



1803

INFORME FINAL PROYECTO DE INTERVENCIÓN

VÍCTOR HUGO ARIAS CORREA

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

MEDELLÍN

2018

OPERADORA AVÍCOLA COLOMBIA S.A.S. – OPAV

PLANTA DE PROCESO – CALDAS

VÍCTOR HUGO ARIAS CORREA

Proyecto de práctica académica para optar el título de Trabajador social

Asesora académica:

DIANA ELENA BEDOYA

Trabajadora Social, Psicóloga Especialista en Psicología Organizacional

Asesora Institucional:

LUZ ILDUARA GONZALEZ GONZALEZ

Administradora Especialista en Gestión Humana

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

MEDELLÍN

2018

Contenido

Resumen	1
Introducción	2
Contextualización del campo de práctica	3
Generalidades institucionales y antecedentes históricos	3
Pimpollo S.A.S.	4
Superpollo paisa S.A.S.	4
Friko S.A.S.	4
Visión	5
Filosofía	5
Objetivos organizacionales	6
Valores y principios corporativos	6
Estructura corporativa	7
Identificación de los procesos de intervención	7
Principales escenarios de acción	8
Conformación y capacitación Comité de Convivencia Laboral	9
Diseño del PAE Programa de Atención a los Empleados en promoción y prevención de consumo de sustancias psicoactivas y alcohol	12
Objeto de intervención	13
Referentes teórico-conceptuales	17
Referente teórico	17
Referente conceptual	19
Memoria metodológica	23
Recomendaciones	24
Conclusiones	26
Lista de referencias	28

Tabla de figuras

Figura 1. Centros de trabajo OPAV	5
Figura 2. Organigrama Operadora Avícola Colombia S.A.S.	7
Figura 3. Escenarios de acción	9
Figura 4. Comité de Convivencia Laboral	11
Figura 5. Creación PAE	13

Resumen

Este informe es el compilado de las acciones de intervención directa e indirecta desarrolladas desde la profesión de Trabajo Social en la Planta de Beneficio de Aves de la empresa Operadora Avícola Colombia S.A.S. El texto presenta la gestión desarrollada durante los seis meses de práctica académica en la empresa, esta se llevo a cabo entre febrero y agosto del año 2017.

Los ejes estructurales del contenido giran en torno al diseño y ejecución de dos propuestas que permitieron potencializar espacios de bienestar laboral en la empresa. Se profundizó en las situaciones de consumo de sustancias psicoactivas y alcohol a través del despliegue de estrategias de promoción y prevención que generaron un impacto individual y colectivo, no sólo al interior de la empresa sino en la vida personal y familiar de los empleados y se conformó el Comité de Convivencia Laboral para la construcción de alternativas de prevención, promoción y reparación de situaciones que presuntamente pudiesen constituir acoso laboral.

Palabras claves: PAE, consumo de drogas, alcohol, estupefacientes, acoso laboral, bienestar laboral, construccionismo social, desarrollo humano.

Introducción

La práctica académica se convierte en el terreno preciso para afianzar los conocimientos teóricos, metodológicos y conceptuales, adquiridos durante la trayectoria de estudio. No obstante, también es el escenario idóneo para seguir construyendo conocimiento al rededor de la profesión que se aborda, es en el campo de práctica que se vislumbran los diferentes horizontes para la intervención profesional. Por tanto, esta se constituye a su vez como un espacio de aciertos y desaciertos; de elecciones y renunciaciones, de convergencias y divergencias, de logros y aprendizajes.

Este campo de práctica posibilitó la construcción de estrategias que lograran impactar en las relaciones laborales a través de la ejecución de dos ejes fundamentales; Primero, la construcción de un Comité de Convivencia Laboral que contribuyera a fortalecer las relaciones entre los empleados y la empresa; segundo, el acompañamiento y orientación psicosocial en situaciones complejas que pudieran constituir síntomas negativos en el clima laboral, mediante el diseño y ejecución de un programa de atención a los empleados en promoción y prevención de consumo de sustancias psicoactivas y alcohol. En este sentido, correspondió al Trabajador Social en práctica, dinamizar procesos de bienestar laboral mediante acciones de educación, promoción, prevención, orientación y evaluación.

Contextualización del campo de práctica

Generalidades institucionales y antecedentes históricos

La planta de beneficio de aves ubicada en la vereda La Miel del municipio de Caldas, en la zona sur del Valle de Aburrá es una de las 3 plantas de proceso con las que cuenta Operadora Avícola Colombia S.A.S. Esta planta tiene un total de 893 empleados distribuidos en 10 áreas de trabajo.

Operadora Avícola Colombia S.A.S. –OPAV– es una organización formal de carácter privado que pertenece al sector secundario de la economía. A finales de 2016 se consolida como una de las empresas de una nueva compañía matriz, el Grupo Empresarial BIOSS.

Para el año 2011 OPAV se fortalecen el mercado colombiano como una de las organizaciones más fuertes del sector avícola mediante la unión de tres empresas: Súper Pollo Paisa S.A.S, Alimentos Friko S.A.S. y Pimpollo S.A.S, estas marcas siguen operando en el mercado doméstico colombiano, pero su unión posibilita una operación más eficiente y eficaz en el proceso de producción, transformación y conservación del pollo, generando competitividad y productividad para afrontar los retos y la demanda del mercado. Operadora Avícola, se arraiga como matriz del grupo empresarial conformado por estas tres compañías, generando una coordinación armónica e integradora de los procesos productivos, financieros, logísticos y administrativos, con la unión de estas empresas se pretende desarrollar estrategias y sinergias, preservar el empleo digno y la participación creciente del sector avícola en el mercado local y nacional.

Para dar cuenta de la estructura organizacional de la compañía en su actualidad, es necesario hacer un recorrido histórico que permita comprender los aspectos generales de la misma.

Pimpollo S.A.S.

Para el año 1974 se crea en la ciudad de Pereira la empresa Pimpollo, esta incursiona en el sector avícola colombiano mediante el proceso manual del pollo. En el año 2011, ocupó el sexto lugar entre las marcas más representativas del sector a nivel nacional. Actualmente la marca se encuentra vigente y tiene plantas de proceso en Pereira y Bucaramanga.

Superpollo paisa S.A.S.

Superpollo se creó en 1957 con centro de operación en el municipio de Barbosa, la alta tecnificación en sus procesos de producción lo llevaron a incursionar en el mercado internacional a través de la exportación de sus productos. Actualmente, en el centro de trabajo ubicado en Barbosa operan las granjas y el centro de incubación de Operadora Avícola.

Friko S.A.S.

En 1979 se crea Alimentos Friko S.A.S, una marca que se ha proyectado a nivel nacional como una de las más competitivas en el mercado avícola colombiano. Desde su inicio se ha dedicado a la producción y procesamiento del pollo y sus derivados. La planta cuenta con granjas y con el centro de incubación en Barbosa, toda la operación se lleva a cabo mediante mano de obra calificada y maquinaria de alta tecnología. Su Planta de Proceso, centro de distribución distrital y granjas se encuentran ubicadas en la vereda la Miel del municipio de Caldas.

Actualmente, OPAV se encuentra en un proceso de transformación organizacional debido a que esta compañía se inserta en un nuevo Holding empresarial: Grupo BIOS S.A.S. el cual se estructura alrededor del fin superior de la tercera generación de accionistas de Contegral: “Edifiquemos la organización del mañana, reconociendo los inmensos aportes del pasado que son los que hoy nos permiten soñar.” La siguiente figura muestra los centros de trabajo de OPAV y algunas de las situaciones identificadas para la intervención.

Figura 1. Centros de trabajo OPAV.

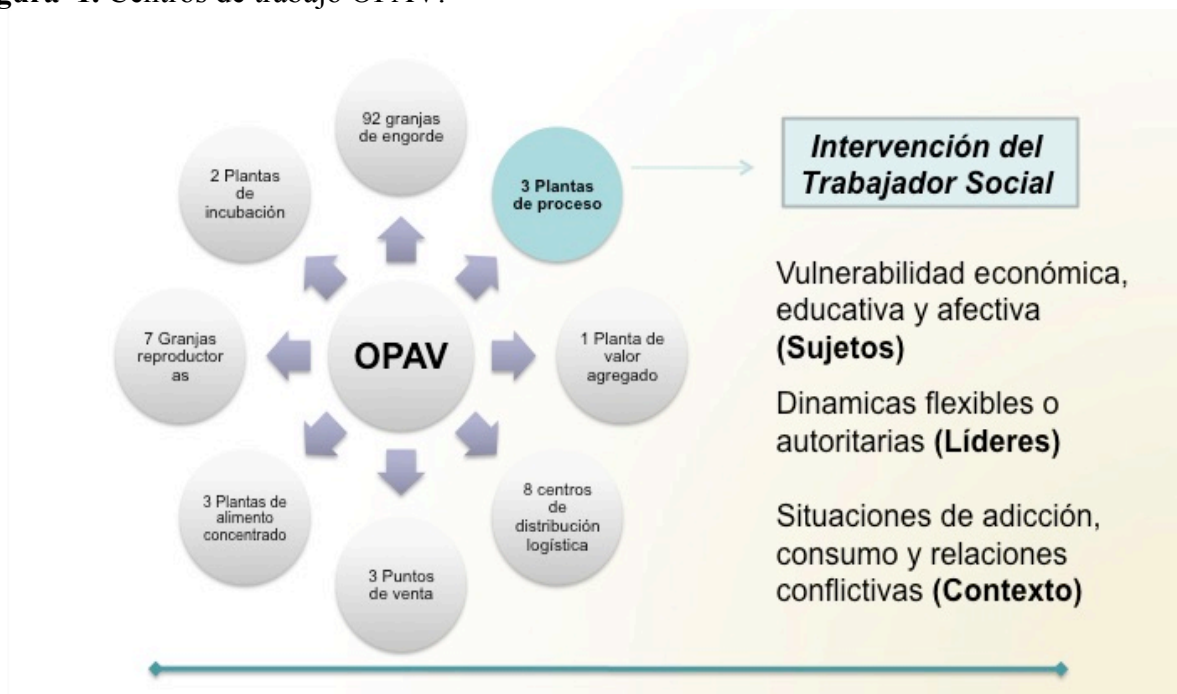


Figura 1. Elaboración propia.

Visión

Al finalizar el 2020, en Operadora Avícola Colombia S.A.S. seremos una organización integrada verticalmente, con ventas de 20.000 toneladas/mes en pollo, y con un alto nivel de satisfacción del cliente. Orientaremos nuestra oferta de pollo procesado hacia el producto listo para el consumo en un 10% de las ventas en toneladas.

Filosofía

- Reconocer la existencia de un SER SUPERIOR.
- Trabajar con austeridad y discreción en todas sus actuaciones.
- Fomentar ambientes de trabajo donde se posibiliten principios y valores superiores.
- Enaltecer al ser humano y su crecimiento integral.
- Observar principios de responsabilidad social empresarial.
- Hacer a la familia parte integrante de la organización.

- Fundamentar la sostenibilidad del Negocio en el respeto por el medio ambiente y la excelencia organizacional con los mejores estándares internacionales.

Objetivos organizacionales

Generación de valor.

A través de un portafolio enfocado en la cadena de Proteína animal, que genere sostenibilidad y rentabilidad tanto para los accionistas, como para las regiones en las cuales la empresa tiene impacto.

Relevancia.

Posicionar la empresa como una de las más reconocidas del sector agroindustrial de Colombia, mediante la representación de sus marcas, la cobertura y disponibilidad de productos y la satisfacción de los clientes y consumidores.

Talento y Cultura.

Consolidar una cultura organizacional a través de los valores institucionales y el trabajo en conjunto con colaboradores comprometidos, alineados y de alto desempeño.

Sostenibilidad.

Potenciar modelos de integración con pequeños y medianos productores de proteína, que permita generar procesos competitivos, mediante la minimización de los recursos naturales y la responsabilidad social y ambiental.

Valores y principios corporativos.

Operadora Avícola Colombia S.A.S trabaja constantemente en la promoción y en la práctica de los valores institucionales, los cuales se convierten en la base sólida de las buenas acciones corporativas. Así las cosas hacen parte de OPAV los siguientes valores corporativos:

1. Excelencia con humildad y respeto

2. Integridad y coherencia
3. Orientación al cliente
4. Compromiso y pasión
5. Agilidad y simplicidad
6. Sostenibilidad e innovación

Estructura corporativa

Figura 2. Organigrama Operadora Avícola Colombia S.A.S.



Figura 2. Esquema organizacional de Operadora Avícola Colombia S.A.S. Tomado de la presentación institucional para la inducción corporativa.

Identificación de los procesos de intervención

El proceso de intervención social inició con la identificación del contexto que se realizó en la fase de inserción al campo de práctica, mediante un rastreo documental y revisión de datos que permitieron construir la contextualización histórica y organizacional, tanto de la empresa como de la Planta de Proceso. Operadora Avícola cuenta con una filosofía corporativa que apunta a la construcción de entornos laborales que garanticen el fortalecimiento de valores y principios

fundamentales del ser humano, y al mismo tiempo pretende propiciar escenarios para el crecimiento integral de sus empleados.

De ahí que para el área de Gestión Humana de la planta de Beneficio de aves de Caldas, su equipo de colaboradores sea el principal recurso de la empresa, razón por la cual desea contribuir al bienestar de sus empleados mediante diferentes políticas, estrategias y proyectos que impacten en lo individual, logren transformar las relaciones al interior del centro de trabajo y al mismo tiempo generen procesos multiplicadores en sus vidas cotidianas. En este sentido, adquiere importancia para la empresa y para el área de gestión humana, fortalecer procesos de bienestar a través de la intervención del Trabajador Social en Práctica.

Principales escenarios de acción

La intervención se desarrolló en torno a diversidad de escenarios para la acción, los cuales estuvieron articulados e intencionados. La identificación de estos espacios son productos de la identificación del contexto, el diagnóstico y la construcción del objeto de intervención que se construyeron en la fase inicial o fase inserción al campo de práctica. A continuación se presenta una figura que resume las diferentes acciones que tuvieron lugar en el campo de práctica.

Figura 3. Escenarios de acción.

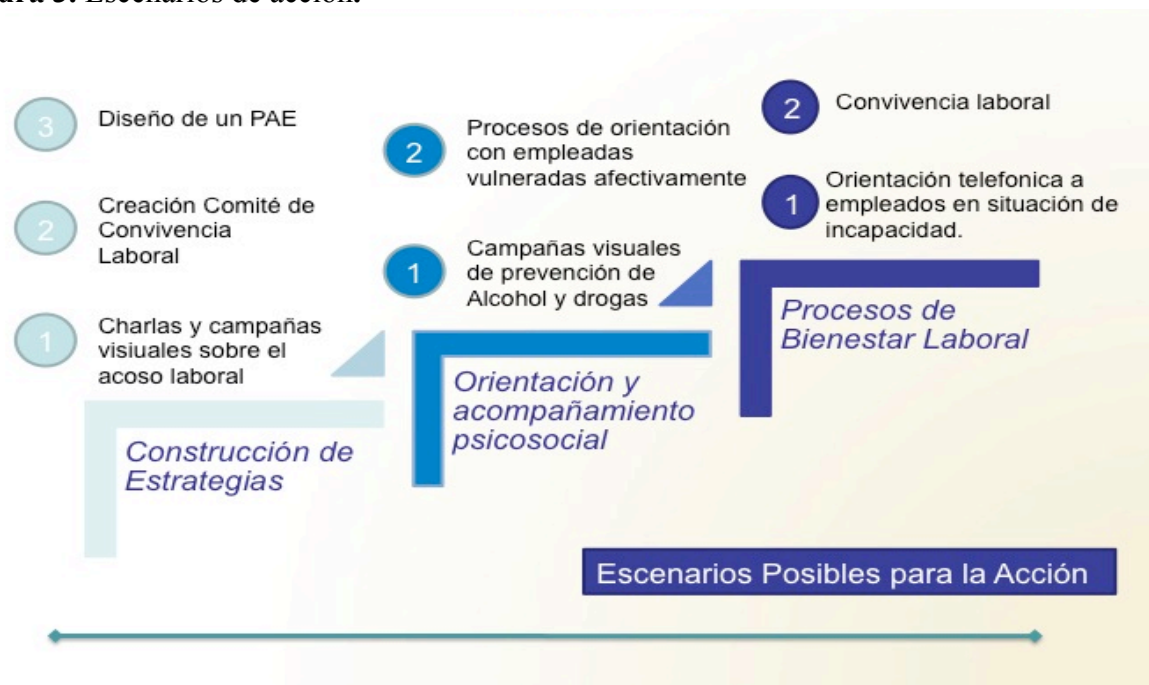


Figura 3. L Elaboración propia.

Conformación y capacitación Comité de Convivencia Laboral.

Mediante la ley 1010 del 23 de enero de 2006 el Congreso de la República de Colombia busca prevenir, reducir y controlar las relaciones de trabajo hostiles y condiciones de explotación laboral que para efectos legales constituyan cualquier forma de acoso, indistintamente del orden jerárquico en que puedan presentarse. Articuladas a esta norma se encuentran algunas resoluciones como la 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social a través de la cual se dictan medidas para la prevención, monitoreo e intervención de los factores de riesgo psicosocial que puedan darse en el trabajo y la resolución 0652 de 2012 puesta a disposición por el Ministerio de Trabajo que regula la conformación de los Comité de Convivencia Laboral al interior de las empresas públicas y privadas con la finalidad de dar cumplimiento a lo dispuesto por la ley.

En consecuencia, se generó un proceso de intervención para la conformación del Comité de Convivencia Laboral de la Planta de Beneficio de Aves de Caldas de Operadora Avícola

Colombia. Se conformó un CCL que logrará responder tanto a las dinámicas planteadas desde la jurisprudencia Colombiana, como a las necesidades del contexto específico del centro de trabajo, teniendo presente que las relaciones laborales constituyen un eje transversal en los procesos de sociabilidad que los empleados tienen al interior y exterior de la empresa, dependerá entonces de las condiciones y de la forma en que se entretengan dichas relaciones las respuestas de los empleados ante las diferentes situaciones que deba enfrentar en su vida cotidiana. El comité de convivencia giró en torno a tres principios: la construcción de alternativas de prevención, reparación de situaciones de acoso laboral, la promoción de una cultura de la no violencia para fomentar ambientes de sana convivencia y la protección de los derechos de todos los empleados de manera equitativa.

Para la construcción del marco normativo y del proyecto se realizaron técnicas como la revisión documental y el rastreo bibliográfico; La fase de promoción y difusión desplegó una estrategia visual, mediante el diseño y publicación de 8 afiches sobre lo que es y lo que no es acoso laboral; las capacitaciones se realizaron mediante charlas y técnicas interactivas sobre las modalidades de acoso y las características de los Comité de Convivencia; para la inscripción y recepción se creó un formato de hoja de vida que fue diligenciado en las distintas áreas de trabajo; finalmente, se diseñó la publicidad para las campañas, las actas, las urnas y mesas de votación para la jornada de escrutinios.

Una vez conformado el Comité se organizó una agenda de encuentros que va desde el mes de abril hasta diciembre de 2017, en cada reunión se realiza una capacitación, además se crearon instrumentos básicos para el funcionamiento del CCL.

Figura 4. Comité de Convivencia Laboral.



Figura 4. Elaboración propia.

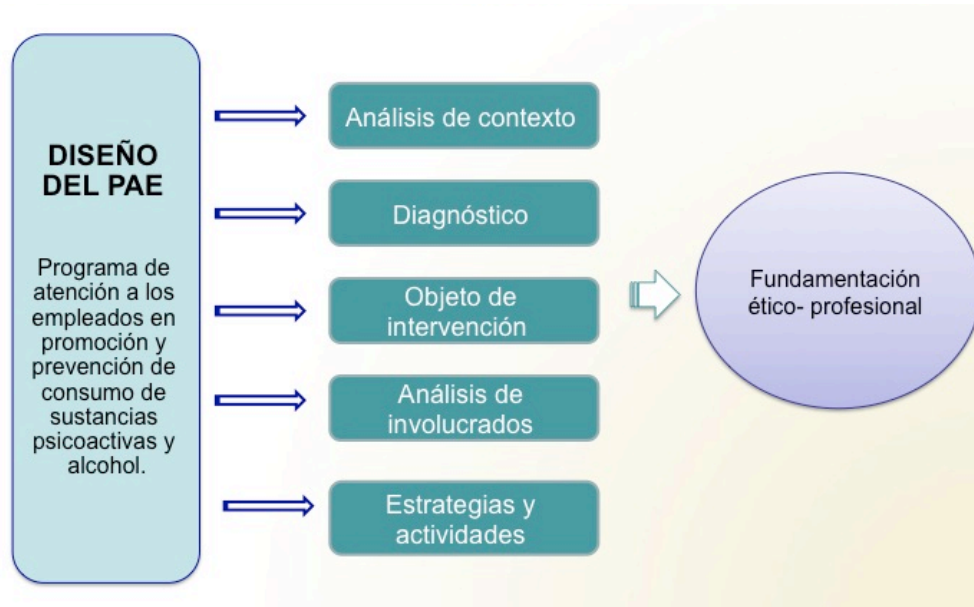
El Comité de Convivencia Laboral ha logrado generar un proceso formativo y al mismo tiempo agenciar las capacidades de los empleados de la Planta, a través de la participación y capacitación en temas como el marco normativo para prevenir los riesgos psicosociales, físicos y las situaciones conflictivas que se desprenden de las conductas de acoso laboral, en temas de convivencia, conflicto, mediación y conciliación. El CCL se ha convertido en la oportunidad de generar espacios para la participación y empoderamiento, pero también para generar procesos desde tres niveles básicos de intervención de Trabajo Social: educación, promoción y prevención, se espera que los integrantes del Comité que han sido capacitados sean agentes de cambio al interior de la empresa, mediante la reproducción y transmisión de los conocimientos construidos en los espacios de formación.

Diseño del PAE Programa de Atención a los Empleados en promoción y prevención de consumo de sustancias psicoactivas y alcohol.

El diseño y ejecución de un PAE en promoción y prevención de consumo de sustancias psicoactivas y alcohol se hizo necesario al interior de la planta, debido a las diversas realidades que se desprenden de la situación de consumo de éstos, además este programa se encaja en el marco de la política de prevención en consumo de alcohol y sustancias psicoactivas propuesta por la empresa desde las políticas de Salud y Seguridad en el trabajo.

Con la construcción del objeto de intervención para la fase diagnóstica se develan diversidad de situaciones complejas que emergen del uso y abuso de narcóticos y alcohol, es importante resaltar que ésta es una problemática de carácter mundial, que afecta las diferentes esferas de la vida social de manera articulada. Está comprobado que los compuestos químicos y naturales de éstas sustancias generan en el organismo reacciones como la alteración de los sentidos, somnolencia, relajación cerebral y muscular, afectando de esta forma la capacidad motriz, la memoria inmediata y los procesos de aprendizaje, no obstante el consumo de éstas sustancias también trae consigo alusiones que provocan dificultades al momento de entablar relaciones con los otros.

Los efectos mencionados son tan solo algunos de los que nos presenta las definiciones y estudios de estupefacientes con compuesto cannabinoide, opioide, etílico y base de coca. Dadas las dinámicas de producción y operación de la planta de proceso el desarrollo de las actividades laborales bajo los efectos de drogas y alcohol aumenta las probabilidades de accidentalidad e incrementa el entorpecimiento de las sanas relaciones entre los compañeros de trabajo.

Figura 5. Creación PAE*Figura 5.* Elaboración propia.

Objeto de intervención

Históricamente el consumo de sustancias psicoactivas se ha considerado una problemática mundial, no solo por los estragos físicos y psicosociales que causa en los seres humanos, sino porque ha generado una lucha de poderes y círculos de violencia a través del narcotráfico. Sin duda, estas situaciones han llamado la atención de los gobiernos, organizaciones de la salud física y mental, grupos de base, la academia, entre otros..., el debate sobre la legalización de algunas drogas, como es el caso de la dosis mínima para la marihuana, se acrecienta en la medida que avanza la sociedad de consumo y el reconocimiento y veeduría de derechos como la libre expresión y la capacidad de decisión.

Como medidas para prevenir y reducir los índices de consumo, los gobiernos han construido programas y proyectos direccionados a la disminución de la demanda por parte de los consumidores y de la deflación de la oferta, es decir, la reducción de la producción y

comercialización de estupefacientes. En relación a la reducción de la demanda, La OMS, (1994) define lo siguiente:

Es el término general usado para describir las políticas o programas dirigidos a reducir la demanda de drogas psicoactivas entre los consumidores. Se aplica fundamentalmente a las drogas ilegales, sobre todo en referencia a las estrategias de educación, tratamiento y rehabilitación, en oposición a las estrategias basadas en el cumplimiento de la ley con el objetivo de prohibir la producción y la distribución de drogas. (p.54)

Estas políticas y programas tienen como objetivo reducir los daños causados por el consumo excesivo de sustancias psicoactivas, a través de mecanismos socioeducativos que impacten en lo cotidiano y logren generar procesos reflexivos tanto en los destinatarios, como en los beneficiarios de estos proyectos. Estas estrategias buscan dejar de lado las medidas basadas en la prohibición y la vigilancia las cuales han sido pensadas desde el control y erradicación del objeto, y no desde la promoción del bienestar y el cuidado humano.

Por otra parte, la reducción de la oferta según la OMS, (2014) refiere a las “políticas o los programas dirigidos a prohibir la producción y la distribución de drogas, en especial, las estrategias para hacer cumplir las leyes reduciendo el suministro de drogas ilegales” (p.54). Reducir la oferta ha sido una de las tareas más complejas para los gobiernos, puesto que la producción y comercialización de drogas psicoactivas ha resultado un negocio rentable para quienes viven de actividades como los cultivos ilícitos o expendios de estupefacientes. Colombia es el ejemplo de ésta situación, pese a los esfuerzos y fortalezas acumuladas para controlar el narcotráfico y la oferta de drogas, reconoce que estas situaciones no se han erradicado por completo, debido a factores del contexto que suelen ser determinantes.

La problemática de las drogas continúa expresándose en determinados territorios debido a varios factores que influyen en la presencia de este fenómeno: las condiciones geográficas, la presencia de actores armados ilegales, las capacidades institucionales, los recursos disponibles, así como las condiciones sociales económicas entre otros. (ODC, 2015, p. 58)

No obstante, y a pesar del panorama que se presenta, el gobierno colombiano centra sus esfuerzos por promover una política de drogas que contribuya a la reducción de la oferta y de la demanda, dicha política tiene tres objetivos estructurales: primero, lograr reducir el consumo de drogas mediante la implementación del Plan Nacional de Promoción de la Salud, Prevención y Atención del Consumo de SPA 2014-2021; segundo, disminuir las vulnerabilidades territoriales mediante una perspectiva de desarrollo; tercero, desarticular las estructuras de criminalidad organizada dirigida a los eslabones intermedios y superiores de la cadena.

Tanto la política de drogas como los programas y proyectos intencionados a reducir y prevenir el consumo de estupefacientes y sustancias legales como el alcohol y el tabaco se sustentan en una perspectiva de salud pública y de derechos humanos. En este sentido, dichas acciones se encuentran pensadas en las personas y no en las sustancias, como se evidencia en los objetivos del Gobierno Colombiano en relación a la política de drogas.

El consumo excesivo de drogas ilegales y de sustancias legales es una problemática que no sólo sacude la economía de los países y la soberanía de los Estados, sino que transversaliza las distintas esferas sociales de los consumidores. La ODC, (2015) reconoce la necesidad de comprender que de la situación de farmacodependencia se desprenden riesgos y afectaciones que van desde el plano individual hasta el relacional:

Es importante reconocer que mientras muchas personas usan drogas en algún momento del ciclo vital y las abandonan de forma natural, en otras, el consumo de sustancias se vuelve persistente y logra afectar la salud, las relaciones sociales, familiares, laborales y/o académicas. La diferencia entre unos y otros individuos depende de varios aspectos en el ámbito de la sustancia, la persona y su contexto social. (p.20)

Las empresas no son ajenas a estas situaciones, uno de los recursos con los que cuenta para el desarrollo de sus actividades es el capital humano, por tanto éstas deben procurar desarrollar planes y programas que contribuyan al fortalecimiento de las relaciones humanas al interior y al exterior de los centros de trabajo. Una de las estrategias que se propone desde el plano internacional es la construcción y ejecución de los PAE, Programas de Asistencia al Empleado o EAP, Employee Assistance Programme como se conoce en las siglas originales en inglés, éstos constituyen una apuesta al interior de las empresas para contribuir a la reducción y prevención del consumo de drogas.

El PAE O EAP es un programa basado en el empleo que permite el tratamiento de un problema relacionado con el alcohol o las drogas, o de otro trastorno mental, detectado a partir del rendimiento laboral o en una prueba de detección de drogas. El término sustituyó al de alcoholismo industrial (programa de alcoholismo ocupacional) que se implantó en los años setenta para ampliar el foco de interés adoptando un enfoque más general dirigido a “trabajadores con problemas”. Por regla general, el PAE se ofrece como alternativa al despido u otra sanción por una falta cometida una o varias veces. (OMS, 1994, p.51)

Para Operadora Avícola Colombia S.A.S. el consumo de estas sustancias ha sido una preocupación constante debido a los factores de riesgo que se desprenden de esta situación, por tanto dentro de las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo se ha construido una política de prevención en consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, enfocada a prevenir situaciones propensas a este tipo de hábitos; dirigida a corregir comportamientos que presenten algún tipo de desviación hacia estas prácticas y orientada al acompañamiento en los procesos de rehabilitación. Además, el Reglamento Interno de Trabajo en relación a esta política prohíbe a los empleados presentarse a trabajar bajo los efectos del alcohol o de cualquier tipo de estupefaciente, así como la posesión, distribución o venta de estas sustancias al interior del centro de trabajo.

Constantemente la empresa realiza pruebas de rutina para la detección de alcohol y de sustancias psicoactivas, quienes salen positivos en las pruebas son citados a diligencia de descargos para definir la sanción pertinente, además al interior de la compañía se han realizado algunos talleres sobre el abuso de alcohol y drogas. Dentro de las políticas de bienestar, la empresa realizó un convenio con la fundación SAMEIN para diagnosticar y tratar las situaciones de farmacodependencia de los empleados.

Referentes teórico-conceptuales

Referente teórico

El referente teórico no sólo es importante porque dota de sentido y rigurosidad al proyecto que se desea desarrollar, sino también porque la fundamentación teórica expone la manera en la que se percibe la realidad que se desea intervenir.

La propuesta de intervención que recoge este proyecto de práctica se configura a través de la Teoría del Desarrollo Humano, siendo los postulados de Amartya Sen los que sustentan esta corriente de pensamiento pensada en el despliegue de capacidades y libertades de los sujetos

para elevar los índices de bienestar humano. Las premisas que nos ofrece este autor se construyen desde un enfoque holístico centrado en el ser y el hacer de las personas lo que posibilita una comprensión integral del ser humano.

La libertad que poseen los individuos posibilita una expansión de las oportunidades que éstos tienen para alcanzar objetivos y metas trazados en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana. Sin embargo, la posibilidad de lograr una libertad real para la toma de decisiones y el despliegue de capacidades dependerá en gran medida de la construcción del contexto que los individuos han realizado y de la manera en la que se han tejido las relaciones con los otros, con el Estado y con las instituciones.

La Teoría del Desarrollo Humano desde los postulados de Sen ofrece la posibilidad de potenciar las capacidades y libertades que las personas tienen, en este caso se busca que los empleados de La Planta de Proceso de Caldas de Operadora Avícola Colombia fortalezcan sus objetivos y metas de vida mediante la potenciación y agenciamiento de sus capacidades para reducir los porcentajes de consumo de drogas psicoactivas y de esta manera mejorar su calidad de vida, acrecentar el bienestar humano y al mismo tiempo fortalecer las relaciones laborales.

Este referente teórico es oportuno para la comprensión del objeto de intervención que se ha planteado desde la perspectiva de Trabajo Social, dado que la situación del consumo de sustancias psicoactivas termina siendo una elección libre y personal que se encuentra mediada por las condiciones sociales, culturales y económicas del contexto y la manera en la que los individuos han construido las relaciones con los otros.

Referente conceptual

El referente conceptual proporciona claridades alrededor de las situaciones que se desean intervenir, mediante la fundamentación de conceptos transversales al desarrollo del proyecto. Los conceptos que transversalizaron todo el proceso fueron los siguientes:

Programa de asistencia al empleado – PAE.

Employee assistance programme (EAP) como se conoce en sus siglas al inglés, “es un programa basado en el empleo que permite el tratamiento de un problema relacionado con el alcohol o las drogas, o de otro trastorno mental, detectado a partir del rendimiento laboral o en una prueba de detección de drogas” (OMS, 1994 p. 51).

Adicción, a las drogas o alcohol.

Según la OMS el término adicción es ambiguo y su uso no solo obedece a la situación específica de consumo de estupefacientes y alcohol, razón por la cual en la década de los 60 sugirió utilizar el término de dependencia, no obstante el término adicción ha sido legitimado por la sociedad al momento de hablar de alcohol y drogas, razón por la cual aún sigue vigente en nuestros tiempos. EL glosario de términos de alcohol y droga al respecto de la adicción a estas sustancias define lo siguiente:

Consumo repetido de una o varias sustancias psicoactivas, hasta el punto de que el consumidor (denominado adicto) se intoxica periódicamente o de forma continua, muestra un deseo compulsivo de consumir la sustancia (o las sustancias) preferida, tiene una enorme dificultad para interrumpir voluntariamente o modificar el consumo de la sustancia y se muestra decidido a obtener sustancias psicoactivas por cualquier medio. (..) La vida del adicto está dominada por el consumo de la sustancia, hasta llegar a excluir prácticamente todas las demás

actividades y responsabilidades. El término adicción conlleva también el sentido de que el consumo de la sustancia tiene un efecto perjudicial para la sociedad y para la persona; referido al consumo de alcohol, es equivalente a alcoholismo. (OMS, 1994 p. 13)

Cannabis.

Es el término genérico utilizado para nombrar los diversos psicoactivos preparados con esta planta (*Cannabis sativas*) también se le conoce como planta de cáñamo o marihuana. En el vocablo cotidiano o jerga popular se conoce como: porro, hierba, bareta, canuto, maría, etc. La marihuana puede ser inhalada oralmente a través de la maceración de las hojas secas de la planta o consumida mediante la preparación de algunos alimentos, bebidas o infusiones como el Bhang que se obtiene mezclando la resina de las flores de la Cannabis con especias, frutos secos y leche.

Para la OMS, el termino marihuana es originario de México y su uso se ha a extendido a muchos países. “El cannabis contiene al menos 60 cannabinoides (sustancias químicas), algunos de los cuales tienen actividad biológica. El componente más activo es el A9-tetrahidrocannabinol (THC), que puede detectarse en la orina junto con sus metabolitos varias semanas después del consumo de cannabis (habitualmente fumado)” (1994, p. 22).

En el diccionario de drogas de y alcohol se describen algunas situaciones que se desprenden por el consumo o intoxicación de cannabis:

La intoxicación por cannabis produce una sensación de euforia, ligereza de las extremidades, retraimiento social. Altera la capacidad de conducción y la ejecución de otras actividades complejas y que exigen destreza; afecta a las siguientes esferas: memoria inmediata, capacidad de atención, tiempo de reacción,

capacidad de aprendizaje, coordinación motriz, percepción de la profundidad, visión periférica, sentido del tiempo, ansiedad excesiva, desconfianza o ideas paranoides en algunos casos y euforia o apatía en otros, alteración del juicio, hiperemia conjuntival, aumento del apetito, sequedad de boca y taquicardia (...) ansiedad y angustia, delirios y en algunos casos esquizofrenia. (1994, p.23)

Cocaína.

La OMS define la cocaína o “coca” como comúnmente es denominada, es un alcaloide que se extrae de las hojas del arbusto de la coca “La cocaína es un potente estimulante del sistema nervioso central que se emplea con fines no médicos para producir euforia o insomnio; el consumo repetido provoca dependencia” (1994, p. 23).

Esta sustancia se oferta en copos blancos, translúcidos, cristalinos o en polvo y suele estar mezclada con azúcares o anestésicos locales. El polvo se aspira (“se esnifa”) y produce efectos entre 1 y 3 minutos después de ser aspirado, éstos duran aproximadamente 30 minutos. Además de ser aspirada, también se consume vía oral o intravenosa.

Opio.

Es una sustancia con propiedades analgésicas, hipnóticas y narcotizantes que se extrae de la planta la adormidera o amapola real (*Papaver somniferum*), el opioide tiene la capacidad de aliviar el dolor y producir una sensación de bienestar (euforia).

Existen dos grupos de sustancias opiáceas: alcaloides opiáceos o semisintéticos y opioides sintéticos, hacen parte del primer grupo, la codeína, la oxycodona, la morfina y sus derivados compuestos como la dicetilmorfina, diamorfina (heroína) e hidromorfina; el segundo grupo reúne sustancias como el levorfanol, el propoxifeno, el fentanilo, la metadona, la petidina (meperidina) y la pentazocina. Ambos grupos de sustancias pueden provocar depresión respiratoria, coma,

estupor, analgesia, cambios del estado de ánimo (como euforia, que puede transformarse en apatía o disforia), depresión respiratoria, somnolencia, retraso psicomotor, habla farfullante, alteración de la concentración o la memoria y alteración del juicio (OMS, 1994, p. 46).

Además de estos efectos el uso de opioides también puede dejar secuelas físicas como hepatitis B, hepatitis C, infección por el virus de la inmunodeficiencia humana, septicemia, endocarditis, neumonía y abscesos pulmonares, tromboflebitis y rabdomiólisis.

Alcohol.

Según la OMS, (1994):

Los alcoholes constituyen un amplio grupo de compuestos orgánicos derivados de los hidrocarburos que contienen uno o varios grupos hidroxilo (-OH). El etanol (C₂H₅OH, alcohol etílico) es uno de los compuestos de este grupo y es el principal componente psicoactivo de las bebidas alcohólicas. Por extensión, el término “alcohol” se utiliza también para referirse a las bebidas alcohólicas. (p. 14)

Por sus efectos el alcohol es considerado un “sedante hipnótico” con reacciones similares a las generadas por el uso de fármacos barbitúricos, es decir funciona como sedante del sistema nervioso y puede generar desde sedación suave hasta anestesia total, la OMS. asegura que “además de los efectos sociales de su consumo, la intoxicación alcohólica puede causar envenenamiento o incluso la muerte; el consumo intenso y prolongado origina en ocasiones dependencia o un gran número de trastornos mentales, físicos y orgánicos” (1994, p.14).

Alcoholemia.

El término de alcoholemia se utiliza para designar la concentración de alcohol (etanol) presente en la sangre, el nivel de alcoholemia se calcula mediante “una medición realizada en el

aire espirado, en la orina o en otros líquidos biológicos en los que la concentración de alcohol guarda una relación conocida con la existente en la sangre” (OMS, 1994, p. 15).

La medición de alcohol en la sangre se expresa habitualmente en forma de masa por unidad de volumen, sin embargo cada país tiene unidades de medidas diferentes, en Colombia se calcula la cantidad de alcohol en la sangre utilizando la medida habitual: 1 Miligramo por cada 100 mililitros de sangre, de esta manera una medida de 0,10% expresaría que hay 1 parte de alcohol por cada 1.000 partes de sangre.

Memoria metodológica

Para el desarrollo del proyecto se tomó como ruta metodológica el construccionismo social, desde esta perspectiva la realidad se comprende como un constructo social producto de las acciones humanas. Son Berger y Luckmann, quienes a partir de su obra “La Construcción Social de la Realidad” .crean las bases de lo que hoy se conoce como Construccionismo Social, estos autores desarrollan la perspectiva construccionista bajo la siguiente premisa:

La realidad cotidiana está socialmente construida mediante la objetivación de patrones sociales que son construidos y negociados en el seno de las prácticas sociales diarias. El principal medio de objetivación de estos patrones son las operaciones lingüísticas cotidianas que se dan en cada comunidad social. Por lo tanto, la realidad es construida como un proceso histórico dentro de las interacciones sociales permitidas por el lenguaje. (2003, p. 13)

Teniendo en cuenta los postulados de Berger y Luckmann se infiere que la perspectiva socioconstruccionista, centra sus esfuerzos en la comprensión de la realidad mediante factores, interacciones y patrones sociales que la construyen dinámicamente a través del uso del lenguaje. Es así como para Agudelo, (2013):

Esta forma de pensamiento posmoderno, contribuye en la comprensión de aquellas particularidades que surgen al interior de las interacciones de los miembros de las familias y que por procesos comunicativos, construyen su realidad permeada por el entorno social, cuyas relaciones se tejen en un mundo de símbolos y significados y hacen de la vida familiar un complejo entramado que ofrecen renovados matices en el presente. (pp. 34-35)

El Construccinismo Social ofreció diversidad de posibilidades para comprender la situación de consumo de estupefacientes y alcohol de los empleados de la Planta de Caldas de Operadora Avícola, al igual que las situaciones de acoso laboral que pudiesen presentarse al interior de la planta. No obstante, también abrió innumerables posibilidades para la intervención con los empleados.

Para la intervención de los procesos se construyeron y ejecutaron diferentes actividades, tales como, el diseño de campañas de sensibilización sobre el consumo de estupefacientes y alcohol, mediante la creación de piezas gráficas con imágenes y mensajes sobre los efectos del uso de sustancias enervantes; también se ilustraron diferentes piezas sobre las modalidades de acoso laboral y se organizaron charlas y taller entorno a esta.

Recomendaciones

El ejercicio de la profesión en los escenarios de práctica no consiste solamente en diseñar y ejecutar planes y proyectos, sino también en generar procesos de reflexión para todas las partes implicadas en el proceso. En este sentido se identifican las siguientes oportunidades de fortalecimiento organizacional:

Si bien la empresa se preocupa por los procesos de capacitación de sus empleados, debe seguir promoviéndose con mayor frecuencia capacitaciones y talleres psicosociales. Las

condiciones de pobreza y desigualdad que enfrentan los empleados de la empresa en sus realidades cotidianas les hace más vulnerables y más cercanos a enfrentar situaciones como el consumo de sustancias psicoactivas y alcohol, la ludopatía y violencia intrafamiliar. La empresa no debe ser ajenas a estas situaciones, antes bien debe procurar por construir estrategias y programas desde el área de gestión humana que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de sus empleados y con eso fortalecer al mismo tiempos los procesos de bienestar laboral que se construyen al interior de la empresa.

Uno de las dificultades al interior de la planta de proceso es la ausencia de liderazgo, especialmente en líderes de área y personal administrativo, esta situación produce a menudo variedad de conflictos entre los empleados y los líderes, dado que los procesos de comunicación se ven entorpecidos por el uso inadecuado del lenguaje. Para dar trámite a esta situación se propone el diseño y ejecución de un programa de capacitación en liderazgo o Coaching para los líderes de área y el personal administrativo, el objetivo de este es que una vez formados puedan ser ellos mismos agentes de cambio, a través de la capacitación y retroalimentación de sus equipos de trabajo.

Actualmente, la planta cuenta con varios empleados que llevan más de 3 años en situación de incapacidad, esto se debe a diferentes tipos de enfermedades, tanto personales como laborales, entre las más frecuentes se encuentran: cáncer, artritis, artrosis, enfermedad del manguito rotador o pérdida de algún miembro por accidente laboral. El área de gestión humana de la empresa se preocupa por la salud de sus empleados, por tal razón hay una base de datos del personal que se encuentra en dicha situación, a ellos se les hace seguimiento y acompañamiento sobre sus procesos vía telefónica. No obstante, considero pertinente la realización de un grupo focal con dichos empleados, este puede realizarse en conjunto con la caja de compensación. El objetivo de

crear este grupo es contribuir con el bienestar de los empleados que se encuentran asumiendo alguna de estas enfermedades en sus cursos de vida. A menudo ellos experimentan diversidad de sentimientos que van más allá del dolor físico, la situación de dependencia familiar y dejar de contribuir con los gastos y responsabilidades del hogar les hace sentir “inútiles” o “incapaces”. Crear un grupo focal con estos empleados es la posibilidad demostrarles otras formas de vida y de ayudar a enfrentar los procesos de cambio que enfrentan debido a sus situaciones específicas.

Finalmente, se deja a la empresa el diseño el PAE - Programa de Atención a los Empleados en promoción y prevención de consumo de sustancias psicoactivas y alcohol, este como se explicó en el diseño metodológico solo pudo ejecutarse en un 50%. Sin embargo, es una oportunidad para que la empresa siga ejecutando programas que incrementen la calidad de vida de sus empleados y con ello la de sus familias.

Conclusiones

Es preciso empezar con la desmitificación de uno de los mitos que constantemente se escuchan por los pasillos de la facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la universidad “la práctica de un trabajador social en una empresa es cortando papel y llevando los tintos.” El desarrollo de la acción profesional en el área de gestión humana en una planta de procesos con 893 empleados aproximadamente, me demostró todo lo contrario. La presencia del Trabajador social en los escenarios empresariales se convierte en la posibilidad de movilizar y empoderar a los sujetos que la componen. Claro esta, esta labor implica una postura, ética, política y argumentativa de parte del profesional en práctica. No es fácil desarrollar procesos en torno a lo humano cuando el interés principal de la empresa es generar riqueza, pero si se pueden jugar con infinidad alternativas y estrategias que permitan a las organizaciones generar bienestar en

sus empleados y al mismo tiempo contribuir a mejorar la calidad de vida de ellos y de sus familias.

Operadora Avícola Colombia se convirtió en un campo de entrenamiento para la profesión. Sin duda, fueron muchos los aprendizajes a nivel personal y profesional, específicamente en relación con diversidad de conocimientos. Durante el proceso formativo, en la academia se escucha hablar con frecuencia de la importancia del trabajo multi e interdisciplinario, pero pocas veces se hace alusión al trabajo transdisciplinario, ese que traspasa los distintos saberes disciplinares para centrarse en el bienestar humano y en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con quienes se trabaja, mediante la construcción colectiva y el diálogo de saberes. La posibilidad de trabajar de lado de un equipo de profesionales de carácter interdisciplinario, propició la construcción de nuevos conocimientos que brindan aportes significativos para los procesos desde lo personal, profesional y académico.

La práctica y las diferentes actividades que se desprenden de esta como el seminario, las asesorías tanto institucionales como académicas, han fortalecido y alimentado este proceso, además han brindado herramientas teóricas y metodológicas para fundamentar las acciones y el posicionamiento tanto a nivel personal como profesional al interior del campo de práctica. El componente académico, investigativo y de continua asesoría, en contraste con la realidad y las situaciones de la vida cotidiana, me permitieron conocer un amplio horizonte teórico y metodológico para la fundamentación e intencionalidad de las acciones del Trabajo Social con los empleados de la empresa.

Por último, a través del desarrollo de estrategias y programas en torno al bienestar laboral se logró posicionar la profesión del Trabajo Social en la empresa. Los empleados no tenían

conocimientos, ni claridades alrededor de la profesión, pero terminaron por considerar de vital importancia la inmersión de esta en sus procesos laborales.

Lista de referencias

- Agudelo, L. (2013). *Realidades familiares contemporáneas: algunas contingencias en la estructura familiar, desafíos para la intervención terapéutica*. [Tesis de maestría]. Medellín, Colombia: UPB.
- Berger, P. & Luckmann, T. (2003). *La Construcción Social de la Realidad*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Ley No. 1010. Diario Oficial de la República de Colombia, Bogotá, D.C., enero de 2006.
- Ley No. 83. Diario Oficial de la República de Colombia, Bogotá, D.C., junio de 1931.
- Observatorio de Drogas de Colombia. (2015). Reducción del consumo de drogas. *Reporte de Drogas de Colombia 2015* (13-56). Bogotá, Colombia: Ministerio de Justicia y del Derecho.
- Operadora Avícola Colombia S.A.S. (2000). Reglamento Interno de Trabajo, 1-48.
- Operadora Avícola Colombia S.A.S. (2013). Manual de Convivencia Laboral, 01-22.
- Operadora Avícola Colombia S.A.S. (2017). Narrativa de la transformación, 01-06.
- Operadora Avícola Colombia S.A.S. (2017). Pacto Colectivo de Trabajo 2017-2019, 01-37.
- Organización Mundial de la Salud. (1994). *Glosario de términos del alcohol y drogas*. Madrid, España: Ministerio de Sanidad y Consumo, Centro de Publicaciones.
- Picazzo, E., Gutiérrez, E., Infante, J.M., & Cantú, P. (2011). La teoría del desarrollo humano y sustentable: hacia el reforzamiento de la salud como un derecho y libertad universal. *Revista Estudios Sociales*, 19 (37), 254-2179.

Pinilla, R. (2017). Derecho colectivo del trabajo. *Código Sustantivo del Trabajo. Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social* (233-270). Medellín, Colombia: Librería Jurídica Sánchez.

Pinilla, R. (2017). Reglamento de Trabajo y Mantenimiento del orden en el establecimiento. *Código Sustantivo del Trabajo. Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social* (154-159). Medellín, Colombia: Librería Jurídica Sánchez.

Sen, A. & M. Nussbaum. (1993). La calidad de vida. *Revista Latinoamericana Polis*, 2, 1-9.