



Por una convivencia sana y feliz en Conaltura construcción y vivienda SAS

Leidy Carolina Contreras Carrascal

Informe de práctica presentado para optar al título de Trabajadora Social

Asesora

Diana Elena Bedoya, Magíster (MSc)

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Trabajo Social
Medellín, Antioquia, Colombia
2023

Cita

(Contreras Carrascal, 2023)

Referencia

Contreras Carrascal L. (2023). *Por una convivencia sana y feliz Conaltura construcción y vivienda SAS* [Informe de práctica]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Estilo APA 7 (2020)



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

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

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

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
Abstrac	7
Introducción	8
1 Contexto Institucional	9
1.1 Gerencia de desarrollo humano y organizacional	9
1.2 Dirección de gestión humana	9
2 Objeto de Intervención	12
3 Referentes.....	13
3.1 Referente Teórico.....	13
3.2 Referente Conceptual	14
3.3 Referente Normativo	15
4 Memoria Metodológica.....	18
4.1 Población.....	19
5 Proyecto de promoción del Comité y cultura de sana convivencia.....	21
5. 1Objetivo del proyecto	22
5.1.1 Plan de endomarketing	22
5.1.2 Fortalecimiento de los conocimientos y las capacidades de los integrantes del comité	24
6 Recomendaciones.....	25
6.1 Para la agencia de práctica	25
6.2 Para futuros practicantes	25
7 Reflexiones Finales	27
Referencias	29

Lista de tablas

Tabla 1 Matriz DOFAR.....19

Lista de figuras

Figura 1 Espacios de seguimiento gestión humana.....	10
Figura 2 Árbol de problemas.....	21
Figura 3 Árbol de soluciones	21
Figura 4 Ejemplo de presentación.....	22
Figura 5 Ejemplo de tips de convivencia	23

Resumen

El rol del Trabajador Social en el campo organizacional no es nuevo. A lo largo de la historia, esta profesión ha desempeñado un papel importante en las empresas productivas, nacido precisamente durante la revolución industrial. Uno de los activos más valiosos de las organizaciones es su talento humano y es precisamente en este campo donde los Trabajadores Sociales se han desempeñado. Buscan e implementan estrategias que preserven este recurso, mejorando la calidad de vida personal y laboral de los trabajadores y sus familias. Esto genera bienestar y tranquilidad, convirtiéndose en una ventaja competitiva para las organizaciones al contar con un profesional comprometido con la empresa. El Trabajador Social juega un rol estratégico en procesos de selección, bienestar, cultura, convivencia sana, formación y desarrollo del personal y sus familias. Esto a su vez contribuye al crecimiento económico y al desarrollo social de la empresa y de la comunidad en general.

Con el fin de indagar y conocer el impacto de la conformación y ejecución de estrategias del comité de convivencia en la contribución al bienestar laboral y la permanencia del personal en la organización, generando un ambiente laboral sano y satisfactorio, se presenta a continuación el informe de práctica.

Palabras claves: Trabajo social, comité de convivencia, gestión humana, bienestar laboral.

Abstrac

The role of the Social Worker in the organizational field is not new. Throughout history, this profession has played an important role in productive companies, born precisely during the industrial revolution. One of the most valuable assets of organizations is their human talent, and it is precisely in this field where Social Workers have worked. They seek and implement strategies that preserve this resource, improving the personal and work quality of life of workers and their families. This generates well-being and tranquility, becoming a competitive advantage for organizations by having a professional committed to the company. The Social Worker plays a strategic role in processes of selection, welfare, culture, healthy coexistence, training, and development of personnel and their families. This, in turn, contributes to economic growth and social development of the company and the community in general.

With the aim of investigating and knowing the impact of the conformation and execution of strategies of the coexistence committee in contributing to labor welfare and the permanence of personnel in the organization, generating a healthy and satisfactory work environment, the internship report is presented below.

Keywords: Social Work, coexistence committee, human resource management, labor welfare.

Introducción

Bajo el marco de la práctica profesional II – III del programa de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de Antioquia, se realizó el ejercicio de práctica en modalidad intensiva en la empresa de construcción Conaltura Construcción y Vivienda S.A.S, en el área de gestión humana, apoyando los procesos de Bienestar y comunicación interna, formación y desarrollo y nómina.

El presente informe da cuenta de las actividades desarrolladas y los aprendizajes obtenidos en el proceso de práctica profesional, que posibilitaron el fortalecimiento de habilidades blandas tales como trabajo en equipo, comunicación asertividad, empatía, resiliencia y responsabilidad. A nivel personal.

La práctica fue realizada en modalidad intensiva, por lo tanto, tuvo una temporalidad de 6 meses, comprendidos entre julio de 2022 y enero de 2023, durante este tiempo se ejecutaron actividades en los diferentes procesos liderados por gestión humana, tales como: formación y desarrollo, bienestar y nomina, también en la iniciativa estratégica de valor compartido, igualmente esta experiencia posibilitó la construcción del proyecto denominado Convivencia sana y feliz, el cual surge como propuesta para promover la participación del comité de convivencia y la sana convivencia en la empresa.

1 Contexto Institucional

Conaltura Construcción y Vivienda S.A.S. es una empresa de carácter privado, dedicada al desarrollo de proyectos inmobiliarios, desde su concepción hasta la entrega a satisfacción de los inmuebles a sus clientes.

Lleva más de 31 años de experiencia en el mercado y desarrolla proyectos de vivienda en Medellín, su área metropolitana y el oriente antioqueño, Bogotá y la sabana y en Barranquilla y su área metropolitana. Se realizan todos los procesos de diseño, gerencia, venta y construcción, buscando asegurar la sostenibilidad en los proyectos.

1.1 Gerencia de desarrollo humano y organizacional

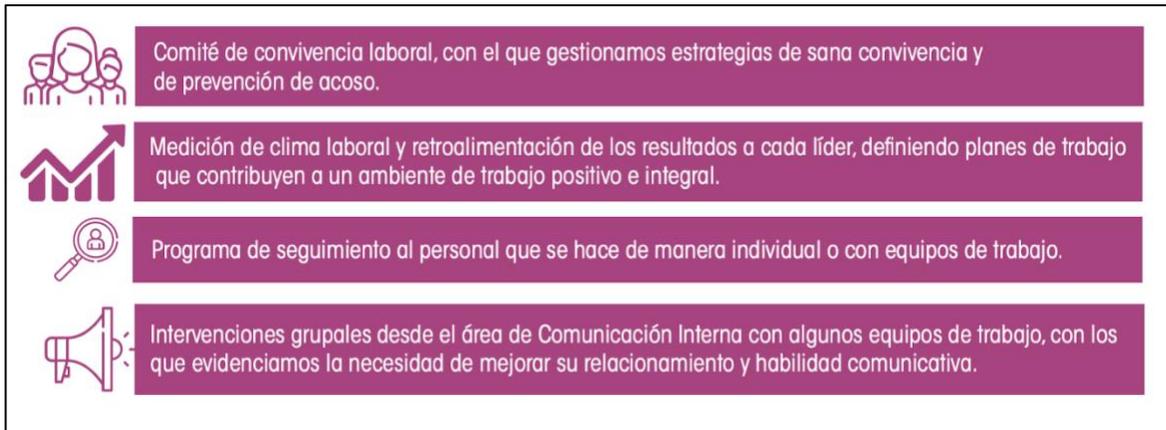
Como la práctica se enmarca en el área de gestión humana, se hará énfasis en esta, esta área se compone por una gerencia de desarrollo humano y organizacional y a su vez esta gerencia se compone de dos direcciones, una dirección de gestión humana y otra dirección de sistemas integrados de gestión, esta segunda no la abordaremos, nos centraremos en la primera.

1.2 Dirección de gestión humana

Esta es el área a la cual me encuentro vinculada como practicante de trabajo social, apoyando la ejecución de procesos como: desarrollo y formación, comunicación interna y bienestar, nómina, comité de convivencia y valor compartido.

El modelo de actuación de la empresa, el cual es gestionado desde gestión humana, está enfocado en el cumplimiento impecable de compromisos y soportado en los valores corporativos; estos orientan los comportamientos, prácticas y la forma en que los colaboradores se relacionan en todos los escenarios a nivel corporativo. Las pautas de comportamiento y conducta se establecen en el Manual de Convivencia cuya interpretación e implementación es dirigida desde el Comité de Convivencia, el cual se eligió en julio del 2022.

Desde el área de Gestión Humana se propician espacios de seguimiento y encuentros de escucha y de acompañamiento para los colaboradores y así generar un espacio laboral libre de violencia, sano y adecuado para el bienestar y la integridad de todos. En la siguiente gráfica se mencionan algunos de estos espacios.

Figura 1*Espacios de seguimiento gestión humana*

Fuente <http://bitly.ws/AF9p> (Conaltura, 2021, Informe de sostenibilidad, p.42)

El modelo de Cultura Conaltura se lleva a todos los niveles de la organización, a través de estrategias como selección y vinculación, formación y desarrollo, seguimiento al personal, entre otros. En el proceso de selección es importante verificar los datos de quienes ingresan a trabajar a conaltura, tales como nuevos colaboradores, proveedores, contratistas, etc., esto se hace a través de la implementación del sistema SARLAFT, dicha verificación incluye la revisión en listas cautelares y otras listas, en juzgados de ejecución de penas y consultas en internet. Las fiduciarias ejercen este control en la comercialización de todos los proyectos; sean comercializados por la empresa o por los socios aliados. Con esta gestión, se logra el cumplimiento de las normas, se agrega valor a la organización, se garantiza la integridad en todo momento y se previenen prácticas deshonestas como el soborno, el fraude y la corrupción.

Otro factor importante que se gestiona desde el área de gestión humana es el conocimiento y el desarrollo de las capacidades de los colaboradores, para así capitalizar sus aprendizajes y la experiencia adquirida en el desarrollo de sus actividades. La medición de competencias se realiza a través del programa Conempeño³ se hace la evaluación y el seguimiento del personal frente al cumplimiento de sus labores, evaluando competencias organizacionales (aspectos comportamentales) y competencias funcionales (propias de su cargo). Así se identifican brechas y oportunidades para definir y ejecutar planes de formación que lleven a potenciar el desarrollo individual y profesional, mejorando el desempeño y la satisfacción laboral de todos los colaboradores.

Para el año 2022 nuestro plan de desarrollo estará enfocado en la metodología 70-20-10, (70 aprendizaje experiencial, 20 aprendizaje social o entre iguales, y 10 aprendizaje formal). Así mismo, lograremos intervenir las brechas identificadas desde el proceso de medición de competencias, apoyando a los colaboradores en el cumplimiento de sus planes de desarrollo (Conaltura, 2021, Informe de sostenibilidad, p.51)

Otro proceso que hace parte del área de gestión humana es la vinculación y desvinculación del personal, se garantiza que cada colaborador y su grupo familiar, tengan cobertura bajo el Sistema General de Seguridad Social (EPS, ARL, fondo de pensiones y caja de compensación familiar). Se tienen alianzas estratégicas con varias IPS certificadas y especialistas en medicina preventiva y del trabajo, con estas, se gestionan las evaluaciones médicas ocupacionales y el seguimiento a las condiciones de salud de los colaboradores. Este proceso también lo compone la compensación salarial, desde aquí se garantiza el pago justo a cada colaborador, la correcta deducción de diferentes aportes que tienen, y la liquidación de vacaciones en el momento oportuno.

Otro proceso al cual se acompaña desde la vinculación como practicante es la iniciativa estrategia de Valor Compartido, esta iniciativa es liderada por el área de sostenibilidad, construcción y gestión humana. Valor Compartido son las políticas y prácticas operativas que mejoran la competitividad de una empresa al mismo tiempo que mejoran las condiciones económicas y sociales en las comunidades en las que opera, esta iniciativa se enfoca en identificar y expandir las conexiones entre el progreso económico y social. En otras palabras, valor compartido se enfoca simultáneamente en oportunidades para el negocio de la empresa, necesidades sociales de los grupos de interés y habilidades empresariales con las que se cuenta. La implementación de este modelo está dirigido a impactar positivamente los trabajadores vinculados de las empresas contratistas que laboran en las obras, esto permitirá generar valor para estos trabajadores (que se reflejará en su nivel de satisfacción) y para Conaltura (mayor deseo de trabajar en proyectos de Conaltura que redundan en menor rotación del personal de las empresas contratistas con las que trabajamos).

2 Objeto de Intervención

Para abordar el objeto de intervención, primero es pertinente conocer cuáles son los mecanismos de participación que tienen los trabajadores de conaltura.

Los mecanismos de participación de los colaboradores son varios, entre ellos se cuenta con un comité trabajador-empresa denominado Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), este es un mecanismo de colaboración, pues está conformado por un equipo que desarrolla y promueve actividades de prevención y control de factores de riesgo que puedan afectar la salud y seguridad en los ambientes o sitios de trabajo. En este comité se realizan reuniones como mínimo una vez al mes y se analizan diferentes temas que aportan a la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la prevención de incidentes y accidentes y en general en la cultura del cuidado. Para la comunicación de la gestión y decisiones tomadas por el COPASST se utilizan diferentes medios internos como boletines, carteleras, grupo de Facebook, cartillas, WhatsApp, intranet y correos electrónicos donde se envía toda la información asociada a la prevención y autocuidado de la salud.

Otro comité disponible como mecanismo de participación, es el Comité de convivencia (CCL), este es una estrategia obligatoria que utilizan las empresas para contribuir a la protección de la sana convivencia de los colaboradores. El objetivo del comité es velar por mejorar las condiciones laborales, salvaguardar al trabajador de posibles riesgos psicosociales que afecten su salud durante su trabajo, prevenir el acoso laboral, hacer seguimiento a los procesos disciplinarios, recibir y dar trámite a las quejas laborales, examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales donde se formule una queja de presunto acoso laboral.

La participación en este comité es de manera voluntaria y es un mecanismo que permite la divulgación de información de carácter enriquecedor para todos los colaboradores, la elección del CCL se realiza de manera bianual, los colaboradores que quieran ser parte se postulan y se hace la elección de manera democrática con todos los colaboradores de la empresa. Principalmente este comité es dirigido por el área de gestión humana, la cual es la encargada de todo el proceso de elección, nombramiento, comunicación y conformación del comité.

El comité para el año 2022-2024 fue elegido en julio del 2022, esto despertó en mí un interés personal de hacer parte de él y desde ese lugar enfocar y planear mi proyecto de práctica.

Por lo tanto, el objeto de la intervención es fortalecer el comité de convivencia como mecanismo de promoción de una sana convivencia laboral y prevención de factores de riesgo a través de la visibilización del mismo ante toda la organización, a través de una estrategia de endomarketing y un plan de capacitación para los miembros del comité.

3 Referentes

3.1 Referente Teórico

Para orientar este ejercicio de intervención en el escenario de práctica, es importante la fundamentación teórica, por eso se tendrá en cuenta la teoría de la administración de las relaciones humanas, ya que nos permite analizar las dinámicas organizacionales en las que están inmersos las personas que trabajan vinculadas en una organización, en este caso el personal vinculado de conaltura.

En primera instancia y para abordar esta teoría debemos definir que las relaciones humanas son el conjunto de conductas, actitudes y respuestas que adoptan los individuos a través de la interacción con otras personas haciendo uso de la comunicación verbal y no verbal, lo que permite relacionarse de manera cordial y amistosa (Soria, 2004, párr.14)

En esta teoría es precursor el sociólogo, psicólogo y teórico social George Elton Mayo (1880-1949), el cual el desarrollo enfocado en las condiciones de los trabajadores, desde el experimento en las plantas Hawthorne en el cual:

Estaban observando lo que la gente hacía, procedimiento hasta entonces desconocido en las investigaciones industriales. Tomaron nota de lo que ocurría, y no de lo que determinada ciencia social decía que debía ocurrir. Durante los 10 años que duraron los experimentos, se aferraron tenazmente a ese enfoque basado en la observación, adondequiera que los condujese. (Hart, 2012, p.158)

También es relevante resaltar que “La teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían

someterse forzosamente.” (Acevedo,2016, p.4) y justamente lo que busca la estrategia del comité de convivencia en las organizaciones, y es dotar de sentido y humanidad a todos los colaboradores de la organización, brindando un ambiente laboral sano y respetuoso.

Dentro de los principales postulados y planteamientos se está teoría se destaca, la importancia del factor humano dentro de las organizaciones, alejado de la concepción del trabajador como una maquinaria y rescatando su autonomía ya que se aleja también de la mirada de vigilancia constante, destacando la importancia de la confianza que se le debe tener al trabajador.

3.2 Referente Conceptual

Este referente, permite analizar los conceptos claves que orientan el ejercicio de diagnóstico, para así tener un panorama más amplio de la información y poder generar un sistema articulado y coordinado, con el objetivo de abordar de una mejor manera el problema a indagar en este ejercicio. A través de la definición de conceptos se permite dar sentido y coherencia a las categorías relevantes, teniendo claridad de estos y su significado dentro del ejercicio.

Lo primero a definir es la categoría de comité de convivencia, este es una de las estrategias obligatorias que adoptan las organizaciones para contribuir a la protección de los trabajadores, cuyo objetivo es el de propender por mejorar las condiciones laborales, garantizar un ambiente laboral sano y salvaguardarlos contra los posibles riesgos psicosociales que pueda afectar su salud en las actividades laborales. Como una de las funciones del comité de convivencia es prevenir el acoso laboral, se hace importante definir también esta categoría, según la ley 1010 del 2006:

Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Colombia. Congreso de la República, 2006)

Otra categoría importante para tener en cuenta es la sana convivencia, la sana convivencia se relaciona con el ambiente laboral, las condiciones de este y las implicaciones de las relaciones sociales en el lugar de trabajo. Las buenas prácticas en el trabajo, como el saber comunicarnos e

interactuar con respeto con los compañeros es muy importante para trabajar en medio de un adecuado clima organizacional y así generar bienestar y satisfacción en el ambiente laboral.

Al querer enforzar la intencionalidad de la practica en la sana convivencia, se hace pertinente indagar y conceptualizar el bienestar laboral, lo primero a considerar es que el bienestar está relacionado con el ambiente que se dispone en el lugar de trabajo, las relaciones entre compañeros y líderes con esos planes y programas que tienen las organizaciones para brindar satisfacción y calidad de vida a los empleados, esto se logra abarcando diferentes ámbitos de la vida, no solo laboral sino también extralaboral, como: beneficios para las familias, espacios de ocio y recreación, apoyo para estudio y también para adquirir bienes y servicios, entre otros; este es un concepto que dado los nuevos retos que trae consigo la modernidad, la globalización y la reciente pandemia las empresas han tenido que implementar para garantizar mayor competitividad y satisfacción en sus empleados, tal como se menciona a continuación:

El bienestar laboral genera un buen ambiente humano y físico para el desarrollo del trabajo diario, influye en la satisfacción y por lo tanto en la competitividad, está relacionado con el saber hacer de los directivos, con el comportamiento de los trabajadores, su manera de ser, de comportarse, su sentido de pertenencia para con grupo laboral y la organización. (Rodríguez & Ramírez, 2010, p.4)

En este orden de ideas, para el presente informe el bienestar laboral se refiere a cómo las condiciones de trabajo y el ambiente laboral afectan la salud física y mental, el bienestar emocional y la calidad de vida de los trabajadores, incluye aspectos como el equilibrio entre vida laboral y personal, la seguridad en el trabajo, el apoyo emocional, la participación en la toma decisiones y la satisfacción laboral. El objetivo de este es mejorar la productividad y permanencia de los empleados, así como reducir el estrés y mejorar la salud física y mental.

3.3 Referente Normativo

La Ley 1010 del 2006, la Resolución 652 y 1356 del 2012, son las cuales regulan el funcionamiento y conformación del comité de convivencia en las entidades públicas y privadas. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos representantes del empleador y dos de

los trabajadores, con sus respectivos suplentes elegidos por voto secreto y mediante escrutinio público. Teniendo una vigencia de dos años a partir de la fecha de su instalación. No podrán ser elegidos quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos seis meses anteriores a su conformación. (Colombia. Ministerio del Trabajo, 2012)

En el artículo 7 de la Ley 1010 se consignan cuáles son esas conductas que pueden ser consideradas acoso laboral y que deben ser tramitadas por el comité de convivencia. (Colombia. Congreso de la República, 2010). Esas conductas son las siguientes:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En el artículo 8 se hace distinción de cuáles son esas conductas que no constituyen bajo ninguna modalidad acoso laboral, estas conductas son:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos

4 Memoria Metodológica

Este punto fue fundamental en el ejercicio de práctica, ya que permitió crear la estrategia para alcanzar los objetivos planteados en el proyecto. El objetivo de este punto fue organizar los diferentes procesos con el fin de crear la ruta que condujo de manera adecuada este proyecto. Esto se logró con la definición del enfoque, el paradigma y la teoría que orientaron la investigación, y con la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de información y su posterior análisis para el diseño del proyecto de promoción del comité de convivencia y de cultura de sana convivencia en Conaltura.

El primer encuentro de diagnóstico es de carácter cualitativo, ya que es un método para recolectar y analizar información sin un interés estadístico o de sustracción de resultados

numéricos. Es un tipo de estudio que permite analizar opiniones, hechos y comportamientos humanos que no pueden ser predeterminados ni enmarcados en unos parámetros específicos.

El paradigma que tiene lugar es el interpretativo comprensivo, ya que es un modo de leer la realidad social por medio de la comprensión conductual y situacional de las personas, logrando interpretar significados y generando la profundización de nuestro conocimiento por medio del desarrollo de conceptos que ayuden a comprender los fenómenos sociales en medios naturales dando la importancia necesaria a las intenciones, experiencias y opiniones de todos.

4.1 Población

Conaltura cuenta con 488 trabajadores vinculados, ubicados en 3 regionales distintas, la regional Medellín, Bogotá y Barranquilla.

El comité de convivencia está integrado por 8 personas, los cuales 4 fueron elegidos por los colaboradores por una votación y las otras 4 personas fueron elegidos por la empresa. La gestión dirigida por el comité de convivencia es para la cantidad total de trabajadores en las 3 regionales mencionadas.

Se realizó un ejercicio de diagnóstico para recolectar información valiosa para organizar una matriz DOFAR con el fin de identificar en que se encuentra el comité de convivencia, cuáles son las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas que aprecian los integrantes, y cuáles son sus recomendaciones para el comité.

Como hallazgos de la aplicación de una serie de actividades, se construyen una matriz DOFA árbol de problemas y un árbol de soluciones, para finalmente hacer una priorización de esas posibles acciones y construir una propuesta de plan de acción para el comité de convivencia.

Tabla 1
Matriz DOFAR

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • No hay apropiación de los canales de comunicación oficiales de la compañía para visibilizar el comité 	<ul style="list-style-type: none"> • Demasiada información disponible acerca de la ley

<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de capacitación en resolución negociada de conflictos, comunicación asertiva, relaciones sociales, salud mental, manejo del estrés. • Falta de conocimiento de las responsabilidades de los integrantes • Falta de conocimiento de la Ley 1010 del 2006 • Necesidad de esclarecer y definir sobre carga laboral • No hay una ruta de atención definida y documentada en caso de presentarse un presunto acoso laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Referenciación sobre comités de convivencia de otras compañías • Capacitaciones disponibles • Acompañamiento de la ARL
<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • El comité está conformado por personas muy cercanas que generan confianza y esto hace que los demás colaboradores se acerquen con mayor facilidad y sientan la tranquilidad de pedir una orientación frente a las situaciones que se les van presentando desde la convivencia en sus lugares de trabajo. • Presencia en las 3 regionales 	<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crisis financiera y esto genere una sobrecarga laboral • Que ingrese personal con sesgos y discriminación. • Mal manejo de emociones y situaciones ajenas al trabajo, por ejemplo, problemas intrafamiliares, problemas económicos, problemas de salud.

<p>RECOMENDACIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de actividades para promover una sana convivencia • Visibilizar el comité de convivencia laboral en los comités primarios que se hacen en las áreas • Hacer una actividad de sana convivencia para la semana de la salud • Promover juegos en equipo • Retomar la propuesta de 12 días al año • Enviar tips para mejorar la convivencia a través del WhatsApp de GH. • Validar la apropiación de la ley • Fortalecer el plan de capacitación por parte de la ARL • Crear plan de endomarketing frente al CCL
--

4.2 Árbol de problemas y árbol de soluciones

Figura 2

Árbol de problemas

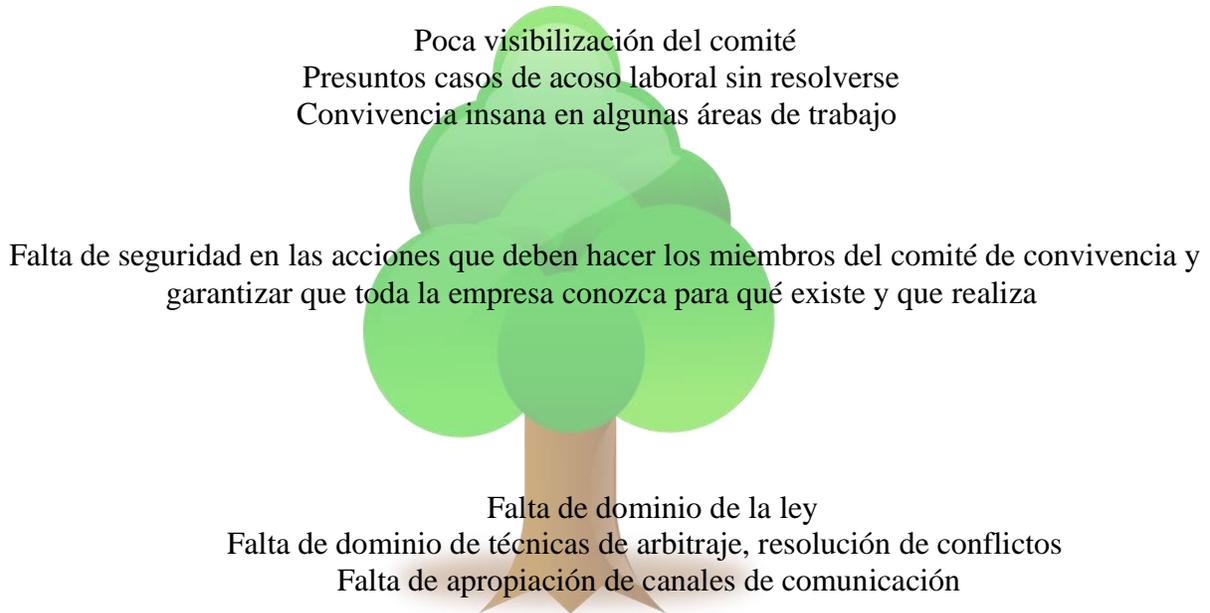
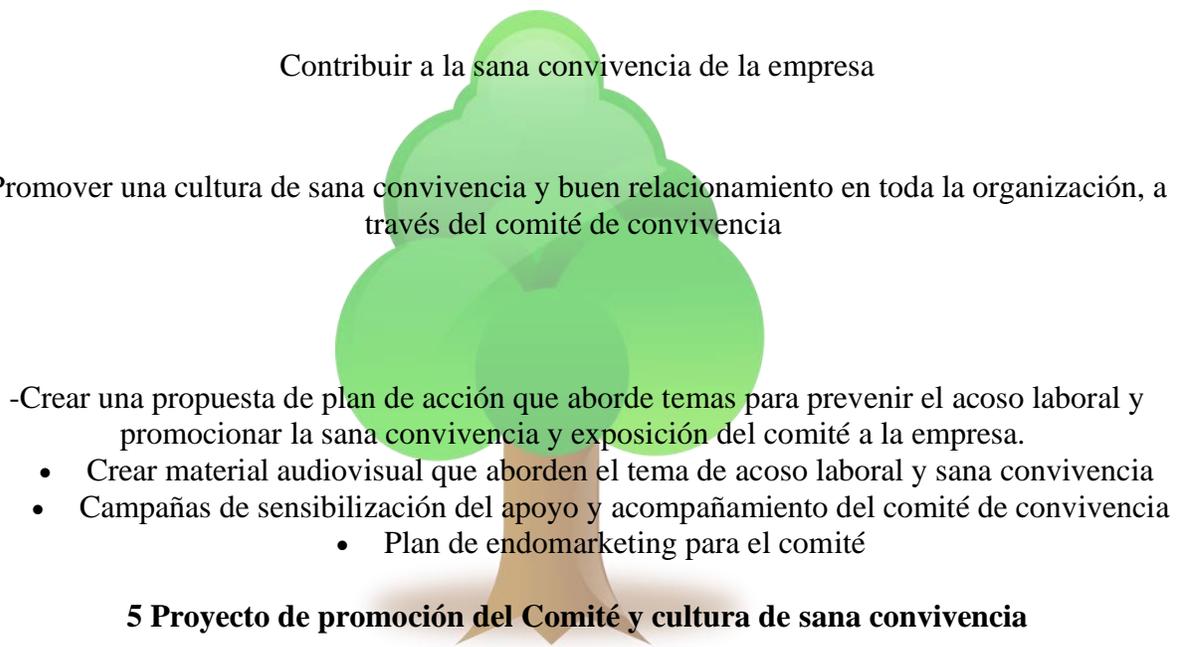


Figura 3

Árbol de soluciones



La sana convivencia puede verse afectada si la comunicación entre compañeros y el trabajo en equipo está siendo poco asertiva, también si hay falta de liderazgo y compromiso laboral afectando negativamente el bienestar de los colaboradores. Después de realizar la DOFAR e identificar las necesidades del comité de convivencia, se propone un plan de acción para promover la participación del comité y la cultura de sana convivencia en la compañía.

5. 1Objetivo del proyecto

Fortalecer el comité de convivencia como mecanismo de promoción de una sana convivencia laboral y prevención de factores de riesgo a través de la visibilización del mismo ante toda la organización. Este objetivo se llevará a cabo por medio de dos estrategias: la primera es un plan de endomarketing para visibilizar el comité ante toda la organización, la segunda estrategia es el fortalecimiento de los conocimientos y las capacidades de los integrantes del comité. Estas dos estrategias se desarrollarán de la siguiente manera:

5.1.1 Plan de endomarketing

Actividad 1: Presentación de los integrantes del comité

Figura 4

Ejemplo de presentación



Descripción: Se hará por medio de infografías enviadas por WhatsApp con una mini presentación de cada uno de los integrantes

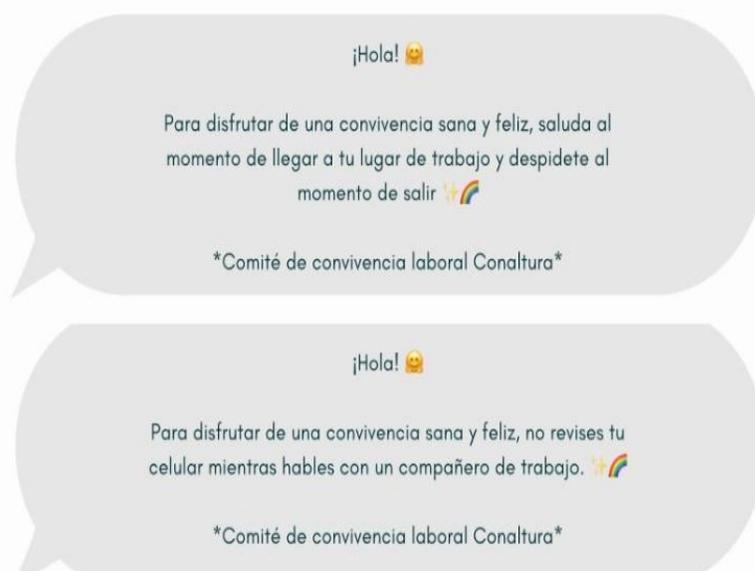
Entrega: Enviar 1 infografía semanal, para una totalidad de 2 meses

Evidencia: Envío semanal de las infografías.

Actividad 2: Campaña de sensibilización y promoción

Figura 5

Ejemplo de tips de convivencia



Descripción:

Enviar reels, comics y memes sobre cuándo consultar al comité, que es el acoso laboral y cómo prevenirlo

-Enviar por medio de WhatsApp, correo electrónico o grupo de Facebook tips de sana convivencia

Entrega: Enviar 1 contenido cada mes durante 12 meses

Evidencia: Envío mensual de contenido

Actividad 3: Actividad de sana convivencia en la semana de la salud

Descripción: Desarrollar una actividad orientada a todos los equipos de trabajo, (prevención de la sobre carga laboral o salud mental)

Entrega: 1 actividad en la semana de la salud

Evidencia: Participación de los equipos de trabajo en la actividad

Actividad 4: Banco de juegos de mesa y en equipo

Descripción: Realizar campaña de donación de juegos de mesa y en equipo.

Realizar un torneo por equipo de trabajo

Entrega: Cada regional, cada obra y sala de ventas tendrá un juego de mesa o en equipo

Evidencia: Los equipos de trabajo disfrutarán de estos juegos a la hora del almuerzo

5.1.2 Fortalecimiento de los conocimientos y las capacidades de los integrantes del comité

Plan de capacitaciones: 1 capacitación cada 2 meses en temas como:

- Arbitraje
- Conciliación
- Resolución de conflictos
- Trabajo en equipo
- Manejo del estrés
- Salud mental

Talleres teóricos prácticos: Evaluar el conocimiento de la norma y resolver ejercicios prácticos sobre presunto acoso laboral.

Kahoot – Mentimeter – Jamboard

Es importante mencionar que este proyecto llegó al momento de aprobación por parte del líder de gestión humana, sin embargo, dadas las dinámicas de la empresa, no fue posible ejecutarse.

6 Recomendaciones

6.1 Para la agencia de práctica

Para la empresa, es la primera vez que tiene un practicante de Trabajo Social en el área de gestión humana, apoyando la ejecución transversal de todos los procesos del área. Por tal motivo, se resaltan los logros y aspectos claves que acompañan este campo de práctica los cuales sustentan la posibilidad de continuar vinculando estudiantes de trabajo social:

- Dada la interdisciplinabilidad propia de la profesión de Trabajo Social de la universidad de Antioquia, permite apoyar de manera transversal los procesos del área, con un enfoque crítico y con la capacidad argumentativa de dar aportes de mejora.
- Se tuvo un acercamiento a las funciones operativas que también hacen parte de la realidad de las organizaciones y que en ocasiones no son tenidas en cuentas desde el ámbito formativo, sin embargo, estas funciones fueron desarrolladas de manera pertinente y ágil.
- Se reconoce la apertura que tuvo la empresa a una profesión que en su mayoría dirige su interés a otros campos de prácticas, y en algunas ocasiones cuando el estudiante tiene el deseo personal de orientar su ejercicio profesional al área organización es difícil encontrar campo de práctica, lo que esto significa una oportunidad a los estudiantes de trabajo social para aprender, explorar y aplicar los conocimientos adquiridos en la academia en un campo gerencial.
- Se reconocen las dinámicas propias de la organización y la estructura en cada uno de los procesos dirigidos por gestión humana, sin embargo, se recomienda que se pueda ser un poco más flexible en la implementación de nuevas miradas y enfoques en la ejecución de los procesos, por ejemplo, el proyecto de sana convivencia presentado anteriormente no tuvo lugar para ser ejecutado, también se reconoce que es corto el tiempo de estadía bajo la modalidad de práctica intensiva.

6.2 Para futuros practicantes

El enfoque de la Gerencia social y el Desarrollo organizacional en Trabajo Social se ha sido bastante cuestionado en los distintos espacios de conversación, dado que algunos creen que este campo minimiza las acciones transformadoras que se pueden lograr desde el ejercicio práctico de la profesión, por esto, es importante, con campos de práctica como el desarrollado en este informe, realizar un proceso de desmitificación de esos argumentos, puesto que es posible reconocer los

otros modos de intervención social que se gestan desde el ámbito empresarial, y que igualmente se interesan por el mejoramiento de las condiciones de vida y el bienestar humano, desarrollando propuestas transformadoras de vidas.

Por lo tanto, como estudiantes de Trabajo Social, es necesario construir un criterio propio, basado en experiencias y deseos personales, para así dar valor agregado a las acciones que se realicen dentro del campo, generando procesos desde la perspectiva de los sujetos, es decir, que haya una contextualización auténtica de su realidad y por consiguiente la implementación de actividades que satisfagan sus deseos o necesidades y dignifiquen su calidad de vida.

Si bien, el área de gestión humana es un campo relativamente nuevo para la profesión, este campo posibilita un trabajo interdisciplinario, mediado por el diálogo y la escucha, donde se orienta a un objetivo común. Por consiguiente, es posible identificar los siguientes aportes de la profesión en el área:

- Lo fundamental de la lectura del contexto, si bien, conaltura es una empresa privada que tiene 488 colaboradores, y cuenta con un área de gestión humana muy consolidada y con unos procesos de ejecución bastante claros y apropiados, es importante llegar a este campo a hacer lectura del contexto, identificar con que cuenta el área, cuáles son las falencias si las hay y así poder de manera estratégica proponer e implementar mejoras en los procesos.
- Trabajo interdisciplinario, en el área de gestión humana es común contar con profesionales, técnicos o tecnólogos de gestión humana, seguridad y salud en el trabajo y en su mayoría psicólogos, pero el campo de trabajo social no había sido incluido dentro de su proceso, lo que representa una oportunidad para compartir saberes desde diferentes posturas, teniendo en cuenta aportes teóricos-metodológicos claves de la profesión y así ir gestando cada vez más estos campos de práctica.
- Humanización de los procesos: Desde la formación epistemológica de trabajo social, es posible apostarles a las estrategias que consoliden a los sujetos desde su integralidad, con una mirada holística para diseño de los programas y la gestión y ejecución de estos, promoviendo un proceso de integración duradero y consolidando la participación como un eje estructural, incluyente y transversal.

7 Reflexiones Finales

Una de las principales motivaciones del Trabajo Social es transformar positivamente una realidad social, es por ello que lo que se pretende específicamente en este proceso de práctica en el área de gestión humana, es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de la compañía, gestionando y ejecutando diversas actividades para todos los procesos del área, que permitan que los trabajadores tengan un espacio digno de trabajo, condiciones laborales óptimas para su desempeño, acompañamiento en el proceso de fortalecer y adquirir nuevos conocimientos, también brindando alternativas y posibilidades para un acompañamiento integral en todas las dimensiones del ser humano.

Esta ejercicio de intervención de prácticas, tomó como base algunos principios estipulados en el Código de Ética de las y los Trabajadores Sociales en Colombia (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2019), los cuales son la dignidad, igualdad y respeto, pues estos hacen referencia al “valor inherente y único que merece todo ser humano” (p. 23) y que debemos respetar en todo momento de la interacción con los sujetos involucrados, “reconociendo los derechos de los sujetos, sus opiniones, las diferencias culturales y las diversas miradas de la realidad social (...), sin discriminación por razones de sexo, raza, origen, lengua, religión, opinión política o filosófica” (p. 23 y 24).

Por esto, es importante resaltar estos procesos organizativos en los que se desenvuelve la profesión no deben quedar meramente en el hacer operativo, sino que el Trabajo Social posibilita un alcance para trascender, para llevar estas acciones a un campo de mayor análisis y reflexión en el que el desenvolvimiento de la estrategia y los cambios requeridos para su mejoramiento sean hechos a conciencia y perduren a través del tiempo para obtener así mejores resultados, dándole así un sentido de criticidad y propositivo al campo.

Este campo de práctica, posibilitó un escenario seguro para salir de mi zona de confort y aprender a escuchar al otro de manera distinta, desde el reconocimiento de sus situaciones particulares; basándose en el respeto y con la responsabilidad de brindar posibilidades desde la experiencia teórico-práctica que he logrado adquirir a lo largo de mi formación profesional. Me siento muy afortunada y agradecida de haber pertenecido a un grupo de trabajo que me permitió dar todo de mí y más, que confió en mis conocimientos, capacidades y habilidades, que retribuyo mi trabajo de una manera honesta y justa, esto me ayudó a descubrir fortalezas que tenía, pero no conocía, lo que me hace sentir orgullosa y me hace creer mucho más en mí, espero y confió de

muchos compañeros más puedan vivir una experiencia igual y que el camino disponga todos los recursos para ello. Esto no hubiese sido posible sin las herramientas teóricas y metodológicas brindadas por la academia, lo que permitió una intervención efectiva y posicionar la profesional en un lugar de autoridad para la implementación de estrategias, seguimiento y evaluación de estas.

Referencias

- Acevedo, S. (2016). *Dossier de apuntes: teoría de la administración*. Universidad de Antofagasta.
- Colombia. Congreso de la República. (2006). *Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Diario Oficial.
- Colombia. Ministerio de Trabajo (2012). *Resolución de 2012 (julio 18): por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 20*. Diario Oficial.
- Conaltura, 20221, Informe de sostenibilidad. <http://bitly.ws/AF9p>
- Consejo Nacional de Trabajo social, (2019). Código de ética de los Trabajadores Sociales en Colombia y Reglamento interno del Comité de Ética.
- Hart, M. (2012). Los experimentos de Hawthorne. Universidad de Toronto.
- Rodríguez Y., & Ramírez M. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. Turydes, vol 3 N°8. <http://bitly.ws/AFLj>
- Soria, V. (2004). *Relaciones Humanas*. Limusa
- Vélez Restrepo, O. (2003). *Reconfigurando el Trabajo Social. Perspectivas y tendencias contemporáneas*. Espacio Editorial.