientes conceptos sensibilizadores que emergen de las problemáticas contextualizadas en las dos empresas en las que se recoge la experiencia en campo, su desarrollo posibilita un mayor entendimiento frente a la implementación de los espacios de formación y los parámetros que guían las diferentes temáticas a abordar y la manera de llevar a cabo las respectivas retroalimentaciones.

Inclusión femenina: Para comprender lo anterior es necesario tener en cuenta que el género es entendido como el rol que se construye y se transmite a través de las primeras interacciones y procesos de socialización del individuo donde se propicia “la formación de la identidad [...], lo cual también significa que los miembros de la sociedad aprenden e interiorizan el rol de género que les fue asignado” (Schüssler, 2007, pág. 7) de acuerdo a las dinámicas culturales que se dan en una población específica, esperando que se den ciertos comportamientos que cumplan con los cánones que han sido establecidos; en este caso, dependiendo del rol que se ha determinado, se enmarca una diferencia en el acceso al poder, a los bienes e inclusive los derechos humanos, los cuales no fueron construidos ni distribuidos de manera equitativa (Schüssler, 2007).

Ahora bien, en un sentido más específico, al hablar de ‘Inclusión femenina’ en contextos organizacionales de formación llevados a cabo de manera más específica en proyectos civiles de obras de construcción, se refiere a la incorporación de “mujeres” o “sujetos femeninos” en ámbitos laborales que tradicionalmente se han ofertado y visualizado para la población “masculina” y que pretende garantizar

oportunidades laborales y aprehensión de oficios para este nuevo gremio de sujetos que históricamente ha sido excluido en este tipo de oficios como lo es la construcción de propiedad horizontal.

Empoderamiento: este concepto sensibilizador, permite tener una visión crítica y constructiva en la lectura del mismo, reconociendo a las mujeres en sus capacidades, permitiendo potenciarlas, con el fin de que estas sean constructoras de la transformación, y gestoras de su propia realidad, así como lo expresan Isabel Bedoya y Claudia González (2008) considerando que: “Es necesario comprender el proceso de empoderamiento enfocado desde la dinámica participativa como el reconocimiento de la diversidad de expresiones al interior del actor comunitario que de ninguna manera se podrá plasmar como algo homogéneo; entendiéndose el empoderamiento como un proceso político que se justifica en tres nodos principales: el de participación y su consecuente proceso organizativo, la toma de decisiones y la gestión, teniendo como premisa que se participa para decidir, se decide para actuar y se actúa para gestionar la transformación.”

Cultura Organizacional: el modelo de cultura organizacional que acoge la consultora es creado por el Dr. Daniel Denison, dado que reconoce los rasgos culturales, los comportamientos administrativos e incluso las estrategias organizacionales que pueden relacionarse con un conjunto de creencias fundamentales y de supuestos acerca de la organización y su entorno. Estos supuestos y creencias se resumen en términos de cuatro “dimensiones” representadas en el siguiente gráfico:

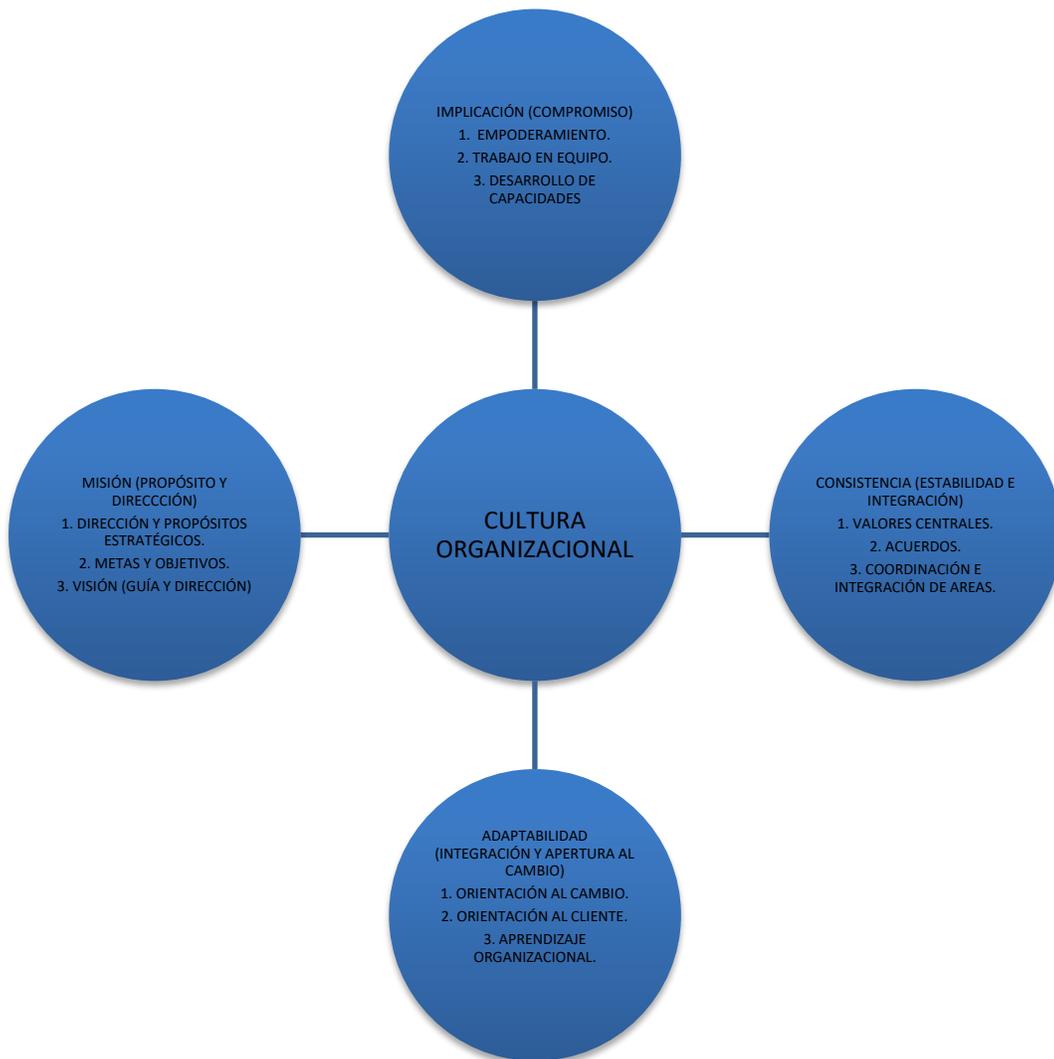


Ilustración 1 – Elaboración propia con base en el desarrollo por Daniel Denison sobre elementos de la cultura organizacional.

Respecto a las condiciones históricas y coyunturales que determinan las diversas realidades en las cuales se inscribe el ejercicio práctico, se dan hallazgos de manera particular y específica para cada empresa.

1.2 FASES DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

Con el fin de llevar a cabo el fortalecimiento de la intervención social en Nueva Visión, se establece una acción por fases que permiten abordar los diferentes elementos que confluyen y/o permiten el objetivo planteado.

A continuación, se presentarán las fases del proceso con una breve descripción de cada una de ellas.

Fase 1 - Caracterizar la intervención dentro de la consultora

Esta fase, pretende dar cuenta del elemento central aportante al objetivo de la práctica profesional que para este caso es el fortalecimiento de la intervención social; de esta manera, se indaga por las interpretaciones subjetivas que los consultores asocian a lo que es la intervención desde su ejercicio profesional y la intención con la que llevan a cabo su accionar en los diferentes campos en los que se asumen.

Para llevarse a cabo, se realizó un formulario al grupo de trabajo base que se compone de tres líderes: la gerencia administrativa, la gerencia técnica y calidad; además de dos profesionales en psicología y una practicante social. Este formulario propendió por la configuración subjetiva en tres aspectos: el primero busca ahondar en el significado de la consultora, su intencionalidad y su que hacer en cada una de las personas que llevan la acción en campo, partiendo desde lo administrativo hasta lo más operativo y dinámico; el segundo aspecto busca caracterizar las diferentes acciones elaboradas por los diferentes actores que encarnan la consultoría bajo el nombre de 'intervención' y lograr reconfigurar las apuestas objetivas de cada uno de los consultores en su campo de actuación específico, teniendo en cuenta siempre la demanda generada por la empresa consultante; y el tercer aspecto, pretende conocer e identificar los componentes que cada consultor asigna cualitativamente a las dimensiones de su intervención específica profesional.

Con el fin de tener en cuenta la retroalimentación de todo el equipo base y recrear los aspectos emergentes del formulario, se realiza una tertulia, la cual se comprende como una estrategia metodológica dialógica, que permite reconocer o describir concepciones sobre la acción específica y ahondar en asuntos que se quedan cortos o escasos; puesto que están mediados por las preguntas realizadas y no permiten ahondar en otro tipo de interpretaciones. En este espacio, se da la problematización de generar valoraciones y descripciones por cada uno de los consultores sobre cómo llevan a cabo su acción, partiendo desde lograr identificar la interpretación del término de intervención para cada uno de ellos y posteriormente, generar especificidad profesional e individual tras la pregunta del cómo la entienden, cómo la recrean y

cómo recogen lo elaborado en campo para retroalimentar su proceso como consultor psicoterapéutico.

Fase 2 - Intervenciones sociales empleadas en campo laboral.

Esta fase permitió reconocer elementos que se encuentran en el campo específico de la intervención social y comprende la elaboración, ejecución y evaluación de encuentros en dos empresas planteados de la siguiente manera:

- o Constructora Capital (Medellín): 25 Encuentros de inclusión Femenina dirigidos al personal femenino que trabaja en los proyectos de obra con una duración de 2 horas cada uno, proyectado en 3 etapas contempladas entre los años 2016 y 2018, teniendo en cuenta que cada etapa de intervención contempla 19 encuentros realizados en el año 2016 y que se da una pausa en la segunda etapa logrando 6 encuentros de formación en el año 2017; y 6 Encuentros formación y humanización que permiten ahondar en el aspecto de liderazgo permitiendo reconocer el devenir histórico individual y las diferentes habilidades adquiridas a lo largo de los ciclos vitales dirigidos a Maestros de Obra con una duración de 1 hora cada uno. Ambos encuentros (Mujeres y Maestros) se realizarán en 14 proyectos de obras de construcción civil ubicadas en el Área Metropolitana.



- o Enerthem (Medellín - Bogotá): 3 encuentros de diagnóstico y reconocimiento organizacional en cada sede, cada uno con dos grupos de trabajo y una duración de 2 horas por grupo; además de sesiones individuales a empleados líderes de la sede Bogotá para trabajar aspectos organizacionales que estuvieran generando alertas sobre conflictos y/o problemáticas adyacentes a las funciones técnicas u operativas de los empleados como conductas inapropiadas en el lugar de trabajo, desarrollo de habilidades sociales específicas, consumo de sustancias psicoactivas, entre otros. (entre 12 y 20 atenciones mensuales).



Dentro de los diferentes encuentros realizados se lleva a cabo la aplicación constante de un formato de satisfacción de actividades (Ver anexo 2) que da cuenta de la cualificación subjetiva de las personas intervenidas comprendiendo variables como: Cumplimiento de objetivos, adecuado uso de recursos, idóneo manejo del grupo, eficiencia en manejo del tiempo, manejo del tema y puntualidad en el cronograma.

Fase 3 - Retroalimentación y construcción teórica y metodológica

Esta fase se remite a la construcción que dé cuenta de las respectivas evaluaciones y retroalimentaciones de las diferentes actividades realizadas en la elaboración de un informe que recupere las experiencias tanto de los sujetos intervenidos como de los profesionales a cargo de los campos formativos añadiendo las diferentes reflexiones emergentes del campo de práctica. Se trata de un informe descriptivo, reflexivo y analítico que da cuenta de las concepciones de la intervención en la Consultora y de las maneras de orientar y desarrollar la intervención.

1.3 CONSTRUCCIÓN DEL PROCESO

Este apartado pretende dar cuenta de los diferentes elementos que en el marco de la práctica profesional se consideran necesarios para implementar en las diferentes intervenciones de índole social que se realizan desde la consultora en pro de fortalecer los procesos humanos intraorganizacionales referidos a bienestar, cultura y desarrollo humano.

En un primer momento, se definen referentes teóricos para el abordaje, problematización y orientación del ejercicio práctico, teniendo en cuenta la actuación e intervención profesional particular de la consultora y la adopción de la dimensión pedagógica en el campo de práctica, que para este caso se renombra desde la consultora por la concepción andragógica (enseñanza a personas adultas), por lo tanto, se retoma la teoría socio crítica, puesto que plantea una forma de conocer la realidad social como una realidad histórica, holística, compartida y dinámica, y que a su vez permite la vinculación total de los aportes y conocimientos de las comunidades desde una perspectiva crítica y analítica, donde ellas mismas puedan auto reflexionar sobre sus condiciones, y generar procesos de cambio y transformaciones en el medio donde reproducen su cotidianidad, brindando aportes para abordar las diferentes situaciones o temáticas desde “escenarios de debate co-participativo, reflexivo y crítico; [en tanto] exaltan la construcción cultural, simbólica y axiológica para construir y describir el mundo” (Portela, 2012, p. 89).

Ahora bien, teniendo en cuenta que la práctica profesional se encuentra inmersa en diversas realidades ya sean organizacionales, culturales o sociales, se tuvo en cuenta el enfoque cualitativo ya que amplía la concepción de la misma y la entiende como *“fruto de un proceso histórico de construcción visto a partir de la lógica y el sentir de sus protagonistas, por ende, desde sus aspectos particulares y con una óptica interna”* (Sandoval, 1996. pág.11), permitiéndonos observar en cada uno de los ejercicios prácticos, diferencias en su contexto, e identificar sus particularidades, reconociendo que en la construcción de dichas realidades confluyen aspectos sociales, culturales, históricos y políticos en un espacio y tiempo determinados.

Constructora Capital

Para el año 2015 se realizó un estudio sociodemográfico para evidenciar características del personal de obra y descubrir bajo qué condiciones trabajan, este estudio se realizó en 10 proyectos de obra civiles que en ese entonces se llevaban a cabo; particularmente, uno de los resultados del estudio arroja las diferencias y la inequidad de género, por lo que deciden dar respuesta a este hallazgo en particular con un programa de inclusión femenina, donde se pretende vincular a mujeres familiares de las personas que actualmente trabajaban como ayudantes de construcción.

La gran mayoría del personal operativo (hombres en ese entonces) de las obras de construcción proviene de lugares dentro y fuera de la ciudad de Medellín y residen en estratos 0, 1, 2 y 3 y además presentan dificultades económicas familiares, impidiendo acceder a créditos para vivienda, entre otros.

Ahora bien, el programa de inclusión femenina nace sobre la necesidad de contrarrestar conflictos y formas de proceder de las personas que trabajan en los proyectos de obra adelantados por la constructora, puesto que se considera que la cultura reproducida dentro de ellas se viene dando desde lo masculino, evidenciado en episodios de violencia y amenazas entre algunos trabajadores dentro y fuera de las obras.

Tras el ingreso de las mujeres a las diferentes obras que Constructora Capital adelanta en la ciudad de Medellín, surgen algunas problemáticas como quejas de “prostitución” y abuso sexual en algunas de las obras y

en todas las construcciones se empiezan a generar situaciones conflictivas que evidencian problemas de comunicación entre las mujeres, lo que desencadena comportamientos irrespetuosos entre ellas y de ellas hacia las personas que se hacen cargo de coordinar sus labores asignadas como lo son maestros de obra y demás encargados.

Enertem

Es una empresa que suministra plantas de energía eléctrica temporal, se funda como empresa en el año 1989 y entre los años 1990 y 1995 genera un mayor posicionamiento y consolidación de operaciones; para el año 1996 se da la apertura de la sede Bogotá con el fin de ampliar la cobertura y aumentar la capacidad de respuesta en la zona centro del país. Hacia el año 2003 se da la incursión de la empresa en el sector de hidrocarburos; entre los años 2004 y 2009 se da la apertura de la sede Barranquilla, se inician operaciones en Aguazul Casanare, y se fortalece el servicio en el sector de hidrocarburos respaldando los campos de Rubiales y Quifa.

Ahora bien, ahondando en el aspecto metodológico, se contempla la relación dialógica e interaccionada entre el pensar y el hacer, por lo que se alude al enfoque problematizador de Paulo Freire que se ubica dentro de la teoría socio crítica anteriormente mencionada.

Freire, desde la concepción antropológica presenta siete condiciones para leer al sujeto:

La primera se refiere a este como un ser en situación, es decir, todas los sujetos viven en un contexto socio-cultural, el cual lo media desde

diferentes aspectos, tanto desde lo geográfico, lo social, lo económico, lo político, lo cultural, etc.

La segunda se refiere a que es un ser con conciencia, que pueda leerse a sí mismo, con y separado del mundo del que hace parte para generar su propia conciencia.

La tercera se refiere a la praxis como elemento esencial en los sujetos, donde sus componentes más relevantes son la reflexión y la acción, mediante la cual los sujetos transforman el mundo humanizándolo, y progresando en su propia humanización. En el proceso de la praxis de la realidad, el hombre se convierte en un ser cultural.

La cuarta se refiere a la intersubjetividad, esta se expresa mediante la comunicación y señala el mundo como lugar de encuentro con otros; donde los sujetos tienen conciencia del mundo, hablan y actúan en él y al cual está dirigida su conciencia.

La quinta define al sujeto como un ser dialógico, concibe el diálogo como la conquista del mundo para la liberación de los sujetos, siendo este una necesidad para comunicarse con el mundo en el que actúa y coopera con sus actos de creación y liberación a la transformación del mundo.

La sexta condición se refiere a la vocación ontológica del hombre, la cual, Freire argumenta con que el hombre es un ser imperfecto e inacabado ya que siempre está en constante aprendizaje para crecer y <ser más> como objeto fundamental, sólo se puede llevar a cabo en y con el mundo, y a través del diálogo y de la comunicación.

La séptima condición es la libertad como fruto del acto creador, en donde a través de su acción y reflexión de la praxis donde se halla inmerso, el hombre crea y recrea el mundo, siendo precisamente allí donde se da la realización de su libertad. (Viscarret, 2007, p. 220-221).

Estas condiciones que plantea el enfoque, plantea concebir a los sujetos como personas con la capacidad de construir, reflexionar, crear, analizar, decidir y actuar frente a sus diferentes realidades, mediante la realización de acciones contundentes como la efectividad y asertividad en la comunicación y la gestión sobre la posibilidad del diálogo con otros y lo otro, partiendo de que la realidad cognoscible es en un constante aprender y desaprender.

En este sentido, el método a retomar durante la construcción del objeto es llevar a cabo la revisión documental de paradigmas, teorías y conceptos sensibilizadores que guían su elaboración, permitiendo reconocer el énfasis que se le desea dar al proceso de práctica, además de recopilar información en los diferentes talleres permitiendo participación de todas las mujeres que asisten, así como fomentar procesos de concienciación en las mismas.

Los enfoques empleados durante la intervención, son el construccionismo social, el constructivismo, y la concepción antropológica freiriana ya mencionada.

El construccionismo parte del supuesto de que la realidad se construye socialmente, es decir, en la reproducción de la vida cotidiana, el tiempo presente mediante el sentido común y los significados socioculturales que las personas asocian, internalizan y legitiman ya sea en procesos de socialización (primarios) o de interacción (secundarios) y retoma un

elemento altamente significativo: el lenguaje, como el medio para la interpretación de la experiencia

El conocimiento no es una copia de la realidad, sino una construcción del ser humano; esta construcción se realiza con los esquemas que la persona ya posee (conocimientos previos), o sea, con lo que ya construyó en su relación con el medio que la rodea. En este sentido, el proceso de obtención de conocimiento no guarda relación directa con una realidad ontológica, sino que dicho proceso construye la realidad observada. Está centrado en la persona, concibe que ella, partiendo de sus experiencias previas y en interacción con otras, construye nuevos conocimientos respecto a un objeto, siempre y cuando se trate de algo significativo (Bedoya & Estrada Arango, 2016).*

El constructivismo por su parte, agrega que las diferentes interacciones y experiencias que produce el sujeto permiten al mismo generar nuevas construcciones (propias) que medien entre los esquemas (conocimientos previos) y la interacción con el medio (experiencia).

El constructivismo sostiene que el aprendizaje es esencialmente activo. Una persona que aprende algo nuevo, lo incorpora a sus experiencias previas y a sus propias estructuras mentales. Cada nueva información es asimilada y depositada en una red de conocimientos y experiencias que existen previamente en el sujeto, como resultado podemos decir que el aprendizaje no es ni pasivo ni objetivo, por el contrario es un proceso subjetivo que cada persona va modificando constantemente a la luz de sus experiencias. (Abbott, 1999).

Al llevar a campo los aportes metodológicos de éstas teorías, se elaboran momentos de expresión o tertulias de conocimiento que se aplican en los diferentes encuentros que se llevan a cabo en las empresas, puesto que permiten confluir posturas y generar un

reconocimiento a la percepción del otro frente a la problemática, situación, tema o concepto tratado; así mismo, la intermediación de los diálogos reflexivos interpersonales que se generan a través de ellos, permiten dar cuenta de lo aprendido o reflexionado en los encuentros y llevarlo al ámbito privado - intrapersonal, permitiendo generar cambios estructurales o transformaciones en la forma de pensar y actuar en cada una de ellas.

Ahora bien, en términos éticos, se alude a los valores y principios personales y profesionales asumidos para orientar la acción como lo es en primer lugar el respeto, aludiendo al trato sincero y cálido que fomente relaciones interpersonales duraderas y fehacientes; la responsabilidad de orientar las intervenciones en pro de asumir los compromisos adquiridos con la organización y con el grupo de trabajo; el fomento de la participación como forma de expresión deliberante y autónoma de los sujetos que participan.

Desde la apuesta profesional se retoma el principio de justicia social buscando la equidad en el trato de las mujeres, en el fortalecimiento de sus procesos personales y el reconocimiento y socialización de sus derechos, sumado al respeto por la diversidad frente a la comprensión de sus necesidades, intereses, gustos y demás.

Frente a las apuestas personales, asumo la intervención como el reto de la transformación idónea en el ámbito cotidiano (producción y reproducción de la realidad) frente a lo personal, familiar, social y organizacional (laboral), respetando formas de pensar, cosmovisiones de vida, principios y valores de quienes desean asumir los cambios de manera consciente; también la asunción de la psicoterapia como el proceso de acompañamiento para sanar las diferentes situaciones que aquejan el ser entendido en su totalidad.

1.4 ESTRATEGIAS EN CAMPO

Los espacios de encuentro en Constructora Capital, se llevan a cabo en los grupos poblacionales de Maestros de Obra y Mujeres trabajadoras de Obra, contemplando 3 ejes temáticos que son: 1) auto esquemas, 2) violencias y gestión de conflictos y 3) género, salud sexual y reproductiva. Estos ejes se ejecutaron en 14 obras de construcción que adelanta Constructora CAPITAL y se desarrollan en un total de 19 encuentros de formación para cada grupo.

Las sesiones tienen una duración promedio entre una hora y media y dos horas, con una intensidad de dos veces al mes por cada obra.

La realización de cada uno de estos talleres se da en diferentes lugares como: apartamentos terminados listos para entrega, la estructura de la “escuelita”, lugar donde algunos trabajadores de obra recibían habilitación de la primaria y/o “los caspetes” que son las tiendas que proporcionan alimentación dentro de las obras de construcción.



Los talleres tanto para maestros de obra como para mujeres, retoman referentes constructoristas y constructivistas que a

través del lenguaje, permiten comprender y dotar de sentido los significados asociados a la realidad de cada uno/a de los/as participantes, propiciando aclaración y comprensión de conceptos recreados en los mismos.



Al transcurrir los diferentes encuentros se observa un avance frente a la participación de las mujeres respecto a preguntas o cuestionamientos por sus reproducciones cotidianas y verbalizaciones como “ya no peleo tanto con mi hija y podemos dialogar”, “me comunico mejor con mi esposo”, entre otros.

Estos espacios de formación, dejan claro el proceso progresivo en cada una de los/as participantes teniendo en cuenta que el ejercicio de autoesquemas se realiza tanto en la primera sesión como en la última, y se presenta un alto reconocimiento por sus habilidades personales, aprendizaje de situaciones cotidianas, fortalecimiento en sus relaciones interpersonales y afianzamiento de socialización, escucha y retroalimentación respecto a sus aportes en los encuentros.

MOMENTO II

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN SOCIAL EN NUEVA VISIÓN

2.1 ¿QUÉ ES LA INTERVENCIÓN SOCIAL?

La intervención social se entiende como el conjunto de acciones y prácticas justificadas en un marco legal y teórico que se realiza sobre una persona o grupos de personas, con el fin de generar transformaciones sociales idóneas, que en un sentido más amplio, propende por el cambio social en cualquiera de los ámbitos donde se de la producción y reproducción de las relaciones humanas.

En Trabajo Social, se retoman estas asociaciones haciendo hincapié en fundamentar la acción desde apuestas teóricas, donde según Bibiana Travi, es inseparable la relación entre conocer/comprender - intervenir y transformar; es allí, donde el concepto de intervención, no se queda solo en la justificación meramente generada por intereses, ya sean particulares u organizacionales, sino que parte de la incorporación de unas dimensiones: epistemológicas, teórico-metodológicas, instrumentales/operativas y ético-políticas para elaborar la acción.

Esta intervención fundada o fundamentada en Trabajo Social, busca darle especificidad a la acción contextualizada partiendo de la singularidad de cada campo para leerse e interpretarse, y así, posibilitar una

comprensión particular del hecho en el que se generará dicha intervención.

2.2 ¿CÓMO SE DA LA INTERVENCIÓN EN NUEVA VISIÓN?

Nueva visión, es un modelo de formación en salud mental, sostenido en la integración de diferentes áreas sociales con el fin de favorecer los procesos humanos tanto en contextos individuales como familiares, grupales y organizacionales.

Tras abordar el concepto de 'intervención' de manera general en Nueva Visión, se debaten las formas en las que se dirige el ejercicio profesional de cada uno de los consultores, donde se encuentran diferentes demandas, ya sea a la consultora o al profesional en particular cuando se encuentra en campo, por lo tanto emergen 3 tipos de actuación dirigida: Intervención específica, intervención psicosocial e intervención formativa.

Intervención específica

Se entiende por el tipo de acompañamiento de manera individual o grupal que no lleva un diagnóstico previo por parte del profesional, sino que el cliente supone de la acción a realizar en un momento dado, reconociendo las alertas, necesidades o demandas que se generan de manera intraorganizacional. Este tipo de intervención no hace alusión a la especificidad de un profesional social para llevar a cabo la intervención.

Este tipo de acción es definida por el equipo de consultoría como:

“Acompañar al darse cuenta”. (Álvaro)

“Incidir sobre diferentes aspectos que podían ser considerados adversos desde diversas ópticas ya sea organización, sujeto o sociedad”. (Julián)

“Ser una herramienta que le permita al sujeto leer y escuchar lo que necesita”. (Alejandra)

“La intervención hace referencia al acompañamiento que se le brinda a los sujetos de acuerdo a sus demandas / necesidades”. (Luisa)

“Identificar factores críticos que deterioren desde el plano de las relaciones humanas el clima laboral, la cultura organizacional y desde el plano individual los procesos vinculares”. (Joaquín)

“Actuar con la intención de transformar de manera idónea en situaciones demandadas por personas o grupos poblacionales específicos”. (Sofía)

Todo ello remite al establecimiento del ‘acompañamiento’ o ‘asesoría’ en función de la figura de ‘Consultor’ que se es asignada a los profesionales sociales adscritos a la consultora Nueva Visión.

Intervención Psicosocial

Se entiende por el tipo de acompañamiento de manera individual o grupal en el que constantemente se da una retroalimentación diagnóstica a la necesidad inicial demandada para la consultora. Este

tipo de intervención supone acciones de reflexión dirigidas en doble vía entre: SUJETO-SUJETO; SUJETO-RELACIONES INTERPERSONALES; SUJETO-RELACIONES SOCIALES.

El equipo de consultoría, define este tipo de intervención como:

“Acompañar al individuo a verse a sí mismo y a la vez su relación con el otro”. (Álvaro)

“Es el accionar sobre sujetos, situaciones, o premisas organizacionales que afecten de manera adversa la calidad de vida y las expectativas del sujeto. También la intervención se mira en términos de promoción de los factores protectores del ámbito intra y extralaboral”. (Julián)

“Es la manera en que logramos diálogo interdisciplinario sobre un mismo fin, logrando un proceso holístico en la intervención”. (Alejandra)

“Acompañar el aspecto psico-social enfocados en la prevención de factores de riesgo, brindando estrategias o mecanismos de defensa a nivel individual y colectivo que los lleve al autocuidado y cuidado de los otros”. (Luisa)

“Estrategia que tiene en cuenta diferentes factores coyunturales que influyen en problemáticas que afectan la organización o sujetos. Desde una mirada o intervención individual podemos contar con el modelo clínico según sea la demanda, y desde el trabajo grupal podemos abordar problemáticas que generen o que incrementen la agresión al interior la organización”. (Joaquín)

“La intervención psicosocial se genera cuando se logra la convergencia entre los esquemas mentales de las personas y la interpretación analítica de sus relaciones sociales”. (Sofía)

Todo lo anterior, trae en cuenta que para llevar a cabo este tipo de intervención, demanda necesariamente profesionales con formación profesional específica, adjudicados a la capacidad de establecer procesos tanto individuales como grupales, y si no es el caso, se debe contar con la experiencia en procesos interdisciplinarios correspondiente, con el fin de que se puedan generar las acciones en doble vía expuestas anteriormente.

Intervención Formativa

Se entiende por el tipo de acompañamiento de manera individual o grupal en el que se generan dispositivos que permitan recrear de manera experiencial habilidades y/o competencias psicosociales, con el fin de generar reflexiones en el sujeto que le permitan fortalecer sus relaciones tanto consigo mismo como con los demás, lo que comúnmente llamamos relacionamiento intrapersonal e interpersonal.

El equipo de consultoría, define este tipo de intervención como:

“Los procesos formativos los entiendo como agentes o escenarios motivadores que llevan a las organizaciones hacia una toma de conciencia o hacia una mejora”. (Álvaro)

“La afectación a los sujetos y organizaciones de forma educativa implica llevar en sí, teorías de aprendizaje que tendrán que ver con el concepto socialmente aceptado de competencias, así que, la intervención se basa en la enseñanza, fortalecimiento y aplicación de competencias idóneas tanto para el desempeño en la organización como en la vida organizacional y personal”. (Julián)

“La he interpretado desde la andragogía”. (Alejandra)

“A través de la experiencia llevamos al aprendizaje significativo acompañamos en todo el proceso de aprendizaje e instalamos conocimiento en los sujetos”. (Luisa)

“Se pretende instalar un proceso o modelo que sea útil a partir de la formación y educación que tuvo determinado paciente (pueden ser empresas o sujetos)”. (Joaquín)

“El proceso formativo lo entiendo como el favorecimiento del desarrollo de capacidades y/o habilidades en el ámbito social, fomentando un idóneo relacionamiento consigo mismo y con los demás”. (Sofía)

Cabe anotar, que el proceso de formación o aprendizaje no es meramente algo dado por el profesional social sino que se debe recoger y abordar en un sentido mucho más amplio, puesto que parte de la voluntad del sujeto en la formación de su conciencia y la aplicación/elaboración cotidiana de lo aprendido para hablar enteramente de un proceso formativo.

2.3 - NUEVA VISIÓN COMO PRÁCTICA SOCIAL

Nueva Visión, es una consultora que dispone de la vocación de cada una de las personas que la integran y le dan vida, en servicios que trasciendan al campo humano, propendiendo desde la generación de cambios y transformaciones que lleven al sujeto desde su autonomía a un estado de bienestar, hasta la producción y reproducción de las relaciones humanas idóneas en los contextos sociales donde se dan interacciones relacionales más complejas.

Como se ha expuesto previamente, tras retomar su acción de fortalecimiento de cultura organizacional y formación de sujetos en sus diferentes actuaciones, se da la consolidación de elementos que permiten retomarla como una 'práctica' instaurada dentro de la organización.

Ahora bien, retomando a Juliao Vargas y Carlos Germán definen una práctica como

Una actividad intencionada, que se sustenta en un conocimiento previo y que se propone lograr objetivos de transformación. Son acciones desarrolladas por sujetos que, a partir de determinada lectura de la realidad, identifican algunos problemas sobre los cuales están en condiciones de actuar con los recursos con que cuentan (Germán & Vargas, 2002. pág. 14).

Por su parte, Rosa María Cifuentes aborda el concepto de práctica social retomando a Corvalán, entendiéndola como

una forma de acción social, consciente y deliberada, que integra supuestos ideológicos, políticos, filosóficos con procedimientos metodológicos que la sustentan; ésta práctica parte del conocimiento y reconocimiento de problemáticas dentro de realidades subjetivas construidas mediante representaciones y la comprensión interna de los hechos desde perspectivas particularizantes (2004. pág. 5).

Según lo anterior, se reconoce a Nueva Visión como una práctica social que pretende generar transformaciones desde y hacia las necesidades de los sujetos, a partir del reconocimiento profesional, partiendo de la cotidianidad integrando sus saberes, subjetividades, capacidades y aprendizajes a lo largo de proceso del mismo.

2.3.1 -COMPONENTES DE LA INTERVENCIÓN SOCIAL EN NUEVA VISIÓN

Para abordar los componentes de la práctica realizada en nueva visión, se realizará un abordaje tanto teórico como práctico de los componentes identificados en la experiencia académica ejercida por la practicante de Trabajo Social en la realización de encuentros de Formación en Constructora Capital y el proceso diagnóstico generado hasta el momento en Enerthem, los cuales se presentarán a continuación teniendo en cuenta la definición conceptual aportada Luz Dary Ruiz, retomando a Ghiso (2001, pág. 9)

Sujetos: son las diferentes personas que experimentan la práctica, teniendo en cuenta además de que son sujetos contextuados puesto que se ubican en relación con lo que sucede alrededor, un contexto, una situación, unas opciones políticas, económicas y culturales.

En constructora capital, se presentan dos grupos amplios de sujetos a identificar; por un lado, están las mujeres que participan del programa de Inclusión Femenina que trabajan en los diferentes proyectos de obra que adelanta la constructora, este personal en particular son mujeres cabeza de familia y el 90% de ellas tienen entre 1 y 6 hijos y su edad oscila entre los 18 y 53 años de edad; y por el otro lado se encuentran los sujetos que dan vida al cargo Maestro de Obra y/o segundos (ayudantes) en dichos proyectos, los cuales son hombres en su totalidad, y sus edades oscilan entre los 23 y 41 años de edad.

Ambos sujetos se conciben dentro de la práctica de formación como personas con la capacidad de reflexionar, analizar, decidir y actuar frente a sus diferentes realidades mediante procesos dialógicos de expresión dados en los diferentes encuentros realizados.

En Enertem, la categoría de sujetos hace alusión al personal administrativo y operativo de la sede Santa Cecilia en Medellín y la central CLB en Bogotá. En ambas ciudades, los grupos de personas que visualizan la Gerencia se han ido retirando paulatinamente de los diferentes encuentros por lo tanto no se asumirán en este caso como sujetos de la práctica psicosocial desarrollada por Nueva Visión en esta empresa en particular.

Durante la realización del diagnóstico se asocia la capacidad crítica y reflexiva a estos sujetos, dado que el mismo ejercicio permite que sean ellos quienes cuestionan las lógicas que permean las necesidades o requerimientos relacionales que presenta la empresa actualmente.

En general, el ejercicio práctico llevado a cabo en ambas empresas va a recoger siempre las condiciones para leer el sujeto aportadas por el enfoque problematizador de Paulo Freire, desarrollado en el primer momento del informe en la descripción metodológica.

Contexto: hace referencia a los lugares territoriales y/o espacio-temporal donde se desarrolla la práctica o es influida de una u otra manera.

En Constructora Capital, se da la utilización de áreas dentro del proyecto de Obra que se puedan ocupar para el fin dado. El encuentro de mujeres se desarrolla en espacios muy diversos como los son los

apartamentos listos para entrega, el espacio dirigido para que las mujeres se cambien y guarden sus pertenencias dentro de la obra, el caspete que es la zona de comidas del proyecto o la 'escuelita' que es un espacio generalmente ubicado en los pisos bajos de la estructura o por fuera de ella y que se encuentra dotado con sillas y mesas de madera y tablero; en este último se realizan también los encuentros de Maestros de Obra.

En Enertem, se presta un espacio en ambas ciudades catalogado como Aulas, son salones amplios con capacidad para 14 personas dotados con sillas cómodas, tablero y mesa; para la sede Santa Cecilia en Medellín se presta también para trabajar la zona verde que se encuentra adyacente a la estructura de la empresa.

Intencionalidades: hacen referencia a los sentidos, intereses o motivaciones que orientan las prácticas.

En Constructora Capital, la intencionalidad del encuentro de mujeres se concentra en el concepto sensibilizador de 'Empoderamiento'; todos los diálogos generados, las temáticas y reflexiones giran en torno a que ellas puedan asumir posturas críticas y autónomas frente a las situaciones expresadas por ellas y cada una de las compañeras. Con los maestros de obra, la intencionalidad difiere del grupo de Inclusión Femenina, haciendo relevante el hecho de su rol de liderazgo en su labor, exaltando como principal intencionalidad el trabajo de habilidades sociales para el fortalecimiento de su interpretación subjetiva del buen manejo de su rol.

En Enertem, teniendo en cuenta que se está llevando a cabo un proceso diagnóstico de cultura organizacional, prima la intencionalidad del debate, la generación de reflexiones, la escucha activa, la comunicación asertiva y efectiva en la recreación y producción de la práctica psicosocial.

Referentes: Son aquellas teorías y/o conceptos que orientan, retroalimentan y sustentan la práctica; estos pueden ser teórico-conceptuales, políticos, ideológicos y culturales, mediante los cuales se establecen relaciones de articulación entre las teorías y los componentes que operan dentro de la práctica misma.

Nueva visión, parte de retomar referentes que aporten a la sensibilización y humanización de los procesos, sin embargo, no tiene definidos referentes elaborados categóricamente para abordar sus prácticas tanto individuales como grupales y organizacionales, lo que puede confundir en definición y aplicación a los profesionales que se encuentran en campo.

MOMENTO III

PROPUESTAS PARA CUALIFICAR LA INTERVENCIÓN SOCIAL EN NUEVA VISIÓN

En este apartado se recogen las consideraciones que puedan complementar la forma de desarrollar las prácticas de consultoría para fortalecer y potenciar la intervención Social Profesional generada por la consultora Nueva Visión.

Referenciación o fundamentación teórica y conceptual

Los conocimientos y principios epistemológicos ofrecidos por la dimensión teórico- conceptual guían la manera en cómo se conoce y comprende la realidad, las condiciones históricas que permean nuestro objeto permiten desarrollar principios que ofrecen al Trabajo Social desde el carácter interdisciplinario situarse frente a diversas lecturas de la realidad.

Se presentan como respaldo de conocimiento en la intervención profesional dado que permiten precisar y definir principios teóricos y epistemológicos en las lecturas de la historia de los acontecimientos presentes en la formulación del objeto.

Esta construcción de información, aporta supuestos epistemológicos que permiten entender las problemáticas sociales presentadas y su afectación directa en la calidad de vida de los sujetos a los que se interviene; de esta manera, el proceso de investigación entendido como la generación de conocimiento permite sustentar la intervención vista como la producción de saberes potenciando la resignificación misma de la práctica.

Retomar enfoques teóricos durante la construcción del objeto permite trazar lecturas en el momento de la generación y análisis de la información mediando entre el conocimiento y las construcciones generadas a partir de los saberes durante el proceso de intervención, incidiendo directamente en la forma de entender, comprender, analizar y describir el objeto de intervención.

Es por ello, que hablar de referenciación, implica tener bases claras sobre lo que se va a realizar, proponer o modificar; en una práctica de consultoría va ligada a la claridad que se tenga, tanto en el requerimiento de la empresa como en la intencionalidad profesional, pues es esta mediación la que permite establecer rutas en el desarrollo de la práctica y a partir de ella se definen los resultados esperados por el cliente, siendo fundamental tener claros los enfoques, las teorías, las premisas y los supuestos que guían y/o recrean el objeto de la intervención.

Además de tener clara la referenciación, cabe anotar que la documentación de la misma en la contemplación entera de procesos, permitirá valorar y evaluar los resultados y retroalimentar en el momento que se requiera según el nivel que alcance la intervención profesional.

Elaboración categórica de los conceptos sensibilizadores de cada práctica de consultoría en particular

Partir de una conceptualización previamente definida y contextualizada, permitirá la acción específica más adecuada para llevar a cabo la producción de contenidos y metodologías al momento de elaborar la acción, dotando así la práctica de fundamentación específica.

La generación de réplicas en las diversas intervenciones se puede contemplar, siempre y cuando se dé especificidad metodológica y contextual, puesto que permite estructurar el proceso y mediar las

significaciones tanto teóricas, epistemológicas como prácticas, propendiendo por conocer y/o actuar sobre la realidad atendiendo a una demanda y finalidad determinada. En esta implicación metodológica, juegan los componentes ya antes mencionados permitiendo trascender a otros planos de acción que posibiliten el afianzamiento entre saberes y conocimientos.

Potenciación de espacios dialógicos profesionales dentro de la consultora Nueva Visión

Se identifica como acción a fortalecer dentro del equipo de Consultoría los espacios de 'reconocimiento' y 'retroalimentación' de la intervención profesional como dos aspectos clave.

En primer lugar, el espacio dialógico de reconocimiento hace referencia a que los profesionales sociales que entran a la consultora no tienen la oportunidad de reconocer ni personal ni profesionalmente a los demás compañeros/as de trabajo por las dinámicas en las que se lleva a cabo las acciones de intervención en campo, puesto que todo el tiempo se da un empleo del tiempo laboral por fuera del espacio contemplado como el lugar de trabajo, que en este caso sería la Casa terapéutica, es por ello, que se plantea este encuentro físico de reconocimiento para propiciar interacciones más objetivas y además, potenciará el carácter interdisciplinario en el hacer de las intervenciones psicosociales, formativas y específicas que se realicen desde Nueva Visión consultoría psicosocial.

Por su parte, el espacio dialógico de retroalimentación, permitirá al equipo de consultoría conocer otras realidades a través de la

interpretación subjetiva del otro y ahondar en otras formas de ver, ser y hacer diferentes a las planteadas de manera individual, propiciando el interés por investigar enfoques, metodologías y/o perspectivas que de una u otra manera se desconocen o ignoran por el tipo de profesión o experiencia empírica elaborada a lo largo del proceso laboral que se ha establecido previamente.

MOMENTO IV

REFLEXIONES GENERADAS EN LA PRÁCTICA SOCIAL DE LA CONSULTORA NUEVA VISIÓN

Para dar cuenta de las diferentes reflexiones que me genera el hacer dentro de práctica profesional, desearía retomar el momento inicial en el que se me presenta como propuesta la elaboración de este ejercicio en una empresa del sector privado, puesto que durante mi experiencia académica, tuve grandes acercamientos a procesos muy similares a los que ejecuta la consultora Nueva Visión pero con dineros públicos y/o entidades sin ánimo de lucro en contextos comunitarios de diferentes zonas de la ciudad.

La entrada a la consultora desde un principio fue un reto, puesto que los intereses que se generan en las intervenciones competen no sólo al profesional a cargo sino a un sujeto visto como “cliente” que parte de esperar no sólo resultados cualitativos a nivel social - relacional sino también cuantitativos, con esto hago referencia a que la consultora debe mostrar porcentajes, números y variables determinadas a fortalecer o desarrollar durante sus intervenciones, permitiendo medir

y contrarrestar los resultados generados con los esperados o planteados previamente, lo que constituye todo un reto el logro de la convergencia entre las apuestas académicas y prácticas mediadas entre la Universidad y la Consultora, proceso conocido como 'praxis'; dando cuenta de la complejidad y de las e implicaciones que conllevan las dimensiones de una práctica partiendo desde su definición hasta su aplicación.

Respecto a la experiencia en campo y el acercamiento a las diferentes empresas hay aspectos muy subjetivos que inciden fuertemente en la objetividad de la contemplación de la realidad, como por ejemplo lo son las fuerzas de poder que coexisten en la práctica social; durante mi proceso de práctica de manera particular, me cuestiono todo el tiempo a cuál de las demandas se le presta o resta atención, esto lo planteo haciendo alusión a que se juega con tres fuertes intereses que identifico como relevantes: el primero es el particular o individual haciendo referencia al mio o al de las personas con las que imparto la labor, asumiendonos como personas naturales, con juicios y prejuicios latentes ante situaciones específicas; el segundo es el interés profesional que se encuentra mediado por diversas lógicas contradictorias que se presentan en todos los profesionales que convergen ante una intervención y donde se contemplan procesos de humanización, de mercado y de conveniencia contractual; y el tercero son los intereses globales que devienen de las lógicas de un macro mercado, donde me cuestiono fuertemente si la profesión de trabajo social fué dada en realidad para velar por principios de justicia, derechos y equidad o meramente para responder a lógicas neoliberales donde se empodera hasta cierto punto o se genera reflexión pero para otros, no para la vida misma, respondiendo a que si no se mide no se da, si no se escribe no pasó y si no se reconoce no existió, dando a la

larga una generación constante de egos desde el conocimiento, la empresa, la sociedad hasta lo más cuidado desde mi perspectiva que es el ser, un todo que no se mide.

Por último, esta acción y experiencia nombrada como práctica que se me permitió ejercer desde la profesión de Trabajo Social, me abre una invitación a siempre cuestionar los discursos, a desarrollar un concepto amplio de ética, a abrazar la contradicción y a no mal llamar a la autoridad académica como educación, sino más bien hacer de ella un concepto creciente, recreable en cada ser y cada situación que nos encontramos y nos hace querer buscar la idoneidad en lo que somos, creemos y hacemos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cifuentes, R. M. (2004). Aportes para “leer” la intervención de Trabajo Social. *XVIII Seminario Latinoamericano de Escuelas de Trabajo Social. La cuestión Social y la formación profesional en Trabajo Social en el contexto de las nuevas relaciones de poder y la diversidad latinoamericana.*, (pp. 1-22). San José, Costa Rica.

Decreto 1072 de 2015 encontrado en: <http://decreto1072.co/libro-2-regimen-reglamentario-sector-trabajo/parte-2-reglamentaciones/titulo-4-riesgos-laborales/capitulo-6-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/objeto-campo-de-aplicacion-y-definiciones-del-sg-sst/>

Germán, C., & Vargas, J. (2002). *la praxeología: una teoría de la práctica*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Ghiso, A. (S.F). PRÁCTICAS GENERADORAS DE SABER. Reflexiones Freirianas en torno a las claves de la sistematización. Encontrado en: http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/repositorio_archivos/2011/05/practicas_generadoras_saber_ponencia_aghiso_recurso_propio_unidad_3.895.pdf

Ruiz, L. D. (2001). La sistematización de prácticas. Obtenido de Organización de Estados Iberoamericanos: <http://www.oei.es/equidad/liceo.PDF>

Sandoval, C. A. (1996). *Investigación cualitativa. El Programa de especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social. Bogotá: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES.*

Travi, B. (2004). *SEMINARIO INTERNACIONAL:" INTERVENCIÓN PROFESIONAL: LEGITIMIDADES EN DEBATE".* Paraná: ESPACIO EDITORIAL.

ANEXOS

1. GUÍA DE PRESENTACIÓN DE INFORMES:

NOMBRE DEL TALLER

Fecha:

Hora:

Lugar:

Empresa:

Intermediación Laboral: *(este espacio se aplica cuando son parte del trabajo de ARL, o como consultoría extra de otra empresa)*

Dirigido a:

Objetivo general de la intervención:

Objetivos Específicos:

Tabla de Actividades.

Nombre de Actividad	Breve descripción	Hallazgos por actividad.

¿Por qué se realiza (TEMA) en (EMPRESA)?

Escribir breve Justificación de por qué/para qué se da el taller en el tema específico.

Hallazgos generales del Taller.

A parte de los hallazgos por actividades, otros elementos que puedan llamar la atención, o bien que reflejen cosas a considerar en la empresa, sujeto o intervenciones próximas. Si se considera necesario resaltar hallazgos específicos que surgen de las actividades, es un lugar para desarrollar y enfocar dicho interés.

Conclusiones y Recomendaciones.

Partiendo de los hallazgos, se le proponen elementos a trabajar o potencializar a cada espacio, encuentro o grupo humano.

Bibliografía:

Elaboró.

Nombre de la persona

2. FORMATO DE SATISFACCIÓN DE ACTIVIDADES



NUEVA VISION
Consultoría Psicológica
Dejando Huella

Satisfacción de Actividades.

Fecha de la Actividad: _____

Empresa: _____

Lugar de la Actividad: _____

Consultor: _____

Para nosotros es muy importante su opinión procurando identificar las oportunidades de mejora, por ello le solicitamos evaluar la actividad de la siguiente forma:

1. Malo 2. Regular 3. Bueno 4. Muy Bueno 5. Excelente.

Tópico	1	2	3	4	5
Cumple objetivos					
Adecuado uso de recursos					
Idóneo manejo de grupo					
Eficiencia en manejo del tiempo					
Demuestra manejo del tema					
Es puntual en cronograma.					

Acorde a las necesidades de la empresa: ¿Es oportuno el servicio? SI () NO ()

Comentarios _____

Nombre: _____

Firma _____

Cédula de Ciudadanía: _____ de _____

Cargo en Empresa: _____

Teléfono de contacto: _____

Correo Electrónico: _____

3. GUÍA DE CIERRE DE CICLO - RETROALIMENTACIÓN

Fecha: _____

Nombre Completo: _____

Cédula de Ciudadanía: _____ de: _____

Empresa: _____ Cargo: _____

1. ¿Qué fue lo que más me gustó del proceso de formación?

2. ¿Aprendí algo durante el proceso? Si ____ No ____
Si aprendiste algo, ¿Qué fue lo más significativo?

3. ¿Cuál es mi opinión frente a los temas tratados?

4. ¿Cuál es mi opinión frente a la manera en la que la consultora lleva a cabo los
encuentros?

5. ¿Qué le aportaría al proceso de formación para su fortalecimiento?

6. De 1 a 5 califique los encuentros de formación elaborados por la consultora, Siendo:

1 Malo, 2 Regular, 3 Bueno, 4 Muy bueno y 5 Excelente

1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5 ____ ¿Por qué?:

4. PRESENTACIÓN TEMÁTICA - CRONOGRAMA PARA CONSTRUCTORA CAPITAL

ENCUENTRO No.	TEMA A TRABAJAR	CONCEPTO CLAVE
1	RECONOCIMIENTO: 'QUIÉN SOY Y DE DONDE VENGO'	EMPODERAMIENTO
2	CÓMO ELABORAR DUELOS - MOMENTOS DEL DUELO	
3	RECONOCIENDO MI HISTORIA DE VIDA	
4	QUE SON Y PARA QUÉ SIRVEN LAS HABILIDADES SOCIALES	
5	NIVELES Y TIPOS DE COMUNICACIÓN VERBAL Y NO VERBAL	
6	ASERTIVIDAD EN LA COMUNICACIÓN Y EN LAS RELACIONES	
7	PRESUNTA RETROALIMENTACIÓN DE CICLO (1)	
8	TIPOS DE MALTRATO - RECONOCIMIENTO DEL MISMO	
9	AFECTACIÓN PSICOSOCIAL DEL MALTRATO	
10	CREENCIAS SOCIALES ACEPTADAS QUE PROMUEVEN EL MALTRATO	
11	RECURSOS SOCIALES E INSTITUCIONALES PARA PREVENIR EL MALTRATO	
12	DEFINICIÓN Y TIPOS DE CONFLICTOS	
13	EJERCICIO DE ANÁLISIS Y GESTIÓN DEL CONFLICTO	
14	PRESUNTA RETROALIMENTACIÓN DEL CICLO (2)	
15	TALLER EXPERIENCIAL DE AUTOCUIDADO EN RELACIONES INTERPERSONALES	
16	EJERCICIO PRÁCTICO DE AUTOCUIDADO CORPORAL	
17	SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA	
18	DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS	
19	RESILIENCIA	
20	SALIDA A CAMPO - FOMENTO DE INTERACCIONES RELACIONALES	