



**PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA**

FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA FÁBRICA DE
CONFECCIONES DE LA POLICÍA, A BENEFICIO DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL DURANTE EL AÑO 2015.

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:
TRABAJADOR(A) SOCIAL

MODALIDAD: INTERVENCIÓN

PPRESENTADO POR: Laura Cristina Díaz Parra.
Laura Katerin Garcia Quintero

PROFESOR(A) SEMINARIO DE TRABAJO DE GRADO II: Dalis del Pilar Sierra

BOGOTÁ, D.C., 25 /11/2015

RESUMEN

Título: Fortalecimiento de las Relaciones Laborales en la Fábrica de Confecciones de la Policía, a Beneficio del Clima Organizacional Durante el Año 2015.

Autoras: Laura Cristina Díaz Parra y Laura Katerin García Quintero.

Objetivos:

Objetivo General: Aportar al Fortalecimiento del clima organizacional de los trabajadores de la Fábrica de Confecciones del Fondo Rotatorio de la Policía Nacional a partir de procesos de intervención grupal enfocados hacia comunicación, relaciones laborales y sentido de pertenencia.

Objetivos Específicos

- Incentivar la comunicación asertiva en los trabajadores, fomentando el diálogo como estrategia para la resolución de conflictos.
- Promover el sentido de pertenencia institucional en los trabajadores de la entidad, aportando al mejoramiento del clima organizacional.
- Propiciar en los trabajadores relaciones personales respetuosas, cooperativas y tolerantes mediante el fortalecimiento del trabajo en equipo.

Palabras clave: Calidad de vida intralaboral, desarrollo competitivo del recurso humano, comunicación, Trabajo en equipo.

El presente proyecto de intervención, tiene por objeto fortalecer las relaciones laborales en los trabajadores, a beneficio del clima organizacional en la Fábrica de Confecciones de la Policía durante el año 2015. Para ello, se retoma la metodología propuesta por la autora Nidia Aylwin de Barros; y se fundamenta la intervención en los conceptos de Calidad de Vida Intralaboral, entendida como el estado de bienestar del trabajador, producto de las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo, constituyendo de esta manera, las oportunidades de autorrealización y satisfacción de necesidades a nivel personal y social en el empleado;¹ Dirección y desarrollo de equipos de trabajo, refiriéndose a la conformación y mantenimiento de grupos de trabajo productivos, sincronizados y organizados para el alcance de metas grupales², y finalmente, la Comunicación en el ambiente laboral, siendo ésta la que facilita la expresión de ideas, sentimientos,

¹ GUERRERO, Pupo, *et al.* Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. [En línea] http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_4_06/aci05406.htm#cargo. (Citado el 06 de noviembre de 2015).

² BALDIVIESO, Ivette. Conformación y Desarrollo de Equipos de Trabajo en Proyectos de Corto Plazo. [en línea] http://cvb.ehu.es/open_course_ware/castellano/social_juri/groupware/equipos_de_trabajo.pdf. (citado el 06 de noviembre de 2015).

opiniones y sugerencias, a través de códigos lingüísticos o expresiones corporales y gestuales que permiten transmitir un mensaje³.

Con el fin de fortalecer el clima organizacional de la dependencia, se propone apoyar el proceso, bajo la intervención grupal, la cual es orientada por la autora María Teresa Genecco, en su libro Trabajo Social con Grupos; en el cual se describen las fases grupales, así como la evolución del grupo durante la acción profesional de las trabajadoras sociales en formación

ABSTRACT

This project intervention is to strengthen labor relations workers, benefit of organizational climate in the garment factory the police during 2015. For this purpose, the methodology proposed by the author Nidia Aylwin de Barros is resumed ; and intervention is based on the concepts of quality of life Intralaboral, understood as the welfare state worker as a result of the objective and subjective conditions of work, thus forming, opportunities for self-fulfillment and satisfaction of needs on a personal level office in the employee; Leading and developing teams, referring to the creation and maintenance of productive working groups, synchronized and organized for achieving group goals, and finally, the communication in the workplace, which is the facilitating the expression of ideas, feelings, opinions and suggestions, through linguistic codes or bodily expressions and gestures that let you transmit a message.

In order to strengthen the organizational climate of dependency, it is proposed to support the process under the intervention group , which is directed by the author Maria Teresa Genecco , in his book Social Work with Groups ; in which the group stages and the evolution of the group are described in the professional action of social workers in training

Keywords: Quality of life intralaboral , competitive human resource development , communication, teamwork

³ Revista Académica Semestral. Tunas. Junio, 2011. Vol. 3. No. 28. ISSN: 1989-4155.

GLOSARIO.

En la elaboración del presente proyecto, se hace necesario conceptualizar algunos términos, que fueron abstraídos de la resolución 2646 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; y de autores consultados como Torres Segurado Almudena, Tomás Agulló Esteban, Fonseca Mesén Roxana para calidad de vida intralaboral; Zurita Alcaraz Marta Carmen, Quesada Soto Juan Manuel para compromiso organizacional y satisfacción laboral, Mendez Carlos Eduardo, para clima Organizacional, entre otros, sin embargo las definiciones que se presentan a continuación son sintetizadas de manera puntual por las trabajadoras sociales en formación, con el fin de establecer un referente conceptual que oriente al lector en la revisión del presente documento.

ACOSO LABORAL: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

CLIMA ORGANIZACIONAL: Es el ambiente en el cual se desarrolla el trabajo, generado por las relaciones entre los trabajadores y los jefes, creando una atmosfera determinada, dadas las relaciones interpersonales, que facilitan o dificulta el desarrollo del trabajo.

CALIDAD DE VIDA INTRALABORAL: Estado de bienestar de los trabajadores, que comprende las condiciones físicas u objetivas, haciendo referencia a los entornos higiénicos y saludables, espacios adecuados, herramientas apropiadas para el desarrollo del trabajo, entre otros; y a las condiciones inmateriales o subjetivas, estando asociadas con el bienestar psicológico del trabajador, comprende las relaciones interpersonales armónicas, la comunicación efectiva entre jefes y trabajadores, incentivos y reconocimientos por parte de la organización a los trabajadores, oportunidades de capacitación, entre otros.

CARGA FÍSICA: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e

implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

CARGA MENTAL: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

CARGA PSÍQUICA O EMOCIONAL: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

CARGA DE TRABAJO: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

CONDICIONES DE TRABAJO: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

ESTRÉS: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

EFFECTOS EN LA SALUD: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

EFFECTOS EN EL TRABAJO: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

EVALUACIÓN OBJETIVA: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

EVALUACIÓN SUBJETIVA: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

FACTOR DE RIESGO: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

FACTOR PROTECTOR PSICOSOCIAL: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

MOTIVACIÓN: Fuerza interna del individuo, que le potencia a realizar determinadas acciones en búsqueda de algún resultado favorable, ya sea la obtención de un estímulo material, o la gratificación personal por alcanzar algún objetivo o emprender determinada acción.

SATISFACCIÓN: Sentimiento de agrado, y gratificación del individuo, producido por la compensación de sus esfuerzos al realizar determinado objetivo.

DIRECCION Y DESARROLLO DE EQUIPOS DE TRABAJO: Hace referencia a la conformación y organización efectiva de grupos de trabajo, identificando potencialidades en los integrantes, y delegando tareas para el cumplimiento de objetivos grupales.

COMPROMISO: Apropiación y responsabilidad del individuo por su trabajo

COMUNICACIÓN: Expresión de ideas, sentimientos u opiniones, mediante la utilización del lenguaje verbal, o no verbal, que se presenta mediante gestos, actitudes, o movimientos corporales

LIDERAZGO: Capacidad de orientar procesos grupales, con el fin de lograr objetivos comunes, comprende la organización interna del grupo, la distribución de funciones y la retroalimentación del trabajo grupal, en el desarrollo de tareas.

PATOLOGÍAS DERIVADAS DEL ESTRÉS: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiológico de una enfermedad.

RIESGO: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

TRABAJO: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

AGRADECIMIENTOS

A Dios en primer lugar, por permitirme vivir esta experiencia y desarrollar este proceso enriquecedor para mi vida personal, profesional y laboral.

A mis padres, por enseñarme que todo en la vida es posible con dedicación y esfuerzo, por brindarme su apoyo incondicional y mostrarme que siempre se puede dar más y que lo vale la pena es lo que más esfuerzo cuesta día tras día.

A mi novio, por ser mi fortaleza y estar presente incondicionalmente, en todos los aspectos de mi vida y sobre todo por querer correr esta carrera día tras día junto a mí; de igual manera, por enseñarme, que siempre todo lo que sucede tiene una razón de ser.

Laura Katerin García.

A Dios y la vida, por brindarme infinitas posibilidades para crecer cada día, y aprender de los momentos más amargos y los días más brillantes.

A mi familia; mis padres, mis hermanos, hermanas y familiares que siempre estuvieron conmigo apoyándome en momentos difíciles, celebrando conmigo triunfos y derrotas

A mis seres queridos que hoy no están físicamente conmigo, pero que en su momento acompañaron mis pasos y me corrigieron con cariño.

A mis amigos cercanos, que compartieron en estos cuatro años experiencias inolvidables junto a mí.

Laura Cristina Díaz Parra.

A las colaboradoras, que formaron parte del grupo en donde se desarrolló el proceso de intervención, por permitirnos compartir y conocer con ellas, otros aspectos de sus vidas; enseñándonos que siempre es posible lograr lo que se propone si se quiere.

A la entidad, por permitirnos desarrollar nuestro proyecto de grado en este lugar, haciéndonos partícipes de un proceso de cambio que favorece al trabajador y a la Institución.

Agradecimientos en Común.

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado principalmente a mis padres Edgar Alfonso Díaz Uruat y Edith Cecilia Parra Martínez; quienes con su incansable esfuerzo y dedicación han constituido un apoyo incondicional, cultivando en mí el valor y la tenacidad para enfrentar las dificultades de la vida.

A mis hermanos, mis hermanas, mis sobrinas, mis abuelos paternos y maternos; y en especial a mi hermano Daniel Alfredo Díaz Parra, como muestra de especial cariño, y como ejemplo del esfuerzo necesario para alcanzar todos los propósitos en la vida.

A todas las personas que en las prácticas, hicieron de mí un mejor ser humano, de quienes aprendí la valentía necesaria para salir de circunstancias verdaderamente difíciles, y a las instituciones en las que crecí profesionalmente a lo largo de mi carrera.

A mis amigos cercanos, quienes acompañaron mis momentos difíciles, y celebraron junto a mí infinitas alegrías.

A la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca por ser mi alma mater, y formarme integralmente para ejercer mi profesión con orgullo y excelencia, de igual manera a los docentes que acompañaron mi proceso de formación.

Laura Cristina Díaz Parra

TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO I	1
DIAGNOSTICO GENERAL	1
1.1. Caracterización de la Unidad de Trabajo.....	1
1.1.1 Caracterización Institucional.....	1
1.1.1.1 Breve reseña histórica:.....	2
1.1.1.2 Características de la sección, donde se realizará la intervención	2
1.1.2 Caracterización del Grupo Humano.....	4
1.2. Génesis del Problema	9
1.2.1 Percepción del Problema.....	10
1.2.2 Recursos Existentes	11
1.2.3 Jerarquización de los Problemas:.....	11
CAPITULO II	15
DIAGNOSTICO ESPECÍFICO	15
2.1 Identificación de Problemas Fundamentales	15
2.2 Variables que Intervienen en el Problema.....	29
2.3 Prognosis.....	30
2.4 Diseño De Soluciones Alternativas.....	30
2.4.1 Identificación de posibles soluciones.	30
CAPITULO III.....	34
OBJETIVOS	34
3.1 Objetivo General.....	34
3.1.2 Objetivos Específicos	34
3.2. Fundamentación o justificación.....	34
CAPITULO IV	36
MARCOS DE REFERENCIA.	36
4.1. Marco Legal	36
4.2 Marco Conceptual	41
4.3 Marco Profesional	47
CAPITULO V	51
PROGRAMACIÓN	51

5.1 Definición de Actividades del Proyecto.....	51
CAPITULO VI.....	54
EJECUCIÓN	54
CAPITULO VIII.....	92
EVALUACION.....	92
CRONOGRAMA.....	104
PRESUPUESTO	106
CONCLUSIONES.....	107
RECOMENDACIONES	110
BIBLIOGRAFÍA.....	112
WEBGRAFÍA.....	113
ANEXOS.....	114

LISTA DE GRAFICAS

Grafica 01: Género de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía....	04
Grafica 02: Edad de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía.....	04
Grafica 03: Estrato de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía.....	05
Grafica 04: Localidad de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía....	05
Grafica 05: Estado civil de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía...	06
Grafica 06: Tipología familiar de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía.....	06
Grafica 07: Cargo de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía.....	07
Grafica 08: Sección de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía.....	07
Grafica 09: Tipo de vivienda de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía.....	08
Grafica 10: Tenencia de vivienda de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía.....	08
Grafica 11: Realización de actividades lúdicas o recreativas por los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía.....	15
Grafica 12: frecuencia con la que los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía realizan actividades lúdicas o recreativas.....	16
Grafica 13: Los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía comparten tiempo adicional al horario laboral con sus compañeros de trabajo.....	16
Grafica 14: Los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía perciben que la exigencia en producción, puede afectar el ambiente laboral propio y el de sus compañeros.....	17
Grafica 15: Emociones generadas por parte de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía por desempeñar la labor asignada.....	17
Grafica 16: Las capacitaciones benefician dentro del entorno laboral y el rendimiento en el desempeño a los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía.....	18
Grafica 17: Según su experiencia en la entidad, los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía; se sienten realizados personal y laboralmente mediante el cumplimiento de su trabajo y los incentivos o estímulos que ofrece el Fondo Rotatorio de la Policía.....	19
Grafica 18: Los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía sienten que tienen mejor calidad de vida trabajando en el Fondo Rotatorio de la Policía a través de los incentivos o estímulos laborales que reciben.....	19
Grafica 19: Desde su experiencia los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía sienten que la Entidad les da la oportunidad de capacitarse y desarrollar habilidades personales y laborales.....	20
Grafica 20: Los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía de acuerdo a su experiencia, creen que los conflictos presentados entre compañeros por diferencias de opiniones, es producto de comentarios mal intencionados y chismes.....	20

Grafica 21: Grafica 21: Forma de comunicación entre los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía.....	21
Grafica 22: Forma de comunicación entre colaboradores y jefes de la fábrica de confecciones de la policía.....	21
Grafica 23: Grafica 23: La reacción ante inconvenientes presentados entre compañeros de la fábrica de confecciones de la policía produce.....	22
Grafica 24: De acuerdo a su experiencia, los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía creen que sus jefes los apoyan y entienden cuando los necesitan.....	22
Grafica 25: Los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía sienten que las relaciones con sus compañeros de trabajo son amistosas y solidarias.....	23
Grafica 26: De acuerdo a su experiencia, los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía creen que pueden recibir apoyo de sus compañeros en caso de necesitarlo.....	23
Grafica 27: De acuerdo a su experiencia, los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía creen que hace falta unión entre los compañeros para mejorar el ambiente de trabajo.....	24
Grafica 28: Los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía al desempeñar sus funciones, se sienten identificados con los valores institucionales de la entidad.....	24
Grafica 29: De acuerdo a su experiencia, los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía cuando tienen iniciativas para proponer, a favor de la integración con los compañeros, procesos de calidad y producción, sienten que sus ideas son tenidas en cuenta.....	25
Grafica 30: De acuerdo a su experiencia, a los trabajadores de la fábrica de confecciones cuando una situación les incomoda de sus jefes o compañeros, por alguna decisión o acción, pueden expresarlo de manera respetuosa y asertiva.....	25
Grafica 31: De acuerdo a su experiencia, los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía sienten que tienen autonomía y/o libertad para desempeñar su función.....	26
Grafica 32: Categorización de Dificultades.....	91
Grafica 33: Valorización de Resultados – Trabajo en Equipo.	92
Grafica 34: Valorización de Resultados – Comunicación.	94
Grafica 35: Valorización de Resultados – Sentido de Pertenencia.....	96

LISTA DE TABLAS

Tabla No. 1: Anexo 2 . Resultados Clima Organizacional firma AXXA.....	111
Tabla No. 2: Jerarquización de necesidades a nivel Institucional.....	14
Tabla No. 3: Necesidades identificadas.....	29
Tabla No. 4: Ponderación de posibles soluciones. Alternativa 1.....	31
Tabla No. 5: Ponderación de posibles soluciones. Alternativa 2.....	31
Tabla No. 6: Ponderación de posibles soluciones. Alternativa 3.....	32
Tabla No. 7: Ponderación de posibles soluciones. Alternativa 4.....	32
Tabla No. 8: Marco Legal.....	36
Tabla No. 9: Funciones del trabajador social en el área laboral.....	45
Tabla No. 10: Actividades del proyecto.....	49
Tabla No. 11: Programación de Actividades.....	50

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Organigrama Fondo Rotatorio de la Policía.....	111
Anexo 2. Tabla de resultados de medición clima organizacional por la consultora AXXA Colpatría	112
Anexo 3. Instrumento de Caracterización Fondo Rotatorio de la Policía.....	113
Anexo 4. Entrevista no estructurada (evaluación).....	118
Anexo 5. Tabla de enfermedades asociadas a los riesgos psicosociales de acuerdo al decreto 1477 de 2014 (Colombia, ministerio de trabajo).....	121
Anexo 6. <i>Registro Fotográfico.</i> Evidencia A.....	125
Anexo 4. <i>Registro Fotográfico.</i> Evidencia B.....	125
Anexo 5. <i>Registro Fotográfico.</i> Evidencia C.....	126
Anexo 6. <i>Registro Fotográfico.</i> Evidencia D.....	126
Anexo 7. <i>Registro Fotográfico.</i> Evidencia E.....	127
Anexo 8. <i>Registro Fotográfico.</i> Evidencia F.....	127
Anexo 9. <i>Registro Fotográfico.</i> Evidencia G.....	128
Anexo 10. <i>Registro Fotográfico</i> Evidencia H.....	128
Anexo 11. <i>Registro Fotográfico</i> Evidencia I.....	129
Anexo 12. <i>Registro Fotográfico</i> Evidencia J.....	129

INTRODUCCION

A lo largo de la historia de la administración, el crecimiento acelerado de las organizaciones y las exigencias provenientes del entorno organizacional, marcaron transformaciones en el ámbito cultural, bienestar y ambiente laboral de las empresas y/o instituciones, volviéndose tema de atención para la gerencia y las aéreas de la gestión humana. Este proceso exigió comprender las causas y naturaleza de los fenómenos comportamentales de las personas y su influencia en el desempeño laboral, siendo apoyado en la teoría de las relaciones humanas, planteado desde un enfoque humanista, que a través de su interés por las personas y por los grupos sociales, dejó de lado los aspectos técnicos y formales del trabajo, centrandó su atención en los aspectos psicológicos y sociológicos; dando cabida al análisis y conceptualización del clima organizacional, que inició en la década del 40, en el siglo XX, cuando Kurt Lewin, describió el fenómeno como: atmósfera psicológica, una realidad empírica, medible y modificable, donde la organización sería vista no solo desde un enfoque humanista sino sistémico, dando prioridad a las personas, incentivando su participación a través de incentivos a partir de su trabajo.⁴ De la misma manera, se dio importancia a las interpretaciones o percepciones, que en una organización hacen las personas, en relación a su trabajos o roles desempeñados. Donde Francis Cornellse (1955) afirma, que las percepciones de los miembros del grupo, definen el clima, y solo a partir de esas percepciones se podrá conocer y determinar las características del ambiente. Definición complementada por Sells (1960), quien afirma que el ambiente interno, influye en el comportamiento de los individuos, desde la percepción y la aceptación de las restricciones sociales y culturales.

En el contexto nacional, el concepto de clima organizacional surgió en 1982 por Carlos Eduardo Méndez Álvarez, definiéndolo como *“el ambiente propio de la organización producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, el cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud: determinando su motivación, comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo”*⁵. Es importante resaltar que el mismo autor, diseñó el instrumento llamado IMCOC (Instrumento

⁴ CHIAVENATO Idalberto, Introducción a la teoría general de la administración, Mc Graw Hill, México 2007 p 84.

⁵ MENDEZ ALVAREZ, Carlos Eduardo. Clima Organizacional en Colombia: el IMCOC, un método de análisis para su intervención. Bogotá: centro Editorial Rosarista, 2006. p. 142

para Medir el Clima en Organizaciones Colombianas), el cual contenía varias aplicaciones para medir el clima organizacional en Colombia.

De acuerdo a lo anterior, el presente proyecto de intervención, tiene por objeto fortalecer las relaciones laborales en los trabajadores, a beneficio del clima organizacional en la Fábrica de Confecciones de la Policía durante el primer semestre del año 2015. Para ello, se retoma la metodología propuesta por la autora Nidia Aylwin de Barros; y se fundamenta la intervención en los conceptos de Calidad de Vida Intralaboral, entendida como el estado de bienestar del trabajador, producto de las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo, constituyendo oportunidades de autorrealización y satisfacción de necesidades a nivel personal y social en el empleado; Dirección y desarrollo de equipos de trabajo, refiriéndose a la conformación y mantenimiento de grupos de trabajo productivos, sincronizados y organizados para el alcance de metas grupales, y la Comunicación en el ambiente laboral, siendo ésta la que facilita la expresión de ideas, sentimientos opiniones y sugerencias, a través de códigos lingüísticos o expresiones corporales y gestuales que permiten transmitir un mensaje.

La intervención se realizó a la luz de teorías administrativas y humanas, que plantean el principio del trabajo como medio para la dignificación del hombre, contribuyendo a satisfacer las necesidades del empleado, potencializando su desarrollo personal, y a su vez, beneficiando a la organización con su potencial de trabajo.

Referente a la intervención grupal planteada, con los trabajadores de la fábrica de confecciones de la Policía, el proceso grupal es orientado por María Teresa Gnecco, en su libro Trabajo Social con Grupos; en el cual se describen las fases grupales, así como la evolución del grupo durante la acción profesional de las trabajadoras sociales en formación

CAPITULO I

DIAGNOSTICO GENERAL

Para la elaboración del presente documento, es necesario conocer las particularidades del grupo humano, sujeto de intervención, así como identificar las características del contexto que le rodea, con el fin de evidenciar limitantes y oportunidades en el círculo social próximo; lo anterior, hace parte del diagnóstico general, definido por Nidia Aylwin como *“el conjunto de información teórico – empírica de la unidad de trabajo, que permite: caracterizarla internamente de acuerdo a ciertas variables, relacionar la unidad de trabajo con el contexto global, precisar los problemas fundamentales y secundarios que allí surjan, jerarquizar los problemas de acuerdo a ciertos criterios, identificar los recursos existentes en relación a los problemas”*,⁶ Por lo que a continuación se describirá la unidad de trabajo teniendo en cuenta sus particularidades socio demográficas, dando paso a la identificación de necesidades manifestada por los colaboradores de la Fábrica de Confecciones de la Policía, con relación al Clima Organizacional dentro de la entidad.

1.1. Caracterización de la Unidad de Trabajo

En ésta se tiene en cuenta dos aspectos: el institucional y el grupo humano, los cuales brindan un acercamiento al contexto institucional y de la población sujeto de intervención.

1.1.1 Caracterización Institucional

El reconocimiento institucional es parte importante del estudio, ya que origina el conocimiento de los parámetros de actuación profesional dentro de la institución y permite conocer características generales de ésta, como la misión, la visión, sus antecedentes históricos, la estructura interna en cuanto a dependencias y funcionamiento de las mismas, entre otras.

A continuación se realiza una descripción detallada de la institución con referencia a su estructura jurídica, tipo de organización, cobertura, breve reseña histórica, estructura interna, organigrama, funcionamiento, entre otros aspectos importantes que caracterizan la entidad.

La Fábrica de Confecciones se encuentra ubicada en las bodegas contiguas a la Escuela de Policía General Santander; cuenta con equipos automatizados y

⁶ AYLWIN de Barros, Nidia. et., al. Un enfoque operativo de la metodología del trabajo social. Editorial Humanitas. Buenos Aires, 1982, p. 33.

sistematizados de trazo, corte, fusionado y confección. Esta, hace parte de la subdirección operativa del Fondo Rotatorio de la Policía (FORPO), el cual atiende a las Fuerzas Armadas Militares Colombianas.

Es una empresa pública sin ánimo de lucro, de carácter nacional, adscrita al Ministerio de Defensa que cuenta con recursos propios.

Sus metas y objetivos se centran en desarrollar políticas y planes relacionados con la adquisición, producción, comercialización representación y distribución de bienes y servicios, para el normal funcionamiento de la Policía Nacional y el apoyo de sus integrantes, Sector Defensa, Seguridad Nacional y demás Entidades Estatales⁷.

1.1.1.1 Breve reseña histórica⁸:

El 6 de agosto del año 1954 el Fondo Rotatorio de la Policía inicia sus actividades por medio del Decreto 2361, su objetivo era el de apoyar planes, programas y proyectos orientados hacia la satisfacción de necesidades, los cuales eran planteados por el Gobierno con respecto a la policía y su personal.

Entre los años 1969 – 1980 hubo un cambio de visión, debido a que el Fondo buscaba obtener una mayor estabilidad económica, brindando un apoyo logístico a la institución policial. En el año 1999 la Fábrica de Confecciones creó una línea de producción especializada en la confección de chalecos antibalas con protección balística III- A, el cual cumple con los requisitos de calidad ISO 9001.

En el año 2004 se fortalece el crédito de libre inversión para oficiales, suboficiales, nivel ejecutivo, civil y pensionado de la institución, con una tasa de interés cómoda.

1.1.1.2 Características de la sección, donde se realizará la intervención

Dentro de los servicios que presta la institución, se encuentra la Confección de prendas en dril, lanilla, paño y chalecos antibalas; ubicado en la subdirección operativa, donde se realizará el proyecto de intervención, la cual debe cumplir con las siguientes funciones:

- Diseñar y poner en marcha programas de prevención y atención de emergencias en las áreas de la institución en coordinación con los Jefes de Programa.

⁷Fondo rotatorio de la Policía Nacional, Ver “la entidad” (en línea) <http://www.forpo.gov.co/index.php?idcategoria=42543> (citado el 08 de noviembre de 2015)

⁸ Fondo rotatorio de la Policía Nacional, Ver “la entidad” (en línea) <http://www.forpo.gov.co/index.php?idcategoria=42543> (citado el 08 de noviembre de 2015)

- Desarrollar instrumentos tecnológicos y apropiar tecnologías adecuadas para el correcto desarrollo de las actividades de las diferentes dependencias
- Coordinar y desarrollar las actividades de cooperación técnica necesaria para el adecuado manejo del Sistema.
- Coordinar con las dependencias de la institución, las Direcciones del Ministerio de defensa y los organismos del sector público y privado, los aspectos técnicos necesarios para el manejo armónico de los programas.

Las características organizacionales, deben tenerse en cuenta en los primeros acercamientos a la población con el fin de identificar la cultura, historia, visión, misión, principios y organización interna de la institución (ver anexo1), estableciéndose como un referente para determinar los valores y normas de actuación mínimas establecidas por la entidad, regulando las relaciones laborales; a estos principios se rigen y adhieren los trabajadores, los cuales retoman dichas máximas como lineamientos de conducta, fundamentando sus acciones y percepciones en la cultura organizacional, definida por Méndez como *“la conciencia colectiva que se expresa en el sistema de significados compartidos por los miembros de la organización que los identifica y diferencia de otros institucionalizando y estandarizando sus conductas sociales. Tales significados y comportamientos son determinados por el concepto que el líder de la organización tiene sobre el hombre, la estructura, el sistema cultural y el clima de la organización así como por la interrelación y mutua influencia que existe entre estos”*.⁹ Entendiendo de esta manera, la cultura organizacional como todo aquello que le brinda identidad a una institución, y que ha sido construido con el tiempo, aportando elementos que son característicos de una organización y que hacen que ésta se diferencie de otras.

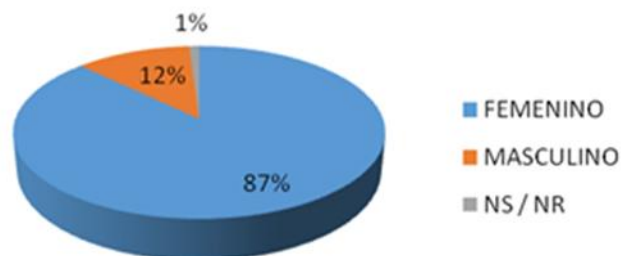
⁹MENDEZ ALVAREZ, Carlos Eduardo. Clima Organizacional en Colombia. El IMCOC: un Método de Análisis para su intervención. Centro Editorial: Universidad del Rosario. Colombia 2006. p 107.

1.1.2 Caracterización del Grupo Humano.

A continuación se realizará la descripción de los datos obtenidos en la aplicación del Instrumento de caracterización del Fondo Rotatorio de la Policía, esta reúne información personal, familiar y datos socioeconómicos de los colaboradores.

- **Información personal**

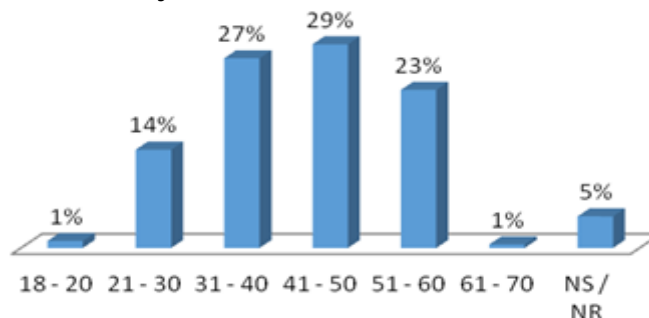
Grafica 01: género de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fábrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional.

De la población encuestada, dentro de la Fábrica de Confecciones de la Policía, 87% son mujeres, 12% hombres, y el 1% restante, no sabe o no responde.

Grafica 02: Edad de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fábrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional.

La mayoría de los encuestados, se encuentran en el rango de edad de 41 a 50 años (adultez intermedia¹⁰), con un 29% del total general, el 27% se encuentra entre las edades de 31 a 40 años (adultez temprana¹¹), el 23% se encuentran

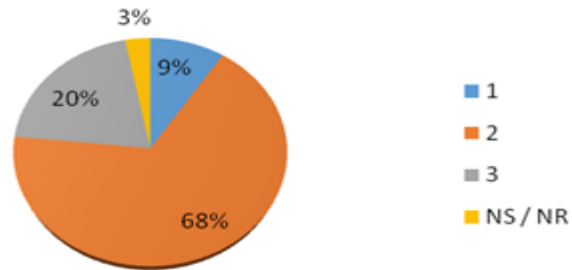
¹⁰ Adultez intermedia: Comprendida como la etapa seguida a la adolescencia, en la que el individuo alcanza su madurez psicológica y física, aunque todavía no alcanza un equilibrio con relación a las demandas sociales y personales.

GARCIA Evelin, Adulto joven, adultez intermedia y Vejez. Educ 173 PDF, p. 3 (n línea) <https://repasopcmasumet.files.wordpress.com/2008/12/adulto-joven-adultez-intermedia-y-adultez-tardia> (citado en 3 de mayo de 2015)

¹¹ Adultez Temprana: Periodo en el que el adulto es autosuficiente; se encuentra en la etapa de conformación de su familia, por lo que alcanza un equilibrio psicológico, social y económico

entre las edades de 51 a 60 años (adultez intermedia), un 1% se ubica entre las edades de 61 a 70 (vejez¹²), y un porcentaje equivalente, (1%) son menores de 20 años (adultez temprana), el 5% de la población encuestada no sabe o no responde.

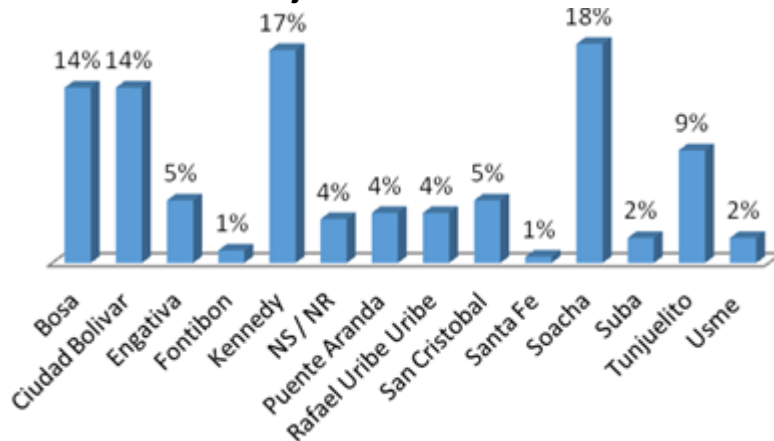
Grafica 03: Estrato de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policia Nacional.

De los encuestados, el 68 %, viven en estrato 2, el 20% en estrato 3, seguido de un 9%, quienes corresponden al estrato 1, el 3% restante, no sabe o no responde.

Grafica 04: Localidad de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policia Nacional.

Del total de los encuestados, el 18% habita en el municipio de Soacha, el 17% en la localidad de Kennedy, el 14% en la localidad de Bosa, el 14% en Ciudad Bolivar, el 9% en la localidad de Tunjuelito, el 5% en la localidad de Engativa, el 5% en San Cristobal, 4% pertenece a la localidad de Puente Aranda, 4% a Rafael

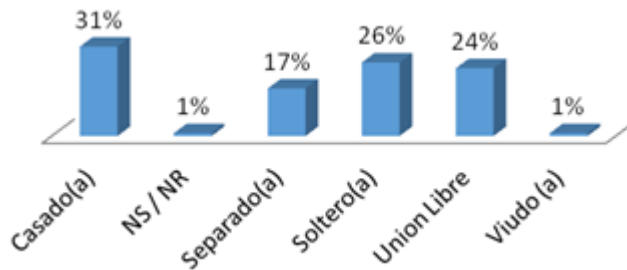
GARCIA Evelin, Adulto joven, adultez intermedia y Vejez. Educ 173 PDF, p. 3 <https://repasopcmasumet.files.wordpress.com/2008/12/adulto-joven-adultez-intermedia-y-adultez-tardia> (citado en 3 de mayo de 2015)

¹² Vejez: Corresponde a la etapa del desarrollo en la que decrecen las habilidades sensoriales y físicas, es la última etapa por la que atraviesa el ser humano antes de la muerte, por lo que afrontar la enfermedad constituye una de las principales tensiones psíquicas. *Ibíd.*, p. 27.

Uribe Uribe, el 2% habita en la localidad de suba, 2% en la localidad de usme, el 1% en la localidad de Fontibón, 1% pertenece a la localidad de Santa Fe, y el 4% restante, no sabe o no responde.

- **Información familiar**

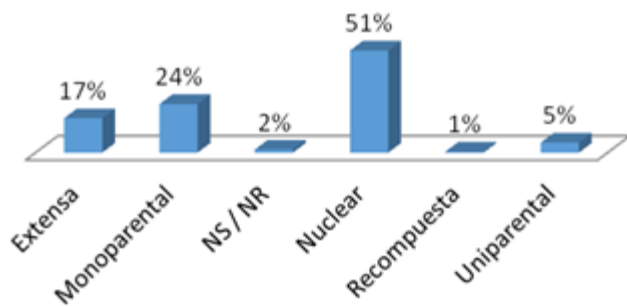
Grafica 05: Estado civil de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional

Del total de los encuestados, el 31% son casados, estado que corresponde a la persona que ha contraído matrimonio mediante el rito religioso y/o celebración jurídica, seguido de un 24% conviven en unión libre, siendo ésta la unión de hecho entre dos individuos por mutuo acuerdo y un 26% se encuentran solteros, estado que corresponde a la ausencia de compromisos sentimentales, en un 17% de la población encuestada, expreso que separados, estado que se presenta, por la disolución de un vínculo de convivencia y en 1% están en condición de viudez, que se presenta por la muerte por parte de alguno de los cónyuges, y el 1% restante, no sabe o no responde.

Grafica 06: Tipología familiar de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía



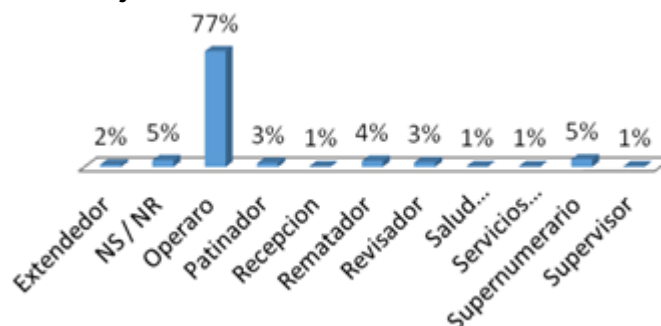
Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional

La tipología familiar predominante, dentro de las personas encuestadas, corresponde a la familia nuclear, constituyendo el 51% de los encuestados, (compuesta por los dos progenitores y los hijos); el 24% pertenecen a la tipología

de familia Monoparental, (compuesta por hijos y un progenitor); el 17% pertenece a la tipología familiar extensa, (conviven con familiares que comparten una línea consanguínea, pero hacen parte de diferentes generaciones); el 5% corresponde a la tipología de familia unipersonal (vive solo), el 1% pertenecen a la tipología familiar recompuesta (convivencia de un hombre, con hijos de uniones anteriores, con una mujer, con hijos de uniones anteriores), el 2% de la población encuestada, no sabe o no responde.

- **Información laboral**

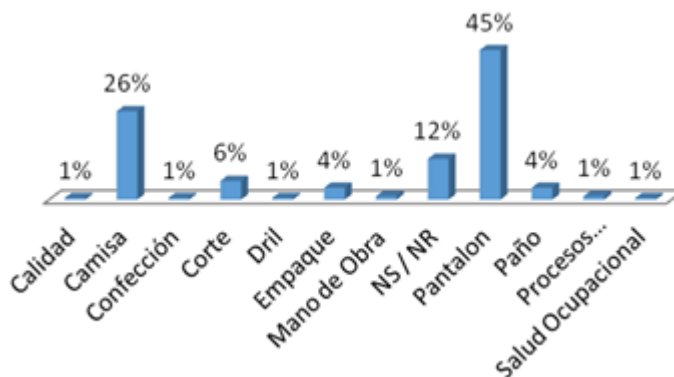
Grafica 07: Cargo de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional.

Del total de la población, expuso que en un 77% ocupa el cargo de operario, el 5% son supernumerarios, el 5% no respondió a esta pregunta, el 4% son rematadores, el 3% son patinadores, el 3% revisan la producción, el 2% extienden la tela, el 1% son recepcionistas, el 1% a servicios productivos, el 1% pertenece a seguridad y salud en el trabajo y finalmente el 1% es supervisor de la planta.

Grafica 08: Sección de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía



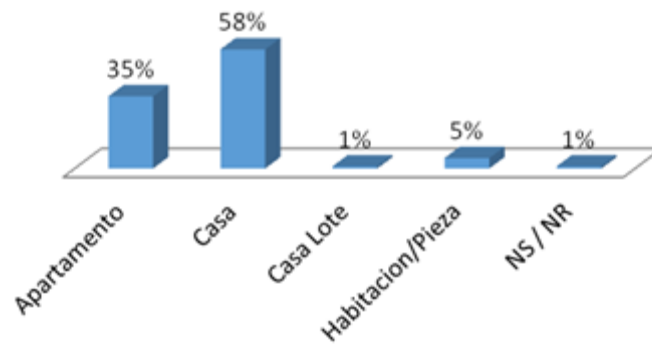
Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional.

Dentro de los encuestados, 45% pertenece a la sección de pantalón, el 26% a la sección de camisa, el 6% a corte, el 4% a empaque, un porcentaje equivalente 4%

a paño, seguido en un 2% a procesos productivos y en un 1% se encuentran las secciones (calidad, confección, dril y seguridad y salud en el trabajo). Es importante relacionar que el 12% restante de la población encuestada contesto que no sabe o no responde.

- **Información socioeconómica**

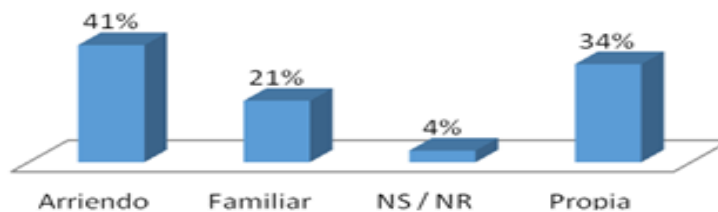
Grafica 09: Tipo de vivienda de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional

De acuerdo a la gráfica, el 58% de las personas encuestadas, habita en casa, el 35% en apartamento, el 5% en una habitación y/o pieza, el 1% habitan en casa lote, y en igual porcentaje en un 1%, no sabe o no responde.

Grafica 10: Tenencia de vivienda de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional

El 41% de los encuestados, vive en arriendo, el 34% tiene casa propia, el 21% habita en casa familiar, y finalmente, el 4% restante, no sabe o no responde. De este modo, la caracterización de la población, permite realizar un acercamiento en la identificación de elementos que constituyen la dinámica de los colaboradores en el marco del proyecto.

Se destaca que la mayor parte de la población ocupa el cargo de operario, siendo el género femenino predominante y cuyas edades están entre los 20 y 70 años.

De igual manera, el estrato socioeconómico 2 sobresale con un 68%, debido a que gran parte de los colaboradores habita en casa de tenencia arriendo. Así mismo, la mayoría de los colaboradores pertenecen a una familia de tipo nuclear y gran parte de los mismos se encuentran casados o conviven en unión libre.

La información psicosocial obtenida del instrumento aplicado; es relevante para la identificación de las necesidades de los trabajadores de la entidad en materia de clima organizacional; datos que contrastados con los requerimientos organizacionales, coinciden en requerir acciones que fortalezcan la comunicación laboral, relaciones interpersonales, sentido de pertenencia institucional y estímulos y reconocimientos en los colaboradores; con el fin de mejorar el clima organizacional, que afecta directamente el desempeño de los trabajadores en el momento de realizar sus funciones, a partir de lo anterior, se da paso a la génesis del problema; no sin antes mencionar, de acuerdo con Nidia Ailwyn, que no todos los problemas pueden considerarse por el profesional en trabajo social como de urgencia inmediata, ya que debe preponderar solo aquellos que se relacionan con su trabajo profesional; es por esto que la variable de estímulos y reconocimientos no será tomada en cuenta, ya que pertenece a disposiciones administrativas inmodificables con la intervención.

1.2. Génesis del Problema

Parte de las necesidades insatisfechas, que pueden ser latentes o manifiestas, en los colaboradores, las cuales se convierten en dificultades para la institución, configurándose como debilidades en el clima organizacional que demandan el planteamiento de un proyecto social. Se tienen en cuenta aspectos como la percepción del problema, por parte de todos los actores involucrados, que se especificará en el siguiente apartado; se debe valorar también los recursos de la institución, siendo estos físicos humanos y materiales; de los cuales los físicos son asumidos por la entidad; y los restantes por las trabajadoras sociales en formación; analizado lo anterior se procede a jerarquizar las necesidades visibilizadas, con el fin de especificar las variables sobre las cuales se realizará la intervención y obtener una mirada holística de los requerimientos con relación al clima organizacional

A continuación se describe la percepción del problema teniendo en cuenta a los trabajadores, como población sujeto de intervención, los requerimientos

institucionales y lo identificado por las trabajadoras sociales en las entrevistas e instrumentos aplicados, que permiten establecer una visión puntual de las principales debilidades, en cuanto al clima organizacional de la entidad.

1.2.1 Percepción del Problema.

La identificación de necesidades, requiere la “*detección de los problemas existentes para un posterior análisis*”¹³; teniendo en cuenta los agentes intervinientes en el proceso y reuniendo las necesidades desde una visión holística e integradora.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se resaltan las necesidades manifestadas por la Fábrica de Confecciones de la Policía, en relación a las dificultades con el Clima organizacional siendo estas, falta de sentido de pertenencia del trabajador con la entidad, carencia de compromiso y satisfacción del empleado, dificultades en la comunicación entre los trabajadores y jefes, obstáculos en procesos de capacitación y entrenamiento organizacional, falta de trabajo en equipo; afectando las relaciones interpersonales y alcance de metas productivas; circunstancias identificadas en la encuesta aplicada a la totalidad de los trabajadores de la fábrica, en el año 2014, por la firma AXXA Colpatria quien evaluó el clima organizacional, teniendo en cuenta sus elementos constitutivos.

Las necesidades identificadas en los trabajadores, fueron percibidas a través de un instrumento de caracterización realizado por las trabajadoras sociales en formación, quienes recopilaron información psicosocial pertinente para obtener resultados puntuales a cerca de las percepciones sobre las debilidades en el clima organizacional, de lo que se puede abstraer que los colaboradores identifican dificultades en la comunicación, interfiriendo en la resolución de conflictos, por otra parte sienten que la organización no tiene en cuenta sus recomendaciones, sugerencias, ideas y comentarios, identifican la ausencia de espacios de integración entre colaboradores, y entre los trabajadores y los jefes; finalmente, sienten que los jefes y administrativos no comparten espacios de integración con la sección operativa; estableciendo relaciones distantes, y barreras entre los jefes y trabajadores; lo anterior surge del análisis del instrumento de caracterización aplicado a 200 trabajadores (ver anexo1), de la subdirección operativa, seleccionados de manera aleatoria

De igual manera, se reafirman dichas necesidades por parte de las trabajadoras sociales en formación, permitiendo obtener una visión amplia y puntual de las

¹³ AYLWIN de Barros, Nidia. et., al. Un enfoque operativo de la metodología del trabajo social. Editorial Humanitas. Buenos Aires, 1982, 1982, p. 22.

dificultades identificadas por todos los actores sociales que confluyen en la institución.

1.2.2 Recursos Existentes

Para la realización del proyecto, se analizan los recursos físicos, financieros y humanos ofrecidos por la institución, dentro de los que se encuentran:

- **Físicos:** Se cuenta con una sala de juntas, equipada con sillas, una mesa y video beam, con capacidad máxima para 40 personas; de igual manera se ofrece el espacio de la cafetería y un patio alterno para la realización de los encuentros con los colaboradores de la Fábrica de Confecciones de la Policía.
- **Humanos:** Los funcionarios de la entidad, se encuentran involucrados con el cumplimiento de metas y objetivos propuestos, contando con habilidades y valores tales como la lealtad, el respeto, el compromiso, la responsabilidad, la honestidad, entre otros; comprometiéndose con un mejoramiento continuo a nivel personal, que se refleje a nivel institucional.
- **Financieros:** El proyecto no cuenta con apoyo financiero de la entidad; por lo que los gastos serán asumidos por las trabajadoras sociales en formación.

El Fondo Rotatorio de la policía cuenta con un personal aproximado de 1500 trabajadores, encontrándose 1230 en la Fábrica de Confecciones y 270 en las diferentes áreas administrativas; se destaca que menos de la mitad de la población es de planta y el restante supernumerario.

1.2.3 Jerarquización de los Problemas:

Definida por la autora como una etapa en la que se *“priorizan los problemas en base a criterios establecidos previamente, bien sea por magnitud de la necesidad, urgencia de solución, conciencia del problema (problema sentido o no), recursos existentes, objetivos de la institución, objetivos del trabajador social, y coyuntura u oportunidad¹⁴”*.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, a continuación, se definirán la magnitud de la necesidad, la urgencia de solución y la conciencia del problema, según los parámetros establecidos por la autora y el contexto en el que se desarrolla el proyecto.

¹⁴ *Ibíd.*, p.27.

- **Magnitud de la Necesidad:** En este se identifica que tanto la institución como los colaboradores de la dependencia de la Fábrica de Confecciones de la Policía, manifiestan en un primer acercamiento, como necesidad las dificultades en la comunicación entre colaboradores.

Así mismo, se retoma el estudio realizado sobre el Clima Organizacional dentro de la institución, llevado a cabo por la firma AXA¹⁵ Colpatria en Junio de 2014, que arroja las siguientes variables susceptibles:

1. Calidad de vida laboral
2. Consulta y comunicación
3. Desarrollo competitivo del recurso humano
4. Estilo de Organización administrativa
5. Estímulos y Reconocimientos

Dicha encuesta fue aplicada a 483 colaboradores pertenecientes a la dependencia de la fábrica de confecciones, en la que se logran identificar cinco categorías susceptibles, cuya valoración está por debajo de 70 puntos, en un rango de 100 obligadas a un tiempo de acción de corto plazo.

De las cuales “Estilo de Organización administrativa y Estímulos y Reconocimientos”, se abstraerán de un análisis riguroso, ya que pertenecen a disposiciones administrativas inmodificables mediante la intervención.

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada por la firma AXA Colpatria (ver anexo 2), en la cual se mide el clima organizacional de la entidad y lo manifestado por el departamento de Talento Humano y los colaboradores, la urgencia de solución es inmediata, según la calificación establecida por la consultora, por lo que se plantea como tiempo de acción para intervenir en las variables susceptibles el corto plazo. Sin embargo es importante mencionar que desde los resultados arrojados, hasta el momento no se han realizado acciones de mejora frente a las necesidades identificadas, a pesar de que el estudio fue realizado en el año 2014; se evidencia que no se ha avanzado en el desarrollo de estrategias tendientes a solucionar dichas dificultades, a pesar de que el Fondo Rotatorio de la Policía, y la Fábrica de Confecciones de dicha entidad, son conscientes de que existen dificultades en el ámbito laboral respecto a los

¹⁵ AXA: No posee ningún significado, fue creado con el fin de ser pronunciado en cualquier idioma.

elementos constitutivos del clima organizacional; no se han generado alternativas de solución para la prevención de los riesgos psicosociales; por otra parte, se establece la magnitud de la necesidad como de alta importancia, teniendo en cuenta que de nueve categorías que componen el clima organizacional dentro de la encuesta (ver anexo 2), cinco de ellas son susceptibles, evidenciándose dificultades a nivel administrativo en temas relacionados con la

Finalmente, analizada la urgencia de solución, la conciencia del problema y magnitud del mismo, se plantea a continuación la jerarquización de necesidades, en la cual, se relacionan los factores de riesgo intralaborales, de acuerdo a la necesidad institucional; lo anterior retomando los criterios establecidos en la ley 1010 de 2006 para la prevención del acoso laboral, en la cual se establecen, en los artículos 5° y 6°, la identificación y evaluación de los factores psicosociales, como condiciones extra laborales que afectan al trabajador, por tanto deben ser objeto de valoración para estimar las cargas laborales, teniendo en cuenta características personales y organizacionales.

1.2.4 Jerarquización de necesidades (Institución) Finalmente este diagnóstico general, permite determinar el clima organizacional como una necesidad y dificultad, desde la perspectiva institucional, para lo cual se plantea un instrumento de identificación de necesidades, que aplicado a los trabajadores, aportarán elementos importantes para el diagnóstico específico; para la construcción de éste, se retomaron los factores extra laborales que deben ser tenidos en cuenta por el empleador para la evaluación de los factores psicosociales, estipulados en la ley 1010 de 2006, en el artículo 7; siendo estos la *“utilización del tiempo libre, pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud, características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos y acceso a servicios de salud”*¹⁶

¹⁶ Ley 1010 de 2006, enero 23, Última actualización 7 de Octubre de 2015 (en línea) http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html (citado el 31 de octubre de 2015)

Tabla No. 2: Jerarquización de necesidades a nivel Institucional.

Factores de Riesgo	Aspectos relacionados con el nivel de satisfacción	Porcentaje nivel de satisfacción por aspectos
Factores intra-laborales	Relaciones interpersonales	47.6%
	Comunicación	31.75%
	Incentivos y estímulos	20.3%
	Sentido de pertenencia	10.2%

Fuente: Elaboración de las trabajadoras sociales en formación.

Es así que de acuerdo a la tabla, los factores de riesgo, según porcentaje, son en relaciones interpersonales en un 47.6%, siendo este el más crítico, evidenciado en la falta de interacción entre pares y entre los colaboradores y los jefes.

Seguido de la comunicación en un 31.75% justificado en la falta de asertividad al momento de expresar sentimientos e inconformidades, frente a una situación particular.

Los incentivos y estímulos, con un 20.3% demostrado en la falta de motivación por parte de la entidad hacia los trabajadores, ocasionando falta de compromiso en los mismos, para realizar sus funciones.

Finalizando con un 10.2%, el sentido de pertenencia, reflejado en la falta de apropiación de los trabajadores hacia la entidad y el desconocimiento de los mismos por los valores y principios institucionales.

CAPITULO II

DIAGNOSTICO ESPECÍFICO

2.1 Identificación de Problemas Fundamentales

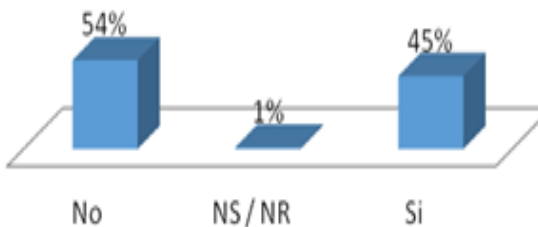
Teniendo en cuenta que el diagnostico general permite hacer un primer acercamiento a la problemática y que este demanda el punto de vista de la Institución, de los trabajadores y de las profesionales en formación, es posible determinar que la dificultad, se enfoca en el clima organizacional en la entidad.

A partir de lo mencionado anteriormente, se da paso al diagnostico especifico, el cual parte del diseño de un instrumento de identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones, perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policia Nacional, el cual busca indagar sobre las principales dificultades que afectan al clima organizacional, teniendo en cuenta la perspectiva de los colaboradres, desde los factores psicosociales, de ambiente laboral, motivacionales, sentido de pertenecia, de comunicación, satisfacción y participación en la toma de decisiones.

Con relación a lo descrito previmamente, se presentan a continuación los resultados del instrumento aplicado por las trabajadoras sociales en formación, con su respectivo analisis.

- **Información Psico-social**

Grafica 11: Realizacion de actividades ludicas o recreativas por los trabajadores de la fabrica de confecciones de la policia

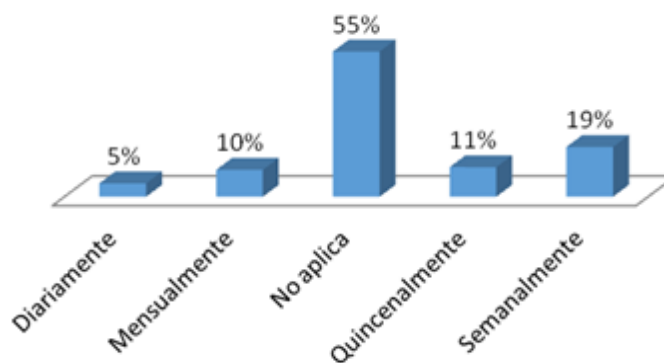


Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policia Nacional

De acuerdo a la gráfica, el 54% de los encuestados, no realiza actividades lúdicas o recreativas (deporte, actividades de recreación, pasear, ver películas etc...), lo cual infiere en el óptimo desarrollo de sus funciones laborales, ya que la carga

laboral, puede ocasionar estrés. Mientras que el 45% si lo hace lo hace. Finalmente en un 1% de los encuestados, no sabe o no responde.

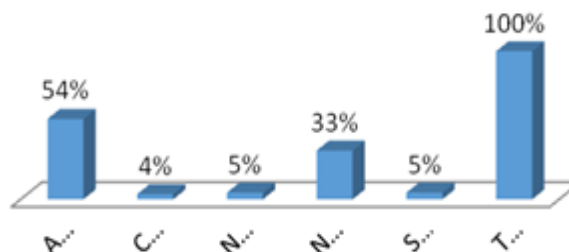
Grafica 12: Frecuencia con la que los trabajadores de la fabrica de confecciones de la policia realizan actividades ludicas o recreativas



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policia Nacional

De acuerdo al 45%, que respondieron que SI realizan actividades lúdicas o recreativas. Las realizan en un 19%, semanalmente, en un 11% quincenalmente y en un 10% mensualmente, siendo un 5% quienes las realizan diariamente.

Grafica 13: Los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía comparten tiempo adicional al horario laboral con sus compañeros de trabajo



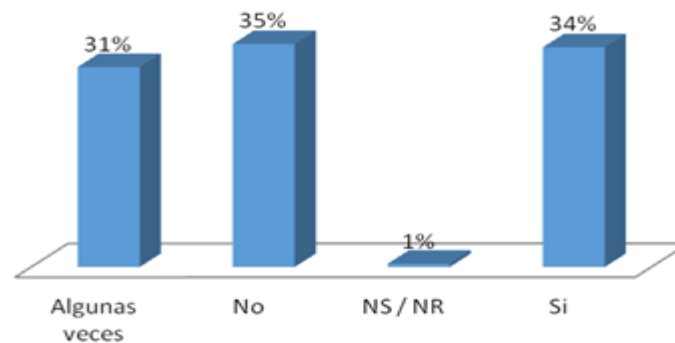
Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policia Nacional

De acuerdo a la gráfica, la población manifiesta que comparte tiempo adicional, al laboral con los compañeros algunas veces en un 54%, seguido de un 33% que

nunca comparten y un 5% donde expresan que siempre comparten o no saben, no responden. Finalmente el 4% casi siempre comparten tiempo adicional al laboral. Cabe destacar que el compartir tiempo adicional al laboral con los compañeros de trabajo, es algo que la mayoría de los colaboradores no hacen, debido a que de 168 horas de la semana, 48 de estas las pasan en su lugar de trabajo, 36 aproximadamente de estas descansan y el restante lo comparten con su familia, es por esto, que no es posible realizar dicha actividad.

- **Ambiente Laboral.**

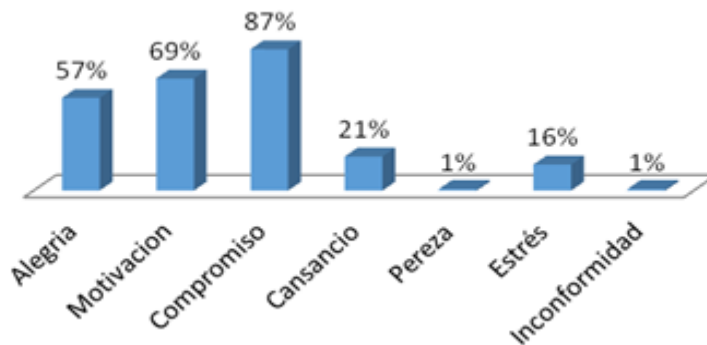
Grafica 14: Los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía perciben que la exigencia en producción, puede afectar el ambiente laboral propio y el de sus compañeros



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional

Teniendo en cuenta la experiencia de los trabajadores, el 35% no siente que la exigencia en producción ocasione tensión y por ende afecte el ambiente laboral; mientras que el 34%, piensan que sí, así como 31%, que opina que algunas veces. Finalmente el 1% no sabe o no responde.

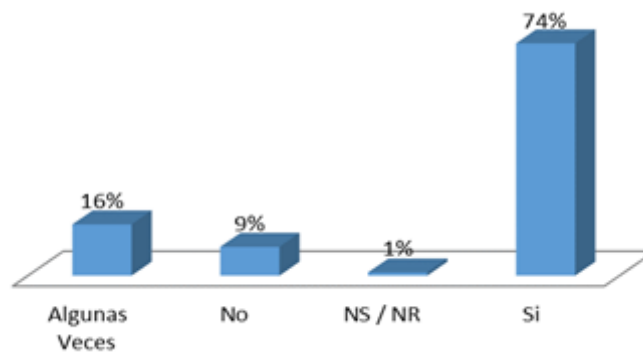
Grafica 15: Emociones generadas por parte de los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía por desempeñar la labor asignada



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional

Dentro de las emociones, con las que se identifica la población encuestada, se encuentra, que en mayor medida, está el Compromiso en 87%, la Motivación 69% y la Alegría en un 57%, seguido de Cansancio en un 21%, Estrés en un 16%, y la Pereza en un 1%, al igual que la Inconformidad. Lo mencionado anteriormente, permite identificar que la mayor parte de la población se compromete con las labores desempeñadas, permitiendo de esta manera que el proceso de intervención grupal, genere un cambio en el ambiente laboral y por ende afecte el clima organizacional de la dependencia.

Grafica 16: Las capacitaciones benefician dentro del entorno laboral y el rendimiento en el desempeño a los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía

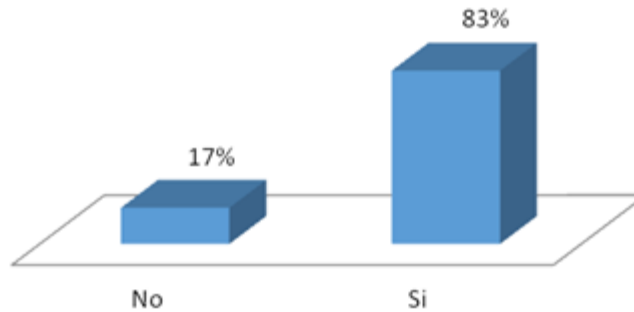


Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policia Nacional

Del total de los encuestados, el 74%, opina que las capacitaciones que recibe, le benefician dentro del entorno laboral y rendimiento en el desempeño de su trabajo, el 16%, siente que le son útiles algunas veces, el 9% opina que no le benefician, y el 1% restante, no sabe o no responde. Destacándose la importancia de dichas capacitaciones en el entorno laboral, debido a que contribuyen en el desarrollo tanto personal como profesional de los trabajadores de dicha entidad; así mismo, aporta significativamente en los procesos de producción.

- **Satisfacción**

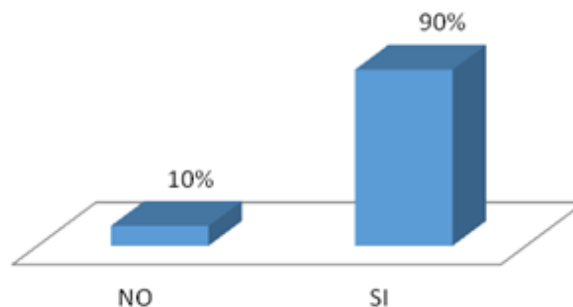
Grafica 17: Según la experiencia en la entidad, los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía; se sienten realizados personal y laboralmente mediante el cumplimiento de su trabajo y los incentivos o estímulos que ofrece el Fondo Rotatorio de la Policía



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional

Del total de los encuestados, el 83% sienten que los estímulos e incentivos, ofrecidos por el Fondo Rotatorio de la Policía, lo hacen sentirse realizado personal y laboralmente, mientras que el 17% restante, no lo siente; evidenciándose que estos incentivos, le permiten al trabajador realizar su proyecto de vida satisfactoriamente, lo que influye en el compromiso y el desempeño de sus labores dentro de la entidad.

Grafica 18: Los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía sienten que tienen mejor calidad de vida trabajando en el Fondo Rotatorio de la Policía a través de los incentivos o estímulos laborales que reciben.

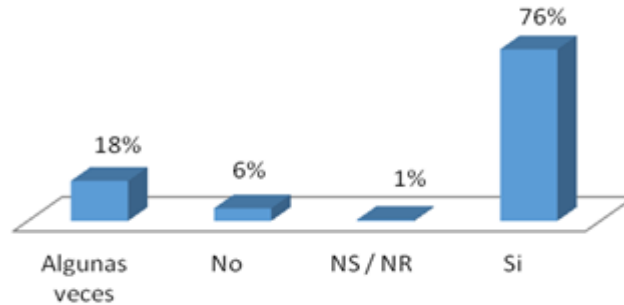


Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional

Del total de los encuestados, el 90% de ellos, cree tener mejor calidad de vida trabajando en la entidad, mientras que el 10% restante opina que el trabajar en el Fondo Rotatorio de la Policía no le proporciona mejor calidad de vida.

- **Motivación**

Grafica 19: Desde su experiencia los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía sienten que la Entidad les da la oportunidad de capacitarse y desarrollar habilidades personales y laborales

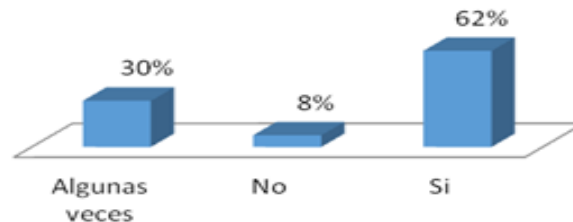


Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional

Del total de los encuestados, 76% de ellos, siente que la entidad le da la oportunidad de capacitarse y desarrollar habilidades personales y laborales, 18% del total, creen que algunas veces la entidad facilita dichas oportunidades para el desarrollo personal, 6% opina que tienen oportunidad de formación y capacitación, y el 1% restante, no sabe o no responde.

- **Comunicación**

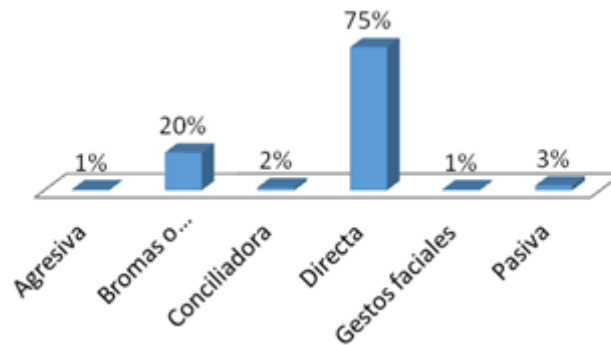
Grafica 20: Los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía de acuerdo a su experiencia, creen que los conflictos presentados entre compañeros por diferencias de opiniones, es producto de comentarios mal intencionados y chismes



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional

Del total de los encuestados, el 62% de ellos, está de acuerdo, con la afirmación de que los conflictos se presentan por comentarios mal intencionados, chismes y el hablar del otro, sin que esté presente, el 30% del total, manifiesta que, por estos motivos, los conflictos se presentan algunas veces, mientras que el 8% no está de acuerdo con dicha afirmación.

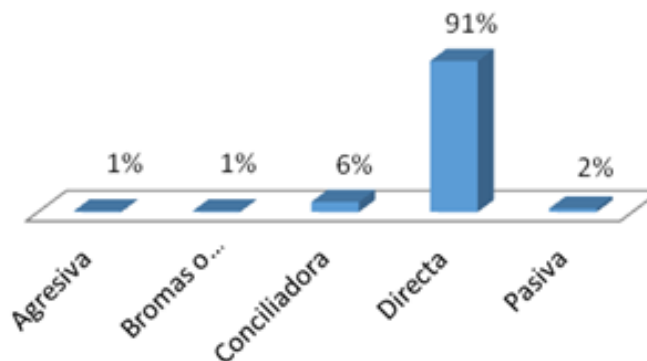
Grafica 21: Grafica 21: Forma de comunicación entre los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional

Del total de los encuestados, el 75% de ellos, opina que la comunicación entre compañeros, es directa, seguido de un 20% del total, quienes opinan, que la comunicación se presenta por medio de bromas o comentarios indirectos, el 3% percibe que la comunicación es pasiva, (no se expresan inconformidades ni sugerencias), el 2%, percibe que la comunicación entre ellos es conciliadora, un 1% piensa que se da de forma agresiva, y un porcentaje equivalente (1%) piensa que se presenta a través de gestos faciales y/o corporales.

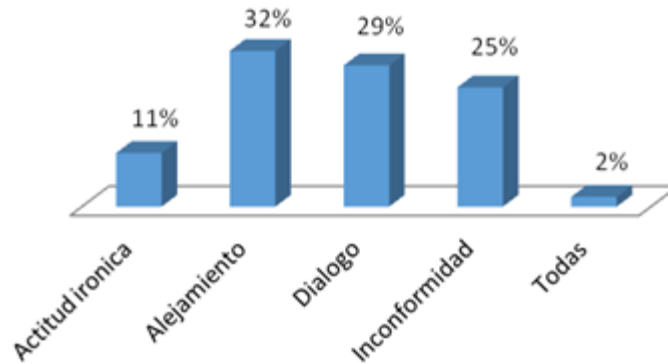
Grafica 22: Forma de comunicación entre colaboradores y jefes de la fábrica de confecciones de la policía



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional

Del total de los encuestados, el 91%, percibe que la comunicación entre colaboradores y jefes es directa, seguido de conciliadora con un 6%, pasiva (no se expresan inconformidades ni sugerencias), en un 2% y en un 1% opina que la comunicación entre jefes y colaboradores se da por medio de bromas o comentarios indirectos, como la comunicación se da de forma agresiva.

Grafica 23: Grafica 23: La reacción ante inconvenientes presentados entre compañeros de la fábrica de confecciones de la policía produce

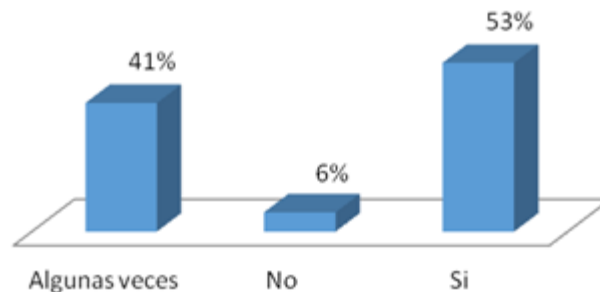


Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional

Del total de los encuestados, el 32% opinan que ante inconvenientes presentados, la reacción que se produce, es alejamiento entre compañeros, sin embargo en un 29% se presenta el dialogo. Ya en un 25% se presenta inconformidad y en un 11% hay reacciones de actitudes irónicas o altaneras. Finalmente en un 2% las personas encuestadas relacionan que todas las opciones son manifestadas ante los inconvenientes.

- **Relaciones interpersonales**

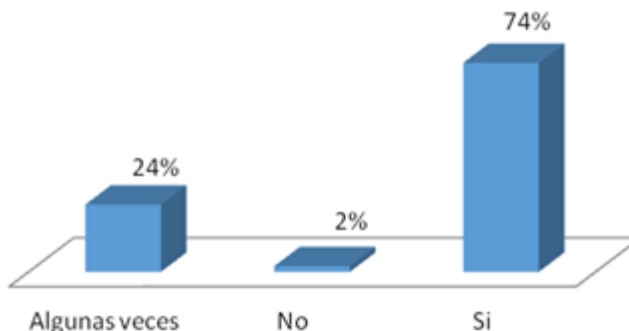
Grafica 24: De acuerdo a su experiencia, los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía creen que sus jefes los apoyan y entienden cuando los necesitan



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional

Del total de los encuestados, el 53%, opinan que reciben apoyo de sus jefes cuando es necesario, seguido de un 41%, donde sienten que algunas veces puede contar con sus jefes y en un 6% no siente el apoyo de sus jefes cuando lo necesitan.

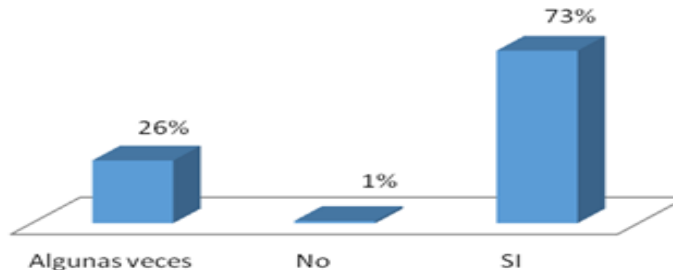
Grafica 25: Los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía sienten que las relaciones con sus compañeros de trabajo son amistosas y solidarias



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional

Del total de los encuestados, el 74% manifiesta que las relaciones entre los compañeros de trabajo, son amistosas y solidarias, el 24% expresa que son solidarias y amistosas algunas veces, y el 2% opina que no lo son.

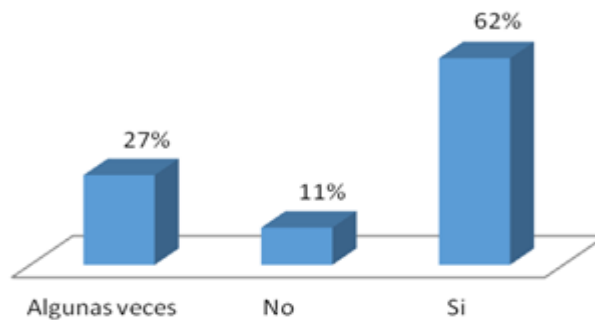
Grafica 26: De acuerdo a su experiencia, los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía creen que pueden recibir apoyo de sus compañeros en caso de necesitarlo



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional

Del total de los encuestados, el 73%, reciben apoyo de sus compañeros de trabajo en caso de necesitarlo, el 26% de ellos, algunas veces pueden recibirlo, y el 1% niega la posibilidad de recibir apoyo de sus compañeros en caso de solicitarlo.

Grafica 27: De acuerdo a su experiencia, los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía creen que hace falta unión entre los compañeros para mejorar el ambiente de trabajo

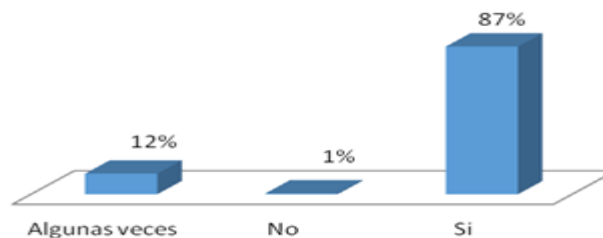


Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional

Del total de los encuestados, el 62%, sienten la necesidad de que haya más unión para mejorar el ambiente laboral, seguido de un 27% en alguna vez, donde se percibe la necesidad de más unión para mejorar el ambiente laboral y un 11%, que opina, que no hace falta la unión entre los compañeros.

- **Sentido de Pertenencia**

Grafica 28: Los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía al desempeñar sus funciones, se sienten identificados con los valores institucionales de la entidad

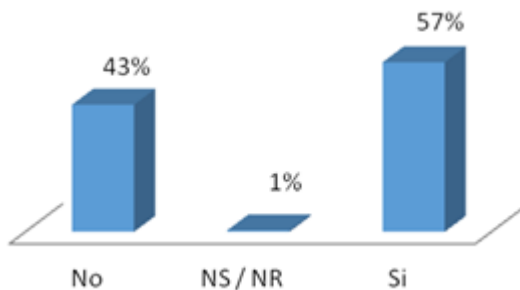


Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional

Del total de los encuestados, el 87%, se sienten identificados con los valores institucionales (Probidad, Lealtad, Respeto, Compromiso, Responsabilidad, Tolerancia, Trabajo en equipo, Sentido de pertenencia), seguido de un 12%, que afirma que en algunas veces se identifica con los valores institucionales. Finalizando con el 1%, donde responden que no se sienten identificados con los valores institucionales.

- **Participación en la Toma de Decisiones**

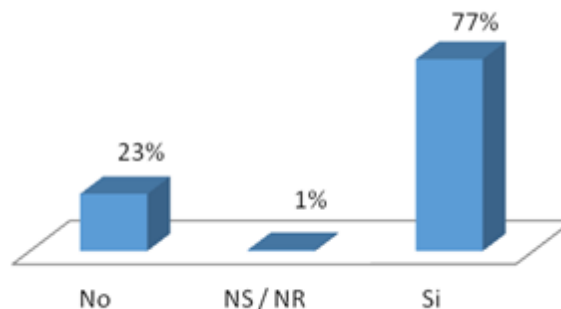
Grafica 29: De acuerdo a su experiencia, los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía cuando tienen iniciativas para proponer, a favor de la integración con los compañeros, procesos de calidad y producción, sienten que sus ideas son tenidas en cuenta



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional

Del total de los encuestados, el 57%, expresa que sus iniciativas son tenidas en cuenta; mientras que el 43%, sienten que la Entidad no tiene en cuenta sus iniciativas, para la integración con los compañeros, proceso de calidad y producción. Es importante manifestar que el 1% no dio respuesta a esta pregunta.

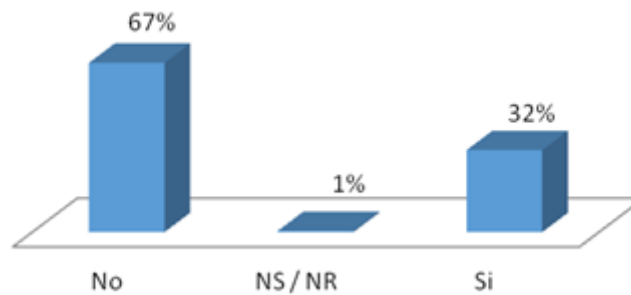
Grafica 30: De acuerdo a su experiencia, a los trabajadores de la fábrica de confecciones cuando una situación les incomoda de sus jefes o compañeros, por alguna decisión o acción, pueden expresarlo de manera respetuosa y asertiva



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía Nacional

Del total de los encuestados, el 77% puede expresar cuando algo le incomoda de sus jefes o compañeros, por alguna decisión o acción, usted puede expresarlo de manera respetuosa y asertiva, mientras que el 23% manifiesta que no puede hacerlo y el 1% no dio respuesta a esta pregunta.

Grafica 31: De acuerdo a su experiencia, los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía sienten que tienen autonomía y/o libertad para desempeñar su función



Fuente: Instrumento de caracterización e identificación de necesidades de los trabajadores de la Fabrica de Confecciones perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policia Nacional

El 67% de los encuestados, manifiestan no tener autonomía y/o libertad para desempeñar su función, mientras que el 32%, afirman si tener autonomía y/o libertad para desempeñar su función. Finalmente un 1%, no dio respuesta a esta pregunta.

2.1.1 Resultados del Instrumento de identificación de necesidades

De acuerdo a los resultados, se puede identificar que las necesidades por parte de los trabajadores, están relacionadas con el manejo de la comunicación, siendo este un factor susceptible. Hecho que se evidencia en los comentarios que se utilizan dentro de los espacios laborales, cuando no hay acuerdos entre las partes. Así mismo se encuentran las relaciones interpersonales como un factor de riesgo, debido a que los trabajadores no sienten que sus jefes los apoyan y entienden cuando lo necesitan; de igual manera piensan que los problemas e inconformidades entre compañeros requieren de la intervención de un tercero para que puedan ser tratados y finalmente sienten necesaria la unión entre compañeros, para mejorar el ambiente de trabajo.

De la misma manera, se evidenció que los incentivos y estímulos, ofrecidos por la institución no son considerados como apropiados para algunos trabajadores, manifestando que no les ofrece oportunidades de formación y capacitación adecuados; estos estímulos e incentivos no se relacionan con la realización de actividades socioculturales; las cuales hacen notar su ausencia, en actitudes, sentimientos y percepciones de los trabajadores, dentro de los cuales se resalta que:

- Se encontró que el 54% de los encuestados no realiza ningún tipo de actividad lúdica o recreativa, lo que supone un desgaste debido a la dedicación exclusiva al trabajo y las obligaciones del hogar, ocasionando en el trabajador tensión y estrés acumulado.

- De acuerdo a las estadísticas, cerca del 65% de los trabajadores manifiestan sentir momentos de tensión o estrés en el desarrollo del trabajo, lo que afecta el ambiente laboral de la Fábrica de Confecciones de la Policía.
- El 24% de la población encuestada, manifiesta sentir presión o estrés de acuerdo al tipo de supervisión que ejercen sus superiores.
- 32% de la población encuestada, no realiza pausas activas regularmente.
- Debido a los efectos generados en los espacios laborales, algunos trabajadores, manifestaron el cansancio (21%), el estrés (16%) y la inconformidad (1%), producto de la carga laboral, problemas interpersonales y personales del trabajador, que no son resueltos de manera oportuna y/o adecuada, constituyendo factores estresantes que influyen directamente en el desarrollo del trabajo, la entidad no ofrece una atención psicosocial personalizada, con el fin de disminuir la tensión a la cual se ve sometida el trabajador por los factores anteriormente mencionados.
- El 43% de los trabajadores encuestados, siente que no son tenidos en cuenta para la toma de decisiones en la entidad, ni son escuchadas sus recomendaciones y/o sugerencias en lo pertinente al trabajo que desempeñan, ni con relación a los programas que establece la entidad para el disfrute del trabajador, lo que constituye una contradicción puesto a que el diseño de estos debe responder a las necesidad sentida de la población.
- Como factor protector, se identifica la camaradería y solidaridad en los trabajadores, ya que el 73% de los encuestados manifiesta sentir apoyo de sus demás compañeros de trabajo en caso de necesitarlo.
- Se identifican grandes falencias en la comunicación asertiva; ya que de los encuestados el 55% expresa, que ante situaciones incómodas, o inconvenientes presentados en el ámbito laboral, los trabajadores responden con actitudes hostiles, siendo estas alejamiento, inconformidad, y actitudes irónicas.
- En el estilo de comunicación utilizada entre jefes y colaboradores, el 91% de la población encuestada refiere que se da directamente; sin embargo un porcentaje muy bajo (6%) lo reconoce como conciliadora; por lo que se puede inferir relaciones jerárquicas rígidas y poco participativas.
- Con relación al clima organizacional; siendo la necesidad sentida por los actores sociales que confluyen en la entidad; el 65% de los encuestados reconoce que el aumento en producción y el trabajo represado, generan

estrés y afectan el ambiente laboral; generando atmosferas hostiles que contribuyen a generar tensión en los trabajadores.

- Finalmente, durante el análisis de las gráficas, se encuentra como factor de riesgo el sentido de pertenencia, debido a que algunos de los trabajadores, no recomendarían el Fondo Rotatorio de la Policía Nacional, como un excelente lugar de trabajo, algunos también manifiestan que no se sienten orgullosos de pertenecer a la institución; además de no tener claras las responsabilidades, deberes y derechos, y no sentirse identificados con los valores de la misma.

2.1 Definición Conceptual del Problema Identificado.

Para construir la *“definición conceptual del problema identificado, se tiene en cuenta aspectos como la observación, fuentes teóricas y el conocimiento que posee el trabajador social en el área^{17”}*. De acuerdo a esto, y según los criterios definidos por la compañía que realizó el estudio del Clima Organizacional en la Fábrica, para la evaluación de las categorías que comprende la encuesta (clima organizacional en el Fondo rotatorio de la policía Junio 2014); los elementos que constituyen las categorías susceptibles, que se retoman como las principales dificultades encontradas por las trabajadoras sociales en formación, comprenden:

- **Confort y calidad de vida intralaboral:** Evalúa la percepción del colaborador, con respecto al grado de interés que la Organización tiene para cuidar su salud física, psicológica y bienestar, mientras trabaja.¹⁸
Incluye: Condiciones de trabajo, programas de salud y bienestar; distribución y uso de recursos, equipos y herramientas, al igual que, el entrenamiento y de procedimientos en Salud.
- **Consulta y comunicación:** Identifica la percepción de los participantes, en cuanto a la efectividad y actualización de los canales de información gerencial, intra e Inter equipos de trabajo¹⁹.
Incluye: Diversidad, disponibilidad, actualidad y accesibilidad de la información a nivel horizontal y vertical; a partir de la comunicación gerencial y receptividad

¹⁷ AYLWIN de Barros, Nidia. et., al. Un enfoque operativo de la metodología del trabajo social. Editorial Humanitas. Buenos Aires, 1982, p. 39.

¹⁸ SEGURADO Torres, Almudena y Agulló Tomás Esteban. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *En: Psicothema*. No. 4. Vol, 14. (2002); ISSN 0214 – 9915. p 834.

¹⁹ CUERVO, Marisa. El Desafío de la Comunicación Interna en las Organizaciones. [en línea] http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=115&id_articulo=5117. (citado el 10 de noviembre de 2015).

- **Desarrollo Competitivo del Recurso Humano:** Determina la percepción de los colaboradores, con respecto a la oportunidad de desarrollar sus competencias profesionales y personales al interior de la Organización; así como el aprovechamiento de su potencial laboral con la asignación de responsabilidades y/o proyectos en puestos de trabajo²⁰
Incluye: Pertinencia, cobertura y participación en los Programas de Entrenamiento y Capacitación organizacional y proyección de las capacidades del personal desde su ingreso a la Organización.

2.2 Variables que Intervienen en el Problema.

Constituyen factores explicativos, que se convierten en elementos para comprender el problema; en este caso, se tiene en cuenta los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de identificación de necesidades, constituyéndose las dificultades en el clima comunicación como principal necesidad en la institución, desde dificultades en la comunicación, las relaciones laborales y el sentido de pertenecía.

A continuación se presenta la necesidad identificada y los componentes que intervienen:

Tabla No. 3: Necesidades identificadas.

NECESIDAD IDENTIFICADA	COMPONENTES	PORCENTAJE
Dificultades en el clima organizacional de la Fábrica de Confecciones, perteneciente al Fondo Rotatorio de la Policía.	Dificultades en la comunicación.	31.75%
	Dificultades en las relaciones interpersonales.	47.6 %
	Dificultades frente al sentido de pertenencia hacia el Fondo Rotatorio de la Policía.	10.2%

Fuente: Elaboración de las trabajadoras sociales en formación.

Es así que de acuerdo a la gráfica, los factores de riesgo, según porcentaje, son en relaciones interpersonales en un 47.6%, siendo este el más crítico; seguido de la comunicación en un 31.75%; finalizando con un 10.2% el sentido de pertenencia.

²⁰ LOZANO Correa, Luz Janeth. El Talento Humano Una Estrategia de Éxito en las Empresas Culturales. *En:* Revista EAN. No, 60. (Mayo- Agosto 2007); [en línea] <http://journal.ean.edu.co/index.php/Revista/article/viewFile/409/403>. (citado el 10 de noviembre de 2015).

2.3 Prognosis

Teniendo en cuenta las principales dificultades de la Fábrica de confecciones de la Policía con relación al Clima Organizacional, y de no ser tratadas a corto plazo, las relaciones laborales entre los colaboradores de la institución pueden verse debilitadas o deterioradas manifestándose a través de actitudes irrespetuosas entre compañeros, disputas y riñas al interior de la institución como también agresiones verbales y comentarios malintencionados, por otra parte, el sentido de pertenencia debilitado en el trabajador, puede ocasionar escaso compromiso para el desarrollo de tareas individuales y grupales, viéndose afectada la producción en calidad y cantidad, adicional a esto, puede generar bajo rendimiento laboral debido a la falta de motivación del empleado, lo que generará un ambiente laboral tensionante.

2.4 Diseño De Soluciones Alternativas

Teniendo en cuenta los recursos humanos, materiales e institucionales que ofrece la fábrica de confecciones para la realización del proyecto, y teniendo en cuenta las necesidades expresadas por los trabajadores de la fábrica y la institución con relación al Clima Organizacional de la misma, se establecen alternativas de solución respondiendo a las dificultades de comunicación, relaciones interpersonales y sentido de pertenencia de los trabajadores; las posibles alternativas de solución se construyen evaluando la integralidad con los objetivos de la entidad, la posible participación de los trabajadores y el tiempo con el que se cuenta para realizar la intervención.

2.4.1 Identificación de posibles soluciones.

- 1.** Fortalecimiento del Clima organizacional en los trabajadores de la Fábrica de Confecciones de la Policía, mediante procesos grupales de comunicación, relaciones laborales y sentido de pertenencia.
- 2.** Promoción de espacios de integración, reflexión y autoconocimiento, desarrollando habilidades personales, para consolidar el trabajo en equipo.
- 3.** Desarrollo del sentido de pertenencia Institucional en los trabajadores, para que reconozcan al Fondo Rotatorio de la Policía como el mejor lugar para trabajar, influyendo en el compromiso y motivación del trabajo.
- 4.** Mediante estrategias de intervención socio-educativas, generar procesos de capacitación y desarrollo de habilidades grupales, con el fin de estimular el trabajo en equipo y la resolución de conflictos.

Tomando como base, las posibles soluciones planteadas anteriormente, se retoman las variables de participación, cobertura, tiempo, integralidad y recursos, asignándole a cada una ponderación de 20%, 30%, 10%, 30% y 10%, respectivamente. De igual manera, se asigna un puntaje por cada valor establecido, de la siguiente forma: Bueno 5, Regular 3 y Malo 2.

Tabla No. 4: Ponderación de posibles soluciones. Alternativa 1.

VARIABLES	PARTICIPACIÓN 20%	COBERTURA 30%	TIEMPO 10%	INTEGRALIDAD 30%	RECURSOS 10%	TOTAL
Alternativa 1 Fortalecimiento del Clima organizacional en los trabajadores de la Fábrica de Confecciones de la Policía, mediante procesos grupales de comunicación, relaciones laborales y sentido de pertenencia.	1	1.5	0.5	1.5	0.5	5
<p>Análisis: teniendo en cuenta las disposiciones administrativas y las necesidades de los trabajadores, se establece esta alternativa como optima, debido la viabilidad evidenciada durante la ponderación, ya que favorece todas las variables mencionadas anteriormente.</p>						

Tabla No. 5: Ponderación de posibles soluciones. Alternativa 2.

VARIABLES	PARTICIPACIÓN 20%	COBERTURA 30%	TIEMPO 10%	INTEGRALIDAD 30%	RECURSOS 10%	TOTAL
Alternativa 2 Promoción de espacios de integración, reflexión y autoconocimiento, desarrollando habilidades personales, para consolidar el trabajo en equipo.	1	1.5	0.3	0.9	0.5	4.2
<p>Análisis: es posible evidenciar, que aunque esta alternativa, presenta algunas variables óptimas, no es la más viable, debido a que muestra inconsistencias en cuanto al tiempo, la integralidad y los recursos.</p>						

Tabla No. 6: Ponderación de posibles soluciones. Alternativa 3.

VARIABLES	PARTICIPACIÓN 20%	COBERTURA 30%	TIEMPO 10%	INTEGRALIDAD 30%	RECURSOS 10%	TOTAL
Alternativa 3 Desarrollo del sentido de pertenencia Institucional en los trabajadores, para que reconozcan al Fondo Rotatorio de la Policía como el mejor lugar para trabajar, influyendo en el compromiso y motivación del trabajo.	0,6	1.5	0.3	0.3	0.5	3.2
<p>Análisis: teniendo en cuenta, que esta alternativa solo aporta al desarrollo del sentido de pertenencia institucional; se logra evidenciar que no es viable puesto que no responde a la totalidad de dificultades evidenciadas durante la etapa de diagnóstico.</p>						

Tabla No. 7: Ponderación de posibles soluciones. Alternativa 4.

VARIABLES	PARTICIPACIÓN 20%	COBERTURA 30%	TIEMPO 10%	INTEGRALIDAD 30%	RECURSOS 10%	TOTAL
Alternativa 4 Mediante estrategias de intervención socio-educativas, generar procesos de capacitación y desarrollo de habilidades grupales, con el fin de estimular el trabajo en equipo y la resolución de conflictos.	1	1.5	0.3	0.9	0.5	4.2
<p>Análisis: se logra identificar que aunque la alternativa pretende intervenir en algunas de las dificultades evidenciadas en la etapa de diagnóstico, no responde satisfactoriamente a las variables mencionadas anteriormente.</p>						

Fuente: Elaboración de las trabajadoras sociales en formación.

Identificadas las alternativas, que son definidas como *“la forma de realizar determinada solución que resulta de las distintas combinaciones y utilización de los recursos existentes y de las diferentes actividades y procedimientos que se programen²¹”*, y su relación con la solución a necesidades, que son *“la forma o camino mediante el cual es posible pasar de la situación inicial planteada en el diagnóstico a la situación final postulada en los objetivos²²”*; y teniendo en cuenta factores como la participación, cobertura, tiempo, integralidad, y recursos, la alternativa de solución con mayor viabilidad es la número 1, puesto que responde satisfactoriamente a la necesidad identificada en la etapa de diagnóstico, de igual manera cabe resaltar, que para la realización de la ponderación se toma como referencia valores de 5, 3 y 2, que corresponden a bueno, regular y malo, respectivamente; teniendo en cuenta los porcentajes asignados para la medición de cada variable.

2.4.1.1 Selección de Solución Pertinente:

“Fortalecer el Clima organizacional en los trabajadores de la fábrica de confecciones de la policía, mediante procesos grupales de comunicación, relaciones laborales y sentido de pertenencia”, siendo la opción más favorable para la institución, los colaboradores y las trabajadoras sociales en formación.

²¹ *Ibíd.*, p 67.

²² *Ibíd.*, p 67.

CAPITULO III

OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Aportar al Fortalecimiento del clima organizacional de los trabajadores de la Fábrica de Confecciones del Fondo Rotatorio de la Policía Nacional a partir de procesos de intervención grupal enfocados hacia comunicación, relaciones laborales y sentido de pertenecía.

3.1.2 Objetivos Específicos

- Incentivar la comunicación asertiva en los trabajadores, fomentando el diálogo como estrategia para la resolución de conflictos.
- Promover el sentido de pertenencia institucional en los trabajadores de la entidad, aportando al mejoramiento del clima organizacional.
- Propiciar en los trabajadores relaciones personales respetuosas, cooperativas y tolerantes mediante el fortalecimiento del trabajo en equipo.

3.2. Fundamentación o justificación

El proyecto de intervención a realizar en la institución busca mejorar las relaciones interpersonales entre los empleados de la Fábrica de Confecciones de la Policía, para el apoyo del bienestar laboral y el beneficio del clima organizacional, respondiendo a las necesidades expresadas por la institución, las manifestadas por el área de talento humano y los empleados de la entidad frente al tema.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, se busca que los empleados de la institución potencialicen sus habilidades personales y grupales, con el fin de optimizar su desarrollo en el trabajo, “*retomándose como un medio de socialización y autorrealización del ser humano*²³”, teniendo en cuenta que las relaciones entre los individuos configuran el ambiente subjetivo de trabajo, por lo que se busca promover la comunicación asertiva, y las buenas relaciones laborales entre los compañeros de la Fábrica, mediante la intervención grupal, fortaleciendo las habilidades sociales en los trabajadores.

Lo que beneficiará a la entidad, en el fortalecimiento del sentido de pertenencia, compromiso y motivación del empleado al desarrollar su trabajo, así como la

²³ Blog Anónimo, Teorías Administrativas: Teoría Humanista (en línea) <http://teoriasldj.blogspot.com/2012/04/teoria-humanista.html> (citado en 17 de Junio de 2015).

oportunidad de capacitación y participación en espacios socioculturales que tienen por objetivo, potencializar habilidades personales y fomentar valores sociales mediante la ejecución de técnicas lúdicas y educativas que promueven la reflexión y construcción de conocimiento en el trabajador, contribuyendo al bienestar del empleado.

CAPITULO IV

MARCOS DE REFERENCIA.

4.1. Marco Legal

Siendo la base legal, un elemento fundamental, para todo sistema organizacional, a continuación se relacionan leyes, decretos y resoluciones, que permiten orientar el desarrollo del trabajo de intervención, el cual va encaminado a Fortalecer el clima organizacional de la institución. De la misma manera, también se retoma el Reglamento Interno del Trabajador estipulado del Fondo Rotatorio de la Policía Nacional, al facilitar los deberes y derechos que poseen los trabajadores dentro de la organización, siendo parte estructural de cultura organizacional

Tabla No. 8: Marco Legal

NORMATIVIDAD	CONTENIDO	ANÁLISIS
LEY 100 DE 1993. ²⁴	En la que se establece la estructura de la seguridad social en Colombia, la cual está conformada por tres componentes: El Régimen de Pensión, Atención en Salud y el Sistema General de Riesgos Laborales.	Para el desarrollo del proyecto de grado, enfocado en el fortalecimiento de algunos factores del clima organizacional, se hace necesario retomar la Normativa legal vigente, siendo esta la que direcciona y comanda las acciones de las empresas en materia del Talento Humano.
DECRETO LEY 1567 de 1998. ²⁵ Capitulo II Y III	Establece las disposiciones relacionadas con Los programas de bienestar social e incentivos para los trabajadores, así como reglamenta lo relacionado con la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización	Como aporte al presente proyecto, esta Normatividad, permite reconocer las Leyes, Políticas y Normas, que establecen Derechos y Deberes para la Institución, dictaminando las condiciones en las cuales
LEY 9 DE 1979 Art. 80. ²⁶	Establece normas tendientes a disminuir riesgos relacionados con las condiciones ambientales donde se desarrolla el trabajo Se define el marco legal de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia y se dictan medidas sanitarias.	

²⁴ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 100 (23, diciembre, 1993). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Secretaría senado. Bogotá, 1993. 21 p.

²⁵ COLOMBIA. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PÚBLICA. Decreto 1567. (5, agosto, 1998). Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Diario oficial. Bogotá, 1998. 17 p.

²⁶ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 9. (24, enero, 1979). Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Diario oficial. Bogotá, 1979. 84 p.

NORMATIVIDAD	CONTENIDO	ANÁLISIS
DECRETO LEY 1295 de 1994. ²⁷	Establece las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, fija las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, vigila el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Seguridad y salud en el trabajo y el esquema de administración de Seguridad y salud en el trabajo a través de las ARL.	Debe desarrollarse el trabajo, así como las garantías que deben recibir los trabajadores, de las instituciones a las cuales prestan sus servicios. De la misma manera, la legislación laboral establecida, favorece al profesional de Trabajo Social, para que éste articule procesos de capacitación y fortalecimiento al interior de las organizaciones. Orientando la labor profesional, con el fin de que se desarrollen estrategias que propendan a la prevención de riesgos, y promoción de hábitos saludables, en los ambientes laborales, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, y de la misma manera, dando cumplimiento a las obligaciones del empleador.
Ley 80 de 1993. ²⁸	Expide el estatuto general de contratación de la administración pública; definiendo que son entidades, servidores y servicios públicos. De igual manera se aclara cuáles son los deberes y los derechos de las entidades estatales y los contratistas. Finalmente, establece parámetros para la celebración de contratos.	
RESOLUCIÓN 1016 de 1989. ²⁹	Establece el funcionamiento de los Programas de Seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el diseño y ejecución de programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.	
RESOLUCIÓN 2646 DE 2008 ³⁰ .	Señala como objeto de la seguridad y salud en el trabajo, proteger a la persona contra los riesgos psicosociales y otros, derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo	
DECRETO 093 DE 2000.	Se establecen asignaciones salariales básicas de empleados públicos no uniformados, de entidades adscritas , descentralizadas y vinculadas.	

²⁷ COLOMBIA. MINISTERIO DE GOBIERNO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 1295 (22, junio, 1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial. Bogotá, 1994. 39 p.

²⁸ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 80 (28, octubre, 1993). por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. Diario oficial. Bogotá, 1993. 114 p.

²⁹ COLOMBIA. LOS MINISTERIOS DE TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD. Resolución 1016 (31, marzo, 1989). Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Seguridad y salud en el trabajo que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá, 1989. 6 p.

³⁰ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 de 2008 (17, Julio, 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. Diario oficial. Bogotá, 2008. 2 p.

NORMATIVIDAD	CONTENIDO	ANÁLISIS
LEY 1010 de 2006. ³¹	Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otro tipo de hostigamientos relacionados con el marco laboral. Aquí se definen todas las modalidades de acoso laboral, agravantes, sujetos, conductas, sanciones, entre otras.	Al interior de la normatividad mencionada, se establece como pilar fundamental el fomento de espacios y entornos de trabajo seguros y saludables, esto le permite al trabajador social ubicarse de forma estructurada en su accionar profesional, permitiéndole hacer uso de sus habilidades y potencialidades profesionales que lo llevan a la gestión programas proyectos y actividades preventivas y promocionales en pro de los trabajadores y la entidad.
RESOLUCIÓN 00832 de 2008. ³²	Se adopta un manual de funciones específicas para empleados públicos y personal civil no uniformado de la planta de personal del fondo rotatorio de la policía nacional. En este se puntualizan las funciones generales del empleo de acuerdo a cada cargo, y los requisitos conforme a la formación y la experiencia	
RESOLUCION 2346 DE 2007 ³³	Refiere que es obligación de los empleadores organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de seguridad y salud en el trabajo; realizando evaluaciones médicas ocupacionales, permite que sus resultados sean aplicados en la recolección y análisis de información estadística, desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de rehabilitación integral y proceso de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral	

³¹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1010 (23, enero, 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. Diario oficial. Medellín, 2006. 26 p.

³² COLOMBIA. MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL. FONDO ROTATORIO DE LA POLICIA. Resolución 00832 (11, noviembre, 2008). Por el cual se adopta el manual de funciones y requisitos para los empleos públicos del personal civil y no uniformado de la planta de personal de Fondo Rotatorio de la Policía. Fondo Rotatorio de la Policía/ Normatividad. 41 p.

³³ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2346 de 2007 (11, Julio, 2007). Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales .Diario oficial. Bogotá, 2007. 2 p.

<p>LEY 1562 DE 2012³⁴</p>	<p>Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, que en adelante se entenderá como seguridad y salud en el trabajo, siendo la disciplina que previene lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, mejorando las condiciones y el medio ambiente laboral. Refiere las funciones del Sistema General de Riesgos Laborales y reglamenta el programa de salud ocupacional, entendido en adelante como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST</p>	
<p>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991. Título 2. De los derechos, las garantías y los deberes, Capítulo 1. De los derechos fundamentales ARTÍCULOS 25,26,38,39</p>	<p>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. Artículo 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. . Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social Artículo 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado.</p>	
<p>COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA 1991. Título 2. De los derechos, las garantías y los deberes Capítulo 2. De los derechos sociales, económicos y</p>	<p>Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta principios mínimos fundamentales como 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, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario;</p>	

³⁴ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1562 (11, Julio, 2006). Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Presidencia de la República, 2012. P 1.

<p>culturales ARTÍCULOS 53, 55</p>	<p>protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad entre otros.. Artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.</p>	
---	--	--

4.2 Marco Conceptual

Teniendo en cuenta que el clima organizacional es una reunión de factores, que en interacción constituyen el ambiente laboral en el cual se desempeña el trabajador, es necesario detallar conceptualmente los elementos que sustentan la intervención planteada; por lo que a continuación se definen académicamente los elementos que intervienen en el proceso:

— Clima Organizacional:

El clima organizacional es definido por Carlos Eduardo Méndez Álvarez, como *“el ambiente propio de la organización producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, el cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud: determinando su motivación, comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo”*³⁵, es decir, la atmosfera que se genera, producto de las relaciones humanas, y las condiciones objetivas y subjetivas en las que se desarrolla el trabajo, que generan reacciones y percepciones en el trabajador respecto a su trabajo y a la institución a la que pertenece; en el año 2008 la psicóloga Mariela Díaz define el clima organizacional como *“La forma en que un empleado percibe el ambiente que lo rodea. El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas, directa o indirectamente por los trabajadores y causan repercusiones en el comportamiento laboral. El Clima es una variante interviniente que media entre los factores organizacionales y los individuales. Las características de la organización son relativamente estables en el tiempo, se diferencia de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma organización, afectando el comportamiento y la percepción del individuo, dentro de la misma organización, como en el cambio de una organización a otra”*³⁶.

De acuerdo a lo anterior, es preciso, que en las organizaciones se fortalezca los ambientes saludables de trabajo, teniendo en cuenta, las disposiciones materiales, para el desarrollo de las funciones, como las relaciones interpersonales, que incluyen las laborales para contribuir a generar un clima organizacional óptimo, a favor del bienestar del empleado y el crecimiento de la organización. Mediante

³⁵ MENDEZ ALVAREZ, Carlos Eduardo. Clima Organizacional en Colombia: el IMCOC, un método de análisis para su intervención. Bogotá: centro Editorial Rosarista, 2006, p. 142.

³⁶ VARGAS BUITRAGO, Jhon Jairo. Propuesta del Mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal. Pereira, 2010. Proyecto de grado (maestría en administración del desarrollo humano y organizacional). Universidad Tecnológica de Colombia. Facultad de Ingeniería Industrial. Programa de maestría. p 21.

actividades que promuevan el sentido de pertenencia, el cooperativismo, la productividad, la baja rotación, la satisfacción, adaptación e innovación para una empresa exitosa, estimulando el desarrollo personal y grupal del colaborador, influyendo directamente en el ambiente laboral.

— **Relaciones Interpersonales- Relaciones Laborales:**

Las relaciones interpersonales son *“asociaciones de largo plazo entre dos o más. Estas asociaciones pueden basarse en emociones como el amor y el gusto, negocios y actividades sociales. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, amigos, matrimonio, amistades, trabajo, etc..., que pueden ser regulados por leyes, costumbres o acuerdos, son la base de los grupos sociales y la sociedad en su conjunto³⁷”*.

Las relaciones interpersonales son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad; particularmente, y para la realización del presente proyecto, es necesario profundizar en las relaciones laborales, entendidas como aquellas que se establecen entre el jefe y su trabajador, reguladas por los derechos al trabajo, mediante normas que tanto el trabajador como el empleador deben cumplir.

Estas, se encuentran apoyadas en los valores, políticas, programas y procedimientos, instructivos, reglamento al interior del trabajo y sistemas de sugerencias y quejas.

Según Thomas Kochan, las relaciones laborales, hacen referencia a *“un campo interdisciplinario que abarca el estudio de todas las facetas del hombre en el trabajo, incluyendo el estudio de individuos, grupos de trabajadores que pueden o no estar organizados, el comportamiento del patrono o de las organizaciones sindicales, la política pública o el marco legal que dictamina las condiciones de empleo, la economía de los problemas laborales e incluso el análisis comparativo de los distintos sistemas de relaciones industriales en distintos países a lo largo de diferentes períodos de tiempo”*.³⁸

— **Equipos de trabajo – Trabajo en equipo:**

“Los equipos de trabajo son grupos formales, constituidos por individuos interdependientes que son responsables del logro de una meta”, estos grupos formales, son constituidos por disposiciones organizacionales, teniendo en cuenta

³⁷ LOGUI, Ricardo, Relaciones Interpersonales, p. 1. (en línea) <http://es.scribd.com/doc/50302258/relaciones-interpersonales#scribd> (citado en 05 de septiembre de 2015)

³⁸ UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA DE URUGUAY. Facultad de derecho. Conceptos y definiciones de las relaciones laborales.

el perfil requerido para el desempeño de tareas, por lo que se tiene en cuenta la formación académica, habilidades técnicas y prácticas, experiencia, etc..., con el fin de formar equipos productivos responsables de cumplir un objetivo determinado.

Los grupos de trabajo son definidos como un *“Número reducido de personas con habilidades complementarias comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual todas ellas son mutuamente responsables”*, estos grupos deben desarrollar habilidades para trabajar en equipo, que es definido como *“un método de trabajo colectivo “coordinado” en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta³⁹”, que se fundamenta en cinco bases, (cinco cs)⁴⁰:*

- *Complementariedad:* Cada miembro aporta la especialidad que domina.
- *Coordinación:* El equipo con un líder a la cabeza debe de actuar de forma organizada.
- *Comunicación:* Se da una comunicación abierta entre todos los miembros, esencial para poder coordinar las distintas actuaciones individuales El equipo funciona como una maquinaria con diversos engranes; todo debe funcionar a la perfección, si uno falla el equipo fracasa.
- *Confianza:* Cada persona confía en el buen hacer del resto de sus compañeros, esto lleva a anteponer el éxito del equipo y no al lucimiento personal.
- *Compromiso:* Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo, a poner todo su empeño a sacar el trabajo adelante.

— **Comunicación.**

La comunicación es un proceso de interacción que permite la socialización entre las personas, en él, se puede identificar, cómo el individuo interactúa con sus pares y superiores, con el fin de intercambiar o expresar algún mensaje, y a su vez, se puede identificar, cómo este responde a opiniones, críticas, sugerencias, u órdenes, este proceso, no solamente se presenta por el intercambio de códigos verbales, a través de la comunicación oral, que se define como *“el intercambio de*

³⁹ ACUÑA Mario, TRABAJO EN EQUIPO El desafío de dejar de ser uno solo contra todo ppt, p. 2, (en línea) http://www.cpcesfe2.org.ar/Pages/Capacitacion/InstitutosYComisiones/ComPYME/Materiales/1_TrabajoEnEquipo/1_TrabajoEnEquipo_%20I_Parte.pdf (citado en 05 de septiembre de 2015)

⁴⁰ Trabajo en equipo, Cinco Cs, (en línea) <http://es.slideshare.net/guest0b12f9a/trabajo-en-equipo-5-cs> (citado en 05 de septiembre de 2015)

información entre las personas sin hacer uso de la escritura, de signos, de gestos o señales, sino utilizando únicamente la voz para transmitir una información⁴¹”, también se da, por medio de expresiones faciales y corporales, haciendo uso del lenguaje kinestésico, involucrando gestos y movimientos en la transmisión o recepción del mensaje, haciendo uso de la “comunicación no verbal”, definido como “el proceso de envío y recepción de mensajes sin palabras, (...), se da mediante indicios, signos y carecen de sintaxis. Estos mensajes pueden ser comunicados a través de gestos, lenguaje corporal o postura, expresión facial y el contacto visual⁴²”.

Es importante precisar; que en el proceso de comunicación, la intención del mensaje, influye en la reacción del emisor y el receptor; según CASTAÑO Germán (2000), pueden distinguirse cuatro funcionalidades, en el proceso de la comunicación, las cuales son:

- ***Función referencial:*** Usa el lenguaje para transmitir contenidos diferenciados referentes al mundo externo, cumple la función de comunicar acerca de un contenido.
- ***Función emotiva (expresiva):*** El emisor muestra, a través de su mensaje, no sólo lo que está diciendo, sino también su ánimo, intención, etc. Permite inferir elementos de la subjetividad del hablante, expresados más o menos voluntariamente.
 - ***Función conminativa (apelativa):*** Busca influir en el oyente y provocar en él una reacción de cualquier tipo: una acción, una respuesta lingüística, un sentimiento o una actitud. Dentro de ésta se ubica la consulta, que tiene por objeto conocer el punto de vista de terceros sobre un tema, decisión o información.
 - ***Función fática.- Canal.*** Se da en mensajes cuya única finalidad es establecer, prolongar o interrumpir la comunicación o, simplemente, comprobar que funciona. Son expresiones fáticas todas aquellas que se utilizan no tanto para comunicar un contenido sino para confirmar la existencia de contacto entre el hablante y el oyente.

— **Comunicación laboral.**

Antonio Lucas Marín, afirma que la comunicación organizacional permite a los miembros de una entidad “discutir sus experiencias críticas y desarrollar

⁴¹ Mc Graw HILL, Herramientas del Lenguaje, 2001 p. 75

⁴² *Ibíd.* pág. 76

información relevante, la cual desmitifica actividades; facilita los intentos de alcanzar tanto sus metas individuales como las de la organización, al permitirles interpretar los cambios y, en último lugar, animándoles a coordinar la satisfacción de sus necesidades personales con el cumplimiento de sus responsabilidades específicas con la organización, siempre cambiantes.”⁴³

Entendiendo así, la comunicación como un elemento fundamental para el desarrollo óptimo de las actividades de una organización.

Desde otra perspectiva, Nosnik define la comunicación en una empresa como *“el conjunto total de mensajes, que se intercambian entre los integrantes de una organización y, entre ésta y su medio”.*⁴⁴

Finalmente, Goldhaber propone algunos elementos que intervienen en la comunicación organizacional.

“ocurre en un sistema complejo y abierto que es influenciado e influencia al medio ambiente.

Implica mensajes, su flujo, su propósito, su dirección y el medio empleado.

*Implica personas, sus actitudes, sus sentimientos, sus relaciones y habilidades”.*⁴⁵

— Resolución de Conflictos

El conflicto es *“un proceso social en el cual dos o más personas o grupos contienden, unos contra otros, en razón de tener intereses, objetos y modalidades diferentes, con lo que se procura excluir al contrincante considerado como adversario”*, por lo tanto, la resolución de conflictos hace referencia al modo en que las personas buscan mediar en dichos intereses, logrando un acuerdo que elimine las tensiones, y satisfaga los intereses de ambas partes, sin embargo existen alternativas de solución a los conflictos que incluyen la agresividad, la violencia o la evasión al suceso, que no permite la adecuada superación del conflicto; es fundamental que exista buena comunicación, en la que se clarifique la información y se logre una conciliación entre las partes en disputa.

Algunas actitudes favorables entre las partes, para la efectiva resolución del conflicto, son⁴⁶:

⁴³ SANDOVAL TÉLLEZ, M. J. El aprendizaje organizacional como respuesta al cambio. su relación con el desarrollo ,comportamiento y la comunicación organizacional: una visión general de las empresas de comercio y servicio en la ciudad de Puebla. Puebla, 2004. Trabajo de grado (Licenciatura en Ciencias de la Comunicación). Universidad de las Américas Puebla. Escuela de Ciencias Sociales. Departamento de Ciencias de la Comunicación; p 47.

⁴⁴ *Ibíd.*, p 48.

⁴⁵ *Ibíd.*, p 48.

- *Aceptar la condición humana y la cadena de conflictos para aprender a sobrellevarlos y a asumirlos como un estímulo.*
- *Enfrentar y manejar el conflicto en vez de evitarlo.*
- *Aceptar a los demás cuando plantean ideas diferentes.*
- *Aprender a dialogar sin fomentar las polémicas y el «diálogo de sordos».*
- *Entender a los actores y no asumir posiciones defensivas.*
- *Fomentar la actitud de «ganar-ganar».*
- *Evitar reprimir o explotar la agresividad.*

— **Sentido de pertenecía.**

El sentido de pertenencia hace referencia a la *“aptitud de considerarse y de sentirse integrante de un grupo; en las organizaciones, también se identifica el sentido de pertenencia como la relación empresa empleado⁴⁷”*. Esta relación se idealiza, cuando los objetivos del trabajador y de la empresa coinciden, existiendo reciprocidad en la relación laboral, en la que la organización otorga al empleado bienestar y oportunidades de crecimiento personal y profesional, y a su vez el trabajador ofrece su capacidad intelectual y práctica a la organización, permitiendo identificar el sentido de pertenencia del colaborador hacia la organización.

Robbins, define el termino como *“un proceso actitudinal, y a su vez, en los siguientes indicadores: deseo de permanencia, fuerte sentimiento del empleado que le conlleva a descartar la posibilidad de separarse de la organización, mejorando cada día su trabajo a fin de seguir siendo parte de la misma”*.⁴⁸

Por otra parte, Chiavenato, lo explica como *“un aspecto donde las organizaciones tratan a las personas como socios y no como simples recursos organizacionales, de esta forma, el empleado internalizara el sentido del coste que significaría dejar la organización a la cual pertenece, por sentirse importante dentro de ella y considerarse pieza clave para el buen funcionamiento de la misma, gracias a su desempeño óptimo. Por tanto, al pertenecer a la organización es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo”*.⁴⁹

⁴⁶ *Ibíd.*, p 50.

⁴⁷ FORERO María Carolina, RINCON Morales Ximena, VELANDIA Ma. Victoria, Motivación, Liderazgo y sentido de pertenencia, Clima organizacional Flores la Valvanera Ltda, Trabajo de grado Universidad de la Salle 2008, p. 29 (en línea) <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/13329/T62.08%20F761m.pdf?sequence=1> (Citado en 5 de Agosto de 2015)

⁴⁸ UNIVERSIDAD RAFAEL BELLOSO CHACÍN. Tesis. (en línea) <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0089925/cap02.pdf>. (Citado el 15 de agosto de 2015). p 49.

⁴⁹ *Ibíd.* p 51.

Finalmente, se entiende el término, como el vínculo que genera un trabajador con la entidad a la que pertenece, haciendo posible el cumplimiento de metas personales y organizacionales.

4.3 Marco Profesional

4.3.1 Trabajo Social en el Área Laboral.

Según Roberto Rodríguez, el trabajador social en el área laboral “cumple un rol complementario, cuya función histórica ha sido la de velar por la manutención estable de las relaciones que se establecen en su interior”⁵⁰; de igual manera, Emilia López Luna y Melba Chaparro en la revista Tabula Rasa, edición número 5⁵¹, resaltan que la intervención de trabajo social se centra en aspectos estructurales de la empresa, en donde median aspectos económicos, sociales y de relaciones productivas y humanas, con el fin de optimizar el clima organizacional.

Tabla No. 9: Funciones del trabajador social en el área laboral:

Administrativa	Bienestar Laboral	Capacitación y Desarrollo
Diseñar, proponer, ejecutar y evaluar, en coordinación con el subdirector y los jefes de otras dependencias, los programas de bienestar social, capacitación y seguridad y salud en el trabajo, que promuevan el desarrollo integral de los funcionarios del Departamento.	Promover la unidad familiar a través de espacios formativos y recreativos con el fin de que el empleado logre un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.	Organizar y coordinar talleres, seminarios, conferencias orientados a tratar temas familiares, personales y de superación, dirigidas a los colaboradores.
Gestionar la afiliación del personal a la seguridad social (Administradora de Riesgos Profesionales	Trabajar el área recreativa, lúdica y artística con los hijos de los empleados que faciliten su desarrollo y acercamiento con la empresa.	Coordinar con la EPS las charlas de promoción y prevención en salud.

⁵⁰ RODRIGUEZ, Roberto. Capacitación en el área laboral. Trabajo Social en la política social del Estado. Humanitas- CELATS/ Centro Latinoamericano de Trabajo Social. 1ª Edición. Lima Peru. Diciembre. 1978. p. 11.

⁵¹ LÓPEZ LUNA, Emilia. CHAPARRO MALDONADO, Melba Yesmit. Competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral. Revista tabula rasa #5. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca Bogotá 2006. p.275

Administrativa	Bienestar Laboral	Capacitación y Desarrollo
-ARL-, Empresa Promotora de Salud – EPS-, Administradoras	Participar en el diseño, organización, ejecución y control de planes, programas y proyectos de bienestar social para empleados y pensionados de acuerdo con las normas vigentes.	Coordinar jornadas de capacitación para dar a conocer los servicios de la caja de compensación familiar.
de Fondo de Pensiones –AFP-	Planear, dirigir y coordinar las actividades sociales, artísticas, deportivas, y culturales para los empleados y su familia.	Realizar junto con el área de psicología talleres y círculos de prevención de salud mental.
de Fondo de Pensiones –AFP-	Planear, dirigir y coordinar las actividades sociales, artísticas, deportivas, y culturales para los empleados y su familia.	Coordinar con la ARL la programación de las capacitaciones dirigidas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Fuente: Revista colombiana de trabajo social: trabajo social en organizaciones, nueva alternativa y perspectiva profesional. Carlos Eduardo Torres Sánchez.

Seguridad y salud en el trabajo	Asesoría Individual	Responsabilidad Social Empresarial
Coordinar con la ARL el levantamiento del panorama de riesgos y el diseño del programa de seguridad y salud en el trabajo.	Brindar orientación profesional frente a situaciones de dificultad como: crisis personales, conflictos con la pareja, duelos, pautas para la orientación de los hijos, entre otros.	Participar en actividades que contribuyen al bienestar y desarrollo de la comunidad y a la creación de un entorno favorable para el crecimiento de la empresa.
Realizar actividades orientadas a la prevención y control de riesgos profesionales.	Hacer seguimiento a los empleados de la empresa en lo relacionado a situaciones laborales o personales.	
Participar en la coordinación de las actividades relacionadas con: seguridad e higiene industrial, medicina preventiva y del trabajo y el comité de emergencias.	Atender en forma personal y telefónica los requerimientos e inquietudes del pensionado y resolver en forma ágil y oportuna.	Buscar alianzas estratégicas entre sectores económicos de la sociedad.

Seguridad y salud en el trabajo	Asesoría Individual	Responsabilidad Social Empresarial
Participar en la coordinación de las actividades relacionadas con: seguridad e higiene industrial, medicina preventiva y del trabajo y el comité de emergencias.	Intervenir a nivel de caso y familia según los problemas identificados.	Participar en programas de acción social a través de los productos y servicios de la empresa.
Participar en la coordinación de las actividades relacionadas con: seguridad e higiene industrial, medicina preventiva y del trabajo y el comité de emergencias.	Realizar la remisión de los casos que no son de la competencia profesional a las instancias pertinentes.	Apoyar proyectos de infraestructura para mejorar caminos y parques de la comunidad, mejorar la escuela de la zona apoyando con libros y materiales, proteger el medio ambiente, y apoyar proyectos comunitarios en general,
Participar en la coordinación de las actividades relacionadas con: seguridad e higiene industrial, medicina preventiva y del trabajo y el comité de emergencias.		

Fuente: Revista colombiana de trabajo social: trabajo social en organizaciones, nueva alternativa y perspectiva profesional. Carlos Eduardo Torres Sánchez.

4.3.2 Código de Ética en el Área Laboral.

Dentro del código de ética de trabajo social en Colombia, se contemplan algunos artículos que orientan el quehacer del profesional en el área laboral, entre los que se encuentran los siguientes:

Capítulo IV Deberes y prohibiciones

Artículo 7. Deberes de los Profesionales en Trabajo Social⁵².

- Orientar y promover procesos de desarrollo humano sostenible en los diversos niveles del espacio social, como ámbitos del quehacer del Trabajo Social.
- Participar activamente en la gestión y evaluación de servicios, programas y proyectos de bienestar y desarrollo humano y social.

⁵² COLOMBIA. CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL. Código de Ética Profesional de los Trabajadores Sociales en Colombia. (25, enero, 2002). Bogotá D.C., 2013, p 29.

- Dirigir y gestionar programas de bienestar social laboral, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo.
- Orientar y acompañar situaciones de actores y sujetos sociales, mediante la aplicación de procesos y metodologías profesionales.
- Promover, dinamizar, coordinar y gestionar procesos de participación y organización en los diferentes niveles de la administración de lo público y privado.

Capítulo V Normas para el ejercicio de la profesión

Artículo 11. Normas relacionadas con los colegas⁵³.

- Socializará con colegas y profesionales de otras disciplinas, conocimientos, experiencias y propuestas que puedan contribuir al mejoramiento del entorno y de la entidad donde labora.

Artículo 12. Normas relacionadas con el desempeño en las organizaciones⁵⁴.

- Cooperará con las entidades e instituciones cuyas políticas, planes, programas y proyectos estén dirigidos a propiciar el desarrollo humano y social en el área del bienestar laboral;
- Se acogerá a las diferentes disposiciones y procedimientos que tiene la entidad para la optimización de sus servicios.

⁵³ *Ibíd.*, p. 33.

⁵⁴ *Ibíd.*, p 34.

CAPITULO V

PROGRAMACIÓN

“Programar es una disciplina intelectual de ordenamiento racional de recursos escasos para objetivos precisos (...) para ello es necesario seleccionar la información obtenida, en función de los posibles cauces de acción, evaluando científicamente sus ventajas e inconvenientes en cada una de las alternativas posibles. En este proceso se fijan objetivos, se seleccionan alternativas y se diseñan proyectos⁵⁵”. En esta etapa; se tienen en cuenta los objetivos de la intervención con relación a los recursos existentes, y se establecen posibles alternativas de solución a los problemas identificados en la fase de diagnóstico, teniendo en cuenta el criterio profesional del trabajador social y de los agentes decisionales que representan los intereses de las instituciones, es por esto que a continuación se explicitan los pasos anteriormente mencionados para el proyecto de intervención a realizarse en la Fábrica de Confecciones de la Policía.

5.1 Definición de Actividades del Proyecto

A continuación se desarrolla las actividades específicas y complementarias, para realizar el proceso de intervención, siguiendo la metodología propuesta por Nidia Aylwin de Barros:

Tabla No.10: Actividades del proyecto.

ACTIVIDAD GENERAL	ACTIVIDADES ESPECIFICAS	ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS
Aportar al fortalecimiento del clima organizacional de los trabajadores de la fábrica de confecciones del fondo rotatorio de la policía Nacional a partir de procesos de intervención grupal de comunicación, relaciones laborales y sentido de pertenencia.	Incentivar la comunicación asertiva en los trabajadores, fomentando el dialogo como estrategia para la resolución de conflictos.	Fomentar la comunicación asertiva entre los colaboradores para la resolución de conflictos laborales.
		Promover la participación en los espacios de integración entre colaboradores.
		Incentivar la expresión de sentimientos, comentarios y sugerencias de manera asertiva.
		Capacitar a los trabajadores en la importancia del uso adecuado del lenguaje.
	Propiciar en los trabajadores, relaciones personales respetuosas, cooperativas y tolerantes mediante el fortalecimiento del trabajo en equipo.	Establecer canales de comunicación entre colaboradores y jefes.

⁵⁵ AYLWIN de Barros, Nidia y colaboradoras. Un enfoque operativo de la metodología del trabajo social. Editorial Humanitas. Buenos Aires, 1982., p. 67.

ACTIVIDAD GENERAL	ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS
Aportar al Fortalecimiento del clima organizacional de los trabajadores de la fábrica de confecciones del fondo rotatorio de la policía Nacional a partir de procesos de intervención grupal de comunicación, relaciones laborales y sentido de pertenencia.		Desarrollar en los trabajadores habilidades de escucha y comprensión.
		Facilitar el trabajo mediante la formación de equipos, cooperación y apoyo
	Promover el Sentido de pertenencia institucional en los trabajadores de la entidad, influyendo positivamente en el compromiso y motivación del empleado al desempeñar sus funciones.	Identificar la afiliación del trabajador con la entidad
		Propiciar espacios para la retroalimentación sincera y constructiva con relación al trabajo.
		Reconocer los logros obtenidos estimulando la cohesión grupal

Tabla No. 11: Programación de Actividades

SESIÓN	ACTIVIDAD	TECNICA	FECHA DE EJECUCION	FASE DE GRUPO
TEMA COMUNICACIÓN				
1	Telaraña	Presentación	Martes 09 de junio del 2015.	FASE INICIAL
	Reunión informativa con jefes y trabajadores	informativa		
2	Elaboración de afiches	visual	Miércoles 10 de junio del 2015.	FASE FORMATIVA
3	Globo caliente	Comunicación	Jueves 11 de junio del 2015.	FASE INTERMEDIA I
	En que contribuyo a mi país			
TEMA TRABAJO EN EQUIPO				
4	El rey de los elementos	Rompe hielo	Viernes 12 de junio del 2015.	FASE REVISORIA
	Buzón de sugerencias	Comunicación		
5	Guerra de globos	Rompe hielo	Lunes 22 de junio del 2015.	FASE INTERMEDIA II
6	Construcción de fortalezas	Explicativa	Martes 23 de junio del 2015.	FASE MADUREZ
7	Guerra de obstáculos	Trabajo en equipo	Miércoles 24 de junio del 2015.	

SESION	ACTIVIDAD	TECNICA	FECHA DE EJECUCIÓN	
TEMA SENTIDO DE PERTENENCIA				
8	Clasificado	Comunicación	Jueves 25 de junio del 2015.	FASE TERMINAL
9	Subasta de valores	Comunicación	Viernes 26 de junio del 2015.	
10	Compartir	Retroalimentación	Miércoles 01 de julio del 2015.	FINALIZACION DEL GRUPO

CAPITULO VI

EJECUCIÒN

Teniendo en cuenta las actividades diseñadas para alcanzar los objetivos del proyecto, se da paso a la etapa de ejecución, haciéndose práctico lo establecido en la programación, y a su vez respondiendo a las necesidades identificadas en el diagnóstico; como lo señala Nidia Aylwin, quien guía el presente proceso de intervención, la etapa de ejecución es de fundamental importancia, pues justifica y da sentido a todas las fases metodológicas. Advirtiéndole que *“está sometida a urgencias, presiones y demandas de todo tipo, existiendo en ella la influencia de variables externas difícilmente previsibles y controlables en su totalidad, es aquí donde se corren la mayoría de riesgos y se plantean los mayores desafíos al trabajo social”*⁵⁶, con relación a lo anterior, y durante el proceso realizado, las variables externas que afectaron el proceso estuvieron relacionadas con el tiempo y la producción, ya que redujeron la posibilidad de prolongar el tiempo utilizado para las sesiones; y en ocasiones, el trabajo represado constituyó un elemento estresor en los trabajadores; dichos obstáculos, limitaciones y avances, se encuentran relacionados en las crónicas grupales, que se ubican posterior al planeador realizado para cada sesión, donde se hace específico los objetivos, actividades, técnicas, recursos, fechas, población a trabajar y responsables del proceso, con el fin de articular de manera organizada las sesiones programadas con el desarrollo grupal vivenciado durante el proceso, esté último, retomando los postulados de María Teresa Gnecco, la cual plantea el inicio del grupo como un contacto inicial con la población que permite describir la finalidad del mismo y establecer acuerdos, seguido de esto, se encuentran siete fases antes de la terminación del grupo, las cuales son⁵⁷:

- **Fase inicial:** Se ubican todas las actividades que se realizan antes de dar inicio al grupo formalmente
- **Fase formativa:** Aquí se generan interacciones e intercambio de ideas, propósitos, normas, valores, etc., constituyendo un primer paso para la cohesión.

⁵⁶ AYLWIN de Barros, Nidia. et., al. Un enfoque operativo de la metodología del trabajo social. Editorial Humanitas. Buenos Aires, 1982, p. 82.

⁵⁷ GNECCO de Ruiz, María Teresa. Trabajo social con grupos, fundamentos y tendencias. Ed. Kimpres. Bogotá: Colombia (2005). p 72.

- **Fase intermedia I:** Se fortalecen las relaciones, identificándose cohesión de manera moderada, surgen roles, normas y valores en el grupo
- **Fase revisoría:** Se evalúan y cuestionan los propósitos del grupo, su estructura, las normas, valores, tradiciones y procedimientos.
- **Fase intermedia II:** Existe mayor integración entre los miembros del grupo, generándose una memoria colectiva, tradiciones y normas claras. Es conocida como una fase de equilibrio después de la revisión.
- **Fase madurez:** Se establecen relaciones estables y patrones de interacción claros, roles establecidos orientados hacia la resolución de conflictos, se toman decisiones y existe continuidad en el proceso.
- **Fase terminal:** Se presenta, teniendo en cuenta que el grupo ya alcanzó las metas establecidas, se terminó el tiempo predispuesto para alcanzar los objetivos, no existe un común acuerdo frente a los objetivos y las presiones externas son fuertes.

Para realizar la intervención, se conforma un grupo focal orientado a la tarea, el cual es definido por French y Raven, como “*aquellos grupos que forman y existen con el propósito específico y explícito de realizar alguna tarea, exterior al grupo*”,⁵⁸ en este caso el propósito del grupo se centra en el fortalecimiento del clima organizacional, mediante el desarrollo de actividades planeadas para tal fin. A su vez, pertenece a los grupos de interés, entendidos por estos mismos autores como: “*la gente que puede estar o no alineada con grupos de mando común o de tarea, con el fin de lograr un objetivo específico con el cual esté interesado*”,⁵⁹ conformándose el grupo de manera voluntaria dentro de la dependencia, con el fin de aportar al fortalecimiento del clima organizacional; lo anterior, es ejecutado de acuerdo a lo establecido en el decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el decreto único del sector trabajo; que define la profesión con base en los términos de la ley 53 de 1977, como aquella que hace parte del área de las Ciencias Sociales, que cumple actividades relacionadas con las políticas de bienestar y desarrollo social, a la cual se le atribuyen las siguientes funciones⁶⁰:

⁵⁸ FRANCO, Pablo. Grupos Orientados a la Tarea. [en línea] <https://prezi.com/k0fbiebvtzr/grupos-orientados-a-la-tarea/> (citado el 5 de noviembre de 2015).

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO, decreto 1072 (2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, p 39 (en línea) [file:///C:/Users/SARA%20DIAZ/Downloads/Decreto%201072-2015%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/SARA%20DIAZ/Downloads/Decreto%201072-2015%20(2).pdf) (citado el 08 de noviembre de 2015)

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

Teniendo en cuenta la normativa legal vigente, los postulados de Nidia Aylwin de Barros, y las orientaciones grupales ofrecidas por María Teresa Gnecco, se presenta la ejecución de las 10 sesiones programadas, orientadas hacia el fortalecimiento del clima organizacional dentro de la institución.

Sesión 1. Tema: Comunicación asertiva.

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	TECNICAS	RECURSOS	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACION	RESPONSABLE
Generar espacios de integración entre colaboradores.	Telaraña.	Presentación: se realiza una "telaraña" con lana, con el fin de conocer a los integrantes del grupo.	<p>Físicos: lugar de reunión.</p> <p>Humanos: trabajadoras sociales en formación.</p> <p>Materiales: Lana.</p>	Martes 09 de junio de 2015.	Grupo de trabajadores de la Fábrica de Confecciones de la policía Nacional.	Trabajadoras sociales en formación.
	Reunión informativa con jefes y trabajadores	Informativa. Se explica el proceso de intervención que será llevado a cabo, teniendo en cuenta sugerencias de los integrantes del grupo frente a las relaciones laborales.	<p>Físicos: lugar de reunión.</p> <p>Humanos: trabajadoras sociales en formación.</p> <p>Materiales: Fichas bibliográficas y esferos.</p>			

CRONICA GRUPAL SESION 1

TEMA: Comunicación asertiva

FECHA: 09 De junio de 2015.

OBJETIVO: Generar espacios de integración entre colaboradores

DESARROLLO: Se realiza una reunión con los colaborados y jefes interesados en el proceso de intervención que será desarrollado durante el segundo semestre, por las trabajadoras sociales en formación, contando con una participación de 70 personas aproximadamente.

Se inicia con una actividad rompe hielo llamada “telaraña”, que consiste en formar dos hileras y entregar una bola de lana a los compañeros, quien tenga la lana, deberá decir su nombre y una cualidad; el objetivo de esta actividad, se centra en reconocer al grupo; durante el desarrollo de esta actividad, participa la mitad de los asistentes, los restante se muestra reacios ante el proceso.

Posteriormente, se realiza una reunión de carácter informativo, en donde se explica el proceso de intervención que será llevado a cabo, teniendo en cuenta sugerencias de los integrantes del grupo frente a las relaciones laborales, los cuales manifiestan como factores deficientes, la falta de compañerismo y la mala comunicación, haciendo énfasis en que estos deben ser los ejes temáticos que se busquen fortalecer.

Finalmente, se aclara que este es un proceso voluntario y por ende solo asistirán las personas que se encuentren comprometidas con el mismo.

De acuerdo a esto, se establecen los horarios de las sesiones, teniendo en cuenta que la dependencia maneja tres turnos rotativos 6:00 am – 2:00 pm, 2:00 pm – 10:00 pm y 10:00 pm – 6:00 am. A partir de esto, se acuerda que durante el primer horario la sesión se realizara a las 8:00 am, durante el segundo a las 2:10 pm y en el tercero no se realizara por la hora.

ANÁLISIS DE GRUPO: En la reunión inicial, se realiza una convocatoria masiva por parte del área administrativa con el fin de informar a los trabajadores sobre el proceso de intervención a desarrollarse en la fábrica; los trabajadores son citados en la sala general de reuniones, ubicada físicamente fuera de la planta de trabajo; los colaboradores se organizan dispuestos en filas, y algunos de ellos de pie, por la insuficiencia del espacio, se comparte la información estadística abstraída de la encuesta de caracterización de los trabajadores de la Fábrica de Confecciones de la Policía, aplicada por las profesionales en formación en días pasados, resaltando los factores intralaborales que presentaban inconformidad en los encuestados, por

lo que surgen opiniones acerca de las posibles soluciones que se podrían emprender para mejorar el clima organizacional dentro de la entidad; algunos asistentes se muestran incómodos, y proponen aumentos de salario, bonificaciones y recompensas con el fin de influir en la satisfacción del empleado y mejorar las relaciones en el trabajo, evidenciándose inconformidad en el monto salarial recibido por la realización de las funciones dentro de la fábrica, por otra parte los trabajadores manifiestan verbalmente la sobrecarga de trabajo en ocasiones, y la ausencia de éste por temporadas, lo que provoca tensiones en el ambiente, atribuyen la desmotivación al tipo de contrato que se renueva trimestralmente, argumentando que esto les provoca angustia y desasosiego por el temor a quedarse sin empleo, dichas opiniones son apreciadas por las trabajadoras sociales; pero se hace necesario recordar los objetivos del proyecto, compartiendo los alcances y limitaciones en materia administrativa con los colaboradores.

De manera atenta se les explicita la programación de las sesiones y las metas propuestas para cada uno de ellas, argumentándoles que el objetivo de trabajo es la conformación de un grupo centrado en la tarea; con el fin de fortalecer la comunicación, trabajo en equipo y sentido de pertenencia institucional mediante técnicas socioeducativas que permitan desarrollar habilidades personales y grupales con el fin de fortalecer el clima organizacional de la institución; seguido de esto se realiza la ejecución de la técnica de presentación, de la telaraña, en la cual participan el 50% de los asistentes, de manera activa y voluntaria; comprendiendo los objetivos del proyecto y argumentando la importancia de la capacitación a los trabajadores respecto a temas de crecimiento personal aplicados al ámbito laboral.

Se identifica desmotivación laboral; argumentada por la falta de incentivos económicos, o bonificaciones que según los mismos colaboradores “incentiven la participación y responsabilidad en el trabajo”, presentando poca importancia a las actividades psicosociales, realizadas a nivel de la planta para compartir e integrarse, hecho que el trabajador no reconoce como de fundamental importancia para mejorar su desempeño laboral y personal; pero que en la aplicación del instrumento, obtuvo bajos resultados en las categorías de comunicación, relaciones personales y sentido de pertenencia institucional, viéndose afectado directamente el estado de ánimo del trabajador, y afectando el clima laboral; este acercamiento se establece como la fase inicial de grupo, en la que se ubican todas las actividades que se realizan antes de dar inicio al grupo formalmente.

DIFICULTADES: Durante el desarrollo de la sesión, se evidencia como principal dificultad, la baja participación de los asistentes a la inducción, ya que asistieron 70 trabajadores, pero la mitad de estos no prestó importancia al proceso a adelantarse en la compañía, evidenciándose la escasa importancia que se le da a las actividades psicosociales dentro de la institución, estableciéndose como cultura el trabajo rutinario y la falta de implementación de programas a nivel de bienestar laboral que permitan la integración de los trabajadores de todas las secciones, así como del área administrativa con el área operativa, existiendo marcadas diferencias entre éstas, a pesar de pertenecer a la misma dependencia.

COMPROMISOS: Se establece la participación de manera voluntaria, por lo que para la segunda sesión; se dará paso a la fase formativa del grupo, los colaboradores asumen como compromiso la asistencia al día siguiente, con disposición adecuada para trabajar el primer tema planeado; que es la comunicación asertiva.

Sesión 2. Tema: Comunicación asertiva.

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	TECNICAS	RECURSOS	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACION	RESPONSABLE
<p>Fomentar la comunicación asertiva entre los colaboradores para la resolución de conflictos laborales.</p>	<p>-Elaboración de afiches, teniendo en cuenta la percepción externa hacia los miembros del grupo y la interna de cómo son en realidad.</p>	<p>-visual: se indica a los integrantes del grupo que la actividad consiste en la elaboración de afiches, en donde se refleje la percepción tanto externa como interna de los participantes; contando con el apoyo de</p>	<p>Físicos: lugar de reunión Humanos: trabajadoras sociales en formación. Materiales: Pliego de cartulina, imágenes, colbon y marcadores imágenes, marcadores.</p>	<p>Miércoles 10 de junio de 2015.</p>	<p>Grupo de trabajadores de la Fábrica de Confecciones de la policía Nacional.</p>	<p>Trabajadoras sociales en formación.</p>

CRONICA GRUPAL SESION 2

TEMA: Comunicación asertiva.

FECHA: 10 De junio de 2015.

OBJETIVO: Fomentar la comunicación asertiva entre los colaboradores para la resolución de conflictos laborales.

DESARROLLO: Para el primer encuentro de grupo, se desarrolla la sesión en torno a la construcción de un afiche, en el que se tiene en cuenta la percepción externa hacia los miembros del grupo y la interna de cómo son en realidad.

Para la realización de esta, se divide el grupo en 5 (cinco) subgrupos, de manera equitativa, contando con el apoyo de imágenes, marcadores y demás recursos materiales y dando un tiempo aproximado de 15 minutos para la construcción de los afiches. Posteriormente, se socializan los afiches creados por las colaboradoras, evidenciándose el compromiso como principal valor, en las labores que desempeñan diariamente en la dependencia; de igual manera, ellas sienten que las ven, como trabajadoras y valoran sus habilidades como personas; sin embargo coinciden en que las ven y se sienten alegres diariamente, debido a que el pertenecer a la entidad les contribuye al cumplimiento de su proyecto de vida a nivel personal, familiar y profesional.

Finalmente, las colaboradoras agradecen a las trabajadoras sociales en formación por el espacio brindado, debido a que les permite conocerse entre sí, ya que, la carga laboral no les permite socializar con los compañeros de otras fases.

ANALISIS GRUPAL:

Se identifica una atmósfera amistosa y cada uno se siente libre para expresarse honestamente y para participar en la actividad del grupo en un intercambio libre y abierto de ideas y sentimientos, las participantes se muestran amables y abiertas al proceso de intervención, ya que es la primera actividad realizada con el grupo base, conformado por 20 colaboradoras de género femenino. Las trabajadoras manifiestan sentimientos de amor hacia la institución, y perciben que son importantes dentro de la fábrica ya que su trabajo es reconocido, y son conscientes de la importancia de su labor dentro de las diferentes secciones para sacar el producto con calidad y eficacia, no se evidencian sentimientos de inconformismo con la entidad o escaso sentido de pertenencia dentro del grupo, por lo que se infiere que son trabajadoras comprometidas con sus funciones, y con sentido de pertenencia fortalecido, que aprovechan los diferentes espacios que la entidad les ofrece para su crecimiento personal y laboral.

Se identifica entusiasmo con el inicio del grupo en las asistentes, ya que establecen como prioridad la asistencia puntual, gestionando con los jefes los permisos pertinentes para asistir a las sesiones, establecidas para realizarse los primeros 40 minutos después de recibir el turno de trabajo, por lo que el horario es acordado y respetado por ellas mismas, existiendo cooperación y acuerdos básicos entre el grupo para realizar las actividades sin afectar sus compromisos laborales

En este primer encuentro grupal, se establecen contactos superficiales, los integrantes comienzan a interactuar, de manera superficial y predecible; pero es aquí donde empiezan a reconocerse para su posterior conocimiento, ya que a pesar de compartir espacios físicos cercanos, no habían tenido oportunidad de interactuar dentro de la institución, en este momento se ubica la fase formativa grupal, puesto que se comparten ideas y propósitos; también empiezan a visibilizarse los valores empleados en la interacción, como el respeto, la honestidad y la tolerancia; de otro modo empiezan a surgir normas en el grupo identificándose en la hora de encuentro y salida; y la manera organizada y dispuesta para recibir indicaciones, con el fin de optimizar el tiempo.

DIFICULTADES: Dentro de las principales dificultades a nivel institucional, se encuentra el tiempo reducido para el desarrollo de la sesión; ya que deben regresar de manera muy puntual pasados los 40 minutos acordados para el trabajo en grupo. Se presenta como principal dificultad la timidez y desconocimiento entre las trabajadoras; estableciéndose los primeros contactos grupales, e identificando gustos e intereses en las participantes, con el fin de generar confianza y comenzar procesos de socialización grupal

COMPROMISOS: Las asistentes deben pensar en una presentación corta y creativa para ser compartida con el grupo en el transcurso de las sesiones, con el fin de hacer saber sus gustos, intereses y características personales que las definan como personas; por otro lado, se asume el compromiso de asistir puntualmente a la próxima sesión, debido a que el tiempo es un factor determinante dentro del proceso.

Sesión 3. Tema: Comunicación asertiva.

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	TECNICAS	RECURSOS	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACION	RESPONSABLE
Incentivar la expresión de sentimientos, comentarios y sugerencias de manera asertiva.	Globo Caliente.	rompe hielo: se realiza un círculo con los integrantes del grupo; posteriormente, se entrega un globo con una pita encendida, a continuación se plantean preguntas de cultura general que los colaboradores deben responder. Finalmente pierde la persona a la que se le revienta el globo.	<p>Físicos: lugar de reunión.</p> <p>Humanos: trabajadoras sociales en formación.</p> <p>Materiales: globos, pita y fósforos.</p>	Jueves 11 de Junio	Grupo de trabajadores de la Fábrica de Confecciones de la policía Nacional	Trabajadoras sociales en formación.
	En que contribuyo con mi país.	Explicativa: se solicita a los colaboradores, indicar ideas de qué tipo de acciones realizan para contribuir con su país y de esta manera a su trabajo y entidad.	<p>Físicos: lugar de reunión.</p> <p>Humanos: trabajadoras sociales en formación.</p> <p>Materiales: bandera de Colombia, cinta pegante y marcadores.</p>	Jueves 11 de Junio	Grupo de trabajadores de la Fábrica de Confecciones de la policía Nacional	Trabajadoras sociales en formación.

CRONICA GRUPAL SESIÓN 3

TEMA: Comunicación

FECHA: 11 De junio de 2015.

OBJETIVO: Incentivar la expresión de sentimientos, comentarios y sugerencias de manera asertiva.

DESARROLLO: Se inicia la sesión con una actividad rompe hielo llamada “globo caliente”, en la cual se realiza un círculo con los integrantes del grupo; posteriormente, se entrega un globo con una pita encendida, a continuación se plantean preguntas de cultura general que los colaboradores deben responder. Finalmente pierde la persona a la que se le revienta el globo. Se continúa con una actividad llamada “en que contribuyo con mi país”, en esta se solicita a los colaboradores, indicar ideas de qué tipo de acciones realizan para contribuir con su país y de esta manera a su trabajo y entidad. Esta actividad permitió a los integrantes del grupo, expresar sus sentimientos y realizar comentarios de manera asertiva acerca de en qué contribuyen con su país, coincidiendo que lo mejor que hacen por su nación es trabajar día tras día para pagar impuestos y estar felices pese a las circunstancias.

ANALISIS GRUPAL: Durante el desarrollo de esta actividad, se evidencian actitudes de compañerismo entre las colaboradoras, debido a que si alguna de ellas, desconocía la respuesta a una pregunta las demás le colaboraban en responderla; las preguntas realizadas fueron de cultura general, algunas de ellas respecto a la entidad, con el fin de recordar la misión visión, valores institucionales, organigrama, entre otras características de la institución donde llevan a cabo su labor a diario, en la ejecución de la sesión se identifica sentido de pertenencia por la institución y apropiación de los valores institucionales. Se resalta el sentimiento de importancia y valía de las trabajadoras por la entidad reconociendo su trabajo como forma de contribuir al desarrollo personal y social. Además de esto reconocen también la importancia de su trabajo para la labor que cumplen las fuerzas armadas, ya que gracias al trabajo y responsabilidad de todas ellas, contribuyen también a que soldados, policías y demás fuerzas armadas y especiales sientan amor por la institución, respetando su uniforme; ; dando paso a la fase grupal intermedia I; en donde se fortalecen las relaciones, identificándose cohesión de manera moderada, de igual manera; empiezan a visibilizarse roles dentro del grupo, haciéndose visible el rol de cada integrante, identificándose el

orientador, mediador, facilitador, observador, monitor, coordinador, surgen roles negativos como el obstructor, agresor y chivo expiatorio dentro del grupo, de igual manera se logra identificar afinidad entre algunos integrantes del grupo, conformándose subgrupos en ocasiones, también se presentan momentos en que la comunicación se genera de manera indirecta, por medio de sátiras y comentarios mal intencionados. Los subgrupos se organizan por las secciones a las cuales pertenecen, debido a que se hace más fácil la interacción entre iguales de acuerdo a la operación que realizan, por lo que estratégicamente, las profesionales en formación establecen los grupos de trabajo de acuerdo a números coincidentes que les son asignados a las asistentes para la realización de las actividades grupales.

Las normas y valores se hacen más visibles, ya que logran establecerse como pautas de comportamiento y forman parte de la identidad del grupo, centrándose en el respeto, la tolerancia, y la honestidad, puesto que manifiestan abiertamente las inconformidades y sugerencias a las trabajadoras sociales; sin embargo se evidencian falencias en la comunicación, ya que se presentan por medio de comentarios indirectos o códigos actitudinales que se interpretan de manera antipática y hostil.

Finalmente las colaboradoras reconocen que el desarrollo de la sesión les permitió que las colaboradoras se integren y generen identidad y unión frente al grupo, fortaleciendo los lazos y forjando empatía entre sí, de igual manera se liberan tensiones de la carga laboral que presiden, puesto que manifiestan el estrés producido por trabajo represado por el que deben responder

DIFICULTADES: En el desarrollo de la sesión se presenta como dificultad el tiempo reducido para realizar las actividades, puesto que por responsabilidades laborales, el grupo inició después de lo previsto; lo que redujo el tiempo de la sesión, el grupo se muestra desconcentrado, argumentando que el trabajo en la planta ha incrementado; por lo que se sienten estresados

COMPROMISOS: Asistir puntualmente a la próxima sesión, debido a que esto ocasiona dificultades en el desarrollo del proceso; para la próxima sesión se debe reflexionar sobre los principales errores que se cometen a la hora de expresar quejas, comentarios o sugerencias que los trabajadores piensan que afectan la comunicación laboral dentro de la entidad.

Sesión 4. Tema 2: Trabajo en equipo

OBJETIVO	ACTIVIDADES	TECNICAS	RECURSOS	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACION	RESPONSABLE
Capacitar a los trabajadores en la importancia del uso adecuado del lenguaje.	El rey de los elementos.	Rompe hielo: Se forma un círculo con todos, el coordinador tendrá la pelota y se la pasara a cualquiera, cuando la tire debe mencionar un elemento (Aire, Agua o Tierra) el que atrape la pelota debe mencionar un animal que pertenezca al elemento que mencionaron ejemplo. (Agua: tiburón) y pasársela a otro diciendo un elemento antes que la atrape el otro participante, no se vale repetir animales y debe responderse rápido, los que pierden van saliendo hasta elegir al ganador.	<p>Físicos: lugar de reunión.</p> <p>Humanos: trabajadoras sociales en formación.</p> <p>Materiales: pelota</p>	Viernes 12 de junio de 2015	Grupo de trabajadores de la Fábrica de Confecciones de la policía Nacional.	Trabajadoras sociales en formación.
	Buzón de sugerencias.	Comunicación: se entrega una ficha bibliográfica y un esfero a cada uno de los colaboradores; posteriormente, se solicita escriban en esta cada una de las sugerencias que presentan frente a la entidad, sus jefes y compañeros de trabajo.	<p>Físicos: lugar de reunión.</p> <p>Humanos: trabajadoras sociales en formación.</p> <p>Materiales: Fichas bibliográficas, esferos, buzón</p>			

CRONICA GRUPAL SESION 4

TEMA: Trabajo en equipo.

FECHA: 12 De junio de 2015.

OBJETIVO: Capacitar a los trabajadores en la importancia del uso adecuado del lenguaje.

DESARROLLO: Se inicia la sesión con una actividad rompe hielo llamada “El rey de los elementos”, la cual consiste en formar un círculo con todos los participantes, el coordinador tendrá la pelota y se la pasara a cualquiera, cuando la tire debe mencionar un elemento (Aire, Agua o Tierra) el que atrape la pelota debe mencionar un animal que pertenezca al elemento que mencionaron ejemplo. (Agua: tiburón) y pasársela a otro diciendo un elemento antes que la atrape el otro participante, no es válido repetir animales y debe responderse rápido, los que pierden van saliendo hasta elegir al ganador. Esta actividad permite liberar tensiones y preparar al grupo para la siguiente actividad.

Más adelante, se realiza una actividad llamada “buzón de sugerencias” en la cual se entrega una ficha bibliográfica y un esfero a cada una de las colaboradoras; posteriormente, se solicita escriban en esta cada una de las sugerencias que presentan frente a la entidad, sus jefes y compañeros de trabajo.

Se finaliza con la entrega de las tarjetas por parte de las integrantes del grupo y se hace énfasis en que la información solo será conocida por las trabajadoras sociales en formación y las sugerencias serán expuestas de manera general en el proyecto.

En esta actividad, las colaboradoras manifiestan sugerencias frente al trato que reciben de sus jefes y la poca participación tanto de los trabajadores como de los jefes frente a los procesos de integración ofrecidos por la entidad.

ANALISIS GRUPAL: Se genera confianza entre los integrantes del grupo, para expresar sus necesidades y sugerencias frente a los compañeros de trabajo y los jefes ya que se realiza por medio de tarjetas anónimas que permiten expresar abiertamente las percepciones personales de las trabajadoras; el grupo se encuentra en la fase revisoría; se evalúan y cuestionan los propósitos del grupo, las normas, valores, tradiciones y procedimientos, no solamente del grupo, sino a nivel organizacional; las participantes reflexionan sobre la importancia de los programas de bienestar laboral; y realizan sugerencias en torno a las debilidades de los existentes, identifican la necesidad de establecer nuevas estrategias desde

el área de talento humano para mejorar el bienestar laboral contribuyendo a lograr una mejor calidad de vida y mejorar el ambiente en el trabajo.

Puntualmente, las trabajadoras exponen las siguientes recomendaciones, para que sean tenidas en cuenta a nivel administrativo; con el fin de fortalecer el clima organizacional en todas las áreas:

- Realizar las pausas activas diariamente, ya que en algunos turnos no se realizan, así mismo disponer al personal para que participe de estas.
- Cambiar constantemente las técnicas y actividades de las Pilopautas, ya que siempre son las mismas, por lo anterior la mayoría de trabajadores no participan en ellas
- Realizar actividades que integren a los operarios con los administrativos.
- Realizar capacitaciones que permitan dialogar e interactuar con los compañeros de otras secciones
- Que se realicen actividades grupales para celebrar las diferentes fechas especiales de cada mes dentro de la Fábrica, donde cada grupo planee las actividades y las organice.

Se percibe empatía y afinidad que contribuye al alcance de los objetivos propuestos, así como la expresión respetuosa y asertiva del punto de vista personal con relación a las principales dificultades que deterioran el ambiente de trabajo, resultando involucrados aspectos administrativos, y actitudes de jefes y colaboradores que deterioran el clima organizacional; en el desarrollo de la sesión, la comunicación escrita, empleada por parte de las colaboradoras hacia las trabajadoras sociales fue clara y respetuosa, coincidiendo en los aspectos por mejorar que debe tener en cuenta la entidad, con el fin de generar espacios de interacción y conocimiento; reconociéndose como importantes para el crecimiento personal y laboral de todos los trabajadores; se genera reflexión sobre la importancia de implementar estrategias de intervención psicosocial en el área laboral, y se sugiere que se hagan extensivas en toda la entidad; lo cual, realizando su posterior análisis se encuentra establecido en la ley 1562 de 2012 y la resolución 2646 de 2008; las cuales hacen énfasis en la prevención de los riesgos psicosociales y la obligatoriedad de las empresas con relación a la implementación de estrategias que respondan a estas necesidades; estableciendo procedimientos precisos para su cumplimiento; máximas desconocidas por los

trabajadores de la entidad; percibiéndose como una novedad y no como un derecho.

DIFICULTADES: El tiempo, disposición y comportamiento grupal fueron adecuados para el desarrollo de la sesión, por lo que no se presentaron dificultades en su ejecución.

COMPROMISOS: Asistir puntualmente a la próxima sesión, debido a que el tiempo es un factor determinante dentro del proceso. Se les recuerda a las colaboradoras que para la próxima semana no se llevaran a cabo sesiones debido a que los colaboradores manejan turnos rotativos y el siguiente es de 10:00 pm a 6:00 am.

Sesión 5. Tema: Trabajo en equipo.

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	TECNICAS	RECURSOS	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACION	RESPONSABLE
<p>Establecer canales de comunicación entre colaboradores.</p>	<p>Guerra de globos.</p>	<p>Comunicación: se divide el grupo en dos subgrupos de manera equitativa, amarrando un globo en los pies de cada uno de los participantes. La idea es crear una estrategia y reventar la mayor cantidad de globos del grupo contrario en un tiempo de un minuto.</p>	<p>Físicos: lugar de reunión.</p> <p>Humanos: trabajadoras sociales en formación.</p> <p>Materiales: globos y pita.</p>	<p>Lunes 22 de junio de 2015.</p>	<p>Grupo de trabajadores de la Fábrica de Confecciones de la policía Nacional.</p>	<p>Trabajadoras sociales en formación.</p>

CRONICA GRUPAL

SESION 5

TEMA: Trabajo en equipo.

FECHA: 22 De junio de 2015.

OBJETIVO: Establecer canales de comunicación entre colaboradores y jefes.

DESARROLLO: Guerra de Globos

Para la actividad “Guerra de globos”, los asistentes son divididos en dos subgrupos, a cada integrante del equipo le corresponde un globo del color de su equipo (azules vs rojos), el cual debe ir amarrado en un pie. Una vez organizados se les da dos minutos para que planeen una estrategia y puedan reventar los globos de sus adversarios, dándoles la indicación de que ganará el equipo que más globos reviente en un minuto, se da inicio a la actividad donde participan activamente; ganando el equipo azul, reventando cuatro globos; comparten la estrategia con todos, manifestando que se organizaron como en el football, dos de ellas atacaban a los contrincantes, mientras las otras corrían para proteger sus globos.

Se realiza una reflexión acerca de la comunicación, siendo importante para la distribución de tareas permitiendo incluir ideas y sugerencias de todos los participantes; se menciona la importancia del trabajo en equipo para diseñar estrategias que contribuyan a alcanzar objetivos, no solamente en el juego, sino en las labores que se desempeñan en la vida cotidiana. Los asistentes evalúan la actividad como divertida, ya que les permite despejar la mente del trabajo, y reconocen la importancia de planear y diseñar soluciones ante los retos laborales y personales.

ANALISIS GRUPAL: Los asistentes comprenden la importancia de la comunicación en el trabajo en equipo y la ponen en práctica para el diseño de estrategias grupales que permitan reventar los globos de los adversarios, se identifica comunicación efectiva en los grupos, ya que entre todas definen como actuar frente a la tarea propuesta para la sesión, integrando las opiniones de todas, identificando las habilidades que puede aportar al grupo con el fin de cumplir el objetivo; las estrategias planteadas, requerían de comunicación, organización, estrategia y liderazgo; identificada la primera como un proceso asertivo, respetuoso y eficaz que permita la relación de todos los miembros sin importar su rol dentro de él, es así como se estructuran procesos y se elaboran

constructos con la participación de todos los miembros, y es por esta que cada uno debe saber claramente sus funciones, y debe conocer las normas o reglamentos para interactuar con los demás, esto brinda garantías en cuanto a la convivencia y también establece límites enmarcados dentro del respeto y la cooperación; aspectos fortalecidos en el subgrupo ganador quienes diseñaron una estrategia en la que algunos miembros actuaban como atacantes mientras los otros corrían, por lo que se evidencia organización, lógica y coherencia en la estrategia propuesta, mientras que en el otro subgrupo, las que corrían eran las personas de menos flexibilidad, siendo las más hábiles, las que reventaban los globos, por lo que tuvieron en cuenta las funciones asignadas de acuerdo a las características personales; el comportamiento grupal, y lo identificado por las trabajadoras sociales en formación, corresponde a la fase intermedia II, propuesta por la autora María Teresa Gnecco, en la cual existe mayor integración entre los miembros del grupo, generándose una memoria colectiva, tradiciones y normas claras; es conocida como una fase de equilibrio después de la revisión La integración del grupo se evidencia de acuerdo a las actitudes que los integrantes presentan con sus compañeros; ya que, se tienen en cuenta al inicio de las sesiones, comparten ideas y pensamientos, contribuyendo al crecimiento de sí mismo y del otro, de igual manera, se identifican actitudes y comportamientos de los compañeros que permiten generar una memoria colectiva, que según Halbwachs evoluciona siguiendo las leyes, incluyendo recuerdos individuales, que cambian de figura a partir de que son remplazados en un conjunto que no es ya una conciencia personal, sino colectiva, este hecho se genera tras las experiencias particulares vivenciadas por cada integrante, que compartidas y vivenciadas por el grupo, se convierten en memorias colectivas, con significación personal, atribuyéndole también valía a nivel grupal; se identifican sentimientos de empatía y camaradería entre los integrantes del grupo; presentes cuando unos se preocupan por los otros, comprendiendo sus posturas y percepciones individuales, mediándolas con el grupo.

DIFICULTADES: En el desarrollo de la sesión, se presenta como principal dificultad la inasistencia de cinco de los integrantes; quienes por responsabilidades laborales no pudieron asistir a la actividad; por otra parte, se identifica en el grupo que perdió en la actividad ausencia de interacción y participación activa, influyendo en el ambiente grupal generado, descrito como una atmosfera apática, en la que no existe vida ni vitalidad, todos esperan que alguien haga o diga algo.

COMPROMISOS: Puntualidad para asistir a la siguiente sesión, así como disposición adecuada para realizar las actividades de manera enérgica y efectiva.

Sesión 6. Tema 2: Trabajo en equipo.

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	TECNICAS	RECURSOS	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACION	RESPONSABLE
<p>Desarrollar en los trabajadores habilidades de escucha y comprensión.</p>	<p>Construcción de fortalezas.</p>	<p>Comunicación: se solicita a los colaboradores formar 5 grupos de manera equitativa, explicándoles que el objetivo de la actividad es construir una fortaleza para el huevo, de tal manera que al momento de lanzarlo al piso este no se rompa; para el desarrollo de la actividad, serán facilitados algunos materiales por parte de las trabajadoras sociales en formación.</p>	<p>Físicos: lugar de reunión.</p> <p>Humanos: trabajadoras sociales en formación.</p> <p>Materiales: huevos, palos de paleta, foami, lana, cinta pegante y marcadores.</p>	<p>Martes 23 de junio de 2015.</p>	<p>Grupo de trabajadores de la Fábrica de Confecciones de la policía Nacional.</p>	<p>Trabajadoras sociales en formación.</p>

CRONICA GRUPAL

SESION 6

TEMA: Trabajo en equipo.

FECHA: 23 De junio de 2015.

OBJETIVO: Desarrollar en los trabajadores habilidades de escucha y comprensión.

DESARROLLO: Para la realización de la sesión, se solicita a las colaboradoras formar 5 grupos de manera equitativa, explicándoles que el objetivo de la actividad es construir una fortaleza para el huevo, de tal manera que al momento de lanzarlo al piso este no se rompa; para el desarrollo de la actividad, serán facilitados algunos materiales por parte de las trabajadoras sociales en formación. Durante el desarrollo de la sesión se evidencian actitudes de compañerismo y trabajo en equipo, de igual manera, se presenta comunicación asertiva entre las colaboradoras que les permite cumplir satisfactoriamente el objetivo de la actividad.

Finalmente, se construyen diferentes tipos de fortalezas para los huevos, de las cuales solo dos resultan funcionales.

Para terminar, las colaboradoras manifiestan que entre los valores utilizados para el desarrollo de la sesión, se encuentran el compañerismo, la tolerancia y el respeto por las opiniones de los demás.

ANALISIS GRUPAL: La sesión permite identificar las principales habilidades de las colaboradoras, fortaleciendo la comunicación y el trabajo en equipo, cada participante reconoce sus fortalezas y entre los subgrupos realizan estrategias para enfrentar la tarea asignada, se realiza la reflexión al final de la sesión siendo para ellas lo más complejo elegir una alternativa que reúna las opiniones de todas las participantes, ya que generalmente en la toma de decisiones se trata de dar prioridad a las opiniones personales que a las grupales.

Se identifican roles y funciones en los subgrupos, así como la distribución de tareas por parte de líderes naturales, finalmente algunas expresan que no acertaron en la distribución de tareas, y que los líderes no tomaron en cuenta las habilidades o comentarios que las participantes expresaban, por lo que se hace necesario fortalecer la comunicación dentro del grupo, reforzando la escucha activa; en este punto, el grupo se encuentra en la fase de madurez; en la que se establecen relaciones estables y patrones de interacción claros, roles establecidos orientados hacia la resolución de conflictos, se toman decisiones y existe continuidad en el proceso; se retroalimenta al grupo respecto a la

importancia de la organización del grupo, manifestándoles que para alcanzar los objetivos propuestos es necesario que la estructura interna del grupo sea sólida y consistente, y que las tareas y funciones sean distribuidas equitativamente y como un ejercicio de reconocimiento individual y aportes de los demás miembros, un individuo nunca va a desarrollarse de la misma manera que si se impone a él un rol o tarea que no se encaje a sus características físicas, psicológicas y sociales, y actuará por obligación o simplemente se abstendrá de hacerlo por no encontrarse cómodo con sus funciones y lo más seguro es que abandone el grupo, o se retraiga por no sentirse parte importante de éste, estas conductas inapropiadas a nivel grupal, hacen que el individuo sienta que los objetivos del grupo se alejen de sus expectativas personales y objetivos individuales que le hacen pertenecer de forma voluntaria a éste.

Por otra parte, es importante mencionar que, pese a la carga laboral que asume cada trabajador, la mayoría asiste sin falla a las actividades pese a el trabajo represado que se presenta en algunas ocasiones; de igual manera, se utiliza el dialogo como eje transversal para la resolución de conflictos e intercambio de ideas, siendo estas propositivas para la mejora del ambiente laboral, las normas establecidas para el desarrollo óptimo del grupo, se enfocan principalmente en el respeto y la tolerancia, entre colaboradores y de colaboradores hacia las profesionales en formación, aspectos que se fortalecen y se hacen visibles en el transcurso del proceso.

DIFICULTADES: Se presenta como principal dificultad el tiempo con el que cuentan las colaboradoras, para el desarrollo óptimo de la sesión.

COMPROMISOS: Se establece como compromiso, coordinar con todas las integrantes algún detalle para compartirlo en la próxima sesión, bien sea un recordatorio o algún dulce o alimento. Igualmente se recuerda el compromiso de asistir puntualmente a la sesión.

Sesión 7. Tema 2: Trabajo en equipo.

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	TECNICAS	RECURSOS	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACION	RESPONSABLE
<p>Facilitar el trabajo mediante la formación de equipos, cooperación y apoyo.</p>	<p>Guerra de obstáculos.</p>	<p>Trabajo en equipo: se solicita a los colaboradores formar dos grupos de manera equitativa; posteriormente se indica que el objetivo de la actividad es pasar una serie de obstáculos contruidos previamente por las trabajadoras sociales en formación. la idea esta es que cada integrante sobrepase el obstáculo, teniendo en cuenta sus habilidades y capacidades.</p>	<p>Físicos: lugar de reunión.</p> <p>Humanos: trabajadoras sociales en formación.</p> <p>Materiales: costales, ping pons, costales, globos, fichas bibliográficas y cucharas.</p>	<p>Miércoles 24 de junio de 2015.</p>	<p>Grupo de trabajadores de la Fábrica de Confecciones de la policía Nacional.</p>	<p>Trabajadoras sociales en formación.</p>

CRONICA GRUPAL SESIÓN 7

TEMA: Trabajo en equipo.

FECHA: 24 de Junio de 2015

OBJETIVO: Facilitar el trabajo mediante la formación de equipos, cooperación y apoyo.

DESARROLLO:

Previamente se preparan una serie de obstáculos en los que se encuentra llevar el ping pong con la cuchara sin las manos, encostados, reventar globos y formar una oración alusiva al trabajo con las fichas que caen de estos, el tiempo será cronometrado y el equipo que emplee menos tiempo en cruzar la pista será el ganador.

Se conforman dos grupos de a cinco integrantes, y se les da las indicaciones para cruzar la pista, la cual debe ser atravesada por relevos; se les da cinco minutos para que organicen su estrategia e inicie el primer grupo. Este se demora 12 minutos en atravesar la pista, y el grupo número dos 10 minutos; finalmente el equipo ganador comparte su estrategia con todo el grupo.

Manifiestan que es muy importante reconocer las capacidades de cada uno para ubicarse de acuerdo a sus habilidades personales y cruzar en el menor tiempo posible, por lo que es importante el dialogo y el liderazgo; aspecto en el cual fallo el grupo número uno; ya que no evaluó las potencialidades de cada uno para enfrentar las pruebas.

Se realiza la retroalimentación de la actividad, en la que las facilitadoras de grupo les comparten la importancia del trabajo en equipo, y que el liderazgo debe ser asumido por alguien para que las tareas sean dirigidas y organizadas, y a su vez, cada integrante se sienta a gusto con la tarea que desempeña de acuerdo a sus capacidades personales; se reitera la importancia de la comunicación para desarrollar los trabajos grupales.

ANALISIS GRUPAL: En el desarrollo de la actividad, se evidencia un avance en la comunicación y liderazgo por parte del grupo ganador en el que las funciones fueron distribuidas de acuerdo a las habilidades personales de cada participante, mientras que en el grupo perdedor, se presentan fallas en la comunicación y distribución de tareas, respecto al liderazgo, éste surgió de manera natural en ambos grupos. Se identifica evolución en la comunicación, ya que todas expresan su punto de vista, expresiones y sentimientos de manera abierta y asertiva, por

otra parte, la ejecución de las sesiones, ha contribuido a que las asistentes tengan claridad sobre sus habilidades y destrezas, así como de sus defectos, lo que permite ubicar su rol dentro de un grupo de manera clara. Con relación al trabajo en equipo, se evidencian diferentes estrategias para el desarrollo de las tareas, identificándose valores como la tolerancia, la solidaridad y el compañerismo, existiendo apoyo mutuo entre todos los integrantes; el grupo, reconoce el objetivo de las actividades con mayor facilidad y se esfuerzan por alcanzarlo; se distribuyen las tareas en las actividades, de acuerdo a las capacidades de cada colaborador, definiendo estrategias de acción para cada miembro del grupo, la comunicación es directa, y por medio de las diferentes técnicas ejecutadas las colaboradoras reconocen sus potencialidades y las cualidades de sus compañeras, sin embargo se realizan discusiones para construir alternativas de solución a las actividades en equipo. Durante el desarrollo del proceso surgen líderes naturales, haciéndose visible el rol de cada integrante, siendo estos el orientador, mediador, facilitador, observador, monitor, coordinador, surgen roles negativos como el obstructor, agresor y chivo expiatorio dentro del grupo, de igual manera se logra identificar afinidad entre algunos integrantes del grupo, las normas y valores se hacen más visibles, ya que logran establecerse como pautas de comportamiento y forman parte de la identidad del grupo, centrándose en el respeto, la tolerancia, y la honestidad, por lo que en esta etapa el grupo se encuentra en la fase de madurez, en la cual se establecen relaciones estables y patrones de interacción claros, roles establecidos orientados hacia la resolución de conflictos.

DIFICULTADES: Se identifica como dificultad para el desarrollo de la sesión, el espacio físico reducido para la construcción de la pista; por lo que en su construcción, las estaciones quedaron ubicadas muy cerca; lo que limitó el dinamismo y competencia de las actividades ejecutadas.

COMPROMISOS: Se recuerda a las participantes del grupo que deben asistir puntualmente a la próxima sesión; de igual manera se les recuerda que la finalización del grupo se realizará en tres sesiones; por lo que deben consensuar alguna actividad que les gustaría realizar para la actividad de cierre, teniendo en cuenta los recursos físicos, humanos y materiales disponibles.

Sesión 8. Tema 3: Sentido de pertenencia.

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	TECNICAS	RECURSOS	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACION	RESPONSABLE
<p>Reconocer los valores personales e institucionales que generan identidad en los colaboradores para el desarrollo del trabajo</p>	<p>Clasificado</p>	<p>Comunicación: Se realiza la entrega de una hoja y un marcador por cada dos colaboradores; posteriormente, se solicita que planteen un anuncio clasificado en donde se evidencien sus mayores cualidades, habilidades y capacidades, tanto a nivel personal como grupal</p>	<p>Físicos: lugar de reunión.</p> <p>Humanos: trabajadoras sociales en formación.</p> <p>Materiales: marcadores y hojas blancas.</p>	<p>Jueves 25 de junio de 2015.</p>	<p>Grupo de trabajadores de la Fábrica de Confecciones de la policía Nacional.</p>	<p>Trabajadoras sociales en formación.</p>

CRONICA GRUPAL SESION 8

TEMA: Sentido de pertenencia.

FECHA: 25 De junio de 2015

OBJETIVO: Reconocer los valores personales e institucionales que generan identidad en los colaboradores para el desarrollo del trabajo

DESARROLLO: Para la realización de la actividad, se divide al grupo en seis subgrupos; y se reparte medio pliego de papel periódico con marcadores de colores a cada uno; con el fin de que realicen en la mitad, un afiche de como creen que son percibidos por las otras áreas que conforman la entidad, y en la otra lo que en realidad son, argumentando con que valores enfrentan su trabajo y porque creen que se distinguen de otras secciones; obteniendo como resultado, que la totalidad de los participantes opina que las demás áreas tienen un buen concepto del trabajo realizado en la fábrica, y que son valorados positivamente como trabajadores responsables y honestos, por otra parte se identifican con los valores institucionales, siendo la tolerancia, compromiso, lealtad y responsabilidad con los que se identifican en mayor medida.

Los asistentes muestran sentido de pertenencia por la institución, manifestando que se sienten parte importante del equipo de trabajo, y que se esfuerzan por realizar bien sus funciones, siendo conscientes de que de su trabajo depende el de toda una institución, y que es la entidad la que les permite construir un proyecto de vida.

ANALISIS GRUPAL: Se encuentra presente todo el grupo, los cuales asisten puntualmente y llegan en grupo; en el desarrollo de la sesión, se evidencia sentido de pertenencia por parte de los colaboradores con la entidad, mostrándose orgullosos de pertenecer a la institución, identificándose como un grupo respetuoso, amable, responsable, y colaborador, perciben de los demás departamentos disposición para solucionar inquietudes e inconvenientes, lo que permite que se sientan a gusto trabajando en la Fábrica de confecciones de la Policía, contribuyendo a la formación de un proyecto de vida personal que incluye el desarrollo de sus funciones de la mejor manera, ya que cumplir con su trabajo despierta sentimientos de autorrealización y compromiso; de ello, se percibe el sentido de pertenencia fortalecido en el grupo de trabajo, constituyéndose como parte de su identidad, entendida como el proceso por el cual los individuos se apropian a su grupo y se adaptan a él de manera efectiva y eficaz generando el

desarrollo y celeridad de los procesos internos, allí juegan un papel importante los valores y normas establecidos para la interacción de los integrantes y como estos obedecen a las expectativas de cada miembro, sintiéndose a gusto e identificados con los aspectos anteriormente mencionados, retomando los valores corporativos como pautas de acción guiadas en principios morales; que hacen parte del actuar de cada individuo perteneciente al grupo, aplicándolas y promoviéndolas con agrado. Se identifican procesos de reflexión grupal, en cuanto al comportamiento general de los trabajadores de la planta respecto a las normas institucionales y valores de la entidad, establecidas como máximas de comportamiento, convirtiéndose en valores personales, que el grupo reconoce y defiende. Es importante mencionar que estas trabajadoras llevan cierto tiempo en la entidad, y le atribuyen gratificadamente momentos de alegría y bienestar, compartiendo con el grupo que gracias a su trabajo obtienen una estabilidad económica y han logrado conseguir comodidades materiales, que han mejorado su vida y la de sus familias, por lo que afirman respaldar la institución, resaltando sus aspectos positivos y sintiéndose parte importante no solamente para la fábrica, sino para las diferentes fuerzas armadas a las cuales son distribuidos los uniformes que confeccionan; según las características que presenta el grupo, este se encuentra en la fase terminal; teniendo en cuenta que el grupo alcanzó las metas establecidas en el diseño del proyecto; sumado a esto; se identifica un cambio en las relaciones interpersonales, estableciéndose como estrechas y cooperativas, compartiendo pautas mínimas de comunicación y convivencia; respecto al trabajo en equipo, se identifican roles basados en el autoconocimiento de habilidades, que permiten desempeñar funciones grupales a beneficio personal y del equipo de trabajo; con relación al sentido de pertenencia, las colaboradoras aprecian los espacios dispuestos para compartir y despejarse, y agradecen a la entidad por ofrecerles oportunidades de crecimiento personal y laboral a través de actividades realizadas por el departamento de talento humano.

DIFICULTADES: No se presentaron dificultades en la ejecución, ya que el lugar de reunión y disposición de los asistentes fueron adecuados y permitieron el desarrollo óptimo de la actividad

COMPROMISOS: Se les informa a las colaboradoras que la siguiente sesión se realizará la finalización del grupo; por lo que se les solicita planear una actividad con el fin de evaluar el proceso y realizar los debidos agradecimientos.

Sesión 9. Tema: Sentido de pertenencia

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	TECNICAS	RECURSOS	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACION	RESPONSABLE
Fortalecer el sentido de pertenencia institucional en los colaboradores	Subasta de valores.	Comunicación	<p>Físicos: lugar de reunión.</p> <p>Humanos: trabajadoras sociales en formación.</p> <p>Materiales: fichas bibliográficas y billetes didácticos.</p>	Viernes 26 de junio de 2015.	Grupo de trabajadores de la Fábrica de Confecciones de la policía Nacional.	Trabajadoras sociales en formación.

CRONICA GRUPAL SESION 9

TEMA: Sentido de pertenencia.

FECHA: 26 de Junio de 2015

OBJETIVO: Fortalecer el sentido de pertenencia institucional en los colaboradores

DESARROLLO: Para la actividad, se reparten fichas a cada subgrupo de valores diferentes, en total se reparte a cada uno 2000 puntos; y deben seleccionar los valores que su grupo compraría, se relacionan valores personales, y se incluyen los valores institucionales, también se pueden escoger algunas comodidades materiales.

Los subgrupos están conformados por parejas, en total hay doce parejas; se da inicio a la subasta, entre los valores más demandados, se encontraron el amor, el dialogo asertivo la tolerancia, la paciencia, la perseverancia y el compromiso. Se da poca importancia a las comodidades materiales, estando entre las posibilidades negocios prósperos, viajes por todos los continentes y estabilidad económica asegurada.

Se realiza la retroalimentación con los asistentes a cerca de los valores que se emplean en el trabajo y que son adquiridos en el hogar, por lo tanto multiplicados por cada persona en su rol de madres, hijas, esposas y trabajadoras; por lo que se establecen algunos de ellos como principios básicos para comportarse ante diferentes situaciones.

ANALISIS GRUPAL: Los asistentes se muestran reflexivos, y comparten las opiniones sobre los valores principales para la relación con los demás y el desarrollo armonioso del trabajo que permite el respeto entre los trabajadores; los valores por los que más compitieron fueron el amor, la escucha y la comunicación asertiva, por lo que representan gran importancia para las asistentes, siendo estos difíciles de cultivar. Seguido de estos valores, la honestidad, responsabilidad y Tolerancia son representativos para las colaboradoras, retomándose como principios para el desarrollo del trabajo, estos valores son también retomados por la entidad como máximas dentro de la institución; por lo que se identifica una afiliación de las trabajadoras con la misión y visión institucional del Fondo Rotatorio de la Policía; como aspectos grupales importantes identificados; se encuentra la comunicación concreta y respetuosa, manifestando ideas, sentimientos emociones y percepciones individuales con el grupo; que mediados con las interacciones sociales constituyen memorias colectivas, que según Halbwachs evoluciona siguiendo las leyes, incluyendo recuerdos individuales, que

cambian de figura a partir de que son remplazados en un conjunto que no es ya una conciencia personal, sino colectiva, este hecho se genera tras las experiencias particulares vivenciadas por cada integrante, que compartidas y vivenciadas por el grupo, se convierten en memorias colectivas, con significación personal, atribuyéndole también valía a nivel grupal; esto se entiende, en el momento en que cada participante expone su punto de vista con relación a los valores a subastarse; y se genera un debate con los compañeras de equipo respecto al valor que debe ser comprado con las fichas asignadas; por lo que se pone en juego las percepciones individuales y la significación social de los principios expuestos. Se identifica orden para realizar las intervenciones, presentándose un tipo de interacción de categoría compleja; en la que deben consensuar los intereses personales para llegar a un acuerdo, ello requiere el intercambio de subjetividades, para llegar a un común acuerdo a través de la regulación social o el intercambio con el otro.

Teniendo en cuenta que el grupo ya alcanzo las metas establecidas, y que el tiempo establecido para la ejecución del proyecto finalizó, alcanzando satisfactoriamente los objetivos, el grupo se encuentra en la fase terminal; gestándose la finalización del grupo en el siguiente encuentro

DIFICULTADES: Como principal dificultad, se presenta el tiempo limitado para el desarrollo de la sesión; ya que por ser esta de debate y discusión ameritaba un poco más de tiempo para la ejecución, sin embargo al finalizar el grupo de trabajo recibe la retroalimentación de las facilitadoras del grupo, expresándoles la importancia de adquirir unas normas mínimas de comportamiento y unos valores que se retomen como característicos de un grupo organizacional; con el fin de que todos trabajen por un mismo objetivo; y regulen sus subjetividades a partir de los principios que ofrece la institución, y que como grupo de socialización pueden establecer para el beneficio de ellos mismos.

COMPROMISOS: Se establece la siguiente sesión como el encuentro de cierre del grupo, por lo que las colaboradoras plantean la realización de un desayuno compartido, con el fin de evaluar el proceso de intervención.

Sesión 10. Tema: Sentido de pertenencia

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	TECNICAS	RECURSOS	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACION	RESPONSABLE
<p>Propiciar espacios para la retroalimentación sincera y constructiva con relación al trabajo.</p>	<p>Desayuno Compartido.</p>	<p>retroalimentación: se realiza un desayuno compartido con los colaboradores; posteriormente, los miembros del grupo realizan un video en donde identifican lo bueno y lo malo del proyecto de intervención llevado a cabo en 10 sesiones.</p>	<p>Físicos: lugar de reunión. Humanos: trabajadoras sociales en formación. Materiales: cámara de video.</p>	<p>Miércoles 01 de julio de 2015.</p>	<p>Grupo de trabajadores de la Fábrica de Confecciones de la policía Nacional.</p>	<p>Trabajadoras sociales en formación.</p>

CRONICA GRUPAL SESION 10

TEMA: Sentido de pertenencia

FECHA: 01 de Julio de 2015

OBJETIVO: Propiciar espacios para la retroalimentación sincera y constructiva con relación al trabajo.

DESARROLLO: Se realiza un desayuno con el fin de compartir con los colaboradores que estuvieron presentes durante todo el proceso con el fin de expresar sentimientos, comentarios y sugerencias que surgieron a lo largo de la intervención; evaluándose de manera positiva y reconociendo su importancia a nivel personal y laboral, permitiendo reflexionar sobre actitudes personales que influyen en el ambiente laboral; posteriormente los asistentes realizan un video en donde manifiestan los puntos positivos y negativos que identificaron durante la intervención.

ANALISIS GRUPAL: En la disposición física de los integrantes del grupo; todos asisten a la mesa manifestando su alegría por haber sido participes del proceso; y compartiendo lo aprendido con las colaboradoras del grupo, manifiestan la importancia que tienen los espacios lúdicos y recreativos en el trabajo, como espacios de dispersión y crecimiento personal, que permiten compartir con los compañeros y conocerlos, ya que esta oportunidad no se genera en los descansos, ni tampoco es ofrecida por la entidad con fines de integración grupal y fortalecimiento de equipos de trabajo. Se identifica la importancia del proceso grupal para las participantes, en cuanto a la comunicación y las relaciones interpersonales no solamente dentro de los espacios laborales, sino que también trasciende a la vida personal de las trabajadoras, manifestando que lo aprendido durante las sesiones lo han puesto en práctica en su vida personal, y que las relaciones con sus compañeros son más amistosas y cordiales, promoviendo la tolerancia y reflexión en situaciones de conflicto, finalmente las participantes expresan su sentido de pertenencia por la institución, identificando en ésta fortalezas y debilidades que inciden en el clima organizacional de la Fábrica; posterior al desayuno compartido, se realiza una evaluación mediante una entrevista no estructurada con el fin de evaluar aspectos puntuales del proceso, esta es aplicada a seis (6) colaboradoras, un jefe del área de calidad y una persona que pertenece al área administrativas, luego de realizar una lluvia de ideas con el grupo base conformado por veinte trabajadoras estratégicas, las

cuales, por sus características de proactividad y participación dentro de la institución deberán multiplicar los conocimientos adquiridos en el proceso de intervención realizado por las facilitadoras de grupo.

A continuación se presentan algunos de los logros alcanzados durante el proceso, manifestados por las colaboradoras de la Institución.

- *“tener mejores relaciones con los compañeros.”*⁶¹
- *“Sobre todo el trabajo en equipo, es pues en sí, se ha resaltado bastante conmigo”.*⁶²
- *“Mejorar mucho las relaciones interpersonales y la comunicación definitivamente”.*⁶³
- *“Básicamente yo pienso que se maneja el buen trato entre los compañeros y manejar también los cargos.”*⁶⁴
- *“las quiero felicitar por esta capacitación que nos ha dejado mucha enseñanza, la verdad es que si más personas la hubiéramos tomado, sirve muchísimo para el ambiente laboral, porque se compartieron muchas cosas que sirven para trabajar en grupo, para mejorar el ambiente laboral, muchas cosas interesantes”.*⁶⁵
- *“Fue positivo, porque se aprende a trabajar en grupo, se conoce uno más entre compañeras, se comparten las ideas y así se trabaja mejor”.*⁶⁶
- *“Personalmente, sirvió porque tiene uno más confianza en uno mismo, en que si se pueden hacer las cosas, y laboralmente también sirvió porque entonces hay más relación con las compañeras, se trabaja mejor en equipo”.*⁶⁷
- *“Todo me gusto, porque en realidad se aprende a comunicar y a trabajar en equipo y valorar tanto las personas, las cosas y el sentido de pertenencia con la empresa”.*⁶⁸
- *“El proceso contribuyo, en el trabajo en grupo, en la comunicación, en el respeto con las compañeras, porque aprendí a comunicarme con ellas, a*

⁶¹ Ibid., p. 108.

⁶² Entrevista no estructurada a trabajadores de la entidad. colaboradora número 3.

⁶³ Entrevista no estructurada a trabajadores de la entidad. colaboradora número 4.

⁶⁴ Entrevista no estructurada a trabajadores de la entidad. Administrativo 1.

⁶⁵ Entrevista no estructurada a trabajadores de la entidad. colaboradora número 1.

⁶⁶ Entrevista no estructurada a trabajadores de la entidad. colaboradora número 1.

⁶⁷ Entrevista no estructurada a trabajadores de la entidad. colaboradora número 2.

⁶⁸ Entrevista no estructurada a trabajadores de la entidad. colaboradora número 4.

*saber el estado de ánimo de cada una para poder manejar con ellas un buen ambiente laboral, el respeto y la comunicación es lo más importante”.*⁶⁹

Finalmente, una trabajadora del área administrativa, quien monitoreo el proceso, facilitando los espacios físicos y temporales para el desarrollo del proyecto manifiesta con relación a la intervención que *“el clima organizacional juega un papel importante en cualquier entidad; comprendiendo así, que si este no se fortalece puede afectar significativamente factores como la producción y el servicio al cliente”*⁷⁰, destacando la necesidad de fortalecer estos procesos grupales en todas las dependencias y áreas de la institución.

Respecto a la información relacionada anteriormente; se identifica que los trabajadores participes del proceso logran identificar claramente algunos componentes del clima organizacional; y a través del proceso llevado a cabo pueden realizar un análisis respecto a su comportamiento y actitudes frente a sus compañeros de trabajo y jefes, y como esto incide en la atmosfera del grupo de trabajo, influyendo en los estados de ánimo del trabajador y por ende directamente sobre su trabajo; reconocen la importancia del trabajo en equipo, la organización de grupos de trabajo estratégicos, con el fin de aprovechar las cualidades de cada uno, en la asignación de funciones de acuerdo a las capacidades personales, con relación a la comunicación; las colaboradoras manifiestan que es un aspecto muy importante que cambió en ellas, ya que se presenta de un modo más racional y asertivo, en comparación a como lo hacían antes del proceso, valorando lo aprendido en las sesiones ejecutadas; finalmente, con relación al sentido de pertenencia, reconocen al fondo rotatorio de la policía como un excelente lugar de trabajo, siendo ésta institución quien les permite realizar un proyecto de vida familiar y personal.

Por ultimo las colaboradoras manifiestan su gratitud frente al proceso realizado por las trabajadoras sociales en formación, se identifican sentimientos empáticos y amables hacia las estudiantes, quienes también realizan los agradecimientos correspondientes al grupo por el trabajo realizado y la disposición para ejecutar las actividades.

⁶⁹ Entrevista no estructurada a trabajadores de la entidad. colaboradora número 3.

⁷⁰ Entrevista no estructurada a trabajadores de la entidad. colaboradora número 7.

DIFICULTADES: Dentro de las dificultades identificadas por los asistentes durante el proceso, se encuentra el tiempo reducido para la ejecución de las sesiones y primordialmente la falta de interés por parte de los colaboradores, ya que el espacio estaba abierto a la participación voluntaria, y desafortunadamente pocos asistieron a la convocatoria realizada y se mantuvieron durante todo el proceso. Dentro de las dificultades identificadas por las profesionales en formación, aparte de las anteriormente mencionadas se encuentra la falta de financiación para el proyecto; ya que los materiales y todo lo empleado para el desarrollo de las sesiones debieron ser asumidos por parte de las estudiantes.

COMPROMISOS: Se da por finalizado el proceso de intervención.

CAPITULO VIII

EVALUACION

La etapa de evaluación; permite realizar un balance del proyecto social de manera puntual, teniendo en cuenta los objetivos planteados, el impacto, pertinencia, recursos físicos, humanos, financieros, la cobertura del proyecto; entre otros aspectos importantes, que incluyen un análisis de todas las etapas desarrolladas a lo largo del proceso, por parte de todos los actores sociales que intervinieron en el mismo; como lo define Alvira Martín, 1991; “La evaluación de programas sociales consiste fundamentalmente en la formulación de juicios de valor respecto a los logros obtenidos por un programa, basándose en determinados criterios. Ello implica disponer de información sobre el comportamiento de estos criterios, para estimar si se han alcanzado o no los estándares prefijados en cuanto al funcionamiento y los resultados del programa”, ésta información, puede representarse mediante “tasas estadísticas, y datos matemáticos de manera cuantitativa, o bien, puede retomarse desde información cualitativa, siendo aquella que se expresa mediante palabras, figuras, cantos, etc., referidas al programa en su totalidad o a uno o varios de sus elementos componentes. Tal información puede ser utilizada en funciones descriptivas y/o explicativas, de acuerdo con la manera de encarar su análisis⁷¹”; para el caso particular del presente proyecto de intervención; los datos referentes a la evaluación del mismo, fueron recolectados de manera cualitativa; debido a que se buscó recolectar la voz de la mujeres desde su experiencia en la participación del proyecto, realizando una reflexión abierta y flexible en cuanto a la intencionalidad de los objetivos planteados, que tuvieron como finalidad fortalecer el clima a organizacional desde las relaciones interpersonales, la comunicación y el sentido de pertenencia, aspectos a requieren un proceso a largo plazo para un resultado cuantitativo, por esta razón se busca mostrar resultados del proceso a partir de las acciones desarrolladas durante dos meses en la institución y que develan cambios desde la perspectiva de las mujeres, mediante la técnica de recolección de información entrevista semiestructurada, a través del instrumento cuestionario con preguntas abiertas (ver anexo 11, Técnicas e instrumentos de recolección, Briones); éste fue aplicado a 6 colaboradoras quienes hicieron parte del grupo base de trabajo durante el periodo de ejecución del proyecto (ver anexo 6-10 entrevistas), retomando los objetivos, recursos, y metas, con el fin de que los participantes en el proceso

⁷¹ BRIONES, Guillermo, Evaluación de Programas Sociales. Editorial Trilla. México. 1991, p.23

identifiquen fortalezas y debilidades del proyecto implementado, realizando comentarios y sugerencias del mismo con el fin de realizar un análisis en cuanto a la percepción de las colaboradoras en torno a las metodologías aplicadas, relación entre colaboradores, desempeño de las trabajadoras sociales en formación, entre otros, todo ello, de acuerdo a Sulbrandt, 1993, quien explicita la necesidad de especificar los objetivos de la evaluación teniendo en cuenta la utilización y los conocimientos de la misma, estableciéndose como una orientación general hacia la toma de decisiones, comprendiendo que la finalidad de ésta es introducir cambios, medidas o ajustes para mejorar el desempeño del programa en diversos aspectos; con el fin de realizar un proceso dinámico y enmarcado en los tiempos y espacios que ofrece la institución, como primera medida se realizó una lluvia de ideas, y posterior a ello, entrevistas semiestructuradas, que para efectos de sistematización de experiencias se resumen en una matriz, teniendo en cuenta que los indicadores de medición son de carácter cualitativo; ya que los cambios conductuales y procesos reflexivos del ser humano, son complejos y dinámicos, siendo imposible calcular su evolución de manera cuantitativa en un corto plazo.

CATEGORIAS DE EVALUACIÓN	SUB-CATEGORIA DE EVALUACIÓN	ENTREVISTAS
Evaluación de procesos – actitudes y reacciones de la población participante en el proyecto.	Participación en el programa	<p>E1: Hubiera sido mejor que más compañeros hubieran tomado la capacitación para poner en práctica la comunicación y mejorar muchas cosas.</p> <p>E3: Totalmente positivo es el impacto que hay, y bueno que esto no sea esporádicamente que se hiciera y que se hiciera con más personas, que más personas se vincularan a estos grupos, procesos o proyectos.</p> <p>E4: Lástima que más personas no se hubieran animado... porque estas cosas las necesitamos mucho aquí en la fábrica.</p> <p>E2: La verdad es que si más personas la hubiéramos tomado, sirve muchísimo para el ambiente laboral, porque se compartieron muchas cosas que sirven para trabajar en grupo, para mejorar el ambiente laboral, muchas cosas interesantes...</p>

	Percepción de las participantes frente al cumplimiento del objetivo	<p>E1: esta capacitación que nos ha dejado mucha enseñanza, la verdad es que si más personas la hubiéramos tomado, sirve muchísimo para el ambiente laboral, porque se compartieron muchas cosas que sirven para trabajar en grupo, para mejorar el ambiente laboral, muchas cosas interesantes.</p> <p>E2: la capacitación nos dejó una buena enseñanza para trabajar en equipo, para unión más del equipo de trabajo</p> <p>E3: El proceso que hicieron es muy interesante para cualquier empresa, ya que se aprende a trabajar en grupo, se aprende a valorar más a cada compañera a conocerse más, a tener sentido de pertenencia por la empresa, por el grupo de trabajo, por tener un buen clima de trabajo porque todo eso ayuda, ya que vamos conociéndonos más, compartimos ideas, compartimos todos los principios de cada una entonces nos vamos a entender más y se va a hacer un ambiente laboral mucho mejor.</p>
	Percepción de las participantes frente al manejo de las metodologías	<p>E1: Me parece que de todas las actividades hechas uno aprendía cualquier cosa de manera divertida lo hacía a uno pensar como uno hablaba y trataba a los demás.</p> <p>E2: Más que distraernos las actividades nos enseñaron algo, pero también nos distrajeron mucho de toda la carga laboral.</p> <p>E4: Los jueguitos estuvieron chéveres, uno pensaba en otras cosas y aprendida también uno reflexiona sobre las malas actitudes de uno y todo eso...</p> <p>E3: Cuando ustedes venían a hacer las actividades, uno las hacía con entusiasmo, y pensaba todo el día en cosas que lo hacen crecer a uno como persona.</p>
	Percepción de las participantes frente	<p>E1: Se aprende a trabajar en grupo, se aprende a valorar más a cada compañera a</p>

	<p>a la relación entre colaboradoras</p>	<p>conocerse más.</p> <p>E1: todo eso ayuda, ya que vamos conociéndonos más, compartimos ideas, compartimos todos los principios de cada una entonces nos vamos a entender más y se va a hacer un ambiente laboral mucho mejor.</p> <p>E4: Yo creo que el proceso contribuye más que todo para las relaciones con las demás personas, no solamente en el grupo o en la sección en la que estamos sino con todo el personal de la fábrica.</p>
	<p>Percepción de las participantes frente al desempeño de las trabajadoras sociales en formación.</p>	<p>E2: El trabajo en equipo, la integración que hubo con las compañeras y con ustedes</p> <p>E6: Fue buena, porque mucha gente de pronto no valora las recreaciones que hacen entre grupos y a mí me sirvió mucho porque aprende uno a conocer la gente, las personas el trabajo gracias a lo que ustedes hicieron aquí.</p> <p>E1: Personalmente, me gusto la forma en la que las niñas nos enseñaban sobre los temas por ejemplo, me gustó mucho la actividad del huevo y en esa aprendimos a trabajar en equipo.</p>
<p>Evaluación de impacto – logro de objetivos</p>	<p>Propiciar en los trabajadores relaciones personales respetuosas, cooperativas y tolerantes mediante el fortalecimiento del trabajo en equipo.</p>	<p>E1: Fue positivo, porque se aprende a trabajar en grupo, se conoce uno más entre compañeras, se comparten las ideas y así se trabaja mejor.</p> <p>E4: Mejorar mucho las relaciones interpersonales y la comunicación definitivamente.</p> <p>E5: Compartimos muchas cosas, aprendimos a tener respeto entre nosotras mismas, entre las personas, las personas que estuvieron con nosotras, con las compañeras y yo pienso con las jefes, a mí me pareció bueno.</p> <p>E1: Pues a mí me sirvió mejor porque conocí mejor a mis compañeras, compartí con ellas, entonces uno conociéndose sabe trabajar más en grupo.</p>

		<p>E4: Yo creo que el proceso contribuye más que todo para las relaciones con las demás personas, no solamente en el grupo o en la sección en la que estamos sino con todo el personal de la fábrica.</p>
	<p>Incentivar la comunicación asertiva en los trabajadores, fomentando el diálogo como estrategia para la resolución de conflictos.</p>	<p>E5: En el trabajo en grupo, en la comunicación, en el respeto con las compañeras, porque aprendí a comunicarme, el respeto y la comunicación es lo más importante</p> <p>E3: La comunicación, porque por medio de la comunicación pedí ayuda, me han ayudado, entonces fue una parte muy esencial.</p> <p>E2: La comunicación fue buena entre el grupo, por medio de la comunicación, se lograron buenas relaciones.</p>
	<p>Promover el sentido de pertenencia institucional en los trabajadores de la entidad, aportando al mejoramiento del clima organizacional.</p>	<p>E1: El proceso que hicieron es muy interesante porque le enseña a uno a tener sentido de pertenencia por la empresa, por el grupo de trabajo, por tener un buen clima de trabajo.</p> <p>E4: Todo me gusto, porque en realidad se aprende a tener sentido de pertenencia con la empresa.</p> <p>E5: Aprendimos a como valorar de pronto el trabajo que tenemos, a salir como de una rutina siempre y hacer algo diferente.</p> <p>E6: Estas actividades nos hacen querer más la institución porque sentimos que nos tienen en cuenta para hacer cosas diferentes.</p> <p>E2: Aprendí a valorar mi trabajo, la empresa, las compañeras ya que gracias a mi trabajo es que tengo lo que tengo hoy en día.</p>

Teniendo en cuenta la categorización realizada en la matriz de resultados; se puede inferir que las acciones desarrolladas por las trabajadoras sociales en formación, con relación a las dificultades identificadas asociadas al clima organizacional, dentro de la Fábrica de Confecciones de la Policía, cumplió a cabalidad los objetivos de la intervención, ya que lo referido por la población a la que fue dirigido el proyecto, manifiesta que tras la intervención; la comunicación laboral fue fortalecida, apropiándose de los temas trabajados, se identifica que la comunicación asertiva como elemento importante para la resolución de conflictos, fue apropiada por el grupo de trabajo, manifestándose en las entrevistas como elemento fundamental para la interacción entre colaboradoras, y entre colaboradoras y jefes, contribuyendo al mejoramiento del clima organizacional; de otro modo el trabajo en equipo permitió el acercamiento de todas las participantes que hacían parte de diferentes secciones, fortaleciendo el reconocimiento de las funciones de las demás dependencias y solidificando el sentido de pertenencia institucional; puesto que las trabajadoras reconocen los espacios ofrecidos por la entidad para su crecimiento personal; comentan que la participación en algunas actividades es bastante reducida, por lo que la falta de iniciativa constituye una dificultad; ya que los trabajadores no se apropian de las acciones de mejora que se emprenden en la institución; lo expresado en las entrevistas, permite realizar un análisis en cuanto al proceso, los objetivos de intervención y los medios utilizados para ésta, cumpliendo con el propósito de la evaluación, que según Nidia Aylwin, *“hace posible establecer un proceso de retroalimentación, que perfecciona el diagnóstico, la programación y la acción futura, permitiendo así el perfeccionamiento de la acción profesional por aproximaciones sucesivas”⁷²*; lo anterior, se evidencia en el hecho de que las trabajadoras expresaron recomendaciones a la entidad de manera voluntaria, solicitando replantear y crear nuevos programas de bienestar laboral, que les permita propiciar un ambiente ameno y sano dentro de la Fábrica; algunas de estas recomendaciones se dirigen al replanteamiento de las pilopautas, y la ejecución permanente de proyectos que les permita generar un desarrollo personal, viéndose reflejado en el ámbito laboral, mencionan que estos proyectos les permiten reducir la carga laboral, y contribuyen a desarrollar en las colaboradoras un pensamiento crítico y reflexivo, sin embargo todas estas se encontrarán explícitamente más adelante en el capítulo de recomendaciones.

En el proceso de evaluación, es necesario identificar el logro, la eficiencia, la calidad, la persistencia e impacto del proyecto; por lo que algunas preguntas de la entrevista estuvieron dirigidas a ello, a lo que las colaboradoras manifiestan que:

⁷² *Ibíd.*, p. 111

*“Todo el proceso me sirvió para tener mejores relaciones con los compañeros.”*⁷³ Es evidente que la colaboradora identifica cambios de actitud puntuales que le permiten afirmar, que tras la intervención, las relaciones con los compañeros mejoraron...; *“Sobre todo el trabajo en equipo, es pues en sí, se ha resaltado bastante conmigo,”*⁷⁴ fortaleciendo las células de trabajo; a través de la identificación de potencialidades personales y grupales que les permiten desarrollar habilidades a nivel social y personal a beneficio de la institución, y también de manera personal... *“Básicamente yo pienso que se maneja el buen trato entre los compañeros y manejar también los cargos.”*⁷⁵, es importante mencionar que por el tipo de institución la autoridad se presenta de manera horizontal, con figuras y conductos normativos establecidos para la resolución de conflictos y para la organización del trabajo, es pues, donde las colaboradoras expresan la necesidad de ejercer un liderazgo más incluyente; o por lo menos reducir las barreras que separan a los operarios de la cadena de mando

Como dificultades expresadas, las colaboradoras refieren el tiempo reducido para desarrollar las sesiones, debido a que las colaboradoras no podían dejar por mucho tiempo su puesto de trabajo; de igual manera, el no contar con recursos financieros, ni materiales otorgados por la institución, constituyo una dificultad para las trabajadoras sociales en formación; lo mencionado anteriormente, es un preámbulo para determinar la eficacia del proyecto, que hace referencia a la *relación de los esfuerzos o insumos empleados (financieros, humanos, administrativos, de tiempo, etc.),* con los resultados obtenidos, ya sean cualitativos o cuantitativos; de lo que se puede mencionar que los esfuerzos humanos implementados para el desarrollo del proyecto, fueron suficientes para cubrir el grupo de trabajo, debido a la formación profesional en trabajo social, los cuales fueron evidenciados en las colaboradoras y manifestados por las mismas.

El tiempo fue un factor determinante para el desarrollo del proceso, puesto que a pesar de gestionarse espacios en términos temporales, estos fueron reducidos, con relación a las necesidades identificadas en el diagnóstico, y el desarrollo de múltiples temáticas, que hubiesen generado un mayor impacto en la población; debe mencionarse, que para el desarrollo de las sesiones programadas no existieron recursos financieros por parte de la entidad, sin embargo éstos fueron asumidos por las trabajadoras sociales en formación; en cuanto a los recursos administrativos, se reflejan gracias al apoyo brindado por la Fábrica de Confecciones de la Policía, en cuanto al tiempo y el espacio, para la realización de las sesiones con los colaboradores de la dependencia; de lo que se puede inferir,

⁷³ *Ibíd.*, p. 108.

⁷⁴ Entrevista no estructurada a trabajadores de la entidad. colaboradora número 3.

⁷⁵ Entrevista no estructurada a trabajadores de la entidad. Administrativo 1.

que la institución aún no calcula la importancia de realizar acciones a corto y mediano plazo, tendientes a mejorar el clima organizacional de la entidad; por lo que no se destinan recursos para tales fines.

Con relación a la calidad; las colaboradoras expresan que las acciones emprendidas por las trabajadoras sociales, correspondían a las necesidades de la Fábrica, y por lo tanto fueron oportunas y precisas, permitiéndoles afianzar conocimientos, y poner en práctica aprendizajes para mejorar las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia; mediante procesos reflexivos, que nunca habían sido implementados por la institución; y que ellas, a voluntad propia, tampoco habían emprendido, expresando satisfacción y gratitud frente al proceso de intervención y a la orientación profesional de las estudiantes.

Finalmente, las estudiantes realizan un análisis objetivo, puntual y cualitativo, en el cual, se resalta que se cumplió satisfactoriamente con las sesiones programadas, ejecutándose todas ellas sin mayores contratiempos, con una secuencia diaria, lo que permitió la coherencia y continuidad de las actividades

Con relación a los participantes, se contó con un grupo base de veinte colaboradoras, de la dependencia operativa, pertenecientes a las áreas de camisa, pantalón y calidad, por lo que administrativamente se deben crear espacios de capacitación e integración en concordancia con las normativas para el área laboral con alcance a la totalidad de trabajadores.

El tiempo y los recursos para la realización del proyecto, fueron bastante limitados, entendiendo que en la institución no se han realizado acciones que favorezcan el fortalecimiento del clima organizacional, por lo que logística y administrativamente no existen tiempos y recursos destinados para ello.

La calidad del proceso adelantado fue óptimo, ya que a pesar de las limitaciones y dificultades que surgieron, se alcanzaron los objetivos propuestos, el grupo de trabajo generó dinámicas participativas e incluyentes que permitieron el abordaje de los temas propuestos, y por ende se generaron respuestas a las necesidades identificadas en el diagnóstico, coincidentes con las identificadas previamente por la firma AXXA en el 2014, en su medición del clima organizacional de la fábrica.

El impacto alcanzado por el proyecto de intervención, teniendo en cuenta los indicadores anteriores se cataloga como mediano, puesto que se realizó con un grupo reducido de trabajadores, por disposiciones administrativas, de tiempo y recursos que no permitieron integrar un mayor número de colaboradores, sin embargo los resultados obtenidos en el proceso con la población fueron exitosos; manifestando por los asistentes, cambios actitudinales, a partir de procesos

reflexivos que surgieron de las sesiones desarrolladas, los que permitieron fortalecer el autoconocimiento con relación a habilidades y dificultades personales, fomentando la tolerancia, y las relaciones laborales cooperativas, afianzando en los trabajadores partícipes del proyecto, el sentido de pertenencia institucional.

Evaluación de Impacto:

Esta evaluación, pretende identificar el logro, el cual “*se refiere a la medición de los efectos producidos por el programa y la cuantificación en términos de alguna unidad de medida*”⁷⁶, este visto, desde la perspectiva de los objetivos propuestos para el proyecto y como el alcance de estos aportan al clima organizacional de la identidad. A continuación, se expresa el objetivo y el logro de cada uno de estos.

- *Propiciar en los trabajadores relaciones personales respetuosas, cooperativas y tolerantes mediante el fortalecimiento del trabajo en equipo.*

Teniendo en cuenta, la matriz evidenciada anteriormente es posible identificar que los participantes del grupo, consideran que el proyecto de intervención grupal, contribuyó al manejo de las relaciones personales, fortaleciendo de esta manera el trabajo en equipo, por medio de valores, entre los que se encuentra el respeto, entendido como el “*reconocimiento en sí y en los demás de los derechos y virtudes, con dignidad dándole a cada quién su valor*”⁷⁷, la tolerancia, comprendida como el respeto hacia las opiniones ajenas aunque no se esté de acuerdo, y finalmente la cooperación, vista desde la unión de esfuerzos, con el fin de alcanzar un objetivo común.

Con relación a las sesiones planteadas, y las sesiones ejecutadas, el proceso fue exitoso, puesto que de 4 sesiones diseñadas, 4 se ejecutaron, siguiendo el cronograma previsto para el desarrollo de dichas sesiones; de igual manera, la participación de las colaboradoras fue constante, teniendo en cuenta que se trabajó con un grupo focal a lo largo del proceso.

Así mismo, los recursos humanos, materiales y financieros son aportados en su gran mayoría por las trabajadoras sociales en formación, teniendo en cuenta los conocimientos intelectuales y ejecutorios aprendidos durante la academia. Sin

⁷⁶ AYLWIN de Barros, Nidia. *et., al.* Un enfoque operativo de la metodología del trabajo social. Editorial Humanitas. Buenos Aires, 1982, p. 150.

⁷⁷ NAVAS, Deisy. El Respeto Como Valor Objetivo. [en línea]. <http://www.monografias.com/trabajos95/respeto-como-valor-objetivo/respeto-como-valor-objetivo.shtml#ixzz3qrMMtN1u>. (citado el 07 de noviembre del 2015)

embargo, los administrativos son otorgados por la Institución, quien otorgo el espacio y algunos materiales para el desarrollo de cada técnica.

Se presenta como dificultad el tiempo previsto por la entidad para el desarrollo de cada una de las sesiones, sin embargo no es convertido en un factor determinante para el cumplimiento de los objetivos.

Finalmente, el mayor logro en este objetivo se encuentra relacionado con el cumplimiento de las metas previstas para cada sesión y de la temática abordada.

Encontrándose, que en su gran mayoría, sienten que el proceso logro fortalecer el trabajo en equipo, por medio del reconocimiento del otro, independientemente del área en la que se encuentran ubicadas, afectando positivamente, al clima organizacional de la entidad, evidenciado en las relaciones laborales de la misma y en la productividad y eficiencia de los colaboradores.

- *Incentivar la comunicación asertiva en los trabajadores, fomentando el diálogo como estrategia para la resolución de conflictos.*

Según los resultados del objetivo propuesto, evidenciado en la gráfica, es posible afirmar que la mayoría de los integrantes del grupo, que participaron en la evaluación, sienten que las trabajadoras sociales en formación, lograron fomentar en los colaboradores la comunicación asertiva y el uso del dialogo para la resolución de conflictos.

Entendiendo así, la comunicación asertiva como la expresión de opiniones e ideas de forma clara y apropiada, y el uso del dialogo como principal herramienta mediadora en cualquier tipo de conflicto, sin importar el contexto en el que este se desarrolle.

En este caso, la comunicación asertiva, fue un eje fundamental para el fortalecimiento del clima organizacional y por ende la mejora del ambiente de trabajo, que influye directamente en los trabajadores y de esta manera en la producción.

Se establece que el total de sesiones fijadas para este objetivo fue un total de tres (3), desarrollándose todas a cabalidad; al mismo tiempo, la participación de las colaboradoras fue constante, teniendo en cuenta el grupo focal integrado al inicio del proceso.

En cuanto al manejo de los recursos, son otorgados, distribuidos y manejados, de igual manera, para los tres objetivos propuestos.

Finalmente, es posible denotar, que el objetivo de intervención propuesto, que pretende incentivar la comunicación asertiva en los trabajadores de la dependencia y fomentar el dialogo como principal herramienta para la resolución de conflictos, cumple con las carencias de clima organizacional previamente

identificadas y que las acciones realizadas, responden al objetivo de intervención.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, es posible visibilizar el cumplimiento de dicho objetivo, mediante en las manifestaciones de las colaboradoras de la dependencia, quienes expresan que la comunicación asertiva es un factor fundamental para el manejo adecuado de las relaciones laborales.

- *Promover el sentido de pertenencia institucional en los trabajadores de la entidad, aportando al mejoramiento del clima organizacional.*

A partir de los datos evidenciados en la matriz, es posible deducir, que del total de respuestas otorgadas por los trabajadores de la dependencia, participantes en el proceso de intervención grupal, coinciden en que la promoción del sentido de pertenencia hacia la institución, fue bueno; gracias a los procesos adelantados por las trabajadoras sociales en formación, con el fin de fortalecer dicho aspecto.

Entendiendo de esta manera, el sentido de pertenencia laboral, como el *“defender y promulgar los intereses de las organizaciones donde se labora como si fueran propios”*.⁷⁸ Evidenciado en la fábrica de confecciones de la policía, por medio de la gratitud expresada por los colaboradores hacia la institución, por otorgar un trabajo que les permite satisfacer las necesidades básicas suyas y de sus familias y de esta manera cumplir su proyecto de vida.

De esta manera, se tiene en cuenta que el total de sesiones programadas fue igual al número de sesiones ejecutadas, en este caso tres (3), de igual manera, el tiempo fijado para el desarrollo de esta temática, fue cumplido a cabalidad. Así mismo, la participación de los integrantes del grupo, fue constante a lo largo del proceso.

Por otra parte, los participantes destacan que la intervención grupal generó en ellos conciencia acerca de las oportunidades otorgadas por la institución para el desarrollo óptimo de su proyecto de vida laboral, personal y familiar.

Teniendo en cuenta que la dificultad, se centra en la carencia de sentido de pertenencia de los colaboradores hacia la institución, es posible evidenciar que las acciones adelantadas por las profesionales en formación, responden satisfactoriamente a las demandas exigidas por dichas carencias; generando en los integrantes del grupo un sentimiento de empatía hacia su institución, sus jefes y la labor que desempeñan, comprendiendo así, que son parte fundamental de la entidad.

⁷⁸ SOCORRO, Félix Oscar. Sentido de Pertenencia y Valores Organizacionales. [en línea] <http://www.gestiopolis.com/sentido-de-pertenencia-y-valores-organizacionales/>. (citado el 08 de noviembre de 2015).

Ocasionando de esta manera una afectación positiva al clima organizacional, debido a que si existe un reconocimiento y una empatía hacia la Institución y hacia todo lo que esta le brinda, es posible que los colaboradores ejerzan su función satisfactoriamente.

CRONOGRAMA

N°	Etapas	Mes	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre			
		Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
		Duración de Semanas																																								
	ESTUDIO																																									
I	Reconocimiento de la institución (Análisis de los principios, objetivos, programas y características organizacionales de la entidad)	1																																								
	DIAGNÓSTICO																																									
II	Identificación de las necesidades institucionales respecto del clima organizacional de la Fábrica	1																																								
III	Aplicación de instrumento de caracterización Fondo Rotatorio de la Policía.	1																																								
IV	Sistematización y análisis de instrumentos	2																																								

PRESUPUESTO

PRESUPUESTO GENERAL DEL PROYECTO I y II SEMESTRE 2015				
CONCEPTO	CANTIDAD	UNIDAD	V/UNIT.	VALOR
<u>Honorarios</u>				
Docente	1	Docente	\$22.000 (Hora)	\$2'376.000
Estudiantes	2	Estudiantes	\$5.625 (Hora)	\$1'230.750
<u>SUBTOTAL Honorarios</u>				\$ 3'606.750
<u>Transporte</u>				
<u>Docente</u>	<u>Pasaje transporte publico</u>		\$1.700	\$ 94.500
Estudiantes	<u>Pasaje transporte publico</u>		\$1.700	\$ 637.000
<u>SUBTOTAL Transporte</u>				\$ 731.500
TOTAL GASTOS DOCENTE Y ESTUDIANTES				\$ 4'338.250
<u>Elementos de consumo</u>				
Instrumentos técnicos	364	Horas	\$ 1.000	\$ 364.000
Papel seda	5	Unidades	\$ 200	\$ 1.000
Papel periódico	13	Unidades	\$ 200	\$ 2.600
Marcadores	10	Unidades	\$ 2.000	\$ 20.000
Esteros	12	Unidades	\$ 1.000	\$ 12.000
Palos de paleta	100	Unidades	\$ 1.500	\$ 1.500
Cinta	1	Unidades	\$ 3.000	\$ 3.000
Lana	2	Unidades	\$ 800	\$ 1.600
Pelotas	2	Unidades	\$ 1.000	\$ 2.000
Pimpones	2	Unidades	\$ 200	\$ 400
Hojas blancas	1	Resma	\$ 10.000	\$ 10.000
Impresiones	330	Unidades	\$ 200	\$ 66.000
Bombas	12	Unidades	\$ 200	\$ 2.400
Desayuno actividad de cierre	12	Unidades	\$ 2.000	\$ 24.000
<u>SUBTOTAL elementos de consumo</u>				\$ 510.500
COSTOS DIRECTOS				\$ 4'848.750
COSTOS INDIRECTOS 40%				\$ 1'939.500
Usos de la infraestructura, planta física, y equipos institucionales, servicios administrativos, imprevistos				\$ 1'939.500
TOTAL GENERAL				\$ 6'788.250

CONCLUSIONES

- Los colaboradores de la dependencia, reconocen la importancia de los espacios de integración, ya que estos, contribuyen en su formación tanto personal como laboral.
- Se fortalece el sentido de pertenencia en las colaboradoras, quienes comprenden que son parte importante del Fondo Rotario como entidad y de la Fábrica de Confecciones como dependencia, entendiendo que en el momento que no estén o no cumplan su función adecuadamente, pueden afectar significativamente la producción y de esta manera el trabajo de sus demás compañeros.
- Se trabajó la comunicación interpersonal y laboral, capacitando a las colaboradoras sobre el uso adecuado del lenguaje y la importancia de los códigos corporales, actitudinales y corporales, fomentando la comunicación asertiva entre compañeros como estrategia para la resolución de conflictos, fortaleciendo el ambiente laboral entre ellos.
- Las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, son fortalecidos por medio de técnicas que permiten la integración entre colaboradoras, generando de esta manera, el reconocimiento entre iguales.
- Durante el desarrollo del proceso de intervención grupal, se evidencia la promoción del mismo, por parte de las colaboradoras, con el fin de fortalecer las dificultades evidenciadas durante la etapa de diagnóstico, en algunos elementos del clima organizacional, entre los que se encuentran, la comunicación, el sentido de pertenencia y las relaciones interpersonales.
- El fortalecimiento del sentido de pertenencia, la comunicación laboral y las relaciones interpersonales, contribuye al cumplimiento de las funciones de las colaboradoras y de esta manera favorece el trabajo cooperativo y por ende la producción.
- El proceso de intervención grupal adelantado por las trabajadoras sociales en formación fue satisfactorio, debido a la iniciativa existente en las colaboradoras participes del proceso, quienes demuestran actitudes de compromiso, motivación y aceptación del proceso de intervención.

- Se resalta la importancia y la necesidad de implementar procesos de intervención grupal en el área laboral, con el fin de capacitar al trabajador respecto al trabajo en grupo y a la potencialización de habilidades personales aplicadas al trabajo a beneficio personal e institucional.
- El accionar profesional del trabajador social, está regulado y tipificado en la legislación Colombiana, haciendo referencia a la resolución 2646 de 2008; en la cual se establecen las disposiciones y responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional; las normas legales revisadas en la elaboración del presente proyecto de intervención, son claras en el hecho de que los empleadores están llamados a identificar los factores de riesgo psicosocial, estableciendo estrategias preventivas diseñadas por profesionales capacitados con el fin de garantizar el bienestar del empleado en diferentes ámbitos.
- El desconocimiento de los trabajadores en materia legal, es un factor determinante para que los empleadores omitan el diseño de programas de bienestar, que desarrollen en los trabajadores habilidades personales y competencias laborales, proporcionándoles herramientas para mejorar su calidad de vida y potenciar su desarrollo personal.
- El clima laboral, producto de las interacciones humanas en el desarrollo de su trabajo, tiene efectos puntuales sobre el trabajador; descritos en detalle en el decreto 1477 (ver anexo 5) ; reconocidos académica y legalmente, siendo responsables de enfermedades psicosomáticas, y las asociadas al sistema gastrointestinal; como lo son las acido pépticas y algunas enfermedades cardiacas; por lo que se reconoce como de vital importancia la oportuna identificación de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral y el diseño e implementación de estrategias encaminadas a prevenir y disminuir dichos factores, también es necesario acotar que el clima organizacional implica características institucionales, enmarcadas en el respeto y el trabajo digno, brindando al empleado garantías para constituir el ejercicio del trabajo como un verdadero medio de dignificación del hombre.

- El Trabajo Social en el área laboral, aparte de cumplir con funciones administrativas dentro de las organizaciones, debe asumir procesos de capacitación, orientación y educación que permitan a los jefes y trabajadores, desarrollar habilidades directivas, propositivas y cooperativas, consolidando las relaciones laborales, que facilitan el cumplimiento de las funciones del empleado en ambientes saludables.
- Como retos de la profesión en el área laboral, se encuentran la prevención de riesgos psicosociales y promoción de espacios saludables para el desarrollo del trabajo, incluyendo el análisis de los factores objetivos y subjetivos que le componen, contribuyendo a la autorrealización del ser humano en el cumplimiento de sus funciones en el ámbito organizacional.

RECOMENDACIONES

Durante la ejecución del proyecto, se tuvieron en cuenta los comentarios y sugerencias de las colaboradoras, con el fin de implementar acciones de mejora, tendientes a satisfacer las expectativas de las asistentes en el proceso, generando dinámicas participativas e incluyentes; es por esto, que las trabajadoras realizaron las siguientes recomendaciones a la entidad, con el fin de fortalecer el clima organizacional en la institución:

- Realizar las pausas activas diariamente, ya que en algunos turnos no se realizan, así mismo disponer al personal para que participe de estas.
- Cambiar constantemente las técnicas y actividades de las Pilopautas, ya que siempre son las mismas, por lo anterior la mayoría de trabajadores no participan de estas
- Realizar actividades que integren a los operarios con los administrativos.
- Realizar capacitaciones que permitan dialogar e interactuar con los compañeros de otras secciones
- Que se realicen actividades grupales para celebrar las diferentes fechas especiales de cada mes dentro de la Fábrica, donde cada grupo planee las actividades y las organice.

De otro modo, y con relación a lo identificado por las profesionales en formación, se realizan algunas recomendaciones generales a la institución con el fin de contribuir al bienestar del empleado, respondiendo a sus necesidades en el ámbito laboral, siendo las siguientes:

- Se recomienda a la institución crear un programa de bienestar laboral que incluya espacios de integración entre los colaboradores, y entre los colaboradores y los jefes, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales y a su vez, contribuir a mejorar el clima organizacional de la entidad.
- Se sugiere integrar los descansos con la realización de actividades lúdicas, que permitan realizar reflexiones personales integrando temas de comunicación, relaciones interpersonales, desarrollo personal, entre otros de interés para los colaboradores.
- Es recomendable hacer extensivas estas actividades al área administrativa y a los demás departamentos de la institución, con el fin de fortalecer el

clima organizacional de la institución en general, reforzando el sentido de pertenencia de los trabajadores, contribuyendo al bienestar del empleado.

- Se puede mejorar el clima organizacional de la Fábrica de Confecciones de la Policía por medio de la participación de algunos de los colaboradores, quienes conforman subgrupos, e implementan acciones en la entidad, con el fin de fortalecer dificultades que afectan el ambiente laboral en la Institución.
- Se sugiere capacitar a los colaboradores a cerca de las diferentes normativas existentes para la protección de los derechos de los trabajadores, con el fin de ofrecerles mecanismos de participación política y construcción social; reconociendo sus derechos como gremio trabajador, haciéndolos valer en los diferentes contextos.
- Es recomendable compartir públicamente a los trabajadores, en las carteleras dispuestas para información relevante, los actos administrativos que regulan la aplicación e implementación de la normativa legal vigente en materia laboral.

Frente al proceso desarrollado, bajo la supervisión de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, se realizan las siguientes recomendaciones a la facultad de trabajo social y a la institución educativa:

- Se recomienda al programa de Trabajo Social, que los docentes de seminario de grado I Y II, mantengan comunicación con la institución con la cual se tiene el convenio para la realización del proyecto, puesto que la falta de respaldo institucional se presenta como una dificultad para el estudiante.
- Se sugiere asignar a los estudiantes un tutor temático junto con el respectivo docente de seminario, con el fin de obtener asesorías con relación a temas metodológicos y académicos, que integren la perspectiva práctica y experimental que proporciona el tutor temático.
- Finalmente se recomienda a la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, reevaluar los procesos de práctica académica, que deben asumirse transversalmente a la elaboración del proyecto de grado, ya que afectan el desarrollo académico con la institución de práctica, y el compromiso adquirido a su vez con la institución o población con las cuales se realizara el proyecto de grado

BIBLIOGRAFÍA

- AYLWIN de Barros, Nidia y colaboradoras. Un enfoque operativo de la metodología del trabajo social. Editorial Humanitas. Buenos Aires, 1982.
- COLOMBIA. CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL. Código de Ética Profesional de los Trabajadores Sociales en Colombia. (25, enero, 2002). Bogotá D.C., 2013.
- LÓPEZ LUNA, Emilia. CHAPARRO MALDONADO, Melba Yesmit. Competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral. Revista tabula rasa #5. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca Bogotá 2006.
- MENDEZ ALVAREZ, Carlos Eduardo. Clima Organizacional en Colombia: el IMCOC, un método de análisis para su intervención. Bogotá: centro Editorial Rosarista, 2006.
- RODRIGUEZ, Roberto. Capacitación en el área laboral. Trabajo Social en la política social del Estado. Humanitas- CELATS/ Centro Latinoamericano de Trabajo Social. 1ª Edición. Lima Peru. Diciembre. 1978.
- SANDOVAL TÉLLEZ, M. J. El aprendizaje organizacional como respuesta al cambio. su relación con el desarrollo ,comportamiento y la comunicación organizacional: una visión general de las empresas de comercio y servicio en la ciudad de Puebla. Puebla, 2004. Trabajo de grado (Licenciatura en Ciencias de la Comunicación). Universidad de las Américas Puebla. Escuela de Ciencias Sociales. Departamento de Ciencias de la Comunicación.
- UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA DE URUGUAY. Facultad de derecho. Conceptos y definiciones de las relaciones laborales.
- VARGAS BUITRAGO, Jhon Jairo. Propuesta del Mejoramiento del clima laboral de la alcaldía de Santa Rosa de Cabal. Pereira, 2010. Proyecto de grado (maestría en administración del desarrollo humano y organizacional). Universidad Tecnológica de Colombia. Facultad de Ingeniería Industrial. Programa de maestría.

WEBGRAFÍA

- ACUÑA Mario, TRABAJO EN EQUIPO El desafío de dejar de ser uno solo contra todo ppt, p. 2, (en línea)
http://www.cpcesfe2.org.ar/Pages/Capacitacion/InstitutosYComisiones/ComPYME/Materiales/1_TrabajoEnEquipo/1_TrabajoEnEquipo_%20I_Parte.pdf
(citado en 05 de septiembre de 2015)
- Blog Anónimo, Teorías Administrativas: Teoría Humanista (en línea)
<http://teoriasldj.blogspot.com/2012/04/teoria-humanista.html> (citado en 17 de Junio de 2015).
- Blog anónimo. Trabajo en equipo, Cinco Cs, (en línea)
<http://es.slideshare.net/guest0b12f9a/trabajo-en-equipo-5-cs> (citado en 05 de septiembre de 2015)
- FORERO María Carolina, RINCON Morales Ximena, VELANDIA Ma. Victoria, Motivación, Liderazgo y sentido de pertenencia, Clima organizacional Flores la Valvanera Ltda, Trabajo de grado Universidad de la Salle 2008, p. 29 (en línea)
<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/13329/T62.08%20F761m.pdf?sequence=1> (Citado en 5 de Agosto de 2015)
- GARCIA Evelin, Adulto joven, adultez intermedia y Vejez. Educ 173 PDF, p. 3 (n línea) <https://repasopcmasumet.files.wordpress.com/2008/12/adulto-joven-aduldez-intermedia-y-aduldez-tardia> (citado en 3 de mayo de 2015)
- LOGUI, Ricardo, Relaciones Interpersonales, p. 1. (en línea)
<http://es.scribd.com/doc/50302258/relaciones-interpersonales#scribd> (citado en 05 de septiembre de 2015)
- UNIVERSIDAD RAFAEL BELLOSO CHACÍN. Tesis. (en línea)
<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0089925/cap02.pdf>. (Citado el 15 de agosto de 2015)

ANEXOS
Anexo 1
Organigrama

Organigrama La Estructura organizacional del Fondo Rotatorio de la Policía, tiene como base lo establecido en el Decreto 2125 de 2008 y en las Resoluciones 523 del 28 Jul-2008 y 696 del 18 Sep-2008 con las cuales se establecen las funciones de los grupos internos de trabajo.

Fuente: Fondo Rotatorio de la Policía <http://www.forpo.gov.co/index.php?idcategoria=>



Anexo 2

Tabla No. 1. Resultados Clima Organizacional firma AXXA estudio Realizado en el año 2014

CATEGORIA	PORCENTAJE DE SATISFACCION	VALORACION POR FACTORES	TIEMPO DE ACCION
Confort y calidad de vida intralaboral	61	Susceptibles	Corto Plazo
Redes sociales de apoyo	76	Estables	Mediano Plazo
Consulta y comunicaciones	70	Susceptibles	Corto Plazo
Desarrollo competitivo del recurso humano	71	Estables	Mediano Plazo
Dirección y desarrollo de equipos de trabajo	66	Susceptibles	Corto Plazo
Estímulos y reconocimientos	62	Susceptibles	Corto Plazo
Organización administrativa	70	Susceptibles	Corto Plazo
Identidad y sentido de pertenencia	88	Protectores	Largo Plazo
Servicio al cliente	83	Protectores	Largo Plazo

Anexo 3.
INSTRUMENTO DE CARACTERIZACION FONDO ROTATORIO DE LA POLICIA

INSTRUMENTO DE CARACTERIZACION FONDO ROTATORIO DE LA POLICIA

Objetivos:

Identificar aspectos sociodemográficos de los trabajadores de la fábrica de confecciones del Fondo Rotatorio de la Policía y su percepción en relación al clima organizacional.

I. INFORMACIÓN PERSONAL			
Nombres y apellidos:		Género: M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> Edad:	
Dirección:	Localidad:	Barrio:	
Estrato:		Cargo:	
II. INFORMACION FAMILIAR			
Estado Civil: Soltero <input type="checkbox"/>	Casado <input type="checkbox"/>	Unión Libre <input type="checkbox"/>	Viudo <input type="checkbox"/> Separado <input type="checkbox"/>
Convive con: Esposa(o) <input type="checkbox"/>	Hijo(s) <input type="checkbox"/>	Otros ¿Cuáles?:	
Tipología de Familia:			
Nuclear <input type="checkbox"/>	Extensa <input type="checkbox"/>	Recompuesta <input type="checkbox"/>	Uniparental <input type="checkbox"/>
III. INFORMACION SOCIOECONÓMICA			
Tipo de vivienda			
Casa <input type="checkbox"/>	Apartamento <input type="checkbox"/>	Habitación/pieza <input type="checkbox"/>	Casa-lote <input type="checkbox"/> Otro ¿Cuál?:
Tenencia de vivienda			
Propia <input type="checkbox"/>	Arriendo <input type="checkbox"/>	Familiar <input type="checkbox"/>	Otra ¿Cuál?:
IV. INFORMACION PSICO-SOCIAL			
Realiza con frecuencia actividades lúdicas o recreativas? (Si responde si, especifique la frecuencia)			
Si <input type="checkbox"/>	Diariamente <input type="checkbox"/>	Semanalmente <input type="checkbox"/>	Quincenalmente <input type="checkbox"/> Mensualmente <input type="checkbox"/>
No <input type="checkbox"/>			
Comparte tiempos adicionales a los laborales con sus compañeros de trabajo			
Siempre <input type="checkbox"/>	Casi Siempre <input type="checkbox"/>	Algunas Veces <input type="checkbox"/>	Nunca <input type="checkbox"/>
V. AMBIENTE LABORAL			
Desde su experiencia, percibe que la exigencia en calidad, puede afectar el ambiente laboral de usted y el de sus compañeros.			
SI <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Algunas veces <input type="checkbox"/>	
Percibe que el tipo de supervisión que tienen en su área, le genera presión o estrés, para poder responder de manera armónica durante su desempeño laboral.			
Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Algunas veces <input type="checkbox"/>	

Durante los controles de calidad y sugerencias para mejorar, usted percibe algún tipo de malestar, que le afecte, para seguir dando lo mejor en su desempeño laboral.

Si No Algunas veces

El tiempo asignado, le es suficiente para cumplir completamente con su trabajo. Explique su respuesta.

Si No

Porque: _____

Las capacitaciones que usted recibe, le benefician en su entorno laboral y rendimiento para el desempeño de su trabajo? Explique su respuesta.

Sí No

Porque: _____

Realiza pausas activas laborales?

Siempre Casi Siempre Nunca Casi Nunca

Siente que el realizar pausas activas, favorece su desempeño laboral y el de sus compañeros.

Sí No

Que emociones le genera desempeñar sus funciones dentro de la institución?; señale máximo tres

Alegría

Ánimo

Motivación

Compromiso

Cansancio

Pereza

Optimismo

Otra cuál -----

VI. SATISFACCIÓN

De acuerdo a la función que desempeña, usted cree sentir:

Satisfacción (Es el estado de compromiso con el trabajo, que lo determina el tipo de actividades que se realizan en el trabajo así como la compensación que ofrece la compañía; como salarios, condiciones de trabajo adecuadas, relaciones amistosas con jefes y compañeros, etc...)

De acuerdo a sus función y responsabilidad, usted cree que el salario devengado, es proporcional a los esfuerzos que realiza en el trabajo:

Sí No

De acuerdo al trato que recibe por parte de compañeros y jefes, se siente parte importante del equipo de trabajo.

Sí No

De acuerdo a las funciones que desempeña, su trabajo le permite ser creativo y aportar ideas para mejorar los procesos dentro de la fábrica Siempre <input type="checkbox"/> Casi Siempre <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/>
Según su experiencia en la entidad; el cumplimiento de su trabajo y las garantías que le ofrece el fondo, le hacen sentirse realizado personal y profesionalmente. Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
De acuerdo a las garantías y estímulos laborales que recibe por parte de la entidad, siente que tiene mejor calidad de vida trabajando en el fondo Rotatorio de la policía. Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
VII. MOTIVACION
Desde su experiencia, siente que la entidad le da la oportunidad de capacitarse y desarrollar habilidades personales y profesionales, por lo que siente amor hacia su trabajo Siempre <input type="checkbox"/> Casi Siempre <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/>
De acuerdo al modo en el que lo tratan sus compañeros y jefes, se siente dispuesto a realizar pequeños sacrificios o realizar pequeños esfuerzos para el beneficio de todos en el área? Siempre <input type="checkbox"/> Casi Siempre <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/>
Es consciente de la importancia que tiene su trabajo para otros, por lo que se siente feliz al cumplir con sus funciones. Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/>
Las actividades realizadas por la entidad, conmemorando las fechas especiales, permiten la integración de todos los compañeros de trabajo, por lo que participa con agrado de ellas. Siempre <input type="checkbox"/> Casi Siempre <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/>
VIII. COMUNICACIÓN
Siempre <input type="checkbox"/> Casi Siempre <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/>
De acuerdo a su experiencia, cree que los conflictos que se presentan entre compañeros por diferencias de opiniones y comentarios mal intencionados son llevados al ámbito personal. Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/>
La comunicación entre los compañeros de trabajo es: (seleccione máximo 2) Directa <input type="checkbox"/> Por medio de bromas o comentarios indirectos <input type="checkbox"/> Agresiva <input type="checkbox"/> Conciliadora <input type="checkbox"/> Pasiva (No se expresan inconformidades ni ideas) <input type="checkbox"/> Por medio de gestos faciales y/o corporales <input type="checkbox"/>
La comunicación entre los colaboradores y los jefes es: Directa <input type="checkbox"/> Por medio de bromas o comentarios indirectos <input type="checkbox"/> Agresiva <input type="checkbox"/> Conciliadora <input type="checkbox"/> Pasiva (No se expresan inconformidades ni ideas) <input type="checkbox"/> Por medio de gestos faciales y/o corporales <input type="checkbox"/>
La expresión de sentimientos, opiniones o la reacción a sugerencias o comentarios, se responde o identifica a través de: Dialogo <input type="checkbox"/>

Actitudes <input type="checkbox"/>
Posturas corporales <input type="checkbox"/>
IX. RELACIONES INTERPERSONALES
De acuerdo a su experiencia, cree que sus jefes le apoyan y entienden cuando usted lo necesita? Siempre <input type="checkbox"/> Casi Siempre <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/>
Opina que las relaciones con sus compañeros de trabajo son amistosas y solidarias? Siempre <input type="checkbox"/> Casi Siempre <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Casi Nunca <input type="checkbox"/>
Cree usted que las inconformidades o problemas entre compañeros son solucionadas adecuadamente por estos? Explique su respuesta. Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Porque _____ _____
De acuerdo a su experiencia, cree que puede recibir apoyo de sus compañeros en caso de necesitarlo? Explique su respuesta. Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Porque _____ _____
De acuerdo a su experiencia, cree que hace falta más unión entre los compañeros para mejorar el ambiente de trabajo. Explique su respuesta Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Porque: _____ _____
X. AFILIACIÓN
De acuerdo a su experiencia, recomendaría al fondo rotatorio de la policía como un excelente lugar de trabajo?. Explique su respuesta Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Porque: _____ _____
De acuerdo a mis capacidades, pienso que estoy capacitado para hacer mi trabajo actual Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Tengo claras mis funciones, deberes y derechos al ser empleado del fondo? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
De acuerdo a su experiencia, se siento orgulloso de trabajar en ésta institución? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Al desempeñar mis funciones, me siento identificado con los valores institucionales del fondo (probidad, lealtad, respeto, compromiso, responsabilidad, tolerancia, trabajo en equipo, sentido de pertenencia) Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> Parcialmente de Acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo <input type="checkbox"/>

<p>De acuerdo a su experiencia, piensa que el trabajar en el fondo le permite desarrollar un proyecto de vida personal (si responde afirmativo, explique su respuesta)</p> <p>Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>¿PORQUE?</p> <p>Flexibilidad de horario <input type="checkbox"/> Incentivos económicos <input type="checkbox"/> Oportunidad de capacitación y formación <input type="checkbox"/></p> <p>Otro cuál? _____</p>
XI. PARTICIPACIÓN
<p>De acuerdo a su experiencia, cuando se le ocurren nuevas ideas, son tenidas en cuenta para mejorar procesos de calidad, producción e integración con los demás compañeros?</p> <p>Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>
<p>De acuerdo a su experiencia, piensa que tiene la posibilidad de expresar lo que piensa y/o necesita a sus compañeros de trabajo y jefes de manera respetuosa y asertiva?</p> <p>Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>
<p>De acuerdo a su experiencia, piensa que tiene autonomía o libertad de decisión dentro de la institución?. Si responde NO justifique su respuesta</p> <p>Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Porque: _____</p> <p>_____</p>
<p>Piensa que las respuestas que proporcionó anteriormente serán tenidas en cuenta?. Explique su respuesta.</p> <p>Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Porque: _____</p> <p>_____</p>

Anexo 4.
ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA COLABORADORA 1

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	
	
Responsables : Laura Díaz Laura García	Entrevista numero:1
Fecha : 18-08-15	Lugar: Fabrica de Confecciones de la Policía Nacional.
Protocolo de la Entrevista. <ul style="list-style-type: none"> • Saludo cordial. • Dar a conocer el objetivo de la entrevista a las colaboradoras de la Institución. • Agradecer por la información y participación a lo largo del proceso. 	
PREGUNTAS	
¿Cómo diría que fue la calidad del proceso? El proceso que hicieron es muy interesante para cualquier empresa, ya que se aprende a trabajar en grupo, se aprende a valorar más a cada compañera a conocerse más, a tener sentido de pertenencia por la empresa, por el grupo de trabajo, por tener un buen clima de trabajo porque todo eso ayuda, ya que vamos conociéndonos más, compartimos ideas, compartimos todos los principios de cada una entonces nos vamos a entender más y se va a hacer un ambiente laboral mucho mejor.	
¿Cuál fue el impacto del proceso? Fue positivo, porque se aprende a trabajar en grupo, se conoce uno más entre compañeras, se comparten las ideas y así se trabaja mejor.	
¿Qué cosas puede resaltar usted del proceso? El trabajo en equipo.	
¿Qué cosas puede decir usted que se trabajaron y que contribuyo a las labores que realizan diariamente? Pues a mí me sirvió mejor porque conocí mejor a mis compañeras, compartí con ellas, entonces uno conociéndose sabe trabajar más en grupo.	
¿Considera que su participación y la de sus compañeros de trabajo durante el desarrollo del proyecto fue suficiente? Pues yo considero que hubiera sido mejor que más compañeros hubieran tomado la capacitación para poner en practica la comunicación y mejorar muchas cosas, pero pues ustedes bien saben que aquí eso es algo difícil	
¿Las actividades y metodologías desarrolladas durante los talleres fueron	

apropiadas? ¿Porque?

Si claro, obviamente fueron apropiadas, o por lo menos a mí me parece que de todas las actividades hechas uno aprendía cualquier cosa de manera divertida lo hacía a uno pensar como uno hablaba y trataba a los demás; además ustedes siempre trataban de hacer cosas chéveres para que uno participara y pues también entender los temas que trataban de enseñarnos.


¿Cómo considera que fue el desempeño de las trabajadoras sociales en formación?

Personalmente, me gusto la forma en la que las niñas nos enseñaban sobre los temas por ejemplo, me gustó mucho la actividad del huevo y en esa aprendimos a trabajar en equipo.

¿Considera que el tiempo de ejecución fue adecuado, o requiere mayor tiempo?

Realmente pienso que tiempo siempre va a hacer falta, porque no es fácil de la noche a la mañana cambiar la mente y el pensamiento de las personas, pero como ya les dije esto sería mucho mejor, si más personas se integraran a estas capacitaciones.

Anexo 5.
ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA COLABORADORA 2

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	
	
Responsables : Laura Díaz Laura García	Entrevista numero: 2
Fecha : 18-08-15	Lugar: Fabrica de Confecciones de la Policía Nacional.
Protocolo de la Entrevista. <ul style="list-style-type: none"> • Saludo cordial. • Dar a conocer el objetivo de la entrevista a las colaboradoras de la Institución. • Agradecer por la información y participación a lo largo del proceso. 	
PREGUNTAS	
¿Qué cosas puede usted resaltar del proceso? El trabajo en equipo, la integración que hubo con las compañeras y con ustedes.	
¿Qué logros se alcanzaron? Que logros.... tener mejores relaciones con los compañeros.	
¿En qué siente que el proceso le contribuyó? Personalmente, sirvió porque tiene uno más confianza en uno mismo, en que si se pueden hacer las cosas, y laboralmente también sirvió porque entonces hay más relación con las compañeras, se trabaja mejor en equipo.	
¿Tiene algo adicional que aportar? Si trabajamos unidos llegamos lejos, entonces es lo que más tengo que aportar.	
¿En cuanto a los ejes que se trataron? La comunicación fue buena entre el grupo, por medio de la comunicación, se lograron buenas relaciones.	
¿Considera que su participación y la de sus compañeros de trabajo durante el desarrollo del proyecto fue suficiente? La verdad es que si más personas la hubiéramos tomado, sirve muchísimo para el ambiente laboral, porque se compartieron muchas cosas que sirven para trabajar en grupo, para mejorar el ambiente laboral, muchas cosas interesantes	
¿Considera que las actividades desarrolladas en el proyecto aportaron al fortalecimiento del clima organizacional en cuanto a la comunicación, las relaciones laborales y sentido de pertenecía? La capacitación nos dejó una buena enseñanza para trabajar en equipo, para unión	

más del equipo de trabajo; además, creo que de todo hay un poquito y si, ayuda al ambiente de trabajo.

Aprendí a valorar mi trabajo, la empresa, las compañeras ya que gracias a mi trabajo es que tengo lo que tengo hoy en día.

¿Las actividades y metodologías desarrolladas durante los talleres fueron apropiadas? ¿Porque?

Más que distraernos las actividades nos enseñaron algo, pero también nos distrajeron mucho de toda la carga laboral y sobretodo en este momento que como ustedes se han dado cuenta tenemos tanto trabajo.

Anexo 6.
ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA COLABORADORA 3

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	
	
Responsables : Laura Díaz Laura García	Entrevista numero:3
Fecha : 18-08-15	Lugar: Fabrica de Confecciones de la Policía Nacional.
Protocolo de la Entrevista. <ul style="list-style-type: none"> • Saludo cordial. • Dar a conocer el objetivo de la entrevista a las colaboradoras de la Institución. • Agradecer por la información y participación a lo largo del proceso. 	
PREGUNTAS	
¿En qué siente que contribuyo el proceso? En el trabajo en grupo, en la comunicación, en el respeto con las compañeras, porque aprendí a comunicarme con ellas, a saber el estado de ánimo de cada una para poder manejar con ellas un buen ambiente laboral, el respeto y la comunicación es lo más importante.	
¿Tiene algún aspecto para destacar del proceso? La comunicación, porque por medio de la comunicación pedí ayuda, me han ayudado, entonces fue una parte muy esencial.	
¿Qué logros siente usted que se alcanzaron durante el proceso? Sobre todo el trabajo en equipo, es pues en sí, se ha resaltado bastante conmigo.	
¿Considera que su participación y la de sus compañeros de trabajo durante el desarrollo del proyecto fue suficiente? Totalmente positivo es el impacto que hay, y bueno que esto no sea esporádicamente que se hiciera y que se hiciera con más personas, que más personas se vincularan a estos grupos, procesos o proyectos.	
¿Considera que las actividades desarrolladas en el proyecto aportaron al fortalecimiento del clima organizacional en cuanto a la comunicación, las relaciones laborales y sentido de pertenecía? El proceso que hicieron es muy interesante para cualquier empresa, ya que se aprende a trabajar en grupo, se aprende a valorar más a cada compañera a conocerse más, a tener sentido de pertenencia por la empresa, por el grupo de trabajo, por tener un buen clima de trabajo porque todo eso ayuda, ya que vamos conociéndonos más,	

compartimos ideas, compartimos todos los principios de cada una entonces nos vamos a entender más y se va a hacer un ambiente laboral mucho mejor.


¿Las actividades y metodologías desarrolladas durante los talleres fueron apropiadas? ¿Porque?

Claro que las actividades son apropiadas porque cuando ustedes venían a hacer las actividades, uno las hacía con entusiasmo, y pensaba todo el día en cosas que lo hacen crecer a uno como persona.

¿El proceso de intervención apporto al mejoramiento de las relaciones laborales? ¿Porque? de un ejemplo...

Obvio que ayudo, porque por ejemplo a mí personalmente me costaba mucho comunicarme con mis compañeras y con mis jefes porque a veces uno se altera y se deja llevar y no dice las cosas de la manera adecuada, pero uno toma como las herramientas que ustedes nos dieron y sabe lo importante que es comunicarse bien y no dejarse llevar por el momento y pensar las cosas con cabeza fría.

Anexo 7.
ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA COLABORADORA 4

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	
	
Responsables : Laura Díaz Laura García	Entrevista numero: 4
Fecha : 18-08-15	Lugar: Fabrica de Confecciones de la Policía Nacional.
Protocolo de la Entrevista. <ul style="list-style-type: none"> • Saludo cordial. • Dar a conocer el objetivo de la entrevista a las colaboradoras de la Institución. • Agradecer por la información y participación a lo largo del proceso. 	
PREGUNTAS	
¿En qué siente que contribuyo el proceso o que puede decir usted acerca del proceso que realizamos aquí? Yo creo que el proceso contribuye más que todo para las relaciones con las demás personas, no solamente en el grupo o en la sección en la que estamos sino con todo el personal de la fábrica.	
¿Qué logros siente que se alcanzaron? Mejorar mucho las relaciones interpersonales y la comunicación definitivamente.	
¿Cuál cree usted que fue el impacto de lo que se hizo, negativo, positivo? Totalmente positivo es el impacto que hay, y bueno que esto no sea esporádicamente que se hiciera y que se hiciera con más personas, que más personas se vincularan a estos grupos, procesos o proyectos.	
¿Qué fue lo que más le gusto del proceso? Todo me gusto, porque en realidad se aprende a comunicar y a trabajar en equipo y valorar tanto las personas, las cosas y el sentido de pertenencia con la empresa.	
¿Considera que su participación y la de sus compañeros de trabajo durante el desarrollo del proyecto fue suficiente? Pues yo trate siempre de ser muy constante, creo que como una o dos veces no puede asistir porque estaba muy colgada con mi tarea, pero mi participación.... Si, si fue suficiente y mis compañeros pues lástima que más personas no se hubieran animado... porque estas cosas las necesitamos mucho aquí en la fábrica.	
¿Las actividades y metodologías desarrolladas durante los talleres fueron apropiadas? ¿Porque?	

Los juguetos y cosas que ustedes hacían, estuvieron chéveres, uno pensaba en otras cosas y aprendía también uno reflexiona sobre las malas actitudes de uno, de cómo debe comportarse con los jefes, con los compañeros y todo eso.

¿El proceso de intervención aportó al mejoramiento de las relaciones laborales?

¿Porque? de un ejemplo...

Yo creo que el proceso contribuye más que todo para las relaciones con las demás personas, no solamente en el grupo o en la sección en la que estamos sino con todo el personal de la fábrica, y pues ejemplo.... Mmmmm.... pues que por ejemplo nosotras por lo menos conocimos gente de otras secciones que si habíamos visto pero que no habíamos hablado con ellas.

¿Considera que los recursos y espacios fueron suficientes para el desarrollo del proyecto?

Pues si.... yo personalmente nunca note que faltara algo, ustedes siempre trataron de hacer lo mejor con lo que tenían y obviamente el espacio es suficiente, pues estamos en nuestro lugar de trabajo y no en un parque.

Anexo 8.
ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA COLABORADORA 5

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	
	
Responsables : Laura Díaz Laura García	Entrevista numero: 5
Fecha : 18-08-15	Lugar: Fabrica de Confecciones de la Policía Nacional.
Protocolo de la Entrevista. <ul style="list-style-type: none"> • Saludo cordial. • Dar a conocer el objetivo de la entrevista a las colaboradoras de la Institución. • Agradecer por la información y participación a lo largo del proceso. 	
PREGUNTAS	
¿En qué contribuyo el proceso? Pues para mí, lo más importante que creo que en esta capacitación, fue que aprendimos a trabajar en grupo, aprendimos a relacionarnos con más personas, de todas las secciones, con las jefes, aprendimos a como valorar de pronto el trabajo que tenemos, a salir como de una rutina siempre y hacer algo diferente. Pues a mí me gustó mucho y me gustaría que apoyaran esto a más empresas, a colegios que tuvieran como más capacitaciones porque si hace falta.	
¿Qué logros siente usted que se alcanzaron? Logros.... la relación entre compañeros, el trabajo en equipo, relación con los compañeros, pues no sé, como aprender a integrarnos entre todas las personas que trabajamos en la empresa, no solo en el grupito con el que uno esta sino con todas las personas.	
¿De lo que se hizo qué fue lo que más le gusto? Pues que compartimos muchas cosas, aprendimos a tener respeto entre nosotras mismas, entre las personas, las personas que estuvieron con nosotras, con las compañeras y yo pienso con las jefes, a mí me pareció bueno.	

Anexo 9.
ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA COLABORADORA 6

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	
	
Responsables : Laura Díaz Laura García	Entrevista numero: 6
Fecha : 18-08-15	Lugar: Fabrica de Confecciones de la Policía Nacional.
Protocolo de la Entrevista. <ul style="list-style-type: none"> • Saludo cordial. • Dar a conocer el objetivo de la entrevista a las colaboradoras de la Institución. • Agradecer por la información y participación a lo largo del proceso. 	
PREGUNTAS	
¿Qué aspectos puede desatacar usted del proceso? Pues a mí personalmente, a mí me gusto la actividad, porque yo aprendí a comunicarme mejor con mis compañeros, de pronto a tenerle como a valorar de pronto el trabajo que uno tiene y no se muchas cosas más. El trabajo en equipo, las relaciones entre compañeras.	
¿Siente usted que el proceso fue positivo, negativo, que contribuyo en algo y porque? Pues fue obviamente positivo, porque nos ayudó mucho, o a mí me ayudó mucho en que estas pausas deberían hacerlas más, porque igualmente mucha gente de pronto no valora las recreaciones que hacen entre grupos y a mí me sirvió mucho porque aprende uno a conocer la gente, las personas el trabajo.	
¿Considera que las actividades desarrolladas en el proyecto aportaron al fortalecimiento del clima organizacional en cuanto a la comunicación, las relaciones laborales y sentido de pertenecía? Estas actividades nos hacen querer más la institución porque sentimos que nos tienen en cuenta para hacer cosas diferentes, nos ayudaron a entender que aunque nadie es indispensable en la vida, si somos parte importante de la empresa.	

Anexo 10.

Ministerio del Trabajo

Decreto 1477

05-08-2014

Por medio del Decreto 1477 del 05 de agosto de 2014, el Ministerio de Trabajo determinó las enfermedades que se consideran como laborales indicando agentes de riesgo para la prevención de enfermedades y grupos de enfermedades, para los adecuados diagnósticos médicos en trabajadores afectados.

FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL	OCUPACIONES INDUSTRIAS	ENFERMEDADES
	<p>El listado de ocupaciones e industrias no es exhaustivo.</p> <p>Se mencionan las más representativas pero pueden existir otras circunstancias de exposición ocupacional.</p>	
<p>Gestión Organizacional:</p> <p>Deficiencias en la administración del recurso humano, que influyen en el estilo de mando, las modalidades de pago y la contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño de las estrategias para el manejo de</p>	<p>Puede presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes casuales y se demuestre la relación con el perjuicio a la salud.</p> <p>Actividades de mantenimiento del orden público y seguridad (Policías, bomberos, Editores de medios visuales de</p>	<p>* Trastornos psicóticos agudos y transitorios</p> <p>* Depresión</p> <p>* Episodios Depresivos</p> <p>* Trastornos de pánico</p> <p>* Trastornos de ansiedad Generalizado</p> <p>* Trastorno mixto ansioso-depresivo</p> <p>* Reacciones a estrés grave</p> <p>* Trastornos de adaptación</p> <p>* Trastornos adaptativos con humos ansioso, con humor</p>

<p>los cambios que afecten las personas entre otros.</p> <p>Características de la organización de trabajo: Deficiencia en las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización de trabajo y las demandas cuantitativas y cualitativas de la labor.</p> <p>Características del Grupo social de Trabajo: Deficiencia en el clima de relaciones, cohesión y calidad de las interacciones así como el trabajo en equipo. (acoso psicológico)</p> <p>Condiciones de la tarea: Demandas de carga mental, velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por la información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes), especificación de los sistemas de control y definición de roles.</p> <p>Carga física: Esfuerzo</p>	<p>comunicación, Vigilancia privada, Vigilancia de centros penitenciarios, Atención al Usuario.</p>	<p>depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixto con alteraciones de las emociones y del ambiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Hipertensión arterial secundaria * Angina de pecho * Cardiopatía isquémica * Infarto agudo de miocardio * Enfermedades cerebrovasculares * Encefalopatía hipertensiva * Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar * Úlcera gástrica * Úlcera Duodenal * Úlcera Péptica, de sitio no especificado * Úlcera Gastrointestinal
--	---	---

<p>fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y tránsito de cargas, implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.</p> <p>Condiciones del medio ambiente de trabajo: Deficiencia en aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración), químicos biológicos de diseño del puesto y de saneamiento como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.</p>		
<p>Interfase persona-Tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y la organización.</p> <p>Jornada de trabajo (Horarios y jornadas laborales extenuantes): Deficiencia sobre la</p>	<p>Personal de enfermería, profesionales de medicina y técnicos afines, conductores de transporte de distancias largas, obreros de empresas de trabajo continuo, personal que labora en establecimientos que presentan servicios durante 24 horas etc.. controladores de tráfico aéreo, vigilantes, trabajadores en misión que laboran en zonas geográficas diferentes a sus domicilios.</p> <p>Cualquier actividad laboral en</p>	<p>* Gastritis crónica no especificada * Dispepsia * Síndrome de colon irritable con diarrea * Síndrome de colon irritable sin diarrea * Trastornos de sueño debido a factores orgánicos * Estrés pos- traumático</p>

<p>organización y duración de la jornada laboral, existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas, trabajo nocturno, trabajo por turnos, tipo y frecuencia de rotación de los turnos, número y frecuencia de rotación de las horas extras mensuales y duración de frecuencia de los descansos semanales.</p> <p>Accidentes de trabajo severos: amputaciones y atrapamientos, quemaduras, descargas eléctricas de alta tensión, accidentes de tránsito, caídas de gran altura, explosiones, ahogamientos y otros), Agresiones ataques a la integridad física y violaciones.</p>	<p>la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el daño a la salud.</p>	
--	---	--

ANEXO 11

Técnicas de recolección de información e Instrumentos

TECNICA DE RECOLECCION	INSTRUMENTO
1. Observación abierta y observación etnográfica	Notas de Campo Video Cassettes
2. Observación Participante	Notas de Campo
3. Entrevista Informal	Registro o Protocolo
4. Entrevista Focalizada	Cuestionario con temas focalizados
5. Entrevista Semiestructurada	Cuestionario con preguntas abiertas
6. Estudio de caso. Historia de vida	Registro. Grabación en cassette
7. Autoevaluación	Registro Individual
8. Discusión Grupal	Registro Videocassettes
9. Consulta Documental	Registro
10. Experiencias artísticas	Registro

BRIONES, Guillermo, Evaluación de Programas Sociales. Editorial Trilla. México. 1991, p.23

Anexo 12.
REGISTRO FOTOGRÁFICO
EVIDENCIA. A



Anexo 13.
EVIDENCIA. B



**Anexo 14.
EVIDENCIA. C**



**Anexo 15.
EVIDENCIA. D**



**Anexo. 16.
EVIDENCIA. E**



**Anexo. 17.
EVIDENCIA. F**



**Anexo. 18.
EVIDENCIA. G**



**Anexo. 19.
EVIDENCIA. H**



**Anexo. 20.
EVIDENCIA. I**



**Anexo. 21.
EVIDENCIA. J**

