



Prácticas Académicas II-III: Informe de Gestión Práctica: Relaciones Laborales, Aprendizaje y
Transformación

Deisy Yohana Arango Gómez

Informe de práctica para optar al título de Trabajadora Social

Tutor

Diana Elena Bedoya Bustamante, Magíster (MSc) en Coaching

Acompañante Institucional

Karen Juliana Zapata, Trabajadora Social

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Trabajo Social

Yarumal, Antioquia, Colombia

2022

Cita	(Arango Gómez, 2022)
Referencia	Arango Gómez, D. Y (2022). <i>Prácticas Académicas II-III: Informe de Gestión Práctica Relaciones Laborales, Aprendizaje y Transformación</i> [Informe de Practica]. Universidad de Antioquia, Yarumal, Colombia.
Estilo APA 7 (2020)	



Biblioteca Sede Universitaria del Norte (Yarumal)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes

Decano/Director: John Mario Muñoz Lopera.

Jefe departamento: María Edith Morales Mosquera.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Tabla de contenido

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción	8
1.Informe de gestión	10
1.1 Objetivos	10
1.1.1 General.....	10
1.1.2 Específicos	10
2.Fundamentación teórica	11
2.1 Teoría Socio Cultural de Vygotsky	11
2.2 Teoría de la negociación	11
3.Metodología	14
3.1 Investigación – acción - Participación	14
3.2 Aprender haciendo.....	14
4.Técnicas	15
4.1 Fundamentación de los encuentros	15
5.Logros alcanzados con el proyecto Relaciones laborales en el recibo de leche Yarumal	16
5.1Desarrollo de los encuentros por objetivos	16
6. Procesos de Apoyo al Sección de Bienestar y Formación.....	23
7.Sujetos participantes y beneficiarios	30
7.1 Directos	30
7.2 Indirectos.....	30

8.Contexto..... 31

9.Actividades de apoyo..... 32

10.Conclusiones 33

Referencias..... 35

Lista de figuras

Figura 1 Objetivo uno.....	16
Figura 2 Objetivo dos	18
Figura 3 Evidencia del proceso relacionada con el objetivos dos.....	19
Figura 4 Objetivo tres.....	20
Figura 5 Evidencias del proceso, relacionadas con el objetivo tres	22
Figura 6 Objetivo uno del proceso de apoyo a la seccion de Bienestar y Formacion.....	23
Figura 7 Evidencias del desarrollo del objetivo uno	25
Figura 8 Objetivo dos del proceso de apoyo a la seccion de Bienestar y Formacion	26
Figura 9 Objetivo tres del proceso de apoyo a la seccion de Bienestar y Formacion	28
Figura 10 Evidencias del desarrollo del objetivos tres.....	29
Figura 11 Contexto del proyecto de intervencion	31

Resumen

La profesión de Trabajo Social abarca diferentes campos de acción para fortalecer los conocimientos y producir nuevos aprendizajes en las diferentes áreas que los profesionales tiene la posibilidad de expresar lo aprendido en la academia. El presente informe contiene los aspectos relacionados frente al proceso de prácticas realizado en la empresa Colanta, específicamente en FrigoColanta y Recibo de leche Yarumal en los semestres I-II del 2021.

Da cuenta de cómo fue la realización del proceso practico, mencionando aspectos relacionados con las técnicas ejecutadas, la teoría bajo la cual se fundamentaron las actividades, la metodología, a la vez que evidencia logros, dificultades y conclusiones de los aprendizajes demostrando la pertinencia del Trabajo social en organizaciones como esta.

Palabras clave: Trabajo social organizacional, colanta, colaboradores, relaciones laborales

Abstract

The profession of Social Work encompasses different fields of action to strengthen knowledge and produce new learning in the different areas that professionals have the possibility of expressing what they have learned in the academy. This report contains the aspects related to the internship process carried out in the company Colanta, specifically in FrigoColanta and Recibo de leche Yarumal in semesters I-II of 2021.

It gives an account of how the practical process was carried out, mentioning aspects related to the techniques executed, the theory under which the activities were based, the methodology, as well as evidencing achievements, difficulties and conclusions of the learning, demonstrating the relevance of social work in organizations such as this one.

Key words: Organizational social work, colanta, employees, labor relations.

Introducción

El trabajo social como profesión se encuentra en la facilidad de intervenir en variedad de espacios y con diferente población lo que lo convierte en una profesión en la que se pueden adquirir, compartir y fortalecer conocimientos de una manera participativa, directa y basada en la experiencia. El trabajador social en el ámbito organizacional puede llevar a cabo variedad de actividades pues allí los seres humanos se ven en la necesidad de establecer vínculos de apoyo y colaboración para llevar a cabo las labores, pues se hace necesario recibir indicaciones, coordinar actividades y además dar a conocer inconvenientes y propuestas de mejora; por esta razón, las relaciones laborales en las empresas se convierten en un factor determinante para la comunicación, la productividad y el bienestar de los trabajadores, así como el crecimiento de la empresa.

El trabajar el tema de relaciones laborales en la Cooperativa Colanta desde la perspectiva de Trabajo Social implica, por un lado, tener en cuenta los valores corporativos (solidaridad, participación, equidad, honestidad, lealtad, responsabilidad, respeto, mística, confianza y coherencia) ya que recordarlos en el marco de las relaciones laborales es visibilizarlos para una mejor relación y comunicación entre compañeros de trabajo. Por otro lado, está la implicación de tener en cuenta la mirada de los colaboradores y las posibles alternativas que estos proponen permitiendo que expresen sus sentires, experiencias y saberes lo que hace una contribución significativa a la transformación o mejora de una realidad en la que se desenvuelven y que les pertenece.

Para tener un acercamiento a la Cooperativa Colanta se realizó un informe institucional que permitió tener una contextualización sobre las características de la organización, así como las implicaciones y contribuciones que hace a la región del norte antioqueño. Cabe resaltar que, además para realizar el proyecto de prácticas se partió de un diagnóstico participativo por medio de observación, diálogo, preguntas y respuestas se validó la necesidad del proyecto de intervención con los trabajadores y el supervisor de recibo de leche Yarumal llegando a la conclusión de que el tema a trabajar debía ser relaciones laborales. La razón para trabajar con el recibo de leche en el proceso de intervención radica en que había un conocimiento previo del contexto, además de que los trabajadores y el líder del proceso (supervisor) se mostraron plena disposición para recibir capacitaciones y participar de diferentes espacios

El tema es abordado con la finalidad de realizar un aporte al ámbito productivo en el recibo de leche Yarumal buscando una mejora en el relacionamiento de los Asociados trabajadores,

además de esto, también se hace un aporte al crecimiento personal de los colaboradores y al liderazgo. La razón de esto radica en que se tienen en cuenta aspectos como el liderazgo, el equipo de trabajo (sus características a nivel de grupo e individual), condiciones de trabajo y contenido de la tarea, además de la eficiencia interna de la Cooperativa Colanta (enfocándonos en este caso en el Recibo de Leche Yarumal).

Simultáneamente a la ejecución del proyecto, se realizó el acompañamiento en las diferentes plantas de la Cooperativa que se encuentran en la zona (Recibos de Leche, Prolinco), puntos de venta y almacenes de Yarumal y Santa Rosa, promocionando los servicios y beneficios que tiene la sección de Bienestar, además de los seguimientos que se realiza a los trabajadores por las diversas situaciones que se les pueda presentar (accidentes laborales, calamidad, entre otros).

1. Informe de gestión

1.1 Objetivos

1.1.1 General

Promover el bienestar y la calidad de vida de los Asociados trabajadores a través del apoyo a los programas de Bienestar y Formación y el acompañamiento constante al personal de las plantas Colanta de la zona norte de Antioquia (FrigoColanta, Prolinco, Recibos de leche Santa Rosa y Yarumal, Radio Más, MerColantas y AgroColantas) activando mejores relaciones laborales, asesorando de manera individual, aportando al desarrollo de actividades y creando espacios para el diálogo, esto durante el primer y segundo semestre del año 2021.

1.1.2 Específicos

1. Promocionar los servicios y beneficios que brinda el área de Bienestar y formación a los asociados trabajadores por medio de visitas a las plantas y lugares de trabajo y con la resolución de dudas o gestión de asesorías.
2. Acompañar a los colaboradores en las necesidades, situaciones y procesos en los que lo requieran a través de seguimiento telefónico a plantas externas, seguimiento a aislamiento e incapacidad, acompañamiento por duelo y otras estrategias de apoyo.
3. Promover el reconocimiento propio de los empleados en el rol laboral, así como de sus capacidades y las de sus pares, en el segundo semestre del 2021.

2.Fundamentación teórica

En este apartado se mencionan dos teorías que fueron de utilidad para el proceso de práctica en la Cooperativa Colanta, siendo un soporte para abordar el tema de Relaciones Laborales en el recibo de leche Yarumal y para trabajar en otras plantas, ambas teorías las aportaron para tener una mirada más amplia de la realidad, brindarle más importancia a la experiencia y para construir aprendizajes colectivos. Cabe resaltar se tienen en cuenta algunas categorías conceptuales importantes y que están definidas a partir de las teorías

2.1 Teoría Socio Cultural de Vygotsky

En un principio se revisa la teoría sociocultural de Vygotsky, tomándola como referencia importante en la planeación y ejecución de la práctica académica en la Cooperativa Colanta, ya que esta plantea que la conducta humana se encuentra guiada por procesos subjetivos que no siempre son racionales o aprendidos, aludiendo además que, hay unas funciones psicológicas superiores las cuales explican de alguna manera la conducta humana. Lo anterior debido a que esta se encuentra caracterizada por apoyarse en la experiencia acumulada de ancestros (la cual se adquiere de la educación y la experiencia individual).

Otro de los puntos importantes que toca este autor hace referencia a cómo la experiencia social influye en la conducta de los seres humanos, lo que hace evidente la importancia del entorno social y las personas con las que los sujetos se relacionan para crear nuevas alternativas y soluciones a algunos inconvenientes. Según Vygotsky cualquier aprendizaje es resultado de la interacción con otras personas y con el ambiente social siendo la constitución biológica un factor importante, pero no lo único que determina la adquisición de conocimiento, es decir, a mayor interacción social mayor conocimiento.

2.2 Teoría de la negociación

Esta teoría es ampliamente utilizada en el ambiente laboral, pues permite que las personas que tienen objetivos a lograr, todo depende de las acciones y actitudes de ambas partes para que los alcancen de manera satisfactoria. También es importante mencionar que en la negociación se tienen en cuenta los recursos y tiempo que se dé entre los encuentros de las personas. Esto encaminó a mencionar que se habla de negociación en ámbito laboral y requiere atención a los objetivos de en el aspecto del trabajo.

Esta teoría también plantea que se dan negociaciones en tres momentos del espacio laboral, y estas son al inicio del trabajo, en la vigencia de este, y en la terminación de este. Y estas se pueden

dar de dos formas tanto colectivas como individuales, entendiendo que el ámbito laboral las relaciones pueden ser de estas dos formas, de igual manera las negociaciones. “además de las vinculaciones que existen entre un trabajador y su empleador, hay otras entre los grupos sociales que presentan un carácter colectivo” (Aldao, 2009, p. 61)

En general, toda persona que entra el campo laboral establece una relación de empleador-trabajador lo que significa una dependencia y jerarquía, y en el transcurso de las relaciones laborales se ve la necesidad o se presenta en algún momento realizar una negociación laboral esto con el fin de mejorar las relaciones, alcanzar objetivos que se compartan dentro de la organización o simplemente resolver un episodio de conflicto laboral.

Se entiende entonces que la teoría de la negociación laboral se ubica dentro de lo colectivo y lo individual, en esta existen varios tipos de negociadores que son: improvisado, intuitivo y profesional, el primero hace referencia a esa persona que actúa en la negociación pero no sabe del tema ni se prepara para este; el segundo es la persona que sabe cómo actuar frente a la situación de negociación a pesar de no tener una preparación previa ni teoría sobre la misma; y el tercero es con conocimientos teóricos y prácticos que le permiten desarrollarla basado en sus experiencia y teniendo en cuenta las reglas para hacerlo de forma correcta.

Por lo tanto, esta teoría ofrece que se haga una distinción o una definición de conceptos de negociación individual y colectiva, pues ambas fundamentan el concepto de negociación laboral. Estos conceptos han sido definidos por diferentes autores y según García (1980) esta es “el procedimiento utilizado para llegar a un convenio colectivo que ponga fin al conflicto o satisfaga la pretensión deducida por una de las partes interesadas “p. 653 Con lo anterior se puede afirmar que es el medio que sirve para la resolución de conflictos laborales y posibilitan llegar a acuerdos en los que quede en buenos términos. Por otra parte, la negociación individual es lo que se hace en el día a día y es de la misma magnitud que la colectiva y se puede acoplar a conceptos y componentes iguales. De lo anterior se enuncia que en lo laboral intervienen tres actores fundamentales para que las relaciones trasciendan, estos son actores sociales, empleadores y trabajadores, como actor social se encuentra el Estado el cual actúa en esta relación de forma indirecta en cambio los demás lo hacen de una manera estrecha y directa.

La negociación en lo general posee algunos elementos que fundamenta su definición estos son: actividad dialéctica, comunicación, interacción, finalidad y acuerdo. Y con estos se puede construir una el concepto como tal del cual se construye a su vez el de negociación laboral. La

negociación en términos generales es una actividad dialéctica en la que las partes en conflicto se comunican, interactúan, mediados por el poder y la disposición existente para que acepten el poder del otro con el fin de generar o llegar a un acuerdo en común. De acuerdo con lo anterior, se define la negociación laboral como:

“la actividad dialéctica en la cual los interlocutores sociales (principalmente empleadores y trabajadores y secundariamente Estado) que representan intereses discrepantes se comunican e interactúan influenciándose recíprocamente, utilizando tanto el poder como la disposición posible para aceptarlo, con el fin de arribar a un acuerdo laboral mutuamente aceptado, que configura un objetivo común en cuyo logro las partes se comprometen. (Aldao, 2009, p. 91)

De acuerdo con esto, la negociación laboral sirve para solucionar conflictos futuros (latentes) o resolver los presentes (manifiestos) por lo cual se compone como una herramienta adecuada para administrar de manera directa y de forma adecuada los conflictos laborales.

3. Metodología

3.1 Investigación – acción - Participación

Se pretende en esto que quien se proponga investigar, a la par que hace de su oficio un aprendizaje consciente, también ponga en práctica aquello que está apprehendiendo. Es decir, no solo se trata de tomar notas investigativas para indagar algún fenómeno o problema en cuestión, sino saber cómo, por medio de prácticas propias, puedo hacer esto o aquello mejor, o, de otro modo, simplemente cómo puedo lograr eso mismo haciendo uso de herramientas más actualizadas. Se trata, pues, de pensarse la teoría en articulación con la práctica: importancia capital está en el campo de la docencia, pero, no obstante, también en el campo del trabajo social, donde la preocupación reside tanto en individuos como en grupos más amplios.

Para complementar lo aquí dicho, valga añadir al proceso segundo de la investigación mencionado, el tercero que trata de la reflexión. Así pues, no es realizar la investigación al tiempo que se pone en práctica los objetos de esta, sino también, posterior a toda práctica, la reflexión consciente de lo que se hizo y podría luego hacerse para posibilitar nuevas contribuciones de índole diferente en el mismo campo.

3.2 Aprender haciendo

Esta es una estrategia metodológica de raíz constructivista que nació a finales del siglo XIX con William Parker y Jhon Dewey, con esta se creó un método de enseñanza que tiene en cuenta la experiencia y el desempeño estableciendo el trabajo práctico como parte importante del aprendizaje de la persona. Aprender haciendo privilegia el lugar de la práctica y la experiencia del hacer, elaborar o ejecutar poniendo en un segundo lugar la teoría, así pues, la resolución de problemas se da a través de la práctica lo cual hace evidentes las posibilidades de cometer errores y de recibir nuevos conocimientos y autonomía.

Cabe resaltar que, esta metodología se relaciona con la Teoría sociocultural de Lev Vygotsky quien consideraba que el aprendizaje se construye a partir de las vivencias de los individuos, finalmente se puede decir que, aunque muchos de los conocimientos se encuentran documentados es de mucha importancia tener presente la experiencia y la práctica buscando un complemento teórico.

4. Técnicas

Las técnicas utilizadas en el proceso de práctica en la Cooperativa Colanta fueron participativas y dinámicas, con ella se buscó que el personal diera a conocer sus saberes basados en la experiencia y el compartir con otros, fortaleciendo el pensamiento crítico, la empatía, comunicación y el respeto por el otro. Para desarrollar encuentros y actividades se contó siempre con la previa autorización por parte de los líderes de los procesos (Supervisores o jefes de planta) y de la Trabajadora social de la zona norte.

Para el caso de relaciones laborales en el Recibo de Leche Yarumal se plantearon mediante una necesidad de formación nombrada “Lo esencial de ser” pues la Trabajadora Social de la zona propuso que se hiciera la intervención teniendo en cuenta algunas capacitaciones para sensibilizar a los trabajadores sobre el reconocimiento del ser y las estrategias desde el hacer que permitieran un crecimiento personal y laboral en los equipos de trabajo, partiendo de dicha recomendación se procedió a planear las técnicas y estrategias para intervenir sin dejar de lado la importancia de generar espacios de construcción colectiva que no necesariamente se encontrarán encasillados en el deber de la capacitación. Es importante mencionar que, esta capacitación se inició en su primer módulo auto esquemas en las plantas FrigoColanta y Recibo de leche Santa Rosa.

Se generaron además espacios para la interacción y el trabajo en equipo donde los Colaboradores se vieron en la necesidad de crear y compartir ideas con otros, uno de esos espacios estuvo enfocado en la planeación de un evento en el cual el objetivo principal fue resignificar los episodios dolorosos.

4.1 Fundamentación de los encuentros

Estos encuentros se generaron con la intencionalidad de propiciar espacios de reflexión y diálogo para que los colaboradores presentes pudieran identificar fortalezas, virtudes y aspectos a mejorar en cuanto a la manera de relacionarse consigo mismos y con los demás. Por medio de estos se abrió paso al análisis de situaciones cotidianas, buscando ocasionar en los colaboradores cuestionamientos acerca de lo que pueden mejorar a nivel individual para tener una relación más asertiva y beneficiosa con ellos mismos y las personas que los rodean.

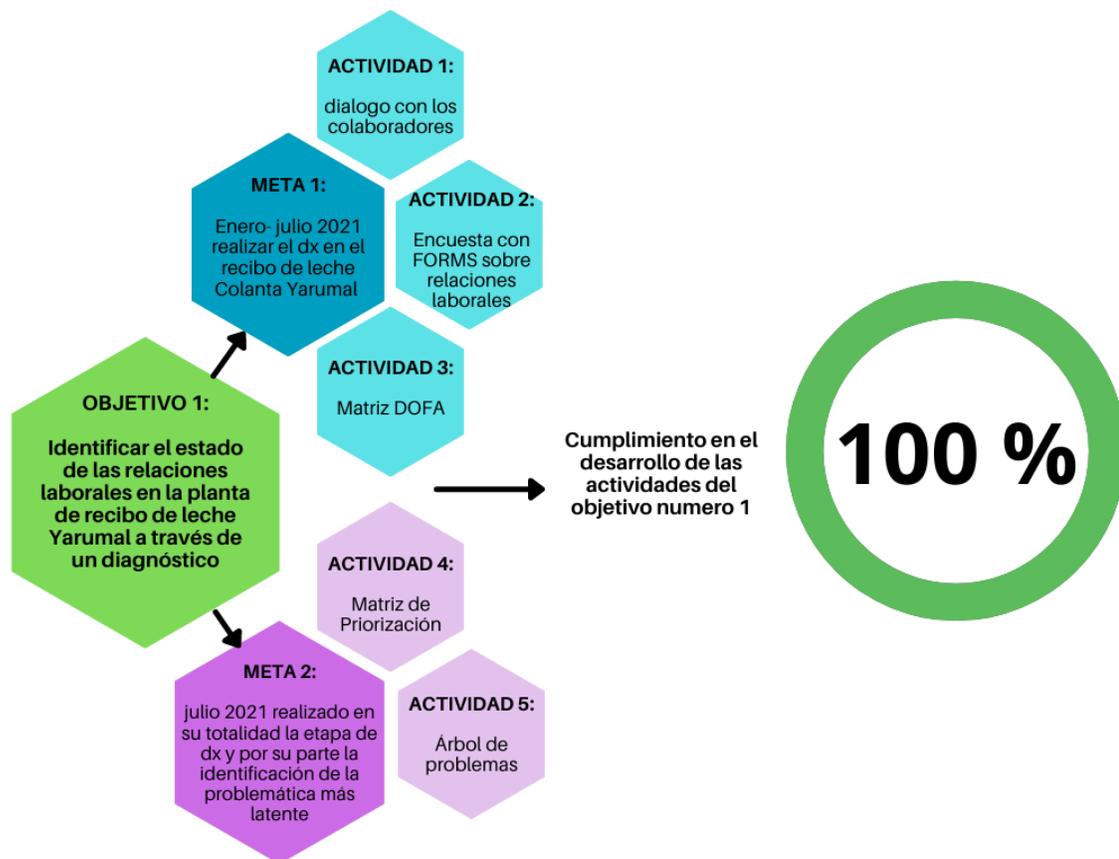
5. Logros alcanzados con el proyecto Relaciones laborales en el recibo de leche Yarumal

5.1 Desarrollo de los encuentros por objetivos

El objetivo principal del proyecto de intervención planteado en el recibo de leche Yarumal para el tema de Relaciones laborales es armonizar las relaciones laborales entre los colaboradores y con los líderes de proceso del Recibo de Leche Yarumal a través de simulaciones de negociación, encuentros, talleres, infografía durante el segundo semestre del 2021. Partiendo de este, se explica mediante gráficas la relación entre los objetivos específicos, las metas y las actividades realizadas para luego hablar sobre los logros obtenidos y las dificultades y cómo fueron superadas, como se evidencia en las siguientes figuras:

Figura 1

Objetivo uno



Fuente: Elaboración propia

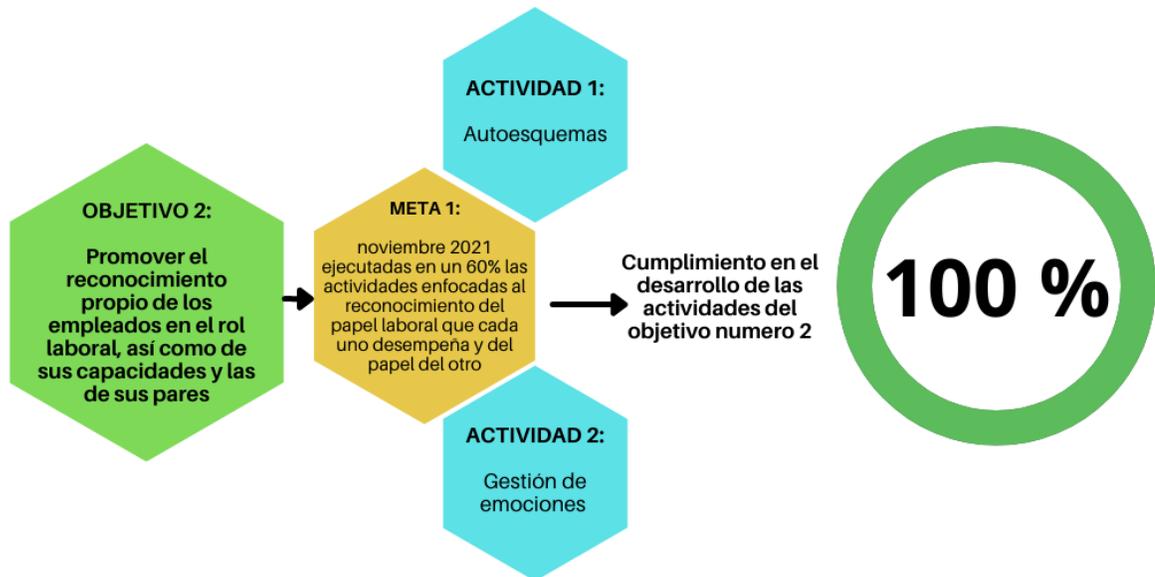
Como se puede ver en la gráfica para el objetivo 1 se plantearon dos metas, ambas se desarrollaron entre los meses de febrero a julio del año 2021 y los logros obtenidos en el desarrollo de las actividades están relacionados con:

- Diálogo directo con el personal del recibo de leche en el que expresaban sus percepciones en relación con la interacción, comunicación y relaciones con sus compañeros y jefe inmediato, logrando identificar algunas oportunidades de mejora.
- Identificación de algunos aspectos a mejorar dentro del espacio laboral y en la relación con sus compañeros para luego hacer la respectiva priorización por medio de una votación llevada a cabo con la practicante del momento en la planta.
- Definir el tema a tratar y los asuntos a intervenir según la necesidad identificada dentro del espacio laboral teniendo en cuenta la percepción de los asociados trabajadores.

Dificultades:

- Al aplicar la encuesta de FROMS se evidenciaron algunas variaciones entre lo que el personal había expresado en ocasiones anteriores durante espacios de comunicación directa y verbal a lo que se encontraba formalmente escrito en la encuesta de relaciones laborales, por lo que se planteó que esas oportunidades de mejora que plantearon de manera verbal se colocaran en una lista para que el personal la revisara nuevamente y empezaron a mencionar cuáles les parecían situaciones de importancia y necesidad para abordar en el recibo de leche Yarumal.

Al saber abordar esta novedad, la diferencia se convirtió en un cambio que fortaleció en desarrollo de las actividades contribuyendo a una mayor seguridad en la visualización del tema a trabajar y la necesidad de tratarlo.

Figura 2*Objetivo dos*

Fuente: Elaboración propia

Para este objetivo se plantean una meta la cual se conformó de dos actividades llevadas a cabo entre los meses de mayo y junio, y además se realizó una actividad de reconocimiento a la persona por medio de un valor característico en el marco del reconocimiento por cumpleaños. A continuación, se mencionan algunos de los logros

- Fortalecimiento del conocimiento de los Asociados trabajadores acerca de sus habilidades y las características que los hacen especiales en los diferentes entornos en los que se desenvuelven. Esto resaltando aspectos de su identidad, así como la historia individual, el entorno y las relaciones que construyen con otros.
- Reconocimiento de las emociones y la manera de asumirlas por parte de los asociados trabajadores
- Generar aprendizajes y reflexión sobre el otro a medida que él se reconoce y expresa aspectos de su vida personal, laboral o familia y objetivos a corto, mediano o largo plazo

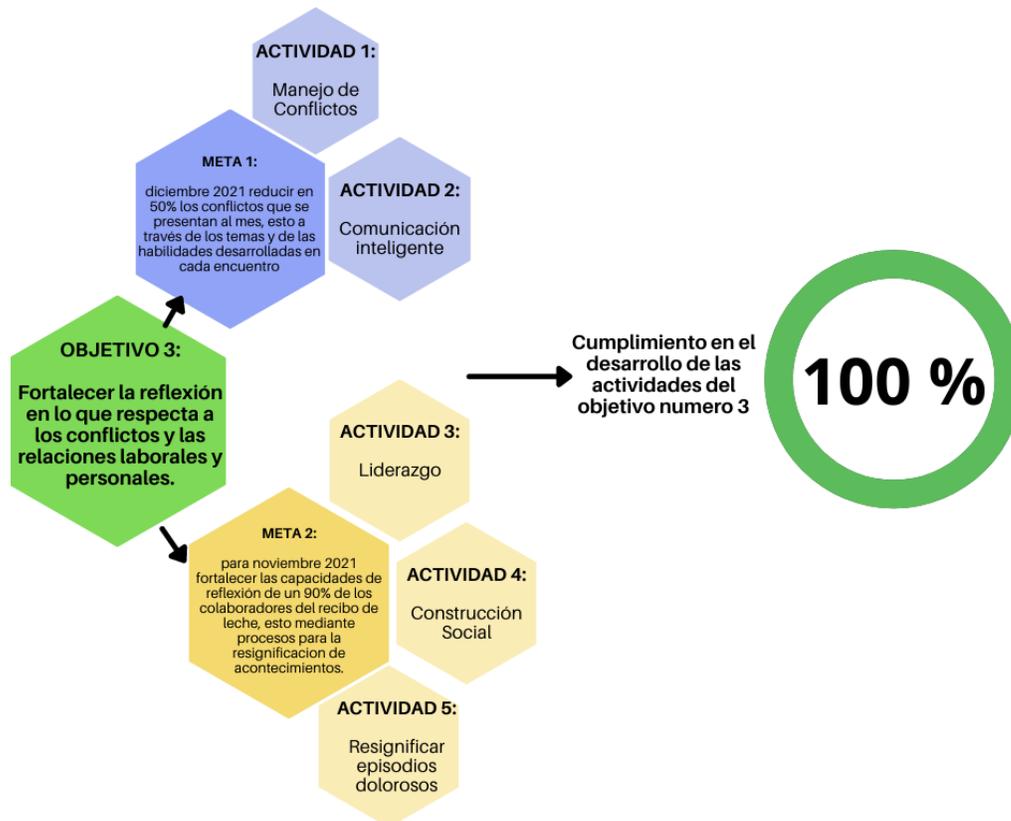
Dificultades

- En la segunda actividad se dieron momentos en los que el reconocimiento de las emociones se convirtió en algo que revivió situaciones de momentos pasados con los compañeros, algunos expresaron cosas que no les agradaban, situación que sirvió para generar diálogo y acuerdos en el trato con los demás.

Figura 3

Evidencia del proceso, relacionada con el objetivo dos



Figura 4*Objetivo tres*

Fuente: Elaboración propia

Para el desarrollo del tercer objetivo, se plantearon dos metas a cumplir para los meses de noviembre y diciembre de 2021, con un total de cinco actividades, dos para la meta número uno y tres para la meta número dos. En este objetivo se llevaron a cabo actividades de gran valor para los colaboradores, pues en estas se entabló un diálogo directo con los sentires y subjetividades de estos. A continuación, se mencionan algunos de los logros.

- La capacidad adquirida en los colaboradores del recibo de leche Colanta Yarumal para generar espacios orientados al diálogo para tener una mayor recepción, entendimiento y comunicación asertiva entre ellos a la hora de presentar un conflicto en el ambiente laboral.

Las actividades enfocadas a este tema posibilitaron que se generara en ellos una comprensión sobre la importancia del diálogo y la escucha activa.

- Se logró una reducción de los conflictos (quejas, reclamos, novedades y peticiones relacionadas con la labor y los compañeros), pues en el momento del diagnóstico se hablaba de que en el recibo se presentaban dos conflictos por día, es decir 60 al mes, y en la actualidad se presentan entre uno y dos cada tres días aproximadamente, es decir 20 conflictos mensuales. En otras palabras, se logró una reducción del conflicto en un 66,7%.
- Se logró fortalecer la reflexión en un **79%** de los Colaboradores.
- Población del recibo de leche 24 personas de las que un 79%, es decir 19 personas dieron respuesta a la encuesta de logros en relaciones laborales afirmando que a nivel personal hubo un aumento en la capacidad de reflexión.
- Identificar esos liderazgos que existe en el grupo de trabajadores, la forma en la que estas personas asumen su rol y como los demás los identifican y apoyan en el trabajo en conjunto que se realiza en el día a día.
- Generar espacios de construcción de saberes a través de la forma de comunicarse con otras personas y comprender lo que quieren transmitir y escuchando argumentos.
- Apropiación y reconocer la diferencia a través de lo que el otro construye o conoce sobre un tema que tienen en común como equipo de trabajo.
- Generar espacios para la reflexión de episodios dolorosos que ha vivenciado el recibo de leche Colanta Yarumal, propiciando así una gestión de las emociones que se dan en cada uno de los colaboradores y el grupo de trabajo a nivel general.

Dificultades

- Momentos de tensión e intensidad de las emociones debido a los sucesos dolorosos que se acordaron para llevar a cabo el desarrollo de algunas actividades.

Figura 5

Evidencias del proceso, relacionadas con el objetivo tres

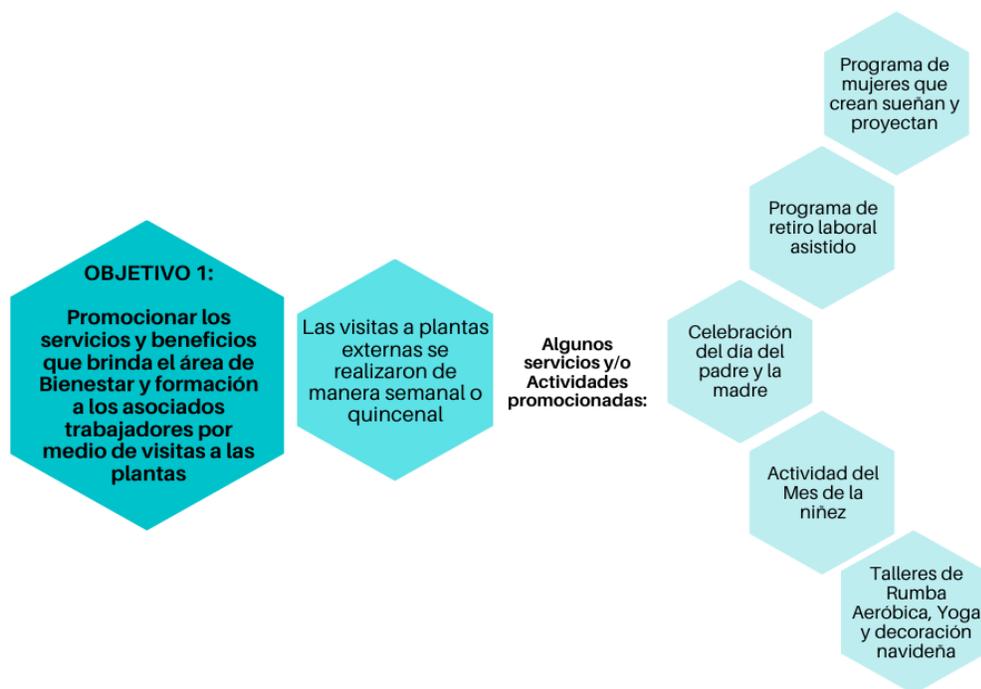


6. Procesos de Apoyo al Sección de Bienestar y Formación

En el acompañamiento a los procesos que se llevan a cabo en el área de Bienestar y Formación se lograron diferentes acciones con las que avanzó en el objetivo de promover el bienestar y la calidad de vida de los Asociados trabajadores de la zona. A continuación, algunas actividades, logros y dificultades que se presentaron en el proceso de ejecución

Figura 6

Objetivo uno del proceso de apoyo de la sección de Bienestar y Formación



Fuente: Elaboración propia

Algunos de los logros relacionados con este objetivo son:

- Fomentar la participación de personas de diferentes edades en las actividades que se propusieron, logrando así que se interesaran por nuevos espacios y que conocieran acerca de aspectos aportantes para su vida personal y laboral
- Acompañamiento constante a los grupos de mujeres, pre pensionados y niños ya que se les compartía información sobre los programas, fechas a asistir y se resolvieron dudas.
- Aprovechamiento de herramientas digitales y redes sociales para mantener contacto con los asociados trabajadores, se pueden destacar las herramientas “Canva” que es una plataforma de utilidad para la edición y creación de contenido y “WhatsApp” con una extensión para la difusión de mensajes de texto masivos
- Mayor acercamiento y relacionamiento con los asociados trabajadores y sus necesidades

Dificultades

- En algunos momentos se hizo compleja la comunicación y divulgación de información con algunas personas por novedades y errores en los datos de contacto, pero esto se soluciona con la colaboración de líderes y compañeros.

Figura 7

Evidencias del desarrollo del objetivo uno



Figura 8

Objetivo dos del proceso de apoyo de la sección de Bienestar y Formación



Fuente: Elaboración propia

En el segundo objetivo se obtuvieron los siguientes logros:

- Identificación de factores importantes acerca de los trabajadores y su proceso de recuperación por enfermedades, estos factores son de tipo emocional, familiar, económico o laboral.
- Resolución y/o de dudas o necesidades a los asociados trabajadores que se encuentran en sitios alejados en los que no se realiza visita presencial de manera constante

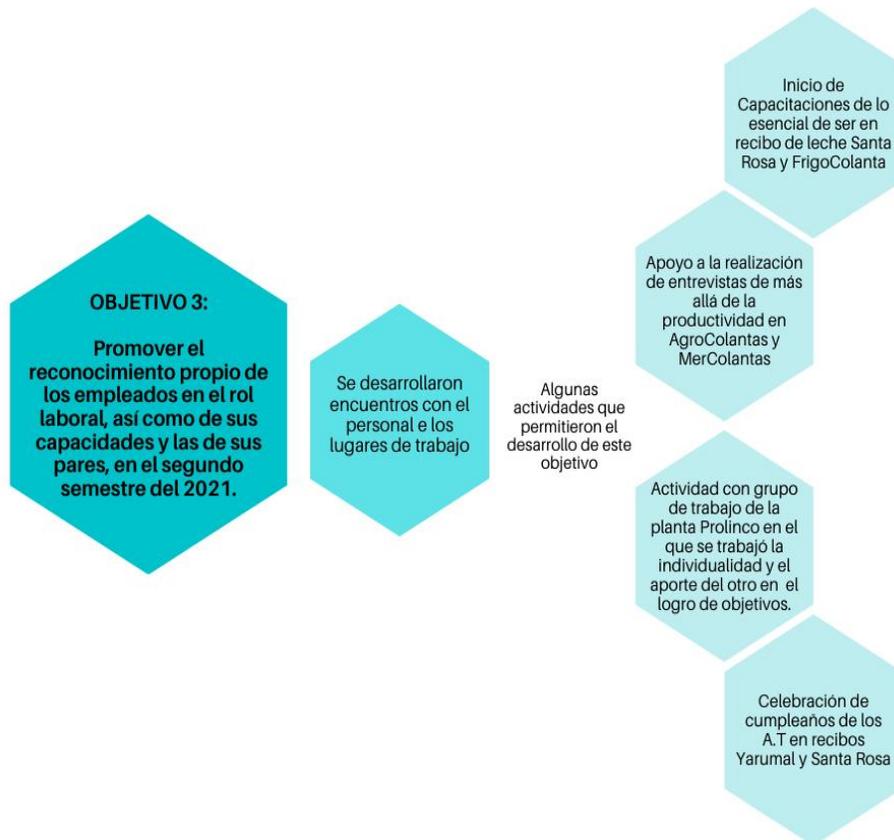
- Visibilización de la importancia de los Asociados trabajadores y Colaboradores para la Cooperativa Colanta ya que cuando se realizan seguimientos y acompañamientos estas personas sentirse útiles, importantes y valorados
- Servir de apoyo para los asociados trabajadores en la remisión de necesidades a otras áreas de la cooperativa como mantenimiento locativo e industrial, nómina, Gestión Humana y Salud y Seguridad en el trabajo

Dificultades

- En los seguimientos a incapacidad se encontraron necesidades que no fueron gestionadas en su totalidad debido a que el recurso asignado para esto cubría sólo a los asociados trabajadores y debía ser la empresa temporal quien se encargara de dicha necesidad, pero se siguió brindando el acompañamiento.
- Los seguimientos a plantas externas en ocasiones se tornan monótonos con respuestas similares entre el seguimiento de un mes y el otro, pero esto fue mejorando a medida que aumentó la confianza y que como profesional se asumió un rol un poco más activo en el que se indaga por personas, actividades, procesos y novedades específicas para que la persona que respondía la llamada se viera en la necesidad de dar respuestas más abiertas y expresar necesidades.

Figura 9

Objetivo tres del proceso de apoyo de la sección de Bienestar y Formación



Fuente: Elaboración propia

En el último objetivo los logros fueron los siguientes:

- Mayor acercamiento con las realidades de los asociados trabajadores y sus contextos
- El generar espacios en los que la interacción con los compañeros de trabajo no está enfocada en el cumplimiento de una actividad para el proceso productivo de la empresa sino con el aprendizaje sobre sí mismo y el encuentro con el otro

- Afinidad con el personal de bienestar y formación e incremento de la confianza para consultar sobre dudas, inquietudes o necesidades.

Figura 10

Evidencias del desarrollo del objetivo tres



7.Sujetos participantes y beneficiarios

En este plan de intervención participó el personal del recibo de Leche Yarumal, es decir, 24 personas dentro de los que se encuentran Aprendices y Asociados trabajadores, en algunos momentos también se incluyó personal de otras plantas debido a que son supervisores que realizan labores en la planta o tienen personal a cargo dentro de la misma. En la intervención se dieron dos tipos de beneficiarios, los cuales son directos e indirectos como se puede ver a continuación:

7.1 Directos

- El plan de intervención se va a desarrollar con los trabajadores del recibo de leche Colanta-Yarumal, son beneficiarios directos pues la ejecución dicho plan se realiza con la intención de mejorar las relaciones laborales de los colaboradores
- La Cooperativa Colanta como tal se ve beneficiada de forma directa, debido a que si las relaciones laborales mejoran de manera considerable también lo hará el rendimiento laboral y el desarrollo de procesos y objetivos como organización, logrando con esto que se hagan de una forma más eficiente.

7.2 Indirectos

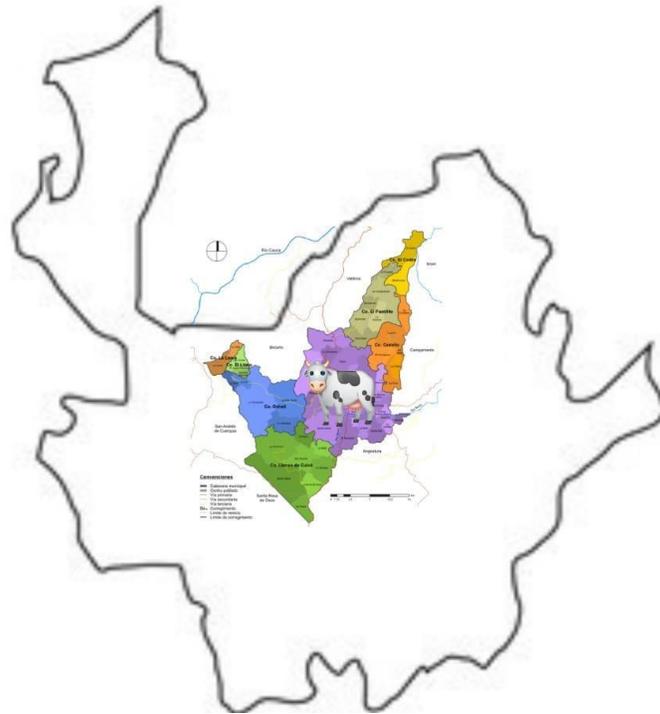
Desarrollar estrategias en pro a que se mejoren las relaciones laborales y fortaleciendo de forma directa el trato y la comunicación con el otro hace que de forma indirecta se beneficien las familias de estos colaboradores pues lo que ellos aprendan en el proceso lo van a reflejar en sus hogares haciendo así que la relación con sus familias se consolide de algún modo.

8.Contexto

El proyecto sobre relaciones laborales se está desarrollando en la cooperativa Colanta, más específicamente en Yarumal-Antioquia, con el desarrollo de este proyecto se ve beneficiada la planta de Recibo de Leche Yarumal. Cabe resaltar que teniendo en cuenta el contexto en el que se desarrolla tan proyecto deben tenerse muy presentes los aspectos mencionados con anterioridad como lo son la misión, visión, organigrama y demás aspectos relevantes de la institución, con la finalidad de que las actividades que se realicen y las estrategias que se ejecuten correspondan tanto con aspectos profesionales y éticos de la trabajadora social en formación como con la institución.

Figura 11

Contexto del proyecto de intervención



Fuente: Elaboración propia

9.Actividades de apoyo

En cuanto al proceso de prácticas, se realizaron actividades y funciones propias del área de Bienestar y formación como tal que estaban incluidas en el acta de instalación, de igual manera se desarrollaron las actividades anteriormente enunciadas que eran propias del plan de intervención. Cabe resaltar que como profesionales en formación se tiene la habilidad de realizar diferentes actividades encaminadas a dar una mirada crítica y otra visión de las mismas. Como actividades emergentes se tiene la organización y logística de la celebración de fechas especiales, haciendo así un reconocimiento a los colaboradores (celebración de cumpleaños). También se da un acompañamiento en la realización de actividades en las cuales se dieron espacios y encuentros para el esparcimiento y la diversión de los colaboradores mediante la realización del torneo de juegos tradicionales.

10. Conclusiones

Tener la posibilidad de desarrollar el proceso de prácticas en una empresa como Colanta con un excelente ambiente propicio para el aprendizaje y para evidenciar lo aprendido en la academia, sin duda alguna fue un privilegio, pues el trabajo realizado da cuenta de cómo los profesionales en formación de Trabajo Social son un pilar fundamental para el funcionamiento de la organización de una empresa.

Cada una de las actividades eran intencionadas y preparadas para generar espacios de aprendizaje en conjunto, pues el ideal como tal es poder aportar de manera clara y acertada a la problemática o necesidad que se planteó al principio del proceso. Tener la certeza que a lo largo de los encuentros se generó en los colaboradores espacios para el diálogo, la reflexión y la resignificación de acontecimientos da cuenta de cómo es fundamental mayor visibilidad y reconocimiento de la profesión.

La importancia de continuar con encuentros que tengan en cuenta al colaborador dentro de la empresa no solo desde su rol, cargo y funciones que desempeña dentro de la organización, sino que tener en cuenta todo lo que integra a la persona como tal desde lo laboral, social y familiar. El acompañamiento durante las prácticas da cuenta del valor y reconocimiento que los colaboradores dan a estos espacios.

Las habilidades comunicativas para relacionarse con el otro en espacios que impliquen entender las subjetividades y formas de pensar sin desviar o persuadir las respuestas o diálogos por las convicciones como profesionales en formación, tener la capacidad de dar reconocimiento desde la empatía, escucha y reflexión.

Visibilizar a través de tareas, actividades y encuentros al área de Bienestar y formación de la empresa, pues sin duda alguna es un eje fundamental para el buen funcionamiento de otras dependencias o áreas de trabajo, pues desde esta se manejan procesos y labores propias del bienestar del colaborador. Asumir con responsabilidad y autonomía dichas funciones da cuenta de cómo los Trabajadores Sociales en formación a través del relacionamiento y las nuevas ideas le van dando una posibilidad a que se dé un reconocimiento de la profesión en diferentes ámbitos y niveles laborales.

La forma de relacionarse con el otro, sin generar o tener una postura de poder, sino a través de una comunicación horizontal, que posibilitó que se dieran encuentros en donde los

colaboradores estuvieran más receptivos y participativos a la hora de realizar una actividad o hablar de un tema en específico en el cual se involucraron diferentes emociones y sentimientos. Generar espacios de confianza en los cuales se partió de la idea que todos los aportes eran válidos, basados en el respeto y en no juzgar la diferencia en individualidad del otro.

A partir de los encuentros realizados se evidencia como los colaboradores mejoraron de alguna manera la forma en que asumen y desarrollan algunas tareas cotidianas que implican relacionarse con el otro, resolver conflictos, o crear un ambiente laboral agradable, pues algunos de ellos valoran los encuentros como “muy buenos” y que se deberían realizar con mayor regularidad.

Para concluir el proceso de prácticas da la posibilidad de comprender el trabajo social desde lo organizacional como fundamental para el funcionamiento de diferentes áreas específicas de una empresa, pues desde este se crea bienestar y acompañamiento con los trabajadores. Realizar las prácticas desde este enfoque de la profesión permitió aprendizajes para lo profesional, académico, laboral y personal.

Referencias

- Abarca Alpízar, F. (2016). La metodología participativa para la intervención social: Reflexiones desde la práctica. *ensayos pedagógicos*, 87-109.
- Aldao-Zapiola, C. M (2009) La negociación, un enfoque transdisciplinario con especificas referencias a la negociación, 4ta edición, <https://bit.ly/34NLXJe>
- Alianza Cooperativa Internacional. (2020). ANALISIS DEL MARCO LEGAL COOPERATIVO Dentro del Convenio ICA-EU. INFORME NACIONAL DE COLOMBIA.
- Álvarez Layna, J. R. (2014). Robert Owen: presentación, evolución y apuntes de traducción e interpretación. *Revista factotum*, 63-73.
- Bruno, F. (2018). El construccionismo social, desde el trabajo social: “modelando la intervención social construccionista”. *Dialnet*, 91(1). <https://bit.ly/3hzJcxW>
- Casanova, F. (2003). FORMACIÓN PROFESIONAL Y RELACIONES LABORALES. *SINDICATOS Y FORMACIÓN*, 04-80.
- Cooperativa Colanta. (05 de febrero de 2020). *Sabe Más Colanta*. Obtenido de Sabe Más Colanta: <http://sabemas.colanta.com.co/>
- Cooperativa Colanta. (05 de febrero de 2020). *Sabe Más Colanta*. Obtenido de Sabe Más Colanta: <http://sabemas.colanta.com.co/>
- Cooperativa Colanta. (2018). Informe de Gestión Social y Sostenibilidad.
- García, Manuela. (1980) Curso de derecho del trabajo 1974, sexta edición actualizada, Barcelona, 1980. Editorial Ariel, pág. 653
- Guerra, P. (s.f.). *SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO*. Uruguay: La Imprenta.
- Guzmán Paz, V. (2012). Comunicación organizacional. México.
- Hendel, V. (2018). LOS MODOS DE LA MIRADA. APORTES PARA UNA EPISTEMOLOGÍA CRÍTICA DE LA OBSERVACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN SOCIAL. De *Prácticas y Discursos*, 7(9), 55–71. <https://doi.org/10.30972/dpd.792801>
- La sierra, J. M. (s.f). Relaciones laborales y mercados globales. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 113-131.
- López Pino, C. M. (2002). *Relaciones laborales en Colombia: opiniones estratégicas de los actores*. Madrid.

- Merino Hernández, S. (2005). Los orígenes del cooperativismo moderno y el socialismo premarxista. *Revista Vasca de Economía Social*, 169-188.
- Muñoz, J. F., Quintero, J. y Munévar, R. A. (2002). Experiencias en investigación-acción- reflexión con educadores en proceso de formación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 4 (1) : <http://redie.uabc.mx/vol4no1/contenido-munevar.html>
- Raya Diez, E., & Caparrós Civera, N. (s.f.). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento. *Documentos de Trabajo Social*, 338-356.
- Ros Guash, J. M (2006) análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos, tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona.