



1803

**INFORME FINAL DE PRÁCTICA II Y III
MODALIDAD INTENSIVA**

**OPERADORA AVÍCOLA COLOMBIA S.A.S. – OPAV
PLANTA DE PROCESO – CALDAS**

MAYDA ALVAREZ URREGO

Informe final de práctica II y III (Modalidad intensiva)

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

Presentación

La práctica profesional como culminación del proceso formativo, representa un escenario lleno de retos, dudas y reflexiones, en el cual, la trabajadora social en formación tuvo la oportunidad de demostrar destrezas y conocimientos propios así como los adquiridos durante la carrera profesional. El campo de práctica posibilitó diversos aprendizajes, principalmente en el área administrativa desde la oficina de gestión humana, ya que se acompañaron varios procesos de bienestar laboral, así como también se generó el espacio para realizar propuestas en el campo de la responsabilidad social empresarial.

Este informe final recoge todas las actividades de intervención directa e indirecta llevadas a cabo en la Planta de beneficio de Aves de Operadora Avícola Colombia S.A.S ubicada en el municipio de Caldas. La práctica profesional II y III en modalidad intensiva de Trabajo Social tuvo una duración de seis meses, comenzando el 04 de septiembre de 2017 y terminando el 2 de marzo de 2018.

Este informe comienza con la descripción detallada de las actividades llevadas a cabo por la practicante, en un segundo momento se encuentran las principales reflexiones y aprendizajes y por último algunas recomendaciones. Además, se anexan algunas fotografías de los diferentes momentos de la intervención.

Contenido

1. Contextualización	5
2. Escenarios de acción	5
Desarrollo talleres PAE	5
Diseño de proyecto de responsabilidad social empresarial	6
Bienestar laboral	6
Proyecto capacitación y promoción del Comité de Convivencia Laboral	7
3. Principales aprendizajes y recomendaciones	8
4. Propuestas	8
5. Registro fotográfico	9

1. Contextualización

Operadora Avícola S.A.S., nace de la fusión de tres marcas: Alimentos Friko S.A.S., Pimpollo S.A.S. y Superpollo Paisa S.A.S., convirtiéndose en una fuerte compañía, líder en el procesamiento del pollo en Colombia. Actualmente cuenta con tres plantas de proceso ubicadas en Caldas (Antioquia), Girón (Santander) y Pereira (Risaralda). En el momento, en la planta de proceso de Caldas trabajan aproximadamente, 850 personas divididas en 10 áreas.

En primer lugar, se realizó un reconocimiento del contexto, a través de un extenso rastreo bibliográfico, revisión de bases de datos, normatividad, e informes de practicantes anteriores, con el fin de tener suficiente información para ubicar el proceso de intervención.

Desde el departamento de gestión humana se llevan a cabo diferentes procesos para el bienestar de los empleados de la planta, en los que la practicante, a lo largo de su estadía logra participar y aprender de estos.

2. Escenarios de acción

La intervención se llevó a cabo principalmente, en cuatro espacios, en los cuales se generaron aprendizajes valiosos y se vislumbraron alternativas para la trabajadora social en formación.

- **Desarrollo talleres PAE**

Finalizando el primer semestre del 2017, se diseñó un Programa de Atención a Empleados (PAE), para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, el cual estaba propuesto para realizarse a través de una campaña publicitaria y un ciclo de talleres que abordaran todo lo que es el consumo de estupefacientes y sus consecuencias para los empleados en diferentes ámbitos de su vida. Dicho proyecto, fue iniciativa del practicante que para ese momento estaba adelantando su proceso, sin embargo, los talleres no se pudieron completar durante su práctica por falta de tiempo, quedando a cargo de la practicante actual, se llevaron a cabo entre el mes de octubre y noviembre del 2017, contando con la presencia del área de empaque,

quienes participaron activamente de los espacios y se mostraron interesados en el tema.

- **Diseño de proyecto de Responsabilidad Social Empresarial**

Para Operadora Avícola S.A.S., particularmente para la planta de beneficio del municipio de Caldas, es de suma importancia la interacción con la comunidad que la rodea, pues es allí donde habita una gran parte de sus empleados actuales y futuros. La vereda la miel es el lugar donde se ha pretendido llegar como empresa mediante estrategias de responsabilidad social como lo han sido las diferentes intervenciones en la escuela, la junta de acción comunal y la cancha, beneficiando así a los niños y jóvenes de dicha población. Sin embargo, se hace necesaria una intervención que vaya más allá y posibilite generar en las personas, especialmente en estos jóvenes, aprendizajes significativos que sirvan para potenciar la capacidad de tomar decisiones basadas en el auto cuidado, mediante estrategias de promoción y prevención en temas, que para la etapa de desarrollo en la que se encuentran, pueden resultar problemáticos por el entorno en el que habitan, el cual, ha estado marcado por las dinámicas propias de un contexto violento que ha traído consigo, problemáticas que afectan directamente a los adolescentes, a sus familias y a la comunidad. Para el diseño de este proyecto, se tomaron en cuenta los testimonios de varias personas que habitan la vereda, así como el rastreo bibliográfico del plan de ordenamiento territorial y algunos diagnósticos que se habían construido para éste con los jóvenes del municipio de Caldas. Por dinámicas externas a la empresa como lo fueron las elecciones de la junta de acción comunal y el tiempo que estas tomaron, no se pudo llevar a cabo dicho proyecto, quedará entonces como una propuesta para que la empresa tome en cuenta.

- **Bienestar Laboral**

Durante los seis meses de práctica, se llevaron a cabo actividades que la empresa tradicionalmente realiza con los empleados como lo fueron las fiestas de fin de año para las familias, celebración de navidad con los empleados, obsequios de fin de año, entre otras acciones que se repiten cada año en la época de diciembre. Así mismo, se elaboraron tareas propias del área administrativa como lo fueron documentos de retiro, certificados laborales, apoyo en los procesos de descargos, afiliaciones a la

seguridad social, auxilios otorgados por la empresa para diferentes necesidades de los empleados, entre otras actividades que diariamente se realizan en esta área donde su razón de ser son los trabajadores y el acompañamiento que se les hace desde su ingreso a la empresa hasta su salida. En este espacio, también se dieron orientaciones individuales a los empleados que en su momento lo requirieron en temas de índole personal, familiar y afectivo; también se dieron diferentes charlas en espacios conjuntos con el personal de Seguridad y Salud en el trabajo.

- **Proyecto de capacitación y promoción del Comité de Convivencia Laboral**

En Operadora Avícola S.A.S., particularmente en la planta de beneficio y las granjas ubicadas en la zona sur logra consolidarse a partir del primer semestre del 2017, el comité de convivencia laboral, organización que responde tanto a la legislación colombiana como a la normatividad de la compañía, es un grupo base que se encarga de atender y prevenir casos de acoso laboral, mediante la mediación de ciertos conflictos que se puedan presentar al interior de la planta, según lo reglamenta la Resolución 0652 de 2012 y su modificación en la Resolución 1356, expedidas por el Ministerio del Trabajo..

Sin embargo, el reconocimiento de este grupo por parte de algunos empleados ha sido muy poco, así como de los trabajadores de las diferentes granjas de la zona, quienes aún no tienen claro que este comité existe y qué funciones tiene, interfiriendo con uno de sus objetivos más relevantes que es guiar a cualquier empleado en caso de que sienta que está siendo vulnerado, sea por un superior, compañero de área o subordinado. Así mismo se hace necesario preparar a los miembros del comité ante cualquier situación de conflicto, que se pueda presentar en sus diferentes áreas, potenciar sus capacidades como mediadores y emisores del comité, que promuevan la buena convivencia como eje fundamental para las actividades que se realizan día a día en la planta.

Para el desarrollo de este proyecto, se realizó una revisión detallada de la norma, de los informes que se habían construido hasta la fecha y se cumplió con la agenda de capacitación que desde su conformación, tenía planeada el comité de convivencia, se

llevó a cabo también una estrategia de promoción del mismo, la cual se llevó a cabo entre el mes de febrero y marzo del presente año, a través de la creación de un personaje que lideró y se espera siga liderando campañas en pro de la práctica de buenas relaciones entre compañeros de trabajo, para este primer ciclo se fomentó el valor del respeto, a través de carteleras, charlas que dictaron los miembros del comité a sus compañeros en algunas reuniones de apertura así como un mural colectivo y la difusión de información por medio de volantes que entregó la mascota del comité.

En un último momento, se generaron dos espacios en las convivencias que la compañía realizó con personal de granjas, para darles a conocer el comité mediante un taller en el cual se expuso la ley 1010 de 2006 y el decreto 0625 de 2008, y de esta manera lograr que los trabajadores conocieran el tema de acoso laboral y cómo el comité actúa en estos casos.

3. Principales aprendizajes y recomendaciones

La experiencia en la compañía, se presentó como una oportunidad para afianzar conocimientos pasados y obtener unos nuevos, también se pudo desaprender imaginarios que se construyen a lo largo de la carrera desde la academia. El campo de gerencia social en cuanto a la práctica se refiere, es un campo lleno de múltiples aprendizajes y a la vez de confrontaciones; pues invita a la reflexión constante de lo que representa en este caso, sumergirse en el mundo del trabajo y la producción en una compañía grande y de trayectoria en el mercado, donde el área de gestión humana y desde allí el Trabajo Social, debe velar por el bienestar y el cumplimiento de los derechos que tienen como trabajadores estas personas. Aún es difícil que, en este tipo de compañías, el modelo asistencialista no siga interfiriendo, ya que mediante este tipo de acciones los sujetos perciben estabilidad para ellos y sus familias. Es entonces desde escenarios como este, donde el Trabajo Social debe presentarse como una propuesta dinámica que fortalezca el tema del bienestar laboral, adelantando procesos que logren acercarse de otra manera a los empleados y su entorno.

Esta práctica representó una enriquecedora experiencia en el área administrativa, demostrando que, en el ámbito de las empresas privadas, también el Trabajo Social tiene mucho por hacer, y que es en este campo donde la profesión puede encontrar escenarios de acción interesantes, para fortalecer procesos en el área de gestión humana y bienestar laboral.

4. Propuestas

- Ejecución del proyecto diseñado por la practicante para trabajar con los adolescentes de la vereda la miel, sus familiares y docentes.
- Capacitaciones en temas de liderazgo para los supervisores de cada área.
- Continuación del ciclo de fomento de los valores con la mascota del comité de Convivencia Laboral, así como la capacitación mensual de sus miembros.
- Extender las charlas de apertura con temas de habilidades sociales para el área administrativa.

5. Registro fotográfico





