

**Estudio de las Redes Sociales de la Comunicación en el Marco del Observatorio del  
Trabajo Justo como Sitio Web para CNV International**

Rodrigo Alfonso Gutiérrez Riveros

Asesor

Luis Guillermo Monsalve Jiménez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades - ECSAH

Comunicación Social

2024

## Resumen

CNV Internationaal ha lanzado una iniciativa para mejorar las condiciones laborales y defender los derechos humanos en la industria del aceite de palma en Honduras y Guatemala mediante el Observatorio de Derechos Humanos y Laborales en la Cadena de Palma de Aceite. Este proyecto se centra en crear una plataforma en línea para monitorear, analizar y visibilizar las condiciones laborales en esta industria, abordando problemas históricos como largas horas de trabajo, bajos salarios y explotación.

La industria de la palma de aceite en estos países es una fuente significativa de empleo y desarrollo económico, pero enfrenta serios problemas de derechos laborales y humanos. Las comunidades locales a menudo sufren desplazamiento forzoso y daños ambientales debido a la expansión de las plantaciones. El Observatorio busca proporcionar una visión transparente de las condiciones laborales, promover la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial, y fomentar un diálogo social efectivo involucrando a sindicatos, empresas, compradores internacionales, organizaciones de derechos humanos, medios de comunicación y el público en general.

La estrategia de comunicación del proyecto se estructura en varias fases: planificación inicial, diseño y desarrollo de la plataforma web, lanzamiento y mantenimiento. Cada fase incluye acciones específicas para maximizar el alcance y el impacto del observatorio, como establecer objetivos claros, identificar audiencias clave, crear contenido relevante, y desarrollar una interfaz amigable. Además, se integrarán herramientas de visualización de datos y se realizarán talleres presenciales y campañas en emisoras comunitarias para la retroalimentación y socialización en las plantaciones. El Observatorio será una herramienta clave para empoderar a

los trabajadores, proporcionar información crítica y catalizar acciones hacia condiciones laborales más justas y sostenibles en la industria del aceite de palma en estos países.

***Palabras clave:*** Observatorio de derechos humanos, Derechos laborales, Responsabilidad social empresarial, Abuso laboral, Desplazamiento forzoso.

## Abstract

CNV Internationaal has launched an initiative to improve labor conditions and defend human rights in the palm oil industry in Honduras and Guatemala through the Fair Work Monitor in the Palm Oil Chain. This project focuses on creating an online platform to monitor, analyze, and highlight labor conditions in the palm oil industry, addressing historical issues such as long working hours, low wages, and exploitation.

The palm oil industry in these countries is a significant source of employment and economic development, but it faces serious labor and human rights issues. Local communities often suffer from forced displacement and environmental damage due to the expansion of plantations. The Fair Work Monitor aims to provide a transparent view of labor conditions, promote sustainability and corporate social responsibility, and foster effective social dialogue by involving unions, companies, international buyers, human rights organizations, media, and the general public.

The project's communication strategy is structured in several phases: initial planning, web platform design and development, launch, and maintenance. Each phase includes specific actions to maximize the reach and impact of the Fair Work Monitor, such as setting clear objectives, identifying key audiences, creating relevant content, and developing a user-friendly interface. Additionally, data visualization tools will be integrated, and there will be in-person workshops and campaigns on community radio stations for feedback and socialization in the plantations. The Fair Work Monitor will be a key tool for empowering workers, providing critical information, and catalyzing actions towards fairer and more sustainable labor conditions in the palm oil industry in these countries.

**Keywords:** Human rights observatory, Labor rights, Corporate social responsibility, Labor conditions, Labor abuse, Forced Displacement.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	9
Aprestamiento .....	11
Conceptualización.....	13
Informe de Identificación y conceptualización .....	19
Implicación.....	24
Informe Sociopráxico .....	25
Construcción .....	29
Informe de Investigación.....	33
Proyección.....	38
Estrategia de comunicación.....	39
Conclusiones .....	46
Referencias bibliográficas .....	48

**Lista de Tablas**

<b>Tabla 1</b> <i>Ficha de Información General de la OSP</i> .....	11
<b>Tabla 2</b> <i>Ficha de Información Descriptiva</i> .....	13
<b>Tabla 3</b> <i>Diario de Campo</i> .....	24
<b>Tabla 4</b> <i>Matriz de Posicionamiento</i> .....	31
<b>Tabla 5</b> <i>Matriz Comparativa</i> .....	32

**Lista de Figuras**

<b>Figura 1</b> <i>Sociograma</i> .....	29
<b>Figura 2</b> <i>Diagrama de Conjuntos de CNV</i> .....	30

## Lista de Apéndices

<b>Apéndice A</b> <i>Carta de Intención</i> .....	51
<b>Apéndice B</b> <i>Carta de Aprobación</i> .....	52
<b>Apéndice C</b> <i>Preguntas Entrevista</i> .....	53
<b>Apéndice D</b> <i>Entrevista 1</i> .....	54
<b>Apéndice E</b> <i>Entrevista 2</i> .....	55
<b>Apéndice F</b> <i>Presentación</i> .....	56
<b>Apéndice G</b> <i>Retroalimentación</i> .....	57
<b>Apéndice H</b> <i>Estructura Sitio Web</i> .....	58
<b>Apéndice I</b> <i>Términos de Referencia del Proyecto</i> .....	59
<b>Apéndice J</b> <i>Wireframes / mockup sitio web</i> .....	60
<b>Apéndice K</b> <i>Jornada de Retroalimentación</i> .....	61
<b>Apéndice L</b> <i>Link Sitio Web en desarrollo para la entrega de este documento</i> .....	62

## Introducción

En un mundo globalizado donde las cadenas de suministro atraviesan múltiples fronteras, la defensa de los derechos humanos y laborales se ha convertido en un desafío crucial. La industria del aceite de palma, particularmente en países como Honduras y Guatemala, ilustra claramente esta problemática. Aunque esta industria es una fuente significativa de empleo y desarrollo económico, ha sido históricamente problemática en términos de derechos laborales y humanos. Los trabajadores enfrentan condiciones adversas, incluyendo largas horas de trabajo, bajos salarios y, en algunos casos, situaciones de abuso y explotación. Asimismo, las comunidades locales afectadas por la expansión de las plantaciones de palma de aceite suelen experimentar violaciones de sus derechos humanos, como el desplazamiento forzoso y daños ambientales.

Ante esta situación, CNV Internationaal lanza una iniciativa ambiciosa: el Observatorio de Derechos Humanos y Laborales en la Cadena de Palma de Aceite en Honduras y Guatemala. Este proyecto busca crear una plataforma en línea que funcione como una herramienta integral para monitorear, analizar y visibilizar las condiciones laborales en la industria del aceite de palma. La iniciativa no solo tiene como objetivo proporcionar una visión transparente y detallada de las condiciones laborales, sino también promover la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial, fomentando un diálogo social efectivo.

La estrategia de comunicación de este observatorio es esencial para alcanzar estos objetivos. Se estructura en varias fases, desde la definición y planificación inicial, el diseño y desarrollo de la plataforma web, hasta el lanzamiento y la fase de mantenimiento y expansión. Cada una de estas etapas contempla acciones específicas de comunicación destinadas a maximizar el alcance y el impacto del observatorio, garantizando que los datos recopilados y

presentados lleguen a las audiencias relevantes y sean utilizados para impulsar cambios positivos en la industria.

Este documento proporciona un marco de referencia para la construcción de redes sociales de la comunicación en el proyecto del Observatorio de Derechos Humanos y Laborales. Detalla los objetivos, el contexto, y las estrategias de comunicación diseñadas para enfrentar los desafíos presentes en la cadena de suministro del aceite de palma en Honduras y Guatemala, promoviendo un futuro donde los derechos laborales y humanos sean respetados y protegidos en toda la industria.

## Aprestamiento

**Tabla 1**

*Ficha de Información General de la OSP*

Nombre de la OSP	Descripción de su objeto social y acciones relevantes que desarrolla	Criterio de Selección	Posibles Oportunidades	Posibles Dificultades
OSP 1 CNV Internacional	Es una fundación holandesa que trabaja desde hace 55 años de la mano con organizaciones sindicales de países en America Latina, Asia e Africa. Su objetivo es contribuir al Trabajo Decente, enfocándose en el dialogo social y los derechos laborales en las cadenas de suministro de minería de carbón y metales, azucar y aceite de palma.	Es una organización con un propósito social muy claro, con resultados contundentes en Colombia y otros países. También es una fundación activa que actualmente desarrolla y publica sus estudios. Además, es interesante por el trabajo en otros países y cómo han logrado tener presencia en Colombia.	Reforzar la comunicación de la organización con el fin de que pueda tener un alcance más amplio y de esta forma, generar una mayor conciencia en la sociedad sobre la importancia de los derechos laborales en sectores que han sido vulnerados como lo es la minería.	Conseguir la aprobación de los directivos a nivel internacional para poder aplicar las herramientas que se planteen en el presente trabajo. El idioma también podría ser una barrera. Obtener la información de la situación actual en comunicación también puede ser difícil.

OSP 2 Canal Capital	<p>Es un canal público regional de Bogotá, con el propósito de visibilizar a la ciudadanía de la capital, a través de sus costumbres, cultura y coyuntura. Crea, produce y distribuye contenidos audiovisuales que responden a la calidad y a la formación de públicos.</p>	<p>Es una organización pública de la ciudad, que no tiene ánimo de lucro. Los contenidos que desarrolla no tienen un fin comercial sino un fin educativo y cultural para la sociedad.</p>	<p>Existe la oportunidad de entender un medio de comunicación público y cómo puede tener un impacto más grande en la ciudad, ayudando a difundir los contenidos que realiza por medio de acciones innovadoras.</p>	<p>A pesar de que la información sea pública, puede ser difícil conseguir autorizaciones para obtener información y el consentimiento de los directivos para implementar estrategias de comunicación diferentes.</p>
OSP 3 Colectivo Sonoro	<p>Es un colectivo de periodistas apasionados a la música que buscan promover las expresiones musicales, artísticas y culturales por medio de una red independiente de medios digitales.</p>	<p>Es una organización sin ánimo de lucro, independiente. Hace uso de los medios digitales para fomentar la cultura. Es una red de colaboración.</p>	<p>El estudio de este caso puede ser interesante por ser una iniciativa digital que tiene varios integrantes.</p>	<p>No es una organización constituida, sus integrantes no responden a una estructura, por lo que la toma de decisiones no es clara.</p>

*Fuente.* Elaboración propia.

## Conceptualización

**Tabla 2**

*Ficha de Información Descriptiva*

Aspecto	Descripción
<p>Tipo de práctica. Lo que hace la Organización Social Participativa (OSP) en cumplimiento de su objeto social.</p>	<p>La actividad realizada por CNV Internacional refleja un tipo de práctica que responde de manera significativa al cumplimiento del objeto social de la Organización Social Participativa (OSP). Al expandir la labor de un sindicato holandés a nivel internacional, CNV Internacional se compromete activamente en la promoción y defensa de los derechos laborales en distintas partes del mundo, especialmente en América Latina, África y Asia. Su enfoque se centra en ofrecer apoyo, acompañamiento y establecer mecanismos de queja para los sindicatos, particularmente en sectores como la minería, la producción de azúcar y el cultivo de aceite de palma. Además, su implicación en actividades relacionadas con el cultivo de marañón en África y la industria textil en Asia evidencia su compromiso con la protección de los derechos laborales en diferentes contextos. Estas acciones son coherentes con el propósito fundamental de la OSP, que es fomentar prácticas laborales justas y equitativas tanto a nivel nacional como internacional.</p>
<p>Objetivos o intenciones de ayuda social.</p>	<p>La misión de CNV como organización refleja un claro compromiso con los objetivos o intenciones de ayuda social. Su principal objetivo es acompañar y empoderar a los trabajadores, ya sean sindicalizados o no, incluyendo aquellos con contratos directos, indirectos o tercerizados. Esta labor se enfoca en la defensa y el reconocimiento de los derechos laborales de estos trabajadores, así como en brindar apoyo y reconocimiento a los mecanismos de queja y certificaciones en todas las etapas de las cadenas de producción. Esta orientación hacia el bienestar y la protección de los trabajadores, independientemente de su afiliación sindical o su situación contractual, demuestra un claro propósito de contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales y al fortalecimiento de la justicia social en el ámbito laboral.</p>
<p>Regularidad y características de la práctica o reuniones de los integrantes de la Organización social participativa (OSP).</p>	<p>El enfoque de la organización hacia el desarrollo de estrategias y la colaboración continua con las comunidades, especialmente con los trabajadores sindicalizados, responde directamente a las necesidades de regularidad y características de la práctica en las reuniones de los integrantes de la Organización Social Participativa (OSP). Su trabajo diario implica una interacción constante con las comunidades laborales, adaptándose a las particularidades de cada país y coordinando actividades regionales específicas para cada contexto. Esta dinámica se traduce en encuentros semanales o mensuales, así como en eventos de mayor envergadura como los encuentros regionales anuales por continente y los encuentros internacionales que se llevan a cabo anualmente. Esta estructura de reuniones y encuentros proporciona un espacio para el intercambio</p>

Características de participantes o actores (rol social, nivel profesional, rol institucional).

de ideas, la coordinación de acciones y el fortalecimiento de la colaboración entre los miembros de la OSP, asegurando así una práctica efectiva y coherente en la promoción de los derechos laborales y el empoderamiento de las comunidades trabajadoras. Las características de los participantes o actores de CNV Internacional revelan una diversidad tanto en términos de roles sociales como de nivel profesional y rol institucional. Por un lado, se encuentran los coordinadores, quienes conforman un grupo variado con antecedentes en áreas como el trabajo social y el derecho laboral. Mayoritariamente profesionales, este grupo incluye tanto a hombres como a mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 60 años aproximadamente. Por otro lado, están los beneficiarios o contrapartes, que son los sindicatos u organizaciones sindicales en cada país, así como los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad con derechos laborales precarizados y condiciones laborales difíciles. Entre estos últimos, muchos provienen de comunidades indígenas en América Latina, lo que subraya la importancia de la diversidad étnica y socioeconómica en los grupos a los que la organización brinda apoyo. Esta variedad de actores refleja el compromiso de CNV Internacional en abordar las necesidades y desafíos laborales desde múltiples perspectivas y contextos.

Tamaño de organización de la OSP (número de integrantes, cobertura territorial)

CNV Internacional es la rama internacional del sindicato más grande, de uno de los dos sindicatos más grandes en Holanda.

Forma de organización, estructura, equipos, comités, cargos.

La forma de organización de CNV Internacional se caracteriza por una estructura bien definida que incluye equipos específicos y cargos claramente asignados, lo que responde al aspecto de la descripción relacionado con la forma de organización, estructura, equipos, comités y cargos de la Organización Social Participativa (OSP).

En la página web de la organización, los interesados pueden encontrar un organigrama detallado que proporciona información sobre la organización interna. Básicamente, CNV Internacional opera con un coordinador designado para cada uno de los países donde tiene presencia. En América Latina, donde opera en ocho países, así como en África (Sudáfrica) y Asia (Indonesia), se cuenta con un coordinador y un equipo de trabajo en cada ubicación.

Además de los equipos específicos en cada país, existen otros equipos transversales que cumplen funciones especializadas. Entre ellos se destacan el equipo de comunicaciones, encargado de la difusión de información relevante, y el equipo de monitoreo digital, responsable de seguir de cerca los avances y desafíos en el ámbito

digital.

Esta estructura organizativa permite una gestión eficiente y coordinada de las actividades de la organización, asegurando que se cumplan los objetivos y se brinde un apoyo efectivo a los trabajadores y sindicatos en diferentes partes del mundo.

Las características de los vínculos sociales al interior de la OSP se fundamentan en un compromiso profundo con los derechos humanos y laborales, así como en un alto compromiso con la diversidad cultural y humana, respondiendo así al aspecto de la descripción relacionado con las características de los vínculos sociales dentro de la Organización Social Participativa (OSP).

En el seno de la organización, estos vínculos se manifiestan en un ambiente de respeto y promoción de los derechos fundamentales, donde se fomenta la inclusión y el reconocimiento de la diversidad en todos los niveles. Cada grupo de trabajo valora la riqueza que aporta la diversidad cultural y humana, reconociendo que esta diversidad fortalece la capacidad de la organización para cumplir su misión.

Características de los vínculos sociales al interior de la OSP.

Este compromiso se proyecta también hacia afuera, en la relación con comunidades y organizaciones sindicales en todo el mundo. La OSP defiende activamente los derechos humanos y laborales en todos los contextos en los que interviene, mostrando una postura firme en favor de la justicia y la equidad. Además, promueve la solidaridad y la cooperación internacional como principios fundamentales para abordar los desafíos laborales a nivel global. En resumen, los vínculos sociales al interior de la OSP se caracterizan por un compromiso arraigado con los derechos humanos y laborales, la promoción de la diversidad cultural y humana, y un enfoque prioritario en la solidaridad y cooperación internacional, lo que sustenta una colaboración efectiva y significativa en la búsqueda de un mundo laboral más justo y equitativo.

Las formas de participación tanto al interior como hacia el exterior de la OSP se centran en estrategias efectivas que promueven la colaboración y la voz de los trabajadores y organizaciones sindicales, en consonancia con el aspecto de la descripción relacionado con las formas de participación.

Formas de participación al interior y hacia el exterior de la OPS.

Internamente, la OSP facilita la participación activa de sus miembros mediante herramientas como el monitoreo digital participativo. Esta metodología, que se lleva a cabo a través de una plataforma llamada CovoCollect, permite a los participantes responder preguntas específicas que ayudan a identificar las condiciones laborales más precarias en las comunidades. Esta forma de participación interna garantiza que se escuche la voz de los

trabajadores y se aborden sus necesidades de manera efectiva dentro de la organización.

Hacia el exterior, la OSP mantiene una participación significativa con los trabajadores y las organizaciones sindicales a través de la misma herramienta, el monitoreo digital participativo. Esta plataforma proporciona un canal directo para que los trabajadores y sindicatos expresen sus preocupaciones y necesidades laborales, lo que permite a la OSP colaborar estrechamente con ellos para abordar los desafíos que enfrentan.

En resumen, tanto al interior como hacia el exterior de la OSP, las formas de participación se centran en estrategias prácticas que promueven la colaboración activa y la inclusión de los trabajadores y organizaciones sindicales en la identificación y solución de problemas laborales. Esto refleja el compromiso de la OSP con la participación democrática y la defensa de los derechos laborales en todos los niveles.

Las formas de comunicación interna de la OSP se adaptan a su naturaleza internacional, utilizando principalmente plataformas virtuales para conectar a los diversos actores en los diferentes países, en respuesta al aspecto de la descripción relacionado con las formas de comunicación interna, actores, tipo, etc.

Formas de comunicación interna, actores, tipo, etc.

Principalmente, la comunicación interna se lleva a cabo de manera virtual, aprovechando plataformas como Teams como herramienta principal para organizar y realizar reuniones entre los miembros de la organización en distintos puntos geográficos. Además del correo electrónico, se recurre ocasionalmente a WhatsApp para comunicaciones más informales y rápidas.

Estas plataformas virtuales permiten una comunicación ágil y efectiva entre los distintos actores de la OSP, independientemente de su ubicación geográfica. Sin embargo, en ocasiones especiales, como intercambios internacionales, se realizan eventos presenciales para fortalecer aún más los lazos entre los miembros.

En resumen, la OSP se apoya en herramientas de comunicación virtual para facilitar la interacción y colaboración entre sus miembros en todo el mundo, asegurando una comunicación fluida y efectiva que contribuye al logro de los objetivos comunes de la organización.

Formas de comunicación externa, actores, tipo, etc.

Las formas de comunicación externa de la OSP se adaptan a las distintas audiencias a las que se dirige, en respuesta al aspecto de la descripción relacionado con las formas de comunicación externa, actores, tipo, etc.

En primer lugar, se dirige a las empresas compradoras de materias primas de las cadenas en las que trabaja la organización. Para interactuar con este público, se utilizan herramientas como

newsletters y boletines por correo electrónico, enviados a través de correos institucionales. Además, se emplean plataformas digitales y redes sociales como Facebook, Twitter, Instagram, YouTube y LinkedIn, aprovechando la presencia internacional de estas redes para mantener un diálogo constante con estas empresas.

Por otro lado, otro público importante al que se dirige la OSP son los trabajadores. Sin embargo, se enfrenta a limitaciones significativas en términos de brecha digital al comunicarse con ellos. Por lo tanto, la forma más eficaz de comunicación con este público es a través de WhatsApp, una herramienta ampliamente accesible, y también mediante el contacto en espacios físicos reales, lo que permite superar las barreras digitales y mantener un diálogo directo y efectivo.

El equipo de América Latina de la OSP está llevando a cabo una serie de proyectos estratégicos alineados con sus objetivos, como respuesta al aspecto relacionado con planes, cronogramas, metas y proyectos en desarrollo.

En primer lugar, en la línea de apoyo a las organizaciones sindicales, se están ejecutando acciones específicas en tres sectores clave: minería, caña de azúcar y aceite de palma. En el sector de la caña de azúcar, el enfoque está en la visibilización de la brecha salarial, mediante un análisis comparativo de las ganancias de las grandes empresas y los salarios de los trabajadores en cada país. Respecto a la minería, se está desarrollando un proyecto centrado en la transición energética justa hacia energías renovables, con especial atención a la protección de los derechos de las comunidades y trabajadores afectados por esta transición. En cuanto al aceite de palma, se están realizando esfuerzos en Honduras y Guatemala para promover el diálogo social y la transparencia en las condiciones laborales, ante la falta de evidencia y transparencia sobre la situación de los trabajadores en estos países.

Estos proyectos están guiados por planes estratégicos y cronogramas definidos, con metas claras de impacto y resultados. A través de estos esfuerzos, la OSP busca abordar desafíos específicos y promover mejoras concretas en las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores en América Latina, cumpliendo así con su compromiso de promover la justicia y la equidad en el ámbito laboral.

Uno de los logros destacados de CNV Internacional es el éxito en posicionar el monitoreo digital participativo como una herramienta efectiva para visibilizar las condiciones laborales, obteniendo reconocimiento a nivel internacional. Como continuación a este logro, la organización está avanzando en la creación de un observatorio del trabajo justo, con el objetivo de presentar de manera transparente todos los datos recopilados a través de esta plataforma.

Planes, cronogramas, metas. Proyectos en desarrollo.

Logros de proyectos exitosos.

Un logro notable, por ejemplo, se evidencia en Nicaragua, donde el sindicato del ingenio El Ángel logró igualar los salarios para los trabajadores cortadores de caña, gracias a los datos obtenidos a través del monitoreo digital participativo. Este éxito demuestra el impacto tangible que esta herramienta puede tener en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

Además, en la cadena de minería, CNV Internacional logró un hito significativo al presentar la primera queja ante el single entry point de la Unión Europea en 2022, relacionada con la transición energética. Este acontecimiento marca la primera vez que una organización social y sindical accede a este mecanismo de queja, destacando el avance y la influencia de la organización en el ámbito internacional.

Estos logros reflejan el éxito y la efectividad de los proyectos liderados por CNV Internacional, demostrando su capacidad para generar impacto positivo en las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores a nivel mundial.

Las dificultades para desarrollar nuestros objetivos sociales se hacen evidentes al abordar el desafío de las comunicaciones externas, particularmente las brechas existentes en las poblaciones con las que trabajamos. La falta de acceso a los mecanismos de comunicación por parte de estas poblaciones representa una de las principales dificultades que enfrentamos. Además, siendo una organización internacional con miembros y actores distribuidos en diferentes regiones del mundo, nos enfrentamos a la complejidad de coordinar nuestras acciones de manera efectiva.

Dificultades para desarrollar sus objetivos sociales.

La comunicación interna también presenta desafíos significativos, dada la diversidad geográfica de nuestros miembros y la variedad de herramientas de comunicación utilizadas. Esta diversidad dificulta la coordinación y el avance en nuestras actividades internas.

Asimismo, la brecha de comunicación mencionada anteriormente afecta nuestra comunicación externa con los trabajadores, dificultando la transmisión de información y la participación de todas las partes interesadas en nuestro trabajo.

Estas dificultades representan obstáculos importantes en nuestro camino hacia el logro de nuestros objetivos sociales. Sin embargo, es crucial abordar estas dificultades con enfoque y determinación, desarrollando estrategias innovadoras y accesibles para superar las brechas de comunicación y garantizar que nuestra labor llegue a quienes más lo necesitan en todas las partes del mundo.

Otros aspectos para comentar.

CNV Internacional se destaca por su compromiso inquebrantable con la justicia laboral en todo el mundo. A través de un enfoque participativo y colaborativo, la organización trabaja incansablemente para empoderar a los trabajadores y garantizar el respeto de sus derechos fundamentales.

Con una presencia global que abarca América Latina, África y Asia,

CNV se enfrenta a una diversidad de desafíos en cada región. Desde la defensa de los derechos de los trabajadores en la industria minera hasta la lucha por la equidad salarial en la producción de azúcar y aceite de palma, la organización se ha posicionado como un defensor incansable de los derechos laborales en los sectores más vulnerables.

Sin embargo, su labor no está exenta de obstáculos. Las dificultades en la comunicación, tanto interna como externa, representan un desafío constante. La diversidad geográfica de sus miembros y la brecha digital en algunas comunidades dificultan la coordinación eficaz y la transmisión de información vital.

A pesar de estos desafíos, CNV ha logrado importantes avances y ha generado impactos tangibles en las comunidades a las que sirve. Desde la igualación de salarios en Nicaragua hasta la presentación de quejas internacionales sobre la transición energética en la industria minera, la organización ha demostrado su capacidad para promover cambios significativos en el ámbito laboral.

---

*Fuente.* La información la extraigo de la primera entrevista y el sitio web de la organización.

### **Informe de Identificación y Conceptualización**

La comunicación puede ser entendida desde diversos modelos que explican sus dinámicas. El modelo lineal de comunicación presenta un enfoque unidireccional, donde un emisor transmite un mensaje a un receptor a través de un canal, sin considerar la posibilidad de retroalimentación. Posteriormente, el modelo interactivo introduce la idea de que ambas partes, emisor y receptor, pueden influirse mutuamente mediante retroalimentación, destacando la importancia de que ambos actores tengan roles activos en el proceso. Este modelo resalta la interacción entre las partes, aunque sigue siendo secuencial.

Por otro lado, el modelo transaccional plantea que la comunicación es un proceso dinámico y continuo en el que todos los participantes actúan simultáneamente como emisores y receptores, influidos por contextos sociales, culturales y personales. Finalmente, el enfoque de comunicación participativa propone un modelo donde todas las partes involucradas colaboran activamente desde la planificación hasta la ejecución. Este enfoque busca equilibrar el poder y

dar voz a aquellos que tradicionalmente han sido marginados, promoviendo un proceso de comunicación inclusivo y equitativo.

Identificación y diferenciación de relaciones de tipo societal y comunitario:

**Relaciones sociales:** Estas relaciones se establecen en el contexto más amplio de la sociedad. Pueden involucrar interacciones entre individuos, grupos, instituciones y organizaciones dentro de una comunidad más grande. Las relaciones sociales a menudo están influenciadas por factores como la política, la economía y la cultura a nivel macrosocial.

**Relaciones comunitarias:** Estas relaciones se centran en la interacción dentro de una comunidad específica. Se caracterizan por un sentido de pertenencia compartido, valores comunes y un propósito colectivo. Las relaciones comunitarias suelen ser más cercanas y están arraigadas en conexiones locales, tradiciones y normas sociales específicas de esa comunidad.

**Futuro de CNV Internacional CNV.** Internacional continúa comprometida con su misión de promover la justicia laboral y el respeto de los derechos humanos en todo el mundo. Con un enfoque en la colaboración, la participación y la solidaridad internacional, la organización busca superar los desafíos que enfrenta y seguir siendo un faro de esperanza para los trabajadores de todo el mundo.

El presente informe tiene como objetivo analizar la elección de CNV Internationaal como Organización Social Participativa (OSP) en el contexto de una investigación-acción. Se destacará cómo la naturaleza de las prácticas, los objetivos de ayuda social, la regularidad y características de la práctica, las características de los participantes, la estructura organizativa, los vínculos sociales, las formas de participación, las comunicaciones internas y externas, los planes y

proyectos en desarrollo, los logros de proyectos exitosos y las dificultades para alcanzar sus objetivos sociales, convergen en la horizontalidad de sus relaciones en red, haciéndola una elección pertinente para la investigación-acción.

Tipo de práctica, su enfoque participativo y horizontal se refleja en la manera en que involucra a diversos actores en sus actividades y decisiones. Esta práctica se alinea con el propósito de la OSP de fomentar prácticas laborales justas y equitativas a nivel global. En este caso el desarrollo de un sitio web que hace parte de la estrategia de sensibilización sobre la situación de los trabajadores de la industria del aceite de palma en Honduras y Guatemala.

Objetivos e intenciones de ayuda social, la misión de CNV Internationaal refleja un compromiso claro con el empoderamiento de los trabajadores y la defensa de sus derechos laborales en diferentes contextos. Su labor se enfoca en mejorar las condiciones laborales y promover la justicia social, independientemente de la afiliación sindical o la situación contractual de los trabajadores.

CNV Internationaal cuenta con una diversidad de actores, desde coordinadores profesionales hasta trabajadores en condiciones de vulnerabilidad. Esta variedad refleja el compromiso de la organización en abordar las necesidades laborales desde múltiples perspectivas y contextos. La organización se caracteriza por una estructura bien definida que incluye equipos específicos y cargos claramente asignados. Esta estructura permite una gestión eficiente y coordinada de las actividades, asegurando el cumplimiento de los objetivos de la OSP.

CNV Internationaal se compromete con los derechos humanos y laborales, promoviendo la inclusión y el reconocimiento de la diversidad en todos los niveles. Su colaboración efectiva

con comunidades y organizaciones sindicales en todo el mundo refleja un compromiso arraigado con la justicia y la equidad laboral.

En cuanto a las formas de participación, la organización facilita la participación activa de sus miembros mediante herramientas como el monitoreo digital participativo. Tanto interna como externamente, promueve la colaboración y la inclusión de los trabajadores y organizaciones sindicales en la identificación y solución de problemas laborales.

La OSP lleva a cabo proyectos estratégicos con metas claras de impacto y resultados. Estos proyectos están guiados por planes estratégicos definidos, con el objetivo de abordar desafíos específicos y promover mejoras concretas en las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores.

Logros de proyectos exitosos, CNV Internationaal ha logrado importantes avances en la promoción de los derechos laborales a nivel mundial, demostrando su capacidad para generar impacto positivo en las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores en diferentes sectores y regiones.

Dificultades para desarrollar sus objetivos sociales, La organización enfrenta desafíos en la comunicación, tanto interna como externa, debido a la diversidad geográfica de sus miembros y las brechas digitales en algunas comunidades. Superar estas dificultades es crucial para garantizar que su labor llegue a quienes más lo necesitan en todas las partes del mundo.

Para concluir: la selección de CNV Internationaal como objeto de investigación en el marco de un Diplomado en Construcción de Redes Sociales de Comunicación como una Organización Social Participativa (OSP) puede justificarse por varias razones:

Enfoque en la comunicación participativa: CNV Internationaal utiliza la metodología de la comunicación no violenta (CNV), que se centra en la participación activa de todas las partes

involucradas en el proceso comunicativo. Esto se alinea con el enfoque de comunicación participativa que se promueve en el diplomado, lo que hace que CNV Internationaal sea un objeto de estudio relevante.

**Trabajo en redes sociales y comunitarias:** CNV Internationaal colabora estrechamente con comunidades locales, gobiernos y organizaciones de la sociedad civil en todo el mundo para abordar conflictos y promover la paz y la justicia social. Esto implica la construcción y el fortalecimiento de redes sociales y comunitarias, lo que puede ofrecer una oportunidad para estudiar cómo se desarrollan estas redes y cómo contribuyen a los objetivos de la organización.

**Resolución de Conflictos y Construcción de Paz:** La misión principal de CNV Internationaal es facilitar procesos de paz, mediación de conflictos y construcción de la comunidad. Estos temas son relevantes para el estudio de la construcción de redes sociales de comunicación, ya que implican la interacción entre diferentes actores sociales y la negociación de significados y valores compartidos.

**Aplicación de la CNV en contextos internacionales:** CNV Internationaal opera a nivel internacional y trabaja en una variedad de contextos culturales y sociales. Esto ofrece una oportunidad para investigar cómo se adapta y se aplica la CNV en diferentes entornos, lo que puede proporcionar ideas valiosas para la construcción de redes sociales de comunicación en un contexto global.

## Implicación

**Tabla 3**

*Diario de Campo*

OSP: CNV Internationaal	Actividad: reunión virtual	Fecha: miércoles 15 de mayo
Hora inicio: 9:00 am	Hora finalización: 9:45 am	Lugar: virtual
Participantes: Maurice van Beers - coordinador regional para America latina Rose van Der Laan - coordinadora de comunicaciones en Países Bajos Olivia Bwalya - coordinadora observatorio del trabajo justo Laura Ocampo - coordinadora de comunicaciones para América Latina		Investigador: Rodrigo Gutiérrez
Descripción (de la observación)	Interpretación (de la observación)	Desahogo (¿Qué siente el investigador frente a lo observado?)
<p>El miércoles 15 de mayo asistí a la reunión virtual en la que se discutió sobre el diseño del sitio web que mostrará una investigación que están haciendo sobre las condiciones laborales de los trabajadores de palma en Latinoamérica. La sesión comenzó con una presentación sobre la importancia de visibilizar las condiciones laborales de los trabajadores de la hoja de palma, quienes a menudo enfrentan jornadas extensas, salarios bajos y condiciones laborales inseguras. La CNV destacó la necesidad de un recurso en línea que centralice información, facilite el acceso a datos verificados y promueva la sensibilización sobre este tema crucial.</p>	<p>La reunión virtual del 15 de mayo sobre el diseño de un sitio web para investigar las condiciones laborales de los trabajadores de palma en Latinoamérica fue un avance significativo hacia la transparencia y mejora de estas condiciones. La CNV destacó la necesidad de un recurso en línea que centralice información verificada y promueva la sensibilización sobre las jornadas largas, bajos salarios y condiciones inseguras que enfrentan los trabajadores. El enfoque en la centralización de datos tiene como objetivo sensibilizar y facilitar acciones para mejorar las condiciones laborales. El</p>	<p>En la reunión se evidenció un claro liderazgo compartido entre los coordinadores, lo cual contribuyó a un ambiente de colaboración y eficiencia. No hubo desorden de ningún tipo; cada participante respetó los tiempos de intervención y se mantuvo enfocado en los objetivos del encuentro. Las personas encargadas del desarrollo del sitio web demostraron una comprensión completa y precisa de las expectativas y requerimientos planteados por los coordinadores. Esta sincronización entre las demandas de los coordinadores y la comprensión de los desarrolladores asegura que el proyecto avance de manera fluida y coherente, con todos los elementos necesarios para cumplir con los estándares establecidos y satisfacer las necesidades del proyecto. LA reunión fue en su</p>

diseño inclusivo del sitio web asegura que se reflejen diversas perspectivas, y su accesibilidad garantiza que la información sea fácilmente disponible para todos. totalidad en inglés.

---

*Fuente.* Elaboración propia con base en la información recolectada en la OSP.

### **Informe Sociopráxico**

A partir de la pregunta de Investigación: ¿Cómo se vivió la sociopraxis en la práctica de las actividades de la fase de recolección de información en la OSP?

El 15 de mayo a las 9 de la mañana, los coordinadores de CNV Internationaal se reunieron virtualmente con los desarrolladores del sitio web del ODP Observatorio de Derechos de Palma para discutir el diseño de un sitio web que presentará un estudio de datos sobre las condiciones laborales de los trabajadores en plantaciones de palma en Latinoamérica. Esta reunión contó con la participación de Maurice van Beers, Rose van Der Laan, Olivia Bwalya y Laura Ocampo, quienes, junto a los desarrolladores, definieron los objetivos y métodos para la creación del sitio.

La reunión virtual demostró un liderazgo compartido y una comunicación clara y efectiva entre los coordinadores y los desarrolladores. Según Fresno, Paunero y Marqués (2014), el análisis de redes sociales revela la importancia de la centralidad y la intermediación en las redes colaborativas. En este contexto, el liderazgo compartido de los coordinadores facilitó una dinámica organizacional sinérgica, donde cada participante pudo contribuir con sus conocimientos y habilidades específicas.

Maurice van Beers y Rose van Der Laan, desde sus roles en la coordinación regional y de comunicaciones, respectivamente, proporcionaron una visión estratégica y comunicativa que

enmarcó el proyecto dentro de los objetivos globales de CNV Internationaal. Olivia Bwalya y Laura Ocampo complementaron esta visión con perspectivas sobre la justicia laboral y la comunicación en América Latina. Esta alineación de visiones y objetivos permitió una cohesión grupal que es esencial en la sociopraxis, tal como sugieren autores como Paulo Freire y Jürgen Habermas, quienes destacan la importancia del diálogo y la acción comunicativa en la construcción de conocimiento y práctica social.

Durante la reunión, los desarrolladores del sitio web demostraron una comprensión completa de los requerimientos expuestos por los coordinadores. La claridad en la transmisión de estos requerimientos y la capacidad de los desarrolladores para interpretarlos y planificar en consecuencia es un ejemplo claro de la sociopraxis en acción. Aquí se observa la materialización de la teoría de la acción comunicativa de Habermas, donde la interacción orientada al entendimiento mutuo facilita la cooperación efectiva y la acción conjunta.

La sociopraxis, como plantea Villasante (s.f.), implica un acoplamiento de metodologías participativas que promueven la inclusión y la reflexión crítica. Los desarrolladores no solo comprendieron los objetivos, sino que también expusieron de manera detallada cómo planeaban materializarlos en el diseño y funcionalidad del sitio web. Esta presentación meticulosa y el subsecuente acuerdo de todos los participantes para iniciar el proyecto reflejan un proceso sociopráctico exitoso, donde la intersubjetividad y la coordinación de acciones son centrales.

El acuerdo unánime para comenzar el proyecto después de la presentación de los desarrolladores indica un nivel alto de confianza y alineación en las metas del proyecto. Esta fase inicial de implementación, marcada por la preparación y planificación basada en una recolección de información precisa, resalta la importancia de la praxis reflexiva. Según Freire, la praxis

implica una reflexión crítica sobre la acción que lleva a una transformación consciente de la realidad.

La reunión no solo fue un intercambio de información, sino una reflexión conjunta sobre cómo cada componente del sitio web contribuirá a la visibilización y mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de la palma. Este enfoque reflexivo y analítico es crucial para asegurar que el proyecto no solo cumpla con sus objetivos técnicos, sino que también tenga un impacto social significativo.

Como señala Chadi de Yorio (2007), las redes sociales en el trabajo social permiten una mayor comprensión y apoyo entre los actores involucrados. La interacción entre los coordinadores y desarrolladores del proyecto es un ejemplo claro de esta dinámica, donde la colaboración y el entendimiento mutuo fortalecen el proceso de recolección y análisis de información.

Adicionalmente, las teorías de redes sociales digitales y su impacto en la comunicación y la sociedad en el siglo XXI, como expone Gallego (2016), enfatizan cómo las plataformas virtuales pueden facilitar una comunicación más efectiva y una mayor participación de los diferentes actores involucrados. La utilización de estas herramientas en la reunión virtual permitió no solo una coordinación efectiva, sino también una plataforma para que cada voz fuera escuchada y considerada.

De la implicación se puede concluir, que la reunión del 15 de mayo entre CNV Internationaal y los desarrolladores del ODP es un ejemplo destacado de sociopraxis en acción. La interacción efectiva, el liderazgo compartido, y la clara comunicación entre los participantes facilitaron una comprensión mutua y una alineación de objetivos esenciales para el éxito del proyecto. Este proceso reflejó principios fundamentales de la sociopraxis, como la acción

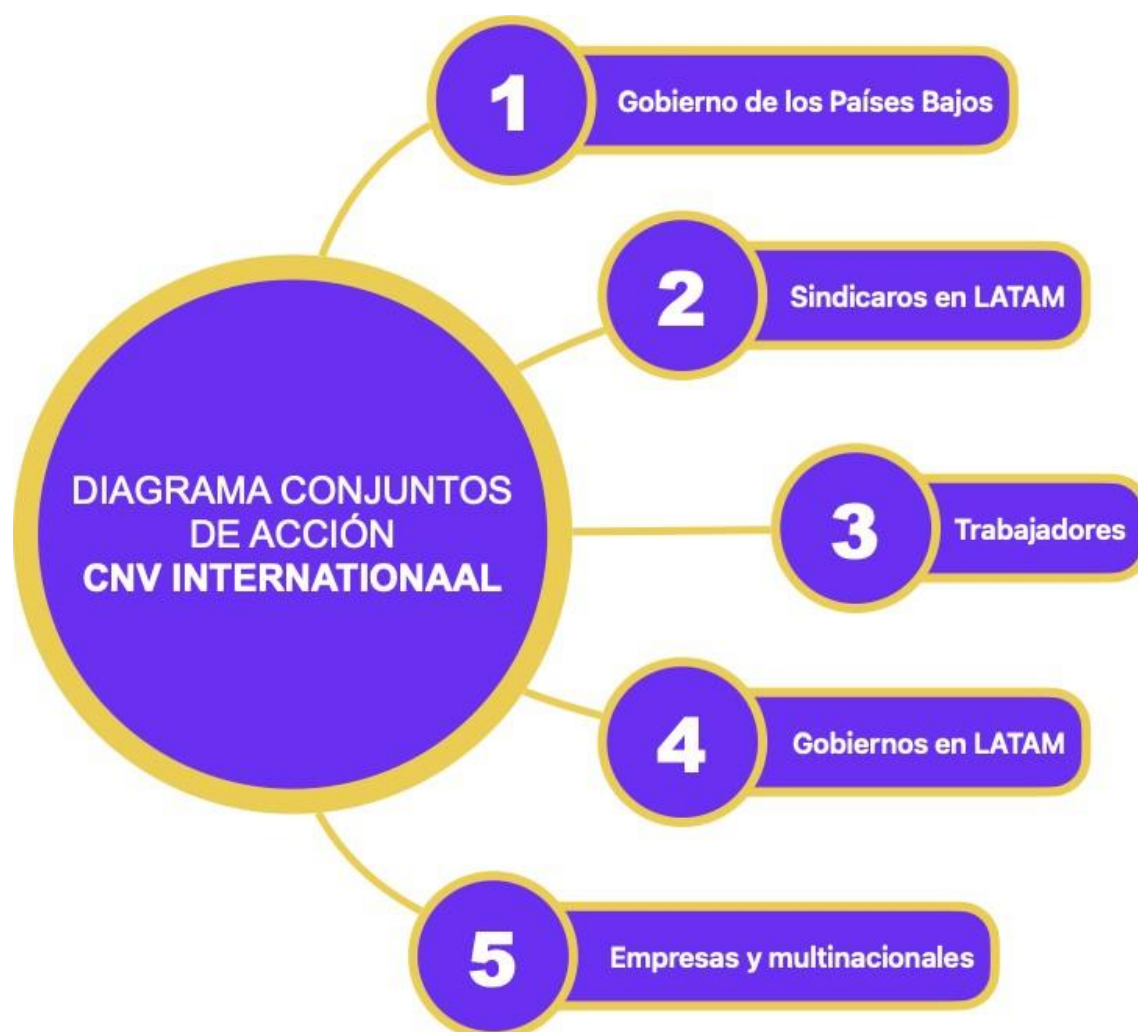
comunicativa y la praxis reflexiva, asegurando que el proyecto avance de manera coherente y con un impacto positivo en la visibilización de las condiciones laborales en las plantaciones de palma en Latinoamérica. La colaboración estrecha y la implementación estratégica de redes sociales y metodologías participativas, como se menciona en los estudios de Fresno, Paunero y Marqués (2014) y Gallego (2016), son esenciales para el éxito de proyectos de esta naturaleza.

Además, este proyecto ilustra la importancia de las redes y conjuntos de acción para aplicaciones estratégicas en tiempos de complejidad social, como lo describen Villasante y Gutiérrez (2007). La capacidad de estos grupos para adaptarse y coordinar esfuerzos en entornos cambiantes es crucial para enfrentar los desafíos de visibilizar y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en las plantaciones de palma. La integración de metodologías participativas y el enfoque en la comunicación y colaboración efectiva asegurarán que el proyecto no solo cumpla sus objetivos inmediatos, sino que también establezca una base sólida para futuras iniciativas de justicia laboral en la región.



**Figura 2**

*Diagrama de Conjuntos de CNV Internationaal*



*Fuente.* Elaboración propia.

**Tabla 4***Matriz de Posicionamiento*

Clases o Actores Sociales	Afín	Diferente	Ajeno	Opuesto
Gobierno de los Países Bajos	X			
Gerentes de Departamento	X			
Equipo de Comunicaciones	X			
Equipo de Finanzas	X			
Equipo de Recursos Humanos	X			
Proveedores		X		
Entidades regulatorias		X		
Medios de comunicación			X	
Sindicatos	X			
Ciudadanos de los Países Bajos			X	

*Fuente.* Elaboración propia con base en la información recolectada en la OSP.

**Tabla 5***Matriz Comparativa*

OSP	CNV Internationaal	CARE Colombia	Oxfam Intermón Colombia	Caritas Colombiana
Fines u objetivos (Misión y Visión)	Misión: Promover condiciones laborales justas y combatir la pobreza. Visión: Un mundo con trabajo digno para todos.	Misión: Salvar vidas, vencer la pobreza y lograr justicia social. Visión: Un mundo de esperanza, inclusión y justicia social, donde todas las personas vivan con dignidad y seguridad.	Misión: Combatir la desigualdad para acabar con la pobreza. Visión: Un mundo justo y sin pobreza.	Misión: Promover la dignidad humana y la justicia social. Visión: Una sociedad justa y solidaria.
Localización	Países Bajos (Internacional)	Colombia (Internacional)	Colombia (Internacional)	Colombia (Internacional)
Miembros	Miembros de sindicatos afiliados	Más de 100 miembros en Colombia	Miembros globales y locales	Miembros de la red Caritas
Proyectos desarrollados	Fortalecimiento sindical, trabajo decente, capacitación y formación, empoderamiento de trabajadores	Prevención de violencias basadas en género, derechos sexuales y reproductivos, empoderamiento de mujeres, respuesta a emergencias, reducción de la pobreza	Apoyo a la crisis humanitaria, igualdad de género, derechos humanos, desarrollo sostenible, promoción de la justicia económica	Respuesta a crisis humanitarias, apoyo a migrantes y refugiados, desarrollo comunitario, seguridad alimentaria, acceso a servicios básicos
Aliados	Sindicatos, ONGs, gobiernos, organizaciones internacionales	Organizaciones locales e internacionales, gobiernos, entidades de salud, instituciones educativas	Organizaciones locales, gobiernos, instituciones internacionales, redes globales de justicia social	Red Caritas, gobiernos, organizaciones internacionales, comunidades locales, iglesias

Antigüedad	Fundada en 1967	Presente en Colombia desde 2018	Operando en Colombia desde hace varias décadas	Operando en Colombia desde hace varias décadas
Descripción de sus redes sociales	Activa en Facebook, Twitter, LinkedIn; comparten noticias, informes, y actualizaciones sobre sus proyectos y actividades.	Activa en Facebook, Twitter, Instagram, YouTube; publican testimonios, informes, y actividades.	Activa en Facebook, Twitter, Instagram, YouTube; comparten información sobre sus campañas y logros.	Activa en Facebook, Twitter, Instagram, YouTube; publican sobre sus actividades y campañas.
Tipo de comunidad ética	Trabajo, justicia social	Justicia social, igualdad de género	Justicia social, igualdad, derechos humanos	Justicia social, dignidad humana
Fuentes	Sitio web oficial de CNV Internationaal	Sitio web oficial de CARE Colombia	Sitio web oficial de Oxfam Intermón	Sitio web oficial de Caritas Colombiana

*Fuente.* Elaboración propia con base en la información recolectada de las OSP.

### **Informe de Investigación**

La comunicación es un componente fundamental en la operación y el éxito de cualquier organización. CNV Internationaal, una organización sindical con sede en los Países Bajos, no es la excepción. Para comprender y optimizar su funcionamiento comunicativo, es esencial realizar un mapeo inicial que permita visualizar las relaciones comunicacionales tanto internas como externas. Este informe tiene como objetivo principal realizar un análisis detallado de las redes sociales de comunicación de CNV Internationaal, utilizando herramientas como el sociograma de relaciones comunicacionales y el gráfico de conjuntos de acción. A partir de estos análisis, se desarrollará una matriz de posicionamiento que permita identificar la posición de los actores internos y externos en la organización.

Además, este informe se adentrará en la exploración de experiencias de otras organizaciones sociales en Colombia, como CARE Colombia, Oxfam Intermón y Caritas Colombiana, a través de sus sitios web. Esto permitirá realizar una matriz comparativa entre

CNV Internationaal y estas organizaciones, identificando similitudes, diferencias y posibles áreas de mejora en la comunicación.

Finalmente, se llevará a cabo un análisis detallado de diversos aspectos relacionados con la comunicación en CNV Internationaal, incluyendo la descripción de la organización, sus redes de relaciones y vínculos, los temas que tejen estas relaciones, las características de las relaciones, las formas de comunicación horizontal y participativa, las formas comunicacionales que generan conflicto, así como recomendaciones para fortalecer la comunicación y la red.

Este informe se basará en fuentes bibliográficas relevantes sobre comunicación organizacional y en la información recabada a partir de la investigación en CNV Internationaal y otras organizaciones sociales en Colombia. El análisis detallado de estos aspectos proporcionará una visión integral de las redes sociales de comunicación de CNV Internationaal y permitirá identificar áreas de mejora y oportunidades de crecimiento en su funcionamiento comunicativo.

Los actores internos de la organización incluyen al Gobierno y entidades de los Países Bajos, responsables de la toma de decisiones estratégicas. Además, los gerentes de departamento lideran áreas clave como Finanzas, Recursos Humanos y Operaciones, mientras que el equipo de comunicaciones se encarga de la gestión de las estrategias de mercado y la difusión de información. El equipo de finanzas supervisa el presupuesto y las cuentas, y el equipo de recursos humanos se ocupa de la gestión del talento y las relaciones laborales.

Por otro lado, los actores externos comprenden a los proveedores, quienes suministran los materiales y servicios necesarios para la operación de la organización. Las entidades regulatorias aseguran que se cumplan las leyes y normativas vigentes, mientras que los medios de comunicación difunden información sobre las actividades de la empresa. Los sindicatos

representan a los trabajadores en las negociaciones laborales, y los ciudadanos de los Países Bajos contribuyen financieramente a través de sus impuestos.

CNV Internationaal es una organización sindical fundada en 1967, con sede en los Países Bajos, que trabaja para promover condiciones laborales justas y combatir la pobreza a nivel global. Su labor incluye el fortalecimiento sindical, la promoción del trabajo decente y la lucha contra la explotación laboral, interactuando con sindicatos locales e internacionales, ONGs, gobiernos y organizaciones de la sociedad civil. Las actividades de la organización abarcan negociaciones laborales, campañas de sensibilización, programas de capacitación y desarrollo comunitario, con la motivación principal de mejorar las condiciones laborales, erradicar la explotación y promover la justicia social. Estas redes de relaciones permiten a CNV Internationaal establecer una base sólida para sus proyectos y asegurar una colaboración efectiva entre los actores involucrados, ya que, como destacan Fresno, Paunero y Marqués (2014), las redes sociales son clave en la movilización de recursos y la coordinación de acciones colectivas.

Las relaciones en CNV Internationaal se tejen alrededor de temas como la armonía, la promoción del trabajo decente, el empoderamiento de los trabajadores y la justicia social. Estos elementos son fundamentales para establecer un entorno donde los derechos laborales sean respetados y promovidos. La armonía no solo se busca a nivel individual, sino que se proyecta hacia una comunidad más amplia, donde se valore la dignidad del trabajo y se fomente la equidad.

Por otro lado, el conflicto también juega un papel significativo en estas relaciones. Se manifiesta en la lucha contra la explotación laboral, las negociaciones colectivas difíciles y la resistencia de los empleadores a implementar cambios. Villasante y Gutiérrez (2007) destacan que, en el contexto de las redes sociales, los conflictos pueden ser tanto una fuente de tensión

como una oportunidad para el cambio y la innovación, siempre y cuando se manejen de manera constructiva.

Las características de las relaciones en CNV se fundamentan en la socialidad y la comunidad. La socialidad implica que las relaciones están basadas en la cooperación y el apoyo mutuo entre los actores, lo que fomenta la creación de redes sólidas de apoyo. Por su parte, la comunidad se refleja en un fuerte sentido de pertenencia y compromiso entre los miembros, quienes comparten valores y objetivos comunes. Vélez (2011) sugiere que las redes sociales proporcionan un espacio para la interacción constante y el desarrollo de una identidad compartida, lo que es esencial para el funcionamiento efectivo de cualquier organización social.

La comunicación horizontal y participativa se evidencia en varios espacios. Las asambleas y reuniones son momentos clave donde se discuten y deciden conjuntamente las estrategias y acciones. Además, las capacitaciones y talleres facilitan el intercambio de ideas y experiencias entre todos los niveles de la organización. Las plataformas digitales también juegan un papel importante, ya que permiten una comunicación continua y transparente entre los miembros, lo que fortalece el tejido de la organización.

La participación activa de todos los miembros es crucial para el éxito de CNV Internationaal. Fomenta un sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos comunes de la organización. Esto se logra a través de un diálogo abierto que fomente la confianza y el entendimiento mutuo, así como mediante consultas y encuestas que ayuden a recopilar opiniones y construir consensos. La facilitación de reuniones asegura que todas las voces sean escuchadas y respetadas.

Sin embargo, existen formas comunicacionales que pueden generar conflicto. La imposición de decisiones sin consultar a los miembros puede generar resistencia y desconfianza.

Asimismo, la falta de transparencia en la comunicación puede llevar a malentendidos. El uso de un lenguaje agresivo o despectivo también puede dañar las relaciones y el respeto mutuo, por lo que es fundamental mantener una comunicación efectiva y respetuosa para preservar la cohesión y la armonía dentro de la organización.

Por último, se presentan recomendaciones para fortalecer la comunicación y la red. Es vital mejorar la transparencia a través de informes regulares y claros sobre decisiones y acciones. También se debe fomentar la participación activa, incentivando a todos los miembros a contribuir con sus ideas y opiniones. Además, se sugiere la capacitación en comunicación para desarrollar habilidades en escucha activa y resolución de conflictos. Asimismo, fortalecer alianzas con otras organizaciones y desarrollar plataformas digitales facilitará la comunicación y la inclusión, asegurando que todas las voces sean escuchadas en los procesos de toma de decisiones.

## Proyección

En el marco de su compromiso con la promoción de condiciones laborales justas y la defensa de los derechos humanos, CNV Internationaal lanza una ambiciosa iniciativa: el Observatorio de Derechos Humanos y Laborales en la Cadena de Palma de Aceite en Honduras y Guatemala. Esta estrategia de comunicación se centra en desarrollar una plataforma en línea que servirá como una herramienta integral para monitorear, analizar y visibilizar las condiciones de trabajo en la industria del aceite de palma en estos países.

La industria de la palma de aceite, aunque es una fuente significativa de empleo y desarrollo económico en Honduras y Guatemala, ha sido históricamente problemática en términos de derechos laborales y humanos. Los trabajadores en esta cadena de suministro a menudo enfrentan condiciones difíciles, que incluyen largas horas de trabajo, bajos salarios, falta de acceso a beneficios básicos, y, en algunos casos, situaciones de abuso y explotación. Además, las comunidades locales afectadas por la expansión de las plantaciones de palma suelen experimentar violaciones de sus derechos humanos, incluyendo desplazamiento forzoso y daños ambientales que afectan su calidad de vida.

Se plantean los siguientes objetivos para el Observatorio de Derechos Humanos y laborales en la cadena de palma de aceite nace como una respuesta a estas problemáticas, con el objetivo de proporcionar una visión transparente y detallada de las condiciones laborales en la industria, promover la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial, y fomentar un diálogo social efectivo. La estrategia de comunicación desarrollada para este observatorio busca no solo recopilar y presentar datos precisos y actualizados sobre las condiciones laborales, sino también involucrar activamente a diversas audiencias clave, incluyendo sindicatos, empresas,

compradores internacionales, organizaciones de derechos humanos, medios de comunicación y el público en general.

La estrategia de comunicación se estructura en varias fases clave: desde la definición y planificación inicial, pasando por el diseño y desarrollo de la plataforma web, hasta el lanzamiento y la posterior fase de mantenimiento y expansión. Cada una de estas etapas contempla acciones específicas de comunicación que buscan maximizar el alcance y el impacto del observatorio, garantizando que los datos recopilados y presentados lleguen a las audiencias relevantes y sean utilizados para impulsar cambios positivos en la industria.

Definición y planificación inicial, es la primera fase del proyecto implica el establecimiento de objetivos claros para la comunicación del observatorio. Es esencial definir qué se quiere lograr y cómo se medirá el éxito de las acciones comunicativas. Además, se debe identificar las audiencias clave, considerando tanto a los grupos que se beneficiarán directamente de la información como a aquellos que pueden influir en el impacto del observatorio. Una vez identificadas las audiencias, es crucial seleccionar los canales de comunicación más apropiados, asegurando que el contenido llegue efectivamente a cada grupo. La planificación de contenido relevante y atractivo es fundamental para captar el interés de las audiencias y fomentar su participación activa.

Diseño y desarrollo de la plataforma web, esta etapa se centra en el diseño y desarrollo de la plataforma web del observatorio. Es vital crear una interfaz de usuario amigable e interactiva que facilite la navegación y el acceso a la información. Para enriquecer la experiencia del usuario, se integrarán herramientas de visualización de datos, como dashboards de Power BI, que permitirán analizar y entender la información de manera dinámica. Además, se desarrollarán

secciones informativas, blogs y repositorios de recursos educativos que proporcionen un contenido valioso y accesible, fomentando así el aprendizaje y la colaboración entre los usuarios.

Lanzamiento de la plataforma, será un evento clave para dar a conocer el observatorio y sus funcionalidades. Se organizará un evento virtual en el que se presentarán las características y beneficios de la plataforma, creando un espacio para la interacción y el feedback de los usuarios. Paralelamente, se llevará a cabo una campaña de comunicación en redes sociales y medios locales e internacionales para maximizar el alcance del evento. Las publicaciones multiplataforma ayudarán a generar expectativa y atraer usuarios, garantizando que el lanzamiento sea un éxito y que la comunidad esté bien informada sobre la nueva herramienta.

El mantenimiento y expansión será fundamental mantener y expandir su contenido. Se implementarán actualizaciones regulares de datos y contenidos para asegurar que la información sea actual y relevante. Asimismo, se llevarán a cabo campañas de comunicación continuas para mantener el interés y la participación de las audiencias, fomentando un sentido de comunidad alrededor del observatorio. Para maximizar el impacto de la plataforma, se ofrecerán formaciones y capacitaciones virtuales dirigidas a organizaciones sindicales y otros actores clave, enseñándoles cómo utilizar la plataforma y los datos disponibles para potenciar sus actividades y decisiones.

El Observatorio de Derechos Humanos y Laborales en la Cadena de Palma de Aceite es más que una plataforma de monitoreo; es una herramienta de empoderamiento para los trabajadores, una fuente de información crítica para investigadores y organizaciones, y un catalizador para el diálogo y la acción hacia condiciones laborales más justas y sostenibles en Honduras y Guatemala. Esta estrategia de comunicación es, por tanto, esencial para visibilizar y

abordar las problemáticas existentes, promoviendo un futuro donde los derechos laborales y humanos sean respetados y protegidos en toda la cadena de suministro de palma de aceite.

Los términos de referencia para el desarrollo de una página web que funcionará como un observatorio de derechos laborales y derechos humanos en la cadena de palma de aceite en Honduras y Guatemala. El objetivo principal es monitorear y analizar las condiciones de los trabajadores en la industria, promoviendo la transparencia, la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial y teniendo como eje central el diálogo social; haciendo énfasis en el cumplimiento de las directrices de la certificación RSPO.

El principal objetivo del Observatorio de Derechos de la Palma de Aceite es crear una plataforma en línea dedicada a monitorear y analizar los derechos humanos y laborales en la cadena de palma de aceite en Honduras y Guatemala. Esta herramienta proporcionará información clave sobre las condiciones laborales, las prácticas justas de empleo y el cumplimiento de las normativas laborales vigentes en la industria (Observatorio de Derechos de la Palma de Aceite, 2024). Además, busca visibilizar las violaciones recurrentes a los derechos humanos de los trabajadores y comunidades afectadas por el desarrollo de esta cadena productiva, proporcionando una visión clara y detallada de las problemáticas existentes.

Otro de los objetivos esenciales es facilitar el acceso a datos actualizados y fiables para una amplia gama de usuarios, incluidos trabajadores, empresas, investigadores y organizaciones interesadas en la sostenibilidad de la cadena de palma de aceite. Asimismo, el observatorio se encargará de realizar una revisión precisa de los indicadores de la RSPO, con el fin de identificar y resaltar los incumplimientos relacionados con los derechos laborales y humanos en este sector. A través de esta plataforma, se busca contribuir a un diálogo más informado y a la implementación de mejoras en las condiciones laborales (Observatorio de Derechos de la Palma

de Aceite, 2024).

El Observatorio de Derechos de la Palma de Aceite está diseñado para satisfacer las necesidades de una variedad de audiencias clave. En primer lugar, se enfoca en organizaciones sindicales y líderes sindicales que operan dentro de la industria de la palma de aceite en Honduras y Guatemala, brindándoles información y recursos para mejorar las condiciones de los trabajadores. También está dirigido a las empresas locales, incluidas las plantaciones y las organizaciones de pequeños productores, a quienes se les proporcionará datos cruciales para mejorar sus prácticas laborales y alinearse con estándares internacionales (Observatorio de Derechos de la Palma de Aceite, 2024).

Además, los compradores internacionales y los miembros de la RSPO son una audiencia clave, ya que este observatorio les permitirá evaluar las condiciones laborales y tomar decisiones más informadas en cuanto a sus cadenas de suministro. Otras audiencias incluyen organizaciones de derechos humanos, entidades estatales como los ministerios, la prensa local y el público general internacional, quienes están interesados en temas de sostenibilidad y derechos laborales en la cadena de palma de aceite. El objetivo es llegar a todos estos grupos con información clara, actualizada y relevante para promover cambios positivos en la industria (Observatorio de Derechos de la Palma de Aceite, 2024).

Contenido Interactivo que permita a los usuarios navegar a través de los datos obtenidos en las metodologías de encuestamiento de Oxfam y CNV Internationaal. Este espacio incluye: Dashboard de visualización de los datos obtenidos y desarrollados a través del Monitoreo Digital Participativo con datos e información sobre el estado de los derechos laborales, y con énfasis en

la relación entre indicadores de la certificación de RSPO – Esta visualización de datos se arrastrará desde Power BI.

Dashboard de visualización de datos obtenidos y desarrollado por OXFAM a través de talleres participativos y árbol de problemas relacionados con las violaciones y el estado de cumplimiento de los derechos humanos en la cadena de palma de aceite.

Sección de Presentación del Proyecto: Pestañas con link a ¿Quiénes somos?, ¿Qué hacemos?, Información sobre el proyecto – Este espacio debe tener una versión en inglés.

Sección de Análisis - Blog: Artículos y columnas de opinión que permitan aterrizar los datos hallados, a través de triangulación de información con fuentes adicionales relevantes. Artículos y columnas de opinión que permitan hacer un paralelo entre los principios e indicadores de RSPO en correspondencia a los hallazgos del Observatorio de Derechos.

Sección de Sensibilización y Formación: reportes periódicos sobre condiciones laborales, conflictos laborales, conflictos en cumplimiento de derechos humanos y avances en prácticas sostenibles dentro de la cadena de palma de aceite.

Recursos educativos desarrollados por Oxfam sobre derechos humanos y laborales, además de los estándares internacionales, como el estándar RSPO.

Biblioteca de contenidos en donde el usuario contará con acceso a información relevante como guías y tutoriales sobre los mecanismos para la presentación de quejas y comentarios por parte de trabajadores y comunidades afectadas. También se encontrará en esta biblioteca enlaces a legislación relacionada con el cumplimiento de derechos humanos y derechos laborales, laboral relevante y acuerdos internacionales.

Calendario de eventos importantes.

Durante la vigencia del Observatorio de Derechos en la cadena palma, se debe diseñar, crear e implementar diferentes campañas de comunicaciones que permitan al contenido del observatorio una existencia más allá del sitio web. Así, se contará con un cronograma de publicaciones multiplataforma (Emisoras radiales comunitarias; Redes sociales: Facebook, X, Instagram, WhatsApp; Material en formatos físicos).

Creación de un boletín mensual que permita compartir la información relevante con usuarios registrados correspondientes a cada una de las tres audiencias definidas.

Establecimiento de un comité editorial con reuniones frecuentes con miembros de las organizaciones participantes para hacer seguimiento y planeación de los contenidos presentes en el observatorio.

Evento virtual de lanzamiento del observatorio de derechos para hacer visibles su funcionamiento, así como los posibles usos.

En la etapa posterior al lanzamiento del observatorio contaremos con espacios virtuales de formación y capacitación a organizaciones sindicales sobre el funcionamiento del dashboard, las herramientas disponibles y las mejores maneras de hacer uso de los datos.

Jornadas presenciales de retroalimentación con los trabajadores.

Entrevistas en medios de comunicación locales (radios comunitarias).

#### Etapas del Proyecto

Definición final de términos de referencia para desarrollo del observatorio.

Diseño y planeación de campaña de comunicaciones que incluya específicamente tipos de contenidos a desarrollar.

Etapa de pruebas de la página web: Revisión de aspectos técnicos y funcionamiento.

Desarrollo e implementación de los dashboards: Derechos laborales y derechos humanos.

Creación y recolección de contenidos necesarios para alimentar el observatorio.

Campaña de comunicación expectativa de lanzamiento.

Lanzamiento de observatorio de derechos en palma.

Campaña de sostenimiento del observatorio.

## Conclusiones

El Observatorio de Derechos Humanos y Laborales en la Cadena de Palma de Aceite ha demostrado ser fundamental para el empoderamiento de los trabajadores al proporcionar información transparente y accesible sobre sus condiciones laborales. Este acceso detallado a datos sobre problemas históricos, como largas horas de trabajo y bajos salarios, permite a los trabajadores identificar y abordar áreas críticas que requieren mejora, fortaleciendo su capacidad para abogar por sus derechos (CNV Internationaal, 2024).

La estrategia de comunicación del Observatorio, que se desarrolla en fases de planificación, diseño, desarrollo y mantenimiento, ha sido efectiva en maximizar el impacto del proyecto. La identificación de audiencias clave y la creación de contenido relevante aseguran que la información llegue a los grupos destinatarios adecuados. Además, la integración de herramientas de visualización de datos y la realización de talleres presenciales han mejorado la accesibilidad y comprensión de la información, facilitando una comunicación más efectiva (CNV Internationaal, 2024).

El Observatorio también fomenta un diálogo social efectivo al involucrar a múltiples actores, como sindicatos, empresas, compradores internacionales y organizaciones de derechos humanos. Esta estrategia colaborativa ayuda a promover la responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad, creando un espacio para la negociación y la resolución de conflictos que puede llevar a mejoras significativas en las condiciones laborales dentro de la industria del aceite de palma (CNV Internationaal, 2024).

La visibilidad de las condiciones laborales y el compromiso con la transparencia impulsados por el Observatorio contribuyen de manera importante a la responsabilidad social empresarial. Las empresas que adoptan prácticas basadas en los hallazgos del Observatorio no

solo mejoran sus operaciones y relaciones laborales, sino que también refuerzan su reputación y alineación con estándares internacionales de derechos laborales (CNV Internationaal, 2024).

La información crítica proporcionada por el Observatorio, junto con una estrategia pedagógica eficaz, actúa como un catalizador para acciones que buscan lograr condiciones laborales más justas y sostenibles. A través de la socialización de datos y la retroalimentación continua, el Observatorio facilita la identificación de soluciones prácticas y la implementación de cambios que benefician tanto a los trabajadores como a las comunidades afectadas por la industria del aceite de palma (CNV Internationaal, 2024).

Finalmente, la experiencia de acercamiento a CNV Internationaal ha subrayado la importancia fundamental de la comunicación efectiva en todos los niveles para el éxito de iniciativas de derechos laborales y humanos. Este ejercicio ha demostrado que una comunicación clara, estratégica y bien estructurada no solo facilita la difusión de información crucial, sino que también fortalece la capacidad de las organizaciones para involucrar a diversos actores y promover cambios significativos. La interacción directa con CNV Internationaal ha revelado cómo una estrategia de comunicación bien elaborada puede ser una herramienta poderosa para empoderar a los trabajadores, mejorar las condiciones laborales y fomentar la transparencia y la responsabilidad social empresarial. Al comprender y aplicar estos principios de comunicación, se ha evidenciado que se pueden construir puentes sólidos entre los distintos stakeholders y crear un impacto duradero en la mejora de los derechos laborales y la sostenibilidad en la industria del aceite de palma. Esta experiencia reafirma la necesidad de una comunicación integral y participativa como eje central para abordar eficazmente los desafíos y lograr objetivos de justicia social y laboral.

### Referencias Bibliográficas

- Álvaro, D. (2010). Los conceptos de "comunidad" y "sociedad" de Ferdinand Tönnies. Papeles del CEIC, (1), 1-24. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. Vizcaya, España. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76512779009>
- Balcázar, F. E. (2003). Investigación acción participativa (IAP): aspectos conceptuales y dificultades de implementación. Fundamentos En Humanidades, 7-8, 59–77. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/20765>
- Beltrán, L. (1979). "Adiós a Aristóteles. La comunicación horizontal". Revista Comunicación y Sociedad, 6, 5-35. <http://www.rebelion.org/docs/54654.pdf>
- Bernal, C., Navarro, C., & Santoveña, S. (2018). Investigación en metodologías virtuales, redes sociales y comunicación. Ediciones Octaedro. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/116820>
- Canal Capital. (s.f.). <https://www.canalcapital.gov.co>
- CARE Colombia. (s.f.). <https://carecolombiaong.org/>
- Chadi de Yorio, M. R. (2007). Redes sociales en el trabajo social. Espacio Editorial. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/66926?page=5>
- CIMAS - Observatorio Internacional de Ciudadanía y Medio Ambiente Sostenible. (2010). Manual de metodologías participativas (p. 27). [http://www.redcimas.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/09/manual\\_2010.pdf](http://www.redcimas.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/09/manual_2010.pdf)
- CNV Internacional. (s.f.). <https://www.cnvinternationaal.nl/es>
- Colectivo Sonoro. (s.f.). <https://colectivosonoro.com>

- Fresno, M. D., Paunero, D. S., & Marqués, P. (2014). Conectados por redes sociales: introducción al análisis de redes sociales y casos prácticos. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113723?page=1>
- Gallego, S. (2011). Redes sociales y desarrollo humano. *Barataria, Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, (12), 113-121.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322127622007>
- Gallego, S. (2016). Redes sociales digitales, información, comunicación y sociedad en el S.XXI. <https://eprints.ucm.es/44233/1/T39077.pdf>
- Hein, K., Cárdenas, A., Henríquez, K., & Valenzuela, S. (2013). Aproximación al análisis cualitativo de redes sociales. *Revista hispana para el análisis de redes sociales*, (24).  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93129550003>
- Kamlongera, C., & Mafalopulos, P. (2008). Diseño participativo para una estrategia de comunicación (2da ed.). Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO). <https://www.fao.org/3/y5794s/y5794s.pdf>
- López, J. (2013). Breve recorrido por la investigación en la Comunicación Participativa de Latinoamérica. *Revista Desbordes. Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades, UNAD*.  
[https://academia.unad.edu.co/images/investigacion/hemeroteca/DESBORDES/2011/003\\_Breve\\_recorrido\\_por\\_la\\_investigacion.pdf](https://academia.unad.edu.co/images/investigacion/hemeroteca/DESBORDES/2011/003_Breve_recorrido_por_la_investigacion.pdf)
- López, J., & Salgado, D. (2012). Criterios para elegir la práctica social organizada como objeto de investigación en el trabajo de grado. <http://hdl.handle.net/10596/10861>
- Novoa, N. (2022). OVI Comunicación y redes sociales [Archivo de video].  
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/52034>

Oxfam Intermón. (s.f.). <https://carecolombiaong.org/>

Santos Requena, F. (1989). El concepto de red social. *Reis. Revista española de investigaciones sociológicas*, 48, 137-152. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=249260>

Vélez, G. (2011). Exploración de las relaciones entre redes sociales y comunicación. *Razón y Palabra*, (61). <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n61/gvelez.html>

Villalobos, O. (2012). Comunicación y ciudadanía en la era de las redes sociales. *Quórum Académico*, 9(1). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/24900>

Villasante, T. (s.f.). La sociopraxis, un acoplamiento de metodologías participativas.

<http://www.ecosad.org/laboratorio-virtual/phocadownloadpap/METODO-IMPLICATIVAS/la-socio-praxis-un-acoplamiento-de-metodologias-implicativas-r-villasante%202.pdf>

Villasante, T. R. (2010). Redes sociales para la investigación participativa. *Sociedad Hoy*, (18), 109-129. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/11154?page=1>

Villasante, T., & Gutiérrez, P. (2007). Redes y conjuntos de acción para aplicaciones estratégicas en los tiempos de la complejidad social. *Política y Sociedad*, (44), 125-140.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2306756>

## Apéndices

### Apéndice A

#### *Carta de Intención*

Bogotá, mayo 3 de 2024

Señores  
CNV Internationaal  
Atn. Laura Ocampo  
Coordinadora regional de comunicaciones para América Latina  
E. S. M.

Cordial saludo,

Mi nombre es **Rodrigo Gutiérrez** identificado(a) con C.C. **79.946.077** de Bogotá, actualmente me encuentro cursando el programa de Comunicación Social en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD- y estoy ad-portas de recibir el título de Comunicador Social.

Escogí como trabajo de grado una opción muy interesante que es el Diplomado en Construcción de Redes Sociales de Comunicación. El Diplomado busca posibilitar que, a través de un trabajo académico e investigativo, el estudiante proponga una acción o acciones de fortalecimiento comunicacional dirigidas a la organización con la cual se desarrolló la investigación. Estas acciones hacen parte de una estrategia que será formulada a partir de un juicioso proceso de contacto, indagación, y conocimiento de la organización, obviamente acogéndose a los parámetros que las dinámicas propias de esta exijan.

La organización no se compromete a implementar la estrategia que el estudiante diseñe y proponga, pero si la organización lo considera adecuado y provechoso, sería muy importante realizar dicha implementación, lo cual además evidenciaría la pertinencia de la estrategia diseñada y posibilitaría alcanzar los objetivos propuestos en esta. Los resultados del trabajo realizado con la organización serán publicados en un documento académico en el cual quedará consignado todo el proceso.

Por lo anteriormente expuesto, solicito comedidamente que me permitan realizar con ustedes este trabajo durante los próximos cuatro (4) meses, en los cuales además de desarrollar el ejercicio investigativo, se buscará que los frutos de esta, sean acciones que fortalezcan y mejoren las dinámicas comunicativas dentro de su organización.

Mil gracias por su atención,

Atentamente,



Rodrigo Alfonso Gutiérrez Riveros  
Cel. 3213533056  
E-mail: rrodrigor@gmail.com

## Apéndice B

### *Carta de Aprobación*

Bogotá, mayo 3 de 2024

Señor Rodrigo Alfonso Gutiérrez Riveros  
Cel. 3213533056  
E-mail: rrodrigor@gmail.com

Estimado Sr. Gutiérrez Riveros,

Agradecemos sinceramente su interés en colaborar con CNV Internationaal y su propuesta para desarrollar acciones de fortalecimiento comunicacional en nuestra organización como parte de su Diplomado en Construcción de Redes Sociales de Comunicación en la UNAD.

Nos complace informarle que hemos revisado detenidamente su solicitud y estamos dispuestos a aceptar su propuesta. Creemos que su iniciativa podría aportar significativamente a nuestra estrategia de comunicación y estaríamos encantados de colaborar con usted en este proyecto.

Entendemos la importancia de este trabajo académico e investigativo tanto para su formación como para el potencial beneficio que puede brindar a nuestra organización. Apreciamos su compromiso y dedicación para llevar a cabo este proyecto durante los próximos cuatro (4) meses.

Nos comprometemos a brindarle el apoyo necesario, así como el acceso a la información y los recursos que pueda necesitar para llevar a cabo su investigación de manera efectiva. Esperamos con interés trabajar juntos y ver los resultados de esta colaboración. Por favor, no dude en ponerse en contacto con nosotros si tiene alguna pregunta o necesita más información.

Atentamente,



Laura Ocampo  
Coordinadora Regional de Comunicaciones para América Latina  
CNV Internationaal

## Apéndice C

### *Preguntas Entrevista*

1. ¿Cómo define CVN Internacional la creación de redes sociales en Latinoamérica y qué estrategias utilizan para fomentar relaciones efectivas entre personas e instituciones?
2. ¿Qué desafíos ha enfrentado CVN Internacional al intentar construir y mantener redes sociales en la región latinoamericana, y cómo los han superado?
3. ¿Puede compartir un ejemplo de cómo una red social bien construida entre instituciones ha llevado a un resultado exitoso o significativo para CVN Internacional?

#### Categoría: Comunicación Participativa

1. ¿Qué métodos utiliza CVN Internacional para promover la participación activa de su audiencia latinoamericana en los procesos comunicacionales de la organización?
2. ¿Cómo asegura CVN Internacional que las voces y opiniones de su audiencia latinoamericana se integren efectivamente en sus estrategias de comunicación?
3. ¿Puede describir una situación en la que la comunicación participativa haya sido crucial para el éxito de una iniciativa en Latinoamérica?

#### Categoría: Comunidad

1. ¿Cómo define CVN Internacional su rol dentro de las comunidades latinoamericanas y cómo esta percepción influye en sus estrategias de comunicación?
2. ¿Qué iniciativas específicas ha implementado CVN Internacional para fortalecer y apoyar a las comunidades latinoamericanas, y cómo han medido su impacto?
3. ¿De qué manera CVN Internacional trabaja con las comunidades latinoamericanas para asegurar que sus estrategias de comunicación sean culturalmente relevantes y efectivas?

**Apéndice D***Entrevista 1*

[https://drive.google.com/file/d/13T2c1qdNjCFiBMTVnbe3FaBt3We6DTlx/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/13T2c1qdNjCFiBMTVnbe3FaBt3We6DTlx/view?usp=share_link)

k

<https://on.soundcloud.com/NJvLyCPrDWRJSkAG8>

**Apéndice E***Entrevista 2*

<https://on.soundcloud.com/x8gCrgGohvMOmXG98>

**Apéndice F***Presentación*

[https://docs.google.com/presentation/d/1iZWmCY5UpfKtS9k9RI1t4JqgoGzdAwSb/edit?usp=share\\_link&oid=106145019695188434600&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/presentation/d/1iZWmCY5UpfKtS9k9RI1t4JqgoGzdAwSb/edit?usp=share_link&oid=106145019695188434600&rtpof=true&sd=true)

## Apéndice G

### *Retroalimentación*

<https://www.youtube.com/watch?v=Ej2HGEO-XTo>

Link video back up:

[https://drive.google.com/file/d/1fO8hvVpVvkMhdoSVsOiEnCaH8k7jcCe4/view?usp=share\\_lin](https://drive.google.com/file/d/1fO8hvVpVvkMhdoSVsOiEnCaH8k7jcCe4/view?usp=share_lin)

k

## **Apéndice H**

### *Estructura Sitio Web*

[https://drive.google.com/file/d/18kBSsxvGkoeo7E-ptANcJ\\_aFOizVqMfu/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/18kBSsxvGkoeo7E-ptANcJ_aFOizVqMfu/view?usp=sharing)

**Apéndice I***Términos de Referencia del Proyecto*

[https://drive.google.com/file/d/1h8VIZZ9o2xXKhJj0G\\_0speTY3M4b-Yyo/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1h8VIZZ9o2xXKhJj0G_0speTY3M4b-Yyo/view?usp=sharing)

**Apéndice J**

*Wireframes / mockup sitio web*

<https://drive.google.com/file/d/1aTIDKBlImFO16K9lVhTl5B-S2Kf-6qme/view?usp=sharing>

**Apéndice K**

*Jornada de Retroalimentación*

<https://drive.google.com/file/d/1nmbII9ttb5KD9SwWnx11aQGuURuivtPk/view?usp=sharing>

**Apéndice L**

*Link Sitio Web en Desarrollo para la entrega de este documento*

<https://derechospalma.observatoriotrabajojusto.org/>