

A photograph of a woman in a vineyard, wearing a grey cap and a red and blue long-sleeved shirt, reaching up to harvest a bunch of white grapes. The vineyard is filled with green leaves and many clusters of ripe white grapes hanging from the vines.

**REPRESENTACIÓN SOCIAL DE BIENESTAR EN LOS TRABAJADORES  
DE LA EMPRESA GRAJALES S.A.**

**CATALINA GÓMEZ ZULUAGA  
FRANCIA OSPINA BERMÚDEZ**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

**ZARZAL  
2012**

Zarzal, 23 de junio de 2012

**ASUNTO:**

**ACTA DE ENTREGA DE TRABAJO DE GRADO**

El día, 23 de junio de 2012 **catalina Gómez Zuluaga y Francia Ospina Bermúdez**, con los códigos 200655824 y 200653364 respectivamente, hacen entrega en las instalaciones de la Biblioteca Víctor Manuel Patiño de la Universidad del Valle Sede Zarzal, del trabajo de grado en la modalidad de monografía titulado: **“REPRESENTACIÓN SOCIAL DE BIENESTAR EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRAJALES S.A.**, requisito para optar por el título de trabajadoras sociales.

Quien entrega

---

Catalina Gómez Zuluaga

Quien recibe

---

Francia Ospina Bermúdez

---

Aracely Zabala García

Bibliotecaria

**REPRESENTACIÓN SOCIAL DE BIENESTAR EN LOS TRABAJADORES  
DE LA EMPRESA GRAJALES S.A.**

**CATALINA GÓMEZ ZULUAGA  
FRANCIA OSPINA BERMÚDEZ**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO  
ZARZAL  
2012**

**REPRESENTACIÓN SOCIAL DE BIENESTAR EN LOS TRABAJADORES DE  
LA EMPRESA GRAJALES S.A**

**CATALINA GOMEZ ZULUAGA  
FRANCIA OSPINA BERMÚDEZ**

**Monografía de grado para optar al título de trabajadoras sociales**

**DIANA CATALINA NARANJO  
Trabajadora Social.  
Directora**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO  
ZARZAL  
2012**

## TABLA DE CONTENIDO

|                                                                                                             | PAG |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
|                                                                                                             | .   |
| Introducción                                                                                                | 9   |
| Historia de la empresa Grajales S.A                                                                         | 10  |
| 1. Planteamiento del Problema                                                                               | 12  |
| 1.1. Formulación del Problema                                                                               | 13  |
| 2. Objetivos                                                                                                | 14  |
| 2.1. Objetivo General                                                                                       | 14  |
| 2.2. Objetivos Específicos                                                                                  | 14  |
| 3. Metodología                                                                                              | 15  |
| 3.1. Tipo de Estudio                                                                                        | 15  |
| 3.2. Método                                                                                                 | 16  |
| 3.3. Técnica                                                                                                | 17  |
| 3.4. Presentación de las características básicas de los informantes                                         | 17  |
| 4. Marco de referencia Teórico conceptual                                                                   | 29  |
| 5. <b>Capítulo I BIENESTAR QUE OFRECE LA EMPRESA GRAJALES S.A.</b>                                          | 38  |
| 6. <b>Capítulo II REPRESENTACIÓN DE BIENESTAR EN LA EMPRESA GRAJALES S.A. POR PARTE DE SUS TRABAJADORES</b> | 46  |
| 7. <b>Capítulo III BIENESTAR LABORAL EN LA EMPRESA GRAJALES S.A.: UNA VERDADERA NECESIDAD</b>               | 64  |
| 8. Conclusiones                                                                                             | 74  |
| Bibliografía                                                                                                | 78  |
| Anexos                                                                                                      | 80  |

**LISTA DE ANEXOS**

|                     |             |
|---------------------|-------------|
|                     | <b>PAG.</b> |
| <b>Anexo A.....</b> | <b>99</b>   |
| <b>Anexo B.....</b> | <b>113</b>  |
| <b>Anexo C.....</b> | <b>119</b>  |

## LISTA DE TABLAS

|                                                                                                        | PAG |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabla 1. Organigrama área administrativa.....                                                          | 28  |
| Tabla 2. Tipo de contrato y número de trabajadores de Grajales.....                                    | 34  |
| Tabla 3. Resumen propuesta y resultados de proceso de práctica pre-profesional.....                    | 56  |
| Tabla 4. Comparativo, cambio de discursos antes y después de intervención D.N.E.....                   | 66  |
| Tabla 5. Comparativo número de empleos por tipo de contratación antes y después de la incautación..... | 68  |

**Nota de aceptación**

---

---

---

---

---

Firma del presidente del Jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

Zarzal, 23 de Junio de 2012

## AGRADECIMIENTOS

*Aunque suene repetitivo y hasta gracioso no puedo desconocer que todo lo que soy no es producto del azar, sino que por el contrario soy producto del Dios creador de todo cuanto existe, EN EL CUAL YO CREO FIRMEMENTE, así que mi mayor y primer agradecimiento es para Él. De ahí en adelante no puedo olvidar a mis padres quienes siempre estuvieron a mi lado impulsándome para continuar, mas aun a mi madre que aunque ya físicamente no está a mi lado, sé que me acompaña y apoya desde la eternidad; a mi esposo y a mis dos amados hijos quienes soportaron la ausencia de la esposa y de la madre en procura de ser apoyo a ese sueño que hoy se materializa, como también no puedo desconocer a todos los docentes que fueron alimentando y construyendo mi formación como profesional, entre ellos resalto a la profesora Mary Hellen Burbano, Alba Luz Giraldo, Claudia Inés Toro y así cada uno de ellos y ellas que aportaron en su medida.*

*Destaco especialmente a mi directora de trabajo de grado Catalina Naranjo que con su conocimiento, paciencia y dedicación fue de verdad un apoyo incondicional para el alcance de los objetivos trazados.*

*Finalmente agradezco a la empresa Grajales S.A quien nos abrió las puertas no solo para la presente investigación sino para la práctica pre profesional y así a cada persona e institución que a lo largo de estos*

*cinco años me apoyo y colaboro en toda exigencia para alcanzar la meta a la cual he llegado hoy.*

FRANCIA OSPINA BERMUDEZ

*Doy gracias infinitas a Dios por permitirme ser y existir, gracias a EL estoy en este momento de mi vida, culminando un proyecto hecho realidad, gracias a mi madre por su apoyo y fuerza incondicional, a mi hermana quien con sus palabras me animaba cada día a continuar ser paciente y perseverante, por compartir su tiempo con mi hermoso hijo. Gracias y mil gracias a Juan José mi amado hijo quien fue el motor siempre encendido para continuar en un camino que cada vez se hacía más duro, estando algo alejada de él.*

*A mis profesores quienes fueron guía en este proceso de formación profesional, a cada uno de ellos mil gracias por su exigencia disciplina y conocimientos; a la Profesora Catalina Naranjo por ser un apoyo incondicional y siempre estar ahí, por sus palabras de aliento y decir: “mujeres ustedes pueden”, por todos y cada uno de sus conocimientos los cuales fueron fundamentales para terminar tan anhelado trabajo.*

*Gracias a la empresa Grajales S.A quien a pesar de la situación por la que atraviesa siempre me tendió la mano y me apoyo tanto en la práctica pre profesional como en mi trabajo de grado.*

*Gracias a Doña Dora por todos sus cuidados para con mi hijo, por dedicarle cinco años con paciencia, disciplina y sobre todo mucho amor, permitiendo así que hoy este a poco de lograr un gran proyecto en mi*

*Vida, ser Trabajadora Social, pronto egresada de la Universidad del Valle.*

*Gracias y mil gracias a todos y cada uno los cuales fueron partícipes de este proceso que hoy culmina.*

*CATALINA GOMEZ ZULUA*

## **RESUMEN**

La investigación aquí presentada es cualitativa de tipo correlacional, a modo de monografía de grado para optar al título de Trabajadoras Sociales.

Coherente con el tipo de estudio, se formuló el siguiente Objetivo General: Conocer la representación social de bienestar que tienen los trabajadores de Grajales S.A, (administrativos sindicato y campo), a partir del tipo bienestar que ofrece la empresa.

Y para el logro de este, se propusieron los siguientes objetivos específicos: 1.Describir el bienestar que ofrece la empresa Grajales S.A. 2. Identificar el significado que tienen los trabajadores de Grajales S.A del bienestar que ofrece la empresa y 3. Conocer las necesidades sentidas por el personal que trabaja en Grajales S.A. y su relación con la noción de bienestar que ofrece la empresa.

Para la recolección de información, en este estudio se hizo uso de técnicas como; revisión documental y entrevistas semiestructuradas.

**PALABRAS CLAVE:** Empresa, Representación social, Bienestar, Económico, Producción, Trabajo, Personas, Trabajadores.

## INTRODUCCIÓN

Trabajar es una actividad económica productiva que tiene implicaciones de diversa índole a la que todos los seres humanos se ven abocados a realizar en el transcurso de la vida, no solo por la necesidad económica, sino también por el desarrollo profesional y personal. Esta actividad implica en ocasiones ingresar a organizaciones donde aportarán su fuerza de trabajo, tiempo, salud y gran parte de sus vidas. Es así como las organizaciones han venido interesándose por establecer programas de bienestar que suplan aquellas necesidades que se presentan en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, involucrando aspectos psíquicos, físicos y sociales los cuales inciden en el desempeño de las personas y deben ser previstos por las organizaciones para optimizar resultados tanto del trabajador como de la organización.

En ese orden y dirección surge la propuesta de investigar la representación social de bienestar en la empresa Grajales S.A. implicando retomar como referente el Desarrollo a Escala Humana de Manfred Max Neef, Representaciones Sociales de Moscovici, los cuales brindan elementos frente a las construcciones simbólicas, significados e imaginarios que tienen los trabajadores, originados en las interacciones que se dan en la vida cotidiana, tarea que se tratará de llevar a cabo con la presente investigación. Por lo tanto, es indispensable conocer cuál es el bienestar que Grajales S.A. ofrece a sus trabajadores, para así poder identificar e interpretar la representación social que tienen los trabajadores del bienestar.

Por lo tanto en este trabajo, se determinará que aunque la empresa Grajales S.A. ha sido un motor en generación de empleo para el Norte del Valle, hoy se enfrenta a la crisis más espinosa desde su creación. Por consiguiente este informe contendrá inicialmente la concepción de bienestar que posee la empresa Grajales S.A. para luego analizar la creencia que tienen los trabajadores de Grajales S.A.

del bienestar que ofrece la empresa y así lograr establecer las necesidades sentidas por el personal que trabaja en Grajales S.A. y su relación con la noción de bienestar que ofrece la misma.

En ese sentido se realizó una investigación de tipo cualitativo, que permite conocer los aspectos subjetivos y la forma en la que los trabajadores representan el bienestar laboral, reflejando condiciones que inciden en la calidad de vida, seguridad y satisfacción de las personas que hacen parte de una empresa como es Grajales S.A. con lo cual se procura mejorar las condiciones tanto de la empresa como de los trabajadores, teniendo en cuenta los intereses de las partes que lo componen.

## **HISTORIA DE LA EMPRESA GRAJALES S.A.<sup>1</sup>**

En el año de 1945 Alberto Grajales, con visión de negocio junto con sus hermanos ve la oportunidad de crear su propia empresa trabajando en el cultivo de la uva. Con el transcurso del tiempo personas propietarias de tierras las ofrecen a los Grajales en compra, concediendo grandes plazos para sus pagos; es así como se siembran 3600 matas de uva inicialmente, para luego sembrarse 8000 matas más. En ese entonces la uva no se cultivaba en Colombia, y su consumo se limitaba a las importadas muy de vez en cuando. Las uvas producidas se vendían a unos precios magníficos y generaban una gran utilidad, con lo que se genera el crecimiento de estos cultivos.

Para la década de los años 60, es la época en que el municipio de La Unión por iniciativa de los hermanos Grajales comienza su expansión y desarrollo al implementar una agricultura tecnificada focalizada en el cultivo de la uva, producto que le dio un posicionamiento a nivel regional y nacional al ser reconocida como la capital vitivinícola del país. En ese sentido la investigación y desarrollo ejecutado por la empresa es la que permite reconocer a Grajales S.A como la primera productora de vinos finos en el país, demostrando que en el trópico, se puede producir uva en forma permanente con un equivalente a 2.2 cosechas en zona templada por año. Es así como han aclimatado una variedad de uvas, como el Moscatel de Alejandría, La Italiana, Malvasía, Chinen, Cornichón, Torrontés, PinotNoire, Babera Dásti, Tocay, River. La capacidad de investigación no solo se ha limitado al cultivo de uvas, sino a una gran variedad de frutas tropicales, estableciendo bases de calidad y competitividad como referentes en el mercado local y nacional. Es en el año 2005 cuando la empresa es intervenida por la Dirección Nacional de Estupefacientes (DNE) con la extinción de dominio e

---

Fuente: Revisión documental de la empresa Grajales S.A

inclusión en la lista Clinton de todas las empresas pertenecientes al Grupo Empresarial Grajales. Situación que demarcará un nuevo rumbo a la empresa y genera temores en la región por su posible desaparición, lo cual conduciría a un impacto social nefasto para la población. Dicha situación genera incertidumbre, de ahí que los habitantes del municipio consideraron que los buenos tiempos se fueron a partir de la intervención, pasando automáticamente las empresas bajo la tutela del Estado. Pero contrario a ello, la empresa no ha dejado de establecer programas de cultivos que generen empleo aunque no en igualdad de proporción como en años anteriores.

Referente al comportamiento del empleo, antes y después de la incautación se relaciona de forma que en diciembre de 2004 se generaron 3.971 empleos y para diciembre de 2005 3.692 empleos, es relevante señalar que el número de participación por género en la empresa Grajales S.A, se ubica en La Unión con un total de 913 hombres que equivalen al 64%, y 506 mujeres que equivalen a un 36% para un total de trabajadores de 1.419.

Grajales S.A. cuenta con 43 centros de producción en los diferentes municipios del Norte del Valle como: La Unión, Roldanillo, Bolívar, Toro, Zarzal, Ginebra, además de otro departamento como el Quindío donde actualmente hay cultivos de: guanábana, papaya, maracuyá, guayaba pera, guayaba manzana, tangelo, carambolo, uva Italia, limón Tahití, piña, uva michelli, uva red globe, uva Isabela, melón y aguacate. La variedad de cultivos y sus extensas áreas en producción, son las que hacen de Grajales S.A una importante empresa, que debe ser tenida en cuenta como polo de desarrollo económico y social en el Norte del Valle, donde todo lo que en ella ocurra puede generar un fenómeno social y económico de gran impacto no solo en sus trabajadores sino en las familias que dependen de Grajales S.A.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Aunque la finalidad esencial de la actividad empresarial es el beneficio económico, no es de olvidar que quienes contribuyen para su objetivo primordial de desarrollo y crecimiento, son los seres humanos, y generalmente, las empresas solo vuelcan su mirada ubicándolos como elementos y herramientas de la parte productiva de la misma, excluyendo lo subjetivo, es decir, los distintos roles en que se desenvuelve el trabajador tales como ser hijo, padre, madre, amigo, entre otros.

Es por esto, que se hace importante resaltar que el ser humano es social por naturaleza, requiere de espacios donde se reconozca como sujeto social integral, y teniendo en cuenta que la empresa es el lugar en el que los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo, surge la necesidad de propiciar dentro de la actividad empresarial espacios que favorezcan el desarrollo integral del ser humano como lo llevan a cabo algunas organizaciones por medio de bienestar laboral<sup>2</sup>, donde se construye una relación dialógica de beneficio.

En ese sentido se identifica a la Empresa Grajales S.A. como una organización promotora de la economía de La Unión - Valle y municipios aledaños, actualmente intervenida por la Dirección Nacional de Estupefacientes –DNE- que sostiene relación directa con un grupo de personas que ejecutan distintas actividades para el sostenimiento y funcionamiento de la misma, por lo tanto se supone posee un escenario donde se ofrecen actividades que favorezcan al desarrollo y bienestar integral de los trabajadores, a los cuales le atribuyen valor, construyendo un significado colectivo que guía las interacciones de la actividad laboral y personal que inciden en la cotidianidad

---

<sup>2</sup>Cuando se habla de bienestar laboral se establece que es un estado necesario para el armonioso desarrollo del individuo dentro de su espacio laboral, estado que se logra con la implementación de planes y programas que desarrollen el sentido integral del individuo como ser social.

Por ello enfocar la representación social de bienestar respecto de los trabajadores, es relevante ya que las empresas tienen como objeto producir, para garantizar el sostenimiento organizacional y los trabajadores asumen la empresa como un medio para obtener un sustento económico, a partir de esta interacción surgen distintos elementos que son de importancia como el sentido de pertenencia, la capacidad de identificarse y reconocerse con la empresa, entre otros; los cuales son pilares básicos para el desarrollo efectivo, eficaz de la empresa y bienestar integral de los trabajadores en cualquier organización. Por ello se suscita el interés por investigar las distintas realidades, en los trabajadores de la empresa Grajales S.A. fundados desde el bienestar que les ofrece la empresa, teniendo en cuenta que es deber de la organización que exista una estrecha vinculación con la misión institucional para así alcanzar el desarrollo del trabajador como ser humano, con base en lo anterior se formula la pregunta de investigación que tiene como fin delimitar el problema de investigación.

### **1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuál es la representación social de bienestar que tienen los trabajadores de Grajales S.A, (administrativos sindicato y campo), a partir del bienestar que ofrece la empresa?

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1. OBJETIVO GENERAL**

Conocer la representación social de bienestar que tienen los trabajadores de Grajales S.A, (administrativos sindicato y campo), a partir del tipo bienestar que ofrece la empresa.

### **2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Describir el bienestar que ofrece la empresa Grajales S.A.
- Identificar el significado que tienen los trabajadores de Grajales S.A del bienestar que ofrece la empresa.
- Conocer las necesidades sentidas por el personal que trabaja en Grajales S.A. y su relación con la noción de bienestar que ofrece la empresa.

### 3. METODOLOGIA



**3.1. TIPO DE ESTUDIO:** El tipo de estudio de la investigación a realizar será correlacional Bonilla (1997)<sup>3</sup> este estudio mide el grado de relación que existe entre dos o más categorías de análisis en un contexto particular, la investigación correlacional mide conceptos que se relacionan entre sí, estos deben ser conceptos dependientes. Su propósito central es saber cómo se puede comportar una variable, conociendo el comportamiento de otros relacionados, que para la investigación en mención será conocer la representación social de bienestar que tienen los trabajadores de Grajales S.A de acuerdo al bienestar que ofrece la empresa.

**3.2. MÉTODO:** El método que se implemento para dicha investigación fue el cualitativo, cuya principal característica es su interés por captar la realidad a través de los ojos que fue estudiada, a partir de la percepción que tiene el sujeto de su propio contexto, recuperando las concepciones y se le dará protagonismo y voz a los propios sujetos escudriñando las peculiaridades que se están estudiando. Se parte de criterios de credibilidad, transferibilidad, siendo importante mencionar que el método cualitativo es holístico, puesto que le apunta a extraer la totalidad del fenómeno, el cual se encontrará en constante construcción y reconstrucción, de las realidades, concepciones y significados. En ese sentido también es humanista, puesto que uno de sus objetivos es buscar la aproximación a la cotidianidad de los sujetos, donde el dialogo, interacción experiencia y realidad juegan un papel fundamental, donde tanto investigador como el investigado deben ser participantes dinámicos y activos de dicho proceso.

La investigación cualitativa es conveniente para el proyecto de investigación, en cuanto se basa en las particularidades y características de los sujetos participantes al darle total aprobación a lo subjetivo con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan los trabajadores de la Empresa Grajales S.A.

---

<sup>3</sup> BONILLA, Elsy y RODRIGUEZ, Penélope. *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales*. Santa Fe de Bogotá: Ediciones Uniandes - Editorial norma. 1997

**3.3. TECNICA:** La recopilación de información del proyecto de investigación se llevará a cabo a partir de la técnica: entrevista a profundidad. La entrevista a profundidad es una técnica donde se puede obtener información de forma directa, donde el entrevistado tiene libertad de contar, informar, dar cuenta de sus actitudes, creencias, sentimientos y emociones, suministrando respuestas que no estaba dispuesto en forma racional y espontánea a proporcionar. Es por ello que la entrevista a profundidad pretende hacer un mapa dinámico de la configuración vivencial y cognitiva de los individuos constituyéndose en una trama discursiva de un ser devenido en un tiempo y espacio irrepetible, atravesada por una narración conversacional creada conjuntamente por el entrevistador y entrevistado que contiene un conjunto interrelacionado de estructuras que lo definen como objeto de estudio.

Es allí donde radica la importancia de crear una atmósfera tolerante donde exista libertad para que la persona se exprese sin temor a la desaprobación, la amonestación, la discusión, la cual debe estar decidida a ofrecer una imagen amplia (profunda) de los sentimientos, creencias y motivaciones del sujeto entrevistado.

En consecuencia la segunda técnica aplicada en la investigación fue el revisión documental, pues frecuentemente, éste constituye el punto de entrada al dominio o ámbito de investigación que se busca abordar e, incluso, es la fuente que origina en muchas ocasiones el propio tema o problema de investigación. Los documentos fuente pueden ser de naturaleza diversa: personales, institucionales o Grupales, formales o informales. A través de ellos es posible capturar información muy valiosa para lograr un encuadre, la descripción de los acontecimientos rutinarios así como de los problemas y reacciones más usuales de las personas o cultura objeto de análisis. Es oportuno señalar que los documentos son una fuente fidedigna y práctica para revelar los intereses y las perspectivas de comprensión de la realidad.

La población con la cual se llevó a cabo la investigación fueron seis (6) personas, tres (3) mujeres y tres (3) hombres, donde una mujer y un hombre debían laborar en las áreas administrativa, producción agrícola (campo) y pertenecer al sindicato, el seleccionar una mujer y un hombre permite identificar los significados que le atribuyen cada uno de ellos y ellas al bienestar a partir de la experiencia vivida en la empresa en relación a la representación social que tienen del bienestar que ofrece la misma.

#### **3.4. PRESENTACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LOS INFORMANTES:**

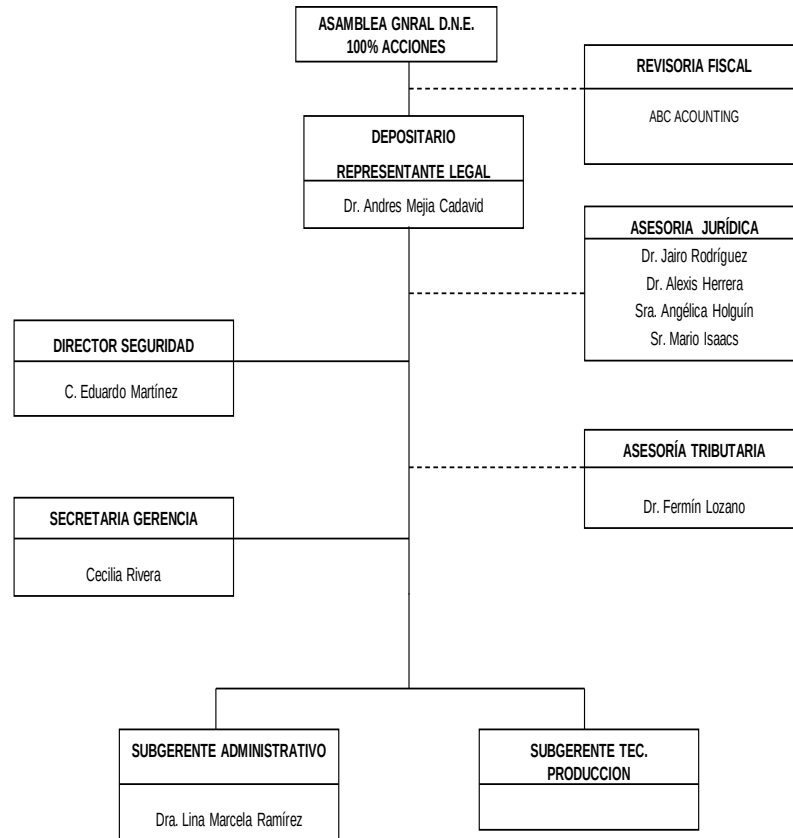
La empresa Grajales S.A. se encuentra dividida de la siguiente forma: administrativa, producción agrícola (trabajadores/as de campo) y sindicato. Cuyas características particulares por área son las siguientes<sup>4</sup>:

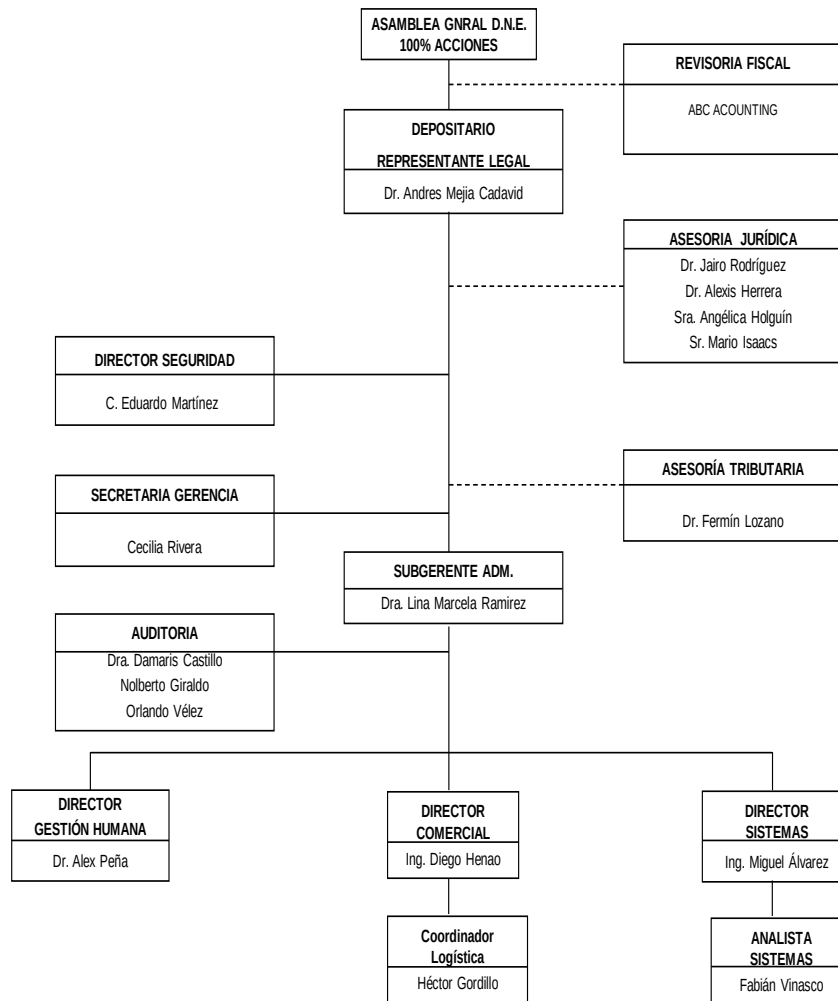
---

<sup>4</sup> Datos obtenidos mediante el rastreo realizado a la empresa Grajales S.A. durante la práctica profesional realizada por las investigadoras del presente trabajo; estos datos son suministrados por el área de Gestión Humana de la Empresa.

# ORGANIGRAMA

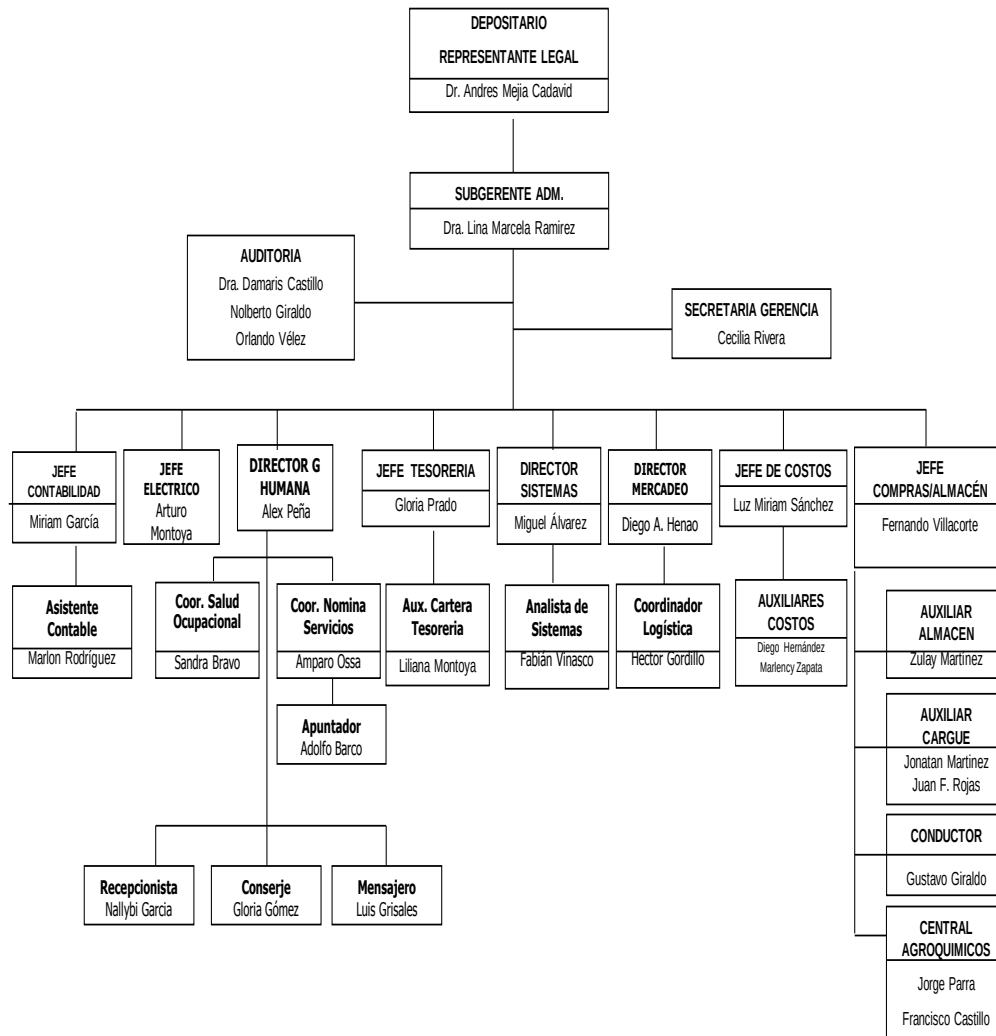
## GRAJALES S.A.



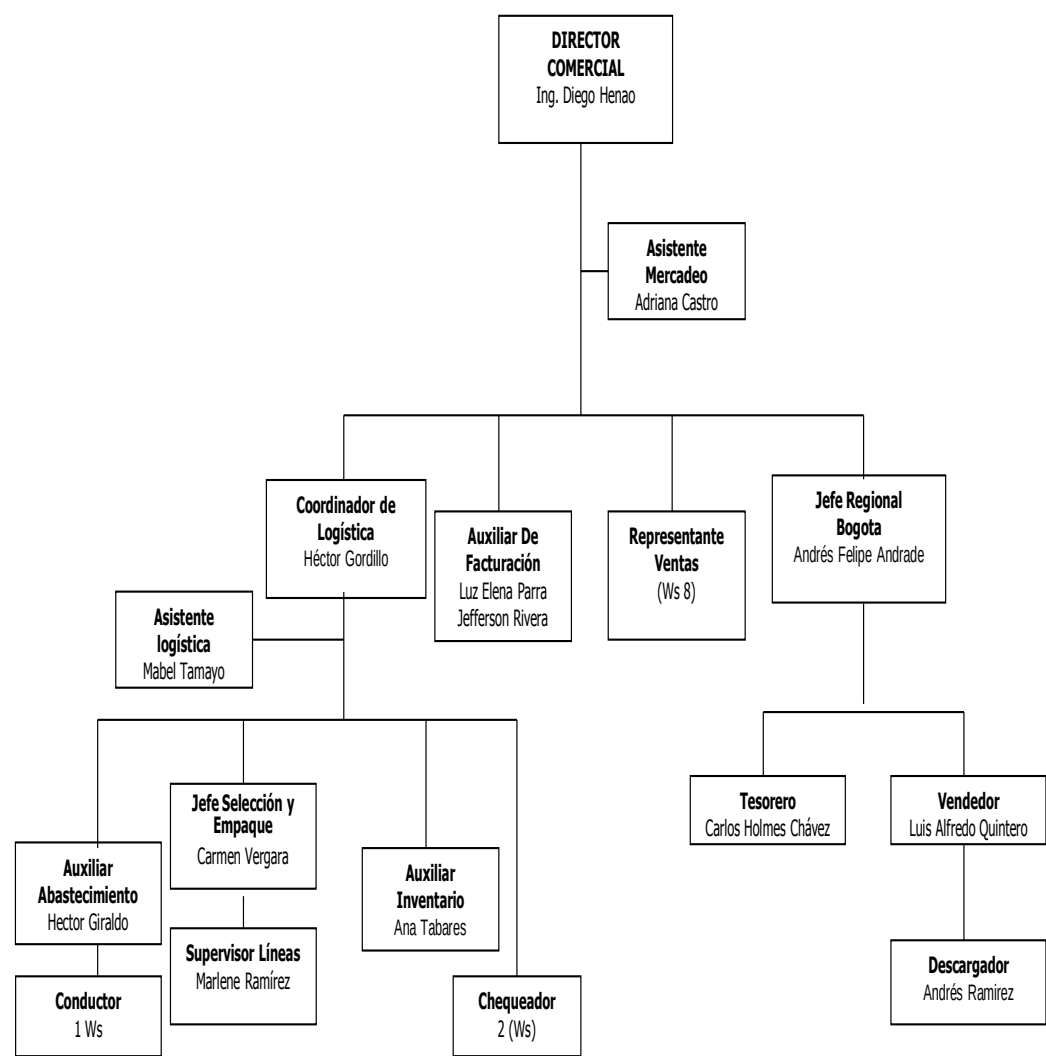


## AREA ADMINISTRATIVA

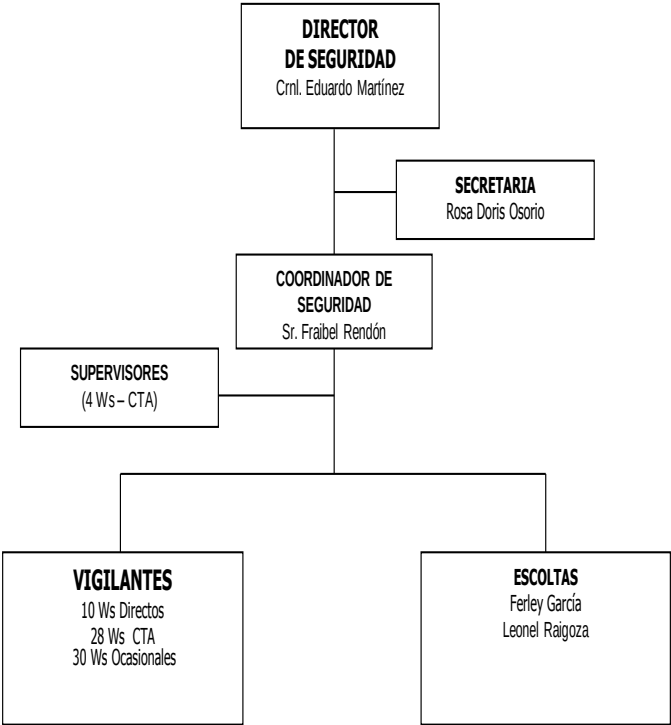
Tabla 1. Organigrama área administrativa



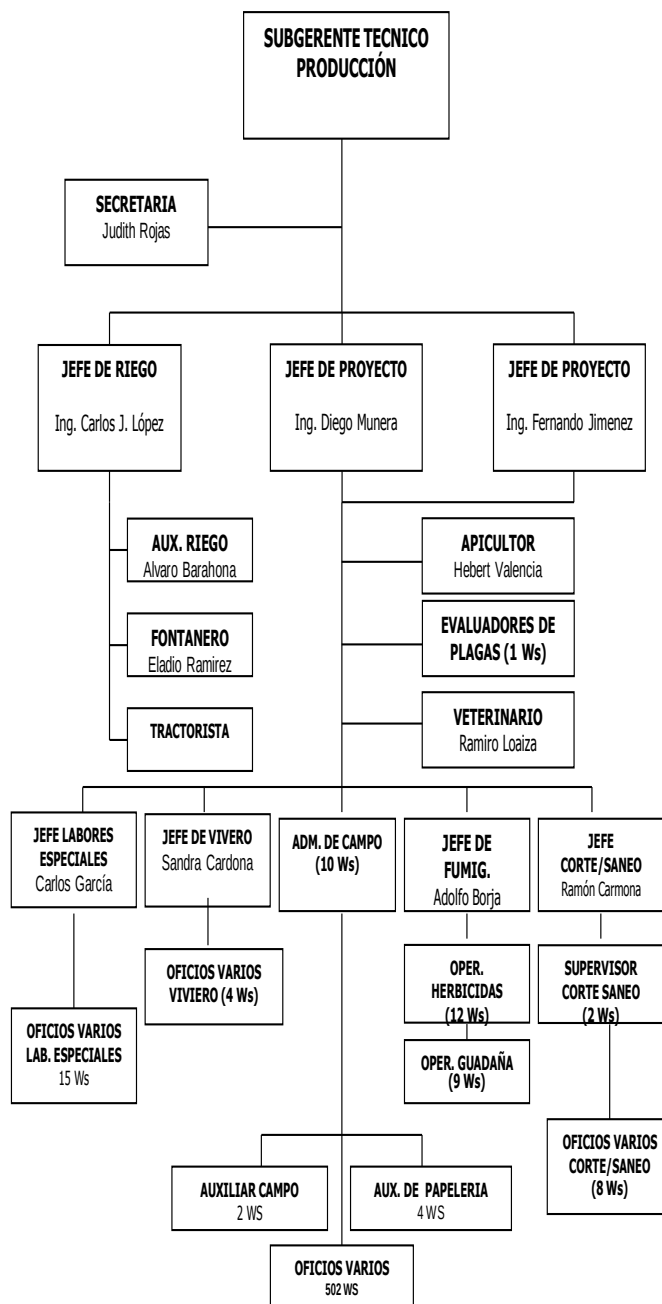
Continuación 1.Organigrama área administrativa



Continuación 2.Organigrama área administrativa



### Continuación 3. Organigrama área administrativa



- a)** Área administrativa: La empresa Grajales S.A. cuenta con un esquema de jerarquización vertical, cuya cabeza está en la asamblea general de la Dirección Nacional de Estupefacientes –DNE- con el 100% de las acciones y su representante actualmente es el depositario Andrés Mejía, a continuación en el organigrama directivo se encuentra la subgerente Lina Marcela Gordillo, como también cada una de las áreas de dirección a saber: Logística, Producción Agrícola, Gestión Humana, Seguridad, Ventas, Aseguramiento, Calidad, Sistemas. La función del área administrativa hace referencia al manejo y toma de decisiones que se realiza en la empresa, los trabajadores de esta área ingresan a sus labores cotidianas a las 7:30 am a 12:00 pm y de 1:30 pm a 6.00 pm de lunes a viernes.
- b)** Sindicato: El sindicato de la empresa Grajales S.A. nace tres meses antes de la intervención de la Dirección Nacional de Estupefacientes –DNE-, es una organización sindical de industria de primer grado y está formado por trabajadores de la empresa Grajales S.A. Actualmente el presidente del sindicato es el señor Mario Isaacs<sup>5</sup>, quien considera que el mayor logro del sindicato ha sido el sostenimiento y permanencia de la empresa.
- c)** Producción agrícola (trabajadores de campo): Es el grueso de trabajadores de la empresa Grajales S.A. en promedio 1.540 personas, los y las trabajadoras de campo son una parte representativa de la empresa Grajales S.A., donde el 33% son mujeres y el 25% son madres cabeza de familia. Es a los y las trabajadores de campo a quienes les corresponde ejecutar tareas agrícolas que van desde la adecuación de tierras,

---

<sup>5</sup>El señor Mario Isaacs, hasta la fecha de la presente investigación se encontraba en el cargo de Presidente del Sindicato de la Empresa Grajales S.A.

instalación de equipos de riego, siembra, riego, fumigaciones y abono de cultivos, recolección, cosecha y múltiples tareas que son asignadas por el jefe de proyecto hasta el administrador.

En campo se maneja un esquema de jerarquías que diseña y regula el manejo que se le debe dar al proyecto agrícola, allí se encuentra, jefe de proyectos, administrador de campo, auxiliar, evaluador de plagas y oficios varios, ya el que cultivo tiene unas necesidades, donde el jefe de proyecto tiene un esquema del ciclo del cultivo y de acuerdo a ello, da un direccionamiento al administrador de campo, quien a su vez, programa las actividades diarias de cada semana disponiendo del personal requerido de campo. Estas labores se realizan en un horario de 6:00 am a 4:00 pm. El rango de edad de los trabajadores de campo va desde los 18 años hasta los 63 años, cuentan con un tipo de contrato de prestación de servicios, donde dicha población es la mayor y no cuenta con un contrato que brinde las garantías de ley<sup>6</sup>, dicha situación se presenta por factores como: la situación financiera que atraviesa la empresa al ser intervenida por la D.N.E, ya que se financiaba de dineros del narcotráfico, sumado a ello el tipo de labor que se realiza dentro de los programas agrícolas que varían por tareas, tiempos de siembra y cosecha por lo tanto son rotados cada dos meses.

Esta población cuenta con características similares como son: el lugar de procedencia, la mayoría de personas que laboran en esta área provienen de los municipios del Valle del Cauca y aledaños, con algunas excepciones de otros departamentos como Antioquia y Cundinamarca, los cuales se han

---

<sup>6</sup> Estos trabajadores no cuentan con afiliación a la seguridad social, tal como, primas, vacaciones, caja de compensación familiar, subsidio de transporte.

desplazado voluntariamente por la actividad agrícola de la región, del municipio de La Unión<sup>7</sup>.

A continuación y como información de cierre de este capítulo se presenta el tipo de contrato y número de trabajadores de Grajales S.A al año 2011

**Tabla 2. Tipo de contrato y número de trabajadores de Grajales S.A**

| <b>TIPO DE CONTRATO</b> | <b># DE TRABAJADORES</b> | <b>CARACTERISTICAS</b>                         | <b>DESCRIPCION</b>                                                                                                                                                                 |
|-------------------------|--------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Directo por la empresa  | 80                       | Cuenta con las prestaciones sociales exigidas  | Cuenta con cobertura a todo lo referente con seguridad social y toda la atención requerida                                                                                         |
| Contrato Sindical       | 167                      | no cumple con el pago de prestaciones sociales | El contrato sindical se caracteriza por dar cobertura al sistema integral de seguridad social y el pago de aportes parafiscales, mas no reconoce el pago de prestaciones sociales. |

---

<sup>7</sup>Datos obtenidos mediante revisión documental realizada en la empresa Grajales S.A. durante la práctica profesional realizada por las investigadoras del presente trabajo en el año 2010; estos datos son suministrados por el área de Gestión Humana de la Empresa.

|                         |            |                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Prestación de Servicios | 558        | no cumple con la cobertura al sistema integral de seguridad social | Al personal no contar con cobertura al sistema de seguridad social, en lo referente a EPS, ARP y pensión, en caso de enfermedad la empresa asume los costos de la incapacidad. Así como también en el caso de accidente de trabajo, más los gastos médicos y de atención que se deriven del suceso. |
|                         |            | no cumple con el pago de prestaciones sociales                     | no pago de prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías, intereses sobre las cesantías, vacaciones, dotación de vestido, subsidio familiar)                                                                                                                                                 |
| <b>TOTAL</b>            | <b>805</b> |                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

#### 4. MARCO DE REFERENCIA TEORICO CONCEPTUAL



En toda organización interactúan múltiples realidades sociales, culturales, políticas y económicas por ende multiplicidad de discursos, a lo cual no es ajena la Empresa Grajales S.A, y estas realidades se tejen a partir de la creación de imaginarios e ideales de los trabajadores, relacionándose con las experiencias que transcurren en lo cotidiano de sus vidas, adquiriendo la capacidad de dotar de sentido la realidad social en la cual están inmersos.

Por lo tanto en este marco de referencia teórico conceptual se hará un abordaje a las categorías de Representación Social, Clima Organizacional, Bienestar y la Dimensión Psicosocial del Trabajo.

De tal modo resulta importante señalar el concepto de representación social planteado por Moscovici<sup>8</sup>; ya que la finalidad de este psicólogo social es la de reformular en términos psicosociales el concepto durkheimniano de representación colectiva. Moscovici, considera que el concepto de representación social difiere al de representación colectiva en que el primero tiene un carácter más dinámico. Es decir las representaciones sociales no son sólo productos mentales sino que son construcciones simbólicas que se crean y recrean en el curso de las interacciones sociales; no tienen un carácter estático ni determinan inexorablemente las representaciones individuales. Son definidas como maneras específicas de entender y comunicar la realidad e influyen a la vez que son determinadas por las personas a través de sus interacciones.

Según Moscovici las representaciones colectivas son mecanismos explicativos que se refieren a una clase general de ideas y creencias, mientras que las representaciones sociales son fenómenos que necesitan ser descritos y explicados. El propio autor las define como un "conjunto de conceptos, declaraciones y explicaciones originadas en la vida cotidiana, en el curso de las

---

<sup>8</sup> MOSCOVICI, Serge. Representación Social. Paris, Francia: Politypress editorial. 2000

comunicaciones interindividuales. Equivalen, en nuestra sociedad, a los mitos y sistemas de creencias de las sociedades tradicionales; puede, incluso, afirmarse que son la versión contemporánea del sentido común”<sup>9</sup>; lo que quiere decir que las representaciones sociales son aquellas descripciones generales que se aprecian a primera vista de la vida en sociedad, lo que cada individuo percibe de la simple interacción con los otros y que le permite crear conceptos para aplicar en posteriores eventos de la vida cotidiana.

Estas formas de pensar y crear la realidad social están constituidas por elementos de carácter simbólico, ya que no son sólo formas de adquirir y reproducir el conocimiento, sino que tienen la capacidad de dotar de sentido a la realidad social. Su finalidad es la de transformar lo desconocido en algo familiar. Este principio de carácter motivacional tiene, en opinión de Moscovici, un carácter universal.

El crear y recrear lo simbólico, las creencias y costumbres a partir de las interacciones de los individuos en las organizaciones, se construye en un espacio físico e imaginario común entre los sujetos, generando un ambiente que obstaculiza o por el contrario permite el desarrollo de las actividades laborales de manera conveniente para los trabajadores y la organización; que para el caso de las organizaciones es el clima organizacional, donde es Brunet<sup>10</sup> quien plantea que el concepto de motivación a nivel individual conduce al clima organizacional.

Es así como los seres humanos están obligados a adaptarse continuamente a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional. Esto puede definirse como estado de adaptación el cual varía de una persona a otra y en el mismo individuo, de un momento a otro.

---

<sup>9</sup> Ibíd.,p. 181.

<sup>10</sup> BRUNET, I. El clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Editorial trillas.1999, 2004.

El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades, generando con ello estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad, siendo esto un factor importante para la salud e higiene del trabajo a fin de minimizar los riesgos laborales dentro de las organizaciones, elemento clave para promover un buen entorno, es el promover el desarrollo de una cultura organizacional enfocada a la seguridad, implementando políticas y objetivos que garanticen una cultura donde se valore la seguridad. Esta seguridad es una herramienta que beneficia a la organización y los trabajadores al reducirse las lesiones y accidentes de trabajo<sup>11</sup>.

A fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos:

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.

---

<sup>11</sup> Ibíd., p. 40.

- El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores:

- Factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.).
- Factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.).
- Las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, etc.).

De ahí que el clima organizacional sea fundamental para conocer los mecanismos aplicados por la empresa en relación al bienestar para sus trabajadores. El cual regularmente se le asocia con posesiones económicas en el que las personas tienen la capacidad de adquirir objetos a partir del ingreso que les generan las labores que se realizan en el trabajo, pero se ha olvidado de otros factores que encierran en si el verdadero bienestar para los seres humanos, por ello se entenderá el bienestar desde la teoría de desarrollo a escala humana<sup>12</sup> que ilustra

---

<sup>12</sup> MAX NEEF, Manfred. Desarrollo a escala humana Segunda Edición. Montevideo, Uruguay: Cepaur ediciones. 1986.

de modo amplio el tema de las necesidades y los satisfactores; tales conceptos son:

*Necesidades* (cualidades esenciales relacionadas con la evolución), son atributos esenciales que se relacionan con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y por estar adheridas a la especie misma se convierten en universales. No sólo son carencias sino también potencialidades humanas.

*Satisfactores* (formas de ser, tener, hacer y estar relacionadas con estructuras) podrán incluir las formas de organización, estructuras políticas, ritos sociales, categorías subjetivas, valores y normas, espacios, contextos, comportamiento y actitudes. Tienen un doble rumbo: por una parte se alteran al ritmo de la historia y, por otra, se diversifican de acuerdo a las culturas y a las circunstancias, es decir, al ritmo de las distintas culturas.

*Bienes Económicos* (objetos que se relacionan con coyunturas). Para una mayor ilustración y alcance de los conceptos anteriores, se extenderán, el hecho de poder integrar la realización coordinada de necesidades humanas en el proceso de desarrollo, que significa la oportunidad para que las personas puedan vivirlo desde sus comienzos, dando origen así a un desarrollo sano, autodependiente y participativo, capaz de crear los fundamentos para un orden en el que se pueda conciliar el crecimiento económico, la solidaridad social y el crecimiento de las personas.

Por último, y para correlacionar necesidades, satisfactores y bienes económicos, el mismo texto lo explica cuando se refiere a que: “las necesidades no sólo son carencia sino también y simultáneamente potencialidades humanas individuales y colectivas”<sup>13</sup>; los satisfactores son formas de ser, tener, hacer y estar, de carácter

---

<sup>13</sup> Ibíd.,p. 28

individual colectivo, conducentes a la actualización de necesidades; y los bienes económicos son objetos y artefactos que permiten afectar la eficiencia de un satisfactor, alternando así el umbral de actualización de una necesidad, ya sea en sentido positivo o negativo. La interrelación, entonces, entre necesidades, satisfactores y bienes económicos es permanente y dinámica; entre ellos se desencadena una dialéctica histórica.

Si, por una parte, los bienes económicos tienen la capacidad de afectar la eficiencia de los satisfactores, éstos, por otra parte, serán determinantes en la generación y creación de aquellos. Básicamente el Bienestar Social dentro del pensamiento de *Desarrollo a Escala Humana*, implica el conjunto de programas y beneficios que se organizan como solución a las necesidades del individuo, e intervienen como factor importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social.

De tal forma, al hacer referencia sobre bienestar no se debe dejar de lado lo psicosocial, lo cual se refiere al estudio de las relaciones interpersonales que existen entre el ser humano y su medio, involucrando todos los aspectos de la vida cotidiana y su relación directa sobre la psique del individuo. Cabe anotar que el hombre no es un ser único, vive y coexiste con otros hombres que al igual que él son activos y capaces de transformar la sociedad en la cual están inmersos, que para el caso que ocupa es la empresa Grajales S.A., donde surgen variedad de interacciones propias de la actividad agrícola y predominan características de orden tradicional, lo que incrementa su conexión con lo que suceda, por el sentido de pertenencia y porque afecta todo su entorno personal, familiar y social; por lo tanto, es necesario conocer el concepto de actividad laboral y su relación con los efectos que producen en el individuo.

En efecto, el trabajo posee una dimensión psicosocial al entender que esa actividad laboral es una construcción social, es decir, algo que es el resultado de las relaciones, de las interacciones, de los intercambios simbólicos y de los acuerdos establecidos entre grupos humanos. Quienes crean unas condiciones y unos contenidos, materiales y simbólicos, que representan los valores y las creencias compartidas. Esta perspectiva de la construcción social implica que las experiencias, los objetos, los hechos, los acontecimientos y los procesos no tienen un significado por sí mismos, único e independiente de quien los percibe y los interpreta, sino que lo adquieren en gran medida, en el contexto de las prácticas e interacciones sociales a través de las cuales los seres humanos construyen y comparten representaciones, imágenes, lecturas e interpretaciones del mundo y de lo que sucede en él.

Esto implica que un mismo fenómeno o un acontecimiento pueda tener significaciones distintas en diferentes contextos y constituir, en consecuencia, realidades y verdades distintas. La psicología social o el enfoque psicosocial, lo que persigue es analizar los modos en que las personas influyen y son influidas por otras, por los grupos a los que pertenecen o con los que se identifican, por las organizaciones de las que forman parte, por la sociedad en la que viven y por los valores y creencias que comparten con sus contemporáneos, de esta manera se entenderá fácilmente como una construcción social.

Por lo tanto, el trabajo y todo lo asociado a él, desde su propio contenido o actividades que se llevan a cabo, el significado que tiene para las personas que lo realizan, el valor que le otorgan, o los resultados que se obtienen, hasta la consideración o estatus que a la sociedad le merece, el lugar que ocupa y el papel que desempeña en la vida de las personas y en la estructura de las sociedades, puede decirse que es el resultado de los procesos de interacción, de intercambio, de interpretación, de negociación, y acuerdos a propósito de creencias y valores

desarrollados permanentemente entre los seres humanos, quienes construyen esas realidades.

Esta dimensión psicosocial del trabajo trae consigo, entre otras implicaciones, que sea este tipo de actividad el que en las sociedades actuales configura tanto la identidad personal como la social. Es decir, que tanto individual como colectivamente, la situación socio laboral clasifica a las personas en una serie de categorías que afectan no solo al estrato social en que están ubicadas, sino también al propio concepto y la auto percepción que las personas tienen de sí mismas lo que a su vez condiciona en gran medida sus posibilidades de existencia y trayectoria vital.

En conclusión se condensan los conceptos que guiaron y fundamentaron la consecución y análisis de la investigación, donde las representaciones sociales permitieron comprender los comportamientos o toma de posiciones de los participantes en la investigación, teniendo en cuenta y valorando sus posiciones, sistema de valores, nociones de trabajo y bienestar, lo cual permitió un dialogo permanente en las interpretaciones que tienen de su vida cotidiana, las acciones que desarrollan y las conductas que asumen proporcionando así la comprensión y explicación de la investigación.

## CAPITULO I

### BIENESTAR QUE OFRECE LA EMPRESA GRAJALES S.A.

*“Es decir, cualquier cosa que yo diga en mi lenguaje económico convencional es sencillamente una obscenidad. Entonces yo tuve la clara evidencia que si yo como economista me meto realmente en el barro, que es donde está la pobreza, el lenguaje económico no me sirve para nada, tengo que ocupar o inventar otro que sea coherente con eso. Y ahí metafóricamente surgió el concepto de “Economía Descalza”, la economía descalza se practica cuando el economista realmente mete los pies en el barro y no teoriza la pobreza sino que está ahí”*

MANFRED MAX NEFF



La empresa Grajales S.A es una organización posicionada en el mercado como pionera en la producción hortofrutícola a nivel nacional, que ha generado empleo a los habitantes del Norte del Valle, especialmente en La Unión (Valle), la cual fue intervenida en el año 2005 por la Dirección Nacional de Estupefacientes, debido a inyección de capital producto del narcotráfico. En ese sentido la administración de la empresa está en manos de los depositarios que el Estado designa para ello, dichos cambios han originado no solo en la empresa sino en la región un impacto que incide en los trabajadores y sus familias, de ahí se suscita el interés de describir el bienestar que ofrece la empresa Grajales S.A.

En la empresa existe el área de gestión humana encargada de proponer programas acordes al bienestar de los trabajadores, pero bajo la autorización de la gerencia que es quien en definitiva decide su ejecución, por ello puntualizar el bienestar en la empresa, exige un acercamiento con las personas de gestión humana encargadas para tal fin, las cuales reconocen la precaria atención a las personas que día a día le aportan su trabajo a Grajales S.A., al no contar con los recursos económicos y humanos para establecerlo.

No se puede desconocer que Grajales S.A ha estado interesada en modificar la interacción empleado-empresa, pero crear un bienestar integral exige no solo la intencionalidad, sino también acciones que lo produzcan, de tal manera la gerencia se ocupa en gestionar medios para cumplir con las obligaciones básicas de sus empleados; contando que se encuentran atrasados en ellas, de esta manera la empresa Grajales S.A continua con las primeras nociones de bienestar que se instauraron con las ciencias económicas, al valorar el bienestar humano a partir de razonamientos sustentados en la eficiencia económica, la utilidad, el goce y el anhelo en que los bienes primarios se consideran esenciales para conseguirlo; esta forma de entender el bienestar se traslada a todo el colectivo de trabajadores de la empresa, el estar expuestos en la reducción de áreas de cultivos, despidos de personal, atrasos en los pagos, entre otros; es una realidad que la

administración de Grajales S.A no puede ocultar a sus trabajadores, y hace que ellos la perciban de forma crítica, así lo expresa una entrevistada:

*“Esta situación está muy dura la, la empresa está pasando por una situación muy difícil”* (Trabajadora sindicato Grajales S.A).

Descubrir que la empresa se interesa por ofrecer un bienestar integral, pero que a su vez no cuenta con los recursos económicos y humanos para dar continuidad en el programa, y que el bienestar implica un proceso en el tiempo, ya que el bienestar no simboliza algo determinado o algo dado, es algo que se persigue, se construye, lo cual se desea alcanzar, donde se instauran variados lineamientos, teniendo en cuenta que son las personas quienes activan y adicionan valor a los bienes materiales y económicos, son ellos los que generan ideas, capacidad y cambios culturales, los cuales permiten que exista una potencialidad y afianzamiento en los valores, practicas, costumbres, entre otros, al ser elementos básicos en la configuración de una real cultura a la que no es ajena lo organizacional, con la cual se propicie un bienestar integral convirtiéndose en el más apreciable de los recursos al servicio de cualquier organización, dando lugar a una vía de unión entre los individuos generando autoestima colectiva, logrando crear autonomía con lo que se asegura no solo el éxito de la organización sino la emancipación y auto realización de las personas que laboran en las organizaciones, donde se elaboran significados compartidos, esta visión es la que se procura instaurar en la Empresa Grajales S.A., al manifestar los trabajadores que antes de la intervención de la Dirección Nacional de Estupefacientes –DNE- existía un mejor ambiente laboral y de solidaridad, tal como lo menciona la entrevistada:

*“Pues en cuestión de relaciones pues había más integración pues como le digo había más solidaridad, más integración se*

*podía disfrutar de una remuneración, de bonificaciones teníamos bonificaciones cada año, nos reconocían más las labores, había esa calidad humana estaban más pendientes de nosotros” (Trabajadora sindicato Grajales S.A)..*

En ese sentido la concepción de bienestar, contribuye a develar cuál es la representación de la misma que se teje en la empresa Grajales S.A. y sus trabajadores; en la que la información, producto de las entrevistas y diario de campo, permite conocer una diferencia importante que es definitivamente determinada por el momento en que la Empresa es intervenida por la Dirección Nacional de Estupefacientes –DNE-, marcando un antes que se caracterizaba por no presentar problemas con respecto al factor económico y por lo tanto los trabajadores tenían la posibilidad de suplir sin carencia sus necesidades básicas; ya que se pagaba nomina puntualmente, había suministro permanente de dotación para los trabajadores, programación de campañas de salud con mayor frecuencia, bonificaciones, y un después con graves problemas en las obligaciones económicas de la Empresa lo que limita los recursos de los empleados; siendo este suceso de gran trascendencia, ya que creó una conciencia del concepto de bienestar basado únicamente en la remuneración económica tal como lo citan los entrevistados:

*“Si nosotros hablamos en el sentido de la interpretación amplia de la palabra bienestar, en Grajales había partiendo de una base elemental quince y treinta eran puntuales los pagos de nómina, partiendo de la base de que nunca se atrasaban con las quincenas de hecho se adelantaban” (Trabajador sindicato Grajales S.A).*

Situación totalmente disímil a la que se enfrentan hoy en día los administrativos, donde las garantías económicas y responsabilidades mínimas son difícilmente resueltas:

*“Pues las que más me atormentan tienen que ver con el tema de seguridad social de la gente, es que es tormentoso que a uno lo llamen un fin, de semana un sábado, un domingo en la noche, en la tarde un trabajador y le diga: ¿qué hago? tengo una situación, mi niño esta grave tienen que remitirlo a Cali a que le realicen una cirugía o tiene que ser valorado por un especialista, y no me lo reciben porque la empresa está en mora, entonces eso es angustiante, el hecho de que en manos de uno este el bienestar y sin querer estar ahí la vida de un ser humano, es de verdad difícil este tipo de situaciones, lo que hace uno es coger un teléfono llamar a reimundo y todo el mundo, llamar a la clínica llamar a la clínica de Pereira, clínica de Cali o la EPS para que reciban al trabajador, hacer un compromiso como empresa en el pago para que reciban al trabajador, entonces estar pendiente de la solicitud de que sea oportuna, de que se gestione; ese tipo de situaciones son muy desgastantes y mas que desgastantes se tornan angustiantes”*  
(Trabajador área administrativa Grajales S.A).

Como ya se ha aclarado con anterioridad, el bienestar del ser humano, se precisa como un proceso en el tiempo donde juegan múltiples aspectos teniendo todo el mismo grado de importancia. Es por ello que el bienestar laboral se ubica como un programa de evolución participativo, cuya construcción es permanente, con la finalidad de instaurar, proteger y optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo de los y las trabajadoras, para fortalecer el nivel de vida y el de su

familia, y por ende amplía los niveles de bienestar, eficiencia e identificación, siendo estos acordes a la concepción integral de bienestar para los seres humanos de acuerdo a la teoría del desarrollo a escala humana; concepto visiblemente indefinido en la empresa Grajales S.A, por las situaciones legales que ha atravesado y que han obligado a prescindir el único referente de bienestar que poseían.

*“A ver, para ser sincero la empresa durante sus buenas épocas fue muy comprometida y muy preocupada por el bienestar de sus trabajadores, por el bienestar del talento humano de la empresa, pero pues a raíz de la situación, pues que todos conocemos, lastimosamente en estos momentos no se puede hablar de bienestar social, no se puede hablar de un componente social al interior de la empresa, porque difícilmente hay dinero para cubrir la nomina; si prácticamente se puede decir que el bienestar no se puede tocar como tal”* (Trabajador área administrativa Grajales S.A).

Dejar en manos del trabajador como resolver situaciones propias del bienestar laboral, es un elemento propio de las organizaciones ya que al trabajador le corresponde aplicar estrategias que le ayuden a superar las influencias del medio, sin tener en cuenta que la integralidad del trabajador como ser humano beneficia la eficiencia, eficacia y productiva de la misma. Dándose allí una relación reciproca de beneficio mutuo para las partes, dicha situación se visualiza con lo que expone uno de los entrevistados:

*“Pues tengo el seguro, aunque pues ahora este retrasado y estoy pagando la pensión con lo que la empresa me paga, porque tengo que asegurar mi vejez, pero bueno tengo trabajo*

*recibo mi sueldo así sea un poquito retrasado pero sé que me llega”* (Trabajador de campo Grajales S.A).

Teniendo en cuenta las voces de los entrevistados se afirma una vez más que el objetivo principal de una empresa es cumplir con obligaciones y compromisos de productividad y calidad que certifiquen el rendimiento de la misma, de tal forma, que las relaciones solo son enmarcadas en términos de producción y rentabilidad, causando linealidad vertical en la interacción, situación que no beneficia ni a la empresa ni a las personas que allí laboran; suscitando situaciones de conflictos entre compañeros, comunicación, trato hostil entre jefes y subalternos, carencia de sensibilidad ante las necesidades individuales, horario incompatible con la vida familiar, al igual estas situaciones conllevan a falta de compañerismo y la solidaridad frente a las experiencias cotidianas de los trabajadores, reflejándose en la opinión de un trabajador del área administrativa:

*“Yo pienso que muchas, hay situaciones bastante difíciles por ejemplo cuando vienen acá a mi oficina trabajadores o cuando me los encuentro y me dicen cuando nos van a pagar la nomina porque no tengo comida en mi casa que estoy llevando arroz y agua al trabajo o muchas veces solo agua panela, esas situaciones son bastante desmotivantes porque uno quisiera darles una solución decirles tranquilos que yo les puedo gestionar el pago mañana o más tarde pueden arrimar a la empresa a reclamar su pago pero en muchas ocasiones, no hay una respuesta positiva no hay una respuesta inmediata, uno trata de hacer todo lo que está al alcance de realizar gestiones de buscar la manera de que los pagos se aceleren de que esa finca donde se presenta la situación problemática se le dé prioridad en tema de pago pero ese tipo de situaciones generan*

*desmotivación el hecho de no poder contar con las herramientas necesarias para brindarle una respuesta oportuna y eficiente a la problemática de los trabajadores es desmotivante”* (Trabajador área administrativa Grajales S.A).

Es evidente la importancia de que exista un clima organizacional, donde este tipo de relaciones se ubiquen de forma positiva tanto para los jefes como subalternos, originando espacios para la creación de un bienestar laboral integral; y la visión actual de gestión humana por parte de sus trabajadores se modifique como lo detalla una trabajadora de campo:

*“¡um gestión humana, no, no nada, para mi ellos no hacen nada que contribuya al bienestar”* (Trabajador de campo Grajales S.A).

La empresa Grajales S.A. le ha dado poca atención al elemento humano, en el que el bienestar de los trabajadores no es tenido en cuenta en la totalidad de sus dimensiones y se centra solo en el mercado y su relación con lo económico, así mismo la mayor preocupación de la empresa está centrada en las tareas y en los factores directamente relacionados con el cargo y función del trabajador.

En conclusión, el bienestar de que Grajales S.A ofrece está fundado en lo económico al limitarse difícilmente hoy en día a cancelar un salario por las tareas que realizan sus trabajadores, y gestión humana queda supeditada a lo estipulado por los nuevos depositarios que envía la D.N.E, esta situación también ha limitado la gestión que puede hacer el coordinador de dicha área, ya que la visión de cada depositario es distinta frente al concepto de bienestar.

Adicionalmente la situación económica de la empresa, ha generado una serie de situaciones laborales no previstas por los directivos, tales como: huelgas de los trabajadores por la demora de los pagos de los salarios, mora en el pago de la

seguridad social, lo cual deja en situación de desprotección al trabajador y su familia. Lo anterior afectando no solo al trabajador y su familia sino a la región en general, porque la empresa Grajales S.A, se ha constituido en una de las mayores fuentes de empleo para los municipios del Norte del Valle y departamentos vecinos, afectando el bienestar general de la región.

## 6. CAPITULO II

### REPRESENTACIÓN DE BIENESTAR EN LA EMPRESA GRAJALES S.A. DE SUS TRABAJADORES

*“Cada hombre tiene un paisaje particular.  
Unos prefieren el mar, otros la montaña,  
El campo o incluso el desierto.  
Cada uno tiene un paisaje mental  
Que organiza su relación con el mundo.  
Cada uno tiene su pintura interior.  
Las mías son el literal y el desierto”.*

PAÚL VIRILIO



Los seres humanos le atribuyen un valor, un significado a las experiencias que se derivan a partir de su cotidianidad, es así para lograr entender la creencia, el significado y la representación que tienen los trabajadores de Grajales S.A. sobre el bienestar que ofrece la empresa, se hizo indispensable hacer un análisis documental de los mecanismos que la empresa ha ejecutado para establecer un bienestar a sus trabajadores. En ese sentido se parte de los hallazgos de la intervención de dos practicantes de trabajo social en la empresa Grajales S.A, en el año 2010, partiendo de la mirada economicista de bienestar que ofrece la empresa, de tal forma la propuesta se sustentó en humanizar la visión del trabajador, para lo cual establecen el siguiente programa de intervención, sustentado en un diagnostico participativo, obteniendo como resultado que al trabajador en la empresa Grajales S.A, se le pondera su especialización por medio de la división y de la subdivisión de toda operación que se realiza en la organización, privando a los trabajadores de satisfacción en el trabajo. En ese sentido la especialización extrema del trabajador, a través de la fragmentación de las tareas, convierte en superflua su calificación, aunque este esquema es responsable de altas utilidades a corto plazo, con bajo nivel salarial y a costa de tensiones sociales y sindicales.

Se encuentra que el modelo de administración aplicado en la empresa Grajales S.A, establece al hombre como un empleado tomado individualmente, restringiéndose solo a los aspectos formales de la empresa, excluyendo completamente la organización informal y principalmente, los aspectos humanos de la organización. También interacciones entre muchas variables críticas, como el compromiso personal, la orientación profesional de los miembros de la organización, el conflicto entre los objetivos individuales y los objetivos organizacionales, etc.

Se concluye que ubicar al trabajador como una pieza de la organización, hace que se desconozca las relaciones humanas, visión específica del paradigma de la competitividad donde prima la relación trabajo capital y el sujeto queda expuesto a

decidir de manera individual cual es el progreso y bienestar que desea para sí. De tal forma que la empresa es el centro que rige a los individuos y estos son los encargados de reproducirlo a nivel colectivo.

En esa medida construyeron instrumentos que gestionaran un cambio planeado conforme a las necesidades, exigencias o demandas de los trabajadores de la empresa Grajales S.A; para humanizar y democratizar la administración, accediendo al logro de una mayor eficiencia organizacional, condición indispensable en el mundo actual, caracterizado por la intensa competencia a nivel nacional. Para lo cual se propuso una serie de actividades dando inicio a la intervención dentro de la empresa Grajales S.A.

**Tabla 3. Resumen propuesta y resultados de proceso de práctica pre-profesional**

| OBJETIVO<br>ESPECIFICO                                                          | ACCIÓN A EJECUTAR                                                                                                                                                                                                                                                                   | RESULTADOS                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Estructurar la coordinación de bienestar laboral en la empresa Grajales S.A. | Para lograr el objetivo se requirió establecer acuerdos con la gerencia que permitió facilitar los recursos económicos, logísticos y humanos, a fin de brindar solidez al objetivo planteado, en ese sentido fue necesario contar con el apoyo del equipo interdisciplinario (salud | A fin de materializar el objetivo se lleva a cabo la presentación y promoción del área de bienestar laboral a los trabajadores de Grajales s.a (visita a los trabajadores de campo, bodega post cosecha y administrativos. |

|  |                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>ocupacional, copaso, psicología, comfandi) para la implementación del área bienestar laboral.</p> | <p>En la que se construye participativamente las actividades a realizar: salud ocupacional programa el día de la salud involucrando trabajadores de campo.</p> <p>La gerencia contrata los servicios de psicología a fin de poder dar mayor apoyo al componente psicosocial.</p> <p>Gestión humana se involucra activamente en la planeación y ejecución de las actividades en el cual la nomina deja de ser la única prioridad.</p> <p>Comfandi a solicitud de gerencia y gestión humana brinda un apoyo significativo diseñando el programa plan de</p> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | vida, proporcionando mayor solidez a lo que es realmente el bienestar laboral. |
| <b>OBJETIVO ESPECIFICO II</b><br>Institucionalizar las acciones de bienestar laboral en la empresa Grajales S.A. | Lograr este objetivo requirió establecer distintos ejes cuya aplicación fue de manera transversal, siendo fundamentales en la composición de los satisfactores los cuales buscan contrarrestar las necesidades halladas en el diagnostico participativo.<br><br>En ese orden de ideas se requirió ejecutar los ejes de mayor prioridad que comprenden. | Desarrollar temas relacionados con el trabajador y sus                         |
|                                                                                                                  | <b>APOYO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>PSICOSOCIAL:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Amor y odio en el matrimonio</b></li> <li>• <b>Violencia intrafamiliar</b></li> <li>• <b>Autoestima y crecimiento personal</b></li> <li>• <b>Como afrontar la adolescencia de nuestros hijos</b></li> <li>• <b>como afrontar el consumo de sustancias psicoactivas</b></li> </ul> | respectivas familias explicando algunos aspectos por los que atraviesa el ser humano en el desarrollo de su ciclo vital, como también los riesgos a los cuales se ve expuesto, ejemplo de ello consumo de sustancias psicoactivas, proporciona en cada uno de los asistentes otras formas de leer la realidad, ver el mundo y así mismo poder comprenderlo. En ese sentido entonces el ofrecer instrumentos adecuados para interactuar con un otro garantiza estabilidad emocional, familiar y laboral elementos que son propios de un trabajador motivado por los aportes de la organización donde labora, sustentados en |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |                                                                                                                                                                                                   | un buen programa de bienestar laboral.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|  | <p><b>Hablemos de sexualidad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>con apoyo de hospitales, brigadas de salud.</b></li> <li>• <b>Enfermedades de transmisión sexual</b></li> </ul> | <p>La actividad que se ejecuto directamente por bienestar laboral, liderado por las practicantes de trabajo social hace referencia a enfermedades de transmisión sexual, con una cobertura de 80 personas quienes quedan con la misión de multiplicar la información y conocimiento adquirido, el taller permite que los trabajadores expongan sus conocimientos relacionados al tema lo cual da paso a resolver inquietudes y ampliar la información sobre el mismo, con lo que se</p> |

|  |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |                                                                                                                                                      | <p>propende a mejorar las practicas y hábitos que se interiorizaron en los participantes ya que al momento de la evaluación reconocen la escasa o errada información que tenían respecto a ETS, donde afirman que los invita a asumir posiciones más saludables y responsables.</p> <p>Es importante señalar que las otras actividades planeadas salud ocupacional se encargo de realizarlas, pero con el apoyo de bienestar laboral.</p> |
|  | <p><b>Cuidando nuestro entorno:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Primeros auxilios y atención de emergencias (s.o)</b></li> </ul> | <p>Dicha actividad la promueve salud ocupacional asisten los jefes de cada área de la empresa como también varios trabajadores de campo, el orientador</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|  |                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p><b>GRAJALES S.A Y LA CULTURA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Cine fórum</b></li> <li>• <b>Danza terapia</b></li> </ul>                                         | <p>encargado viene de bomberos Yumbo, donde recomienda las medidas a tomar frente a una situación de emergencia e invita a los participantes a un simulacro lo que ayuda a poner en práctica lo aprendido, de tal forma los asistentes coinciden en la importancia de la actividad al prepararlos ante posibles eventualidades a nivel laboral como en otros espacios en los que se desenvuelven.</p> |
|  | <p><b>RECONOCIENDO NUESTRA EMPRESA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Manejo del conflicto</b></li> <li>• <b>Liderazgo</b></li> <li>• <b>Comunicación</b></li> </ul> | <p>Dicho eje fue ejecutado en su totalidad, siendo uno en los que mayor énfasis se hizo, el cual tuvo impacto y acogida por toda la empresa en sus diferentes áreas, los trabajadores fueron participes activos en su ejecución y</p>                                                                                                                                                                 |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trabajo en equipo</b></li> <li>• <b>Relaciones interpersonales</b></li> <li>• <b>Toma de decisiones</b></li> <li>• <b>Manejo del tiempo libre</b></li> <li>• <b>Septiembre y octubre celebración del mes</b></li> <li>• <b>Construcción de la evaluación de desempeño.</b></li> </ul> | <p>retroalimentación, teniendo en cuenta que dicho eje contribuyo en gran medida al clima organizacional y por ende al bienestar laboral de los empleados, en ese orden de ideas este eje fue fructífero culminando el mismo con la reestructuración de la evaluación de desempeño de los líderes de la empresa.</p> <p>Es relevante señalar que el área de gestión humana y administrativos al ver los resultados optan por dar mayor continuidad a estas actividades acentuando en mayor número de talleres con lo que se refuerza y fortalece el clima organizacional y desempeño positivo de los trabajadores para la empresa.</p> |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|--|--|--|

El cumplimiento de los objetivos se orientó a dar respuesta a las necesidades sentidas por los trabajadores, como también a lo manifiesto por la empresa, por tal razón, se reevalúa y se propone si bien, no ejecutarla en su totalidad durante el tiempo de práctica, si desarrollarla a medida que las condiciones mejoraran y permitieran hacerlas. Por ello se encaminó en modificar la postura de los mismos trabajadores del área administrativa y bodega, cuando no vislumbraban la importancia de las actividades propuestas para su bienestar siendo reticentes a ellas, al considerarlas una pérdida de tiempo en sus horas de trabajo. Finalmente a partir de la intervención, los trabajadores identifican el sentido del programa y las acciones propuestas, participando activamente en su ejecución, como también solicitando más espacios educativos, de información, salud y lúdicos; contribuyendo al logro de su crecimiento en todas las áreas, haciéndolos partícipes junto a sus familias de una cultura verdadera, integral, de compromiso y sentido de pertenencia con la empresa, con ellos mismos y la región. De tal manera es responsabilidad de la empresa continuar con el programa de intervención como un beneficio general, el cual debe ser ejecutado con la participación de los trabajadores, las expectativas y necesidades que surgen con el día a día.

En ese orden y dirección, se encontró que la administración de la D.N.E, no dio continuidad al programa de bienestar laboral en la empresa Grajales S.A, afectando la intervención ejecutada por trabajo social, lo cual repercute en los trabajadores, en las formas de entender y comportarse, al haber modificado las pautas que tenían como organización, incidiendo en las formas de actuar, pensar y percibir. Es así como las voces y significados de los entrevistados, hacen mención a la elaboración de comportamientos y agendas que se tejen al interior de la empresa Grajales S.A; creando nuevas representaciones sociales a las que hace alusión Moscovici<sup>14</sup> “Un sistema de valores, de nociones y de prácticas relativas a objetos, aspectos o dimensiones del medio social, que permite no solamente la estabilización del marco de vida de los individuos y de los grupos, sino que constituye también un instrumento de orientación de la percepción de situaciones y de la elaboración de respuestas.” Dichos cambios han generado en los trabajadores de Grajales S.A. nuevos discursos, en los que comparan la empresa antes de la intervención, reincidiendo en el significado del bienestar a partir de lo económico y que evidentemente incurre en la satisfacción de las necesidades básicas, como lo expresa la entrevistada:

*“Bueno, ehh, anterior a la intervención cuando la empresa tenía altas utilidades y era productiva, tenía margen de rentabilidad, a partir de la intervención la empresa viene en picada y la verdad es que hoy difícilmente la empresa logra hacer recaudos para pagar la nomina”* (Trabajadora del sindicato Grajales S.A)

---

<sup>14</sup>MOSCOVICI, Op. Cit. p. 44.

Los siguientes discursos evidencian los cambios y transformaciones que se han originado en Grajales, a partir de la intervención de la D.N.E:<sup>15</sup>

**Tabla 4. Comparativo, cambio de discursos antes y después de intervención D.N.E**

| ANTES DE LA INTERVENCION                                                                                                                                                                    | DESPUES DE LA INTERVENCION                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Adecuado posicionamiento económico que le permitía a la empresa acceder con facilidad al sector financiero, para apalancar su operación productiva.                                         | Bloqueo financiero total que le imposibilita a la empresa acceder a créditos financieros, generándose una gran dificultad económica para el desarrollo de los procesos productivos.                                                                                                                                  |
| Cumplimiento en el pago de obligaciones laborales frente a los trabajadores como sueldos, seguridad social, prestaciones sociales.                                                          | Debido al deterioro económico de la organización, se presentan dificultades para cumplir de manera oportuna con las obligaciones laborales, presentándose dificultades para el pago oportuno de salarios y el pago de seguridad social, viéndose afectado el servicio de salud para los trabajadores y sus familias. |
| Incumplimiento en algunos aspectos de orden legal frente a los trabajadores de prestación de servicios, como el reconocimiento de tiempo extra bajo los parámetros legalmente establecidos. | Aunque no se cumple a cabalidad con la norma legal laboral, se realizo un reajuste general de algunos conceptos como por ejemplo el pago de tiempo extra, incapacidades, licencias de maternidad,                                                                                                                    |

<sup>15</sup> Información recolectada durante el procesos de práctica

|                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                           | para el personal de prestación de servicios, este reajuste es brindar unos días compensatorios a dicho personal, teniendo en cuenta que es un personal en constante rotación.                                                                                                                                                                                           |
| A pesar del incumplimiento frente a algunas obligaciones de tipo laboral, el personal se cohibía de presentar reclamaciones por la vía legal, teniendo en cuenta que era una empresa que inyectaba dinero producto del narcotráfico, ganancia de diferentes negocios de sus propietarios. | Al pasar la empresa a ser coadministradora por el padre gobierno en cabeza de la Dirección Nacional de Estupefacientes, se presento un incremento notable en las demandas de tipo laboral, como consecuencia del no pago de nomina, despidos sin causa justificada y trato poco digno por parte de algunos jefes.                                                       |
| No existía un reconocimiento directo al trabajador de campo como persona en cuanto a roles como madre, padre, entre otros aspectos que merecen reconocimiento.                                                                                                                            | El trabajador de campo paso a ser más reconocido, en cuanto que se le empezó a tener en cuenta en fechas especiales como día de la madre, día del padre, entre otros. Así como también para programas de capacitación y formación, cabe aclarar que actualmente dicho beneficio no se da, como consecuencia de la situación económica por la cual atraviesa la empresa. |

|                                                                                                                     |                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gran posicionamiento de la marca en los mercados nacionales, con tendencia progresiva a incrementar su popularidad. | Estancamiento de la marca, debido al creciente rumor de la culminación del grupo Grajales.                                                            |
| Mayor estabilidad de la planta administrativa de la organización.                                                   | Incremento de la rotación de personal en cuanto a cargos de dirección de la organización, debido a remoción de Depositarios y Representantes Legales. |

#### **COMPORTAMIENTO DEL EMPLEO ANTES Y DESPUESDE LA INCAUTACIÓN**

**Tabla 5. Comparativo número de empleos por tipo de contratación antes y después de la incautación**

| AÑO/<br>MES                                 | DIREC | CTA | C. SIND | P. SERV | TOTAL<br>EMPL |
|---------------------------------------------|-------|-----|---------|---------|---------------|
| ANTES DE LA<br>INCAUTACION<br>(DIC /04)     | 291   | 794 | 0       | 2.886   | 3.971         |
| DESPUES DE<br>LA<br>INCAUTACION<br>(NOV/11) | 80    | 0   | 167     | 558     | 805           |

De acuerdo al cuadro anterior los recursos económicos ya no son los mismos, cabe aclarar que se le solicitó a la empresa un análisis financiero de los últimos años, solicitud denegada puesto que todo lo que se refiere a estados financieros y contables es reserva. Lo que se puede ratificar de acuerdo a lo investigado, es que el sello de garantía de una empresa próspera y productiva, hoy es un recuerdo en la gente, es así como lo comenta una empleada entrevistada que ha participado tanto de los momentos florecientes en la empresa como de los actuales y que señala:

*“Pues uno agradece todo lo que la empresa ha brindado durante muchos años, pero ahora pues hay que trabajar con las uñas, nosotros decimos que quisiéramos devolver el tiempo, poder recibir la misma plata y cumplidamente, ellos se esfuerzan por pagar uno se da cuenta, pero cada vez es más duro”* (Trabajador del sindicato Grajales S.A).

Así también se identifica en la memoria colectiva de los trabajadores que llevan más de una década en la empresa el recuerdo de algunas actividades realizadas en pro de mejorar las condiciones de los trabajadores y sus respectivas familias; como también las garantías económicas que ofrecían para motivarlos, la puntualidad y cumplimiento en los pagos, lo que permitía a los trabajadores suplir sus necesidades básicas, muestra de ello es el discurso del siguiente entrevistado:

*“A ver para ser sincero la empresa durante sus buenas épocas fue muy comprometida y muy preocupada por el bienestar de sus trabajadores, por el bienestar del talento humano de la empresa, pero pues a raíz de la situación pues que todos conocemos, lastimosamente en estos momentos no se puede hablar de bienestar social, no se puede hablar de un componente social al interior de la empresa porque difícilmente*

*hay dinero para cubrir la nomina si prácticamente se puede decir que el bienestar no se puede tocar como tal”* (Trabajadora del campo Grajales S.A).

Lo anterior es un reflejo de cómo los trabajadores de Grajales han construido la representación social del bienestar que ofrece la empresa, cimentado en la interacción comunicativa tal como lo plantea Moscovici:

(...) una modalidad particular del conocimiento, cuya función es la elaboración de los comportamientos y la comunicación entre los individuos. Es un corpus organizado de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres hacen inteligible la realidad física y social, se integran en un grupo o en una relación cotidiana de intercambios, liberan los poderes de su imaginación... son sistemas de valores, nociones y prácticas que proporciona a los individuos los medios para orientarse en el contexto social y material, para dominarlo. Es una organización de imágenes y de lenguaje. Toda representación social está compuesta de figuras y expresiones socializadas. Es una organización de imágenes y de lenguaje porque recorta y simboliza actos y situaciones que son o se convierten en comunes. Implica un reentramado de las estructuras, un remodelado de los elementos, una verdadera reconstrucción de lo dado en el contexto de los valores, las nociones y las reglas, que en lo sucesivo, se solidariza. Una representación social, habla, muestra, comunica, produce determinados comportamientos. Un conjunto de proposiciones, de reacciones y de evaluaciones referentes a puntos particulares, emitidos en una u otra parte, durante una encuesta o una conversación, por el “coro” colectivo, del cual cada uno

quiéralo o no forma parte. Estas proposiciones, reacciones o evaluaciones están organizadas de maneras sumamente diversas según las clases, las culturas o los grupos y constituyen tantos universos de opiniones como clases culturas o grupos existen. Cada universo tiene tres dimensiones: la actitud, la información y el campo de la representación (...)”<sup>16</sup>.

Cabe señalar que dentro de las organizaciones se demanda de seres humanos que le den vida a la misma, la cual requiere para su permanencia de un equilibrio entre los propósitos y necesidades de las personas que hacen parte de ella. Sin embargo en la empresa Grajales S.A. dichos parámetros no se cumplen a cabalidad ya que esta, no ha configurado un bienestar integral para sus trabajadores que se ajuste a las expectativas, anhelos y deseos de sus empleados, no solo a nivel laboral, sino personal y familiar, en relación a ello infiere un entrevistado:

*“ yo sé que la empresa quiere hacer muchas cosas por nuestro bienestar pero o hace una o la otra, si a duras penas tratan de recoger pues para pagarnos uno hasta agradece, no falta el desagradecido que dice que no hacen nada, pero pues se puede decir que si hay bienestar pues porque hacen el esfuerzo de pagarnos aunque no sea algo que todos piensen pues yo lo digo por mí, porque yo se que ahora cada uno se preocupa por si mismo ya a veces ni la empresa importa solo cada uno y salvarse como dicen, cada uno se salva como pueda”*  
(Trabajador de campo Grajales S.A).

---

<sup>16</sup>MOSCOVICI, Op. Cit. Pág. 43.

Todo ello es producto de no contar con programas que permitan la construcción de los proyectos de los trabajadores y la reducción de las necesidades de los mismos, condición que no permite el alcance de los objetivos propuestos por la organización, ni por los trabajadores dándose un gran distanciamiento entre los objetivos propuestos.

En ese sentido, el bienestar comprende diferentes aspectos en la vida laboral, involucrando al ser humano en los diferentes roles en que se desenvuelve ya que cada instancia afecta a la totalidad de las personas, construyéndose en la interacción con su redes más cercanas que para el caso es el ámbito laboral de la empresa Grajales S.A, espacio en el cual permanecen la mayor parte del tiempo las personas que allí laboran, es por ello que todo lo que acá ocurre tiene repercusiones en los trabajadores, influyendo esto en su conducta, forma de relacionarse, construir y deconstruir significados y experiencias en su contexto y cultura organizacional así lo demuestra la siguiente entrevistada:

*“Acá ya se dice en Grajales hoy venimos a trabajar, no sabemos si mañana volvamos, solo sabemos que nos deben tres quincenas, eso es lo que más suena acá y es que es la verdad, es lo que todos los días uno comenta, bienestar eso acá es como complicado hablar de eso, pues dizque estar bien pero si ni siquiera nos pagan, donde vamos a estar bien, cada uno hecha pa’ su lado entonces las cosas como que así menos funcionan”* (Trabajadora de campo Grajales S.A).

Por lo tanto en la empresa Grajales S.A las interacciones que se establecen afectan la percepción del ambiente que se crea dentro de la organización, ya que a partir de los intercambios, los trabajadores crean un significado y le asignan un valor al espacio donde desarrollan la actividad laboral. Dicha situación se observa claramente en el siguiente aparte de una de las entrevistas realizadas:

*“Grajales es como una familia y en estos momentos es una familia que se encuentra en caos porque el bienestar está mal, y ustedes saben que si algún de la familia está mal o anda en malos pasos pues eso pone mal al resto hagan de cuenta que así esta Grajales”* (Trabajador sindicato Grajales S.A).

Es por ello que toma relevancia los significados contruidos en la relación recíproca que se establece entre empresa y trabajador, dando origen a la noción de bienestar que se teje y recrea en este espacio laboral y al que cada uno de sus trabajadores le asigna un sentido, el cual se transforma a partir de los cambios que se presenten en el sistema organizacional. Situación manifiesta en la voz de la entrevistada:

*“yo pienso que la intervención fue negativa para la empresa una intervención a una empresa que está relacionada con el tema de lavado de activos nunca va ser positiva porque se generan muchas situaciones hay un bloqueo financiero que afecta enormemente a la empresa, la intervención afecto de gran manera el bienestar que se le brindaba a los trabajadores, no hay una administración continua lo cual también es perjudicial para la empresa porque año tras año es una nueva cabeza la que lidera la compañía que vienen con ideas diferentes visiones diferentes de negocio y lógicamente no se logra dar continuidad a los proyectos de la compañía entonces no es positiva desde mi punto de vista para ninguna empresa”* (Trabajador área administrativa Grajales S.A).

Cabe agregar que los trabajadores reconocen el bienestar de forma amplia pero las condiciones actuales, hacen que se focalicen en reducirla a una sola

representación de verlo, lo completo y amplio que establece el bienestar lo expresa un trabajador al ubicarlo en una gama de situaciones ajenas a lo laboral y lo económico:

*“Estar con mi familia bien, estar trabajando, que mis hijos puedan estudiar, estar bien, recibir mi sueldo, pagar mis deudas, cumplir con el dinero de los gastos de mi familia y los míos eso es para mí bienestar”* (Trabajador de Campo Empresa Grajales S.A.).

Estas nuevas formas de entender el bienestar, estiman otros conceptos y valores distintos a lo económico incluyendo lo cultural, lo deseado y lo imaginario de las personas involucradas en el anhelo y deseo de un real desarrollo, que hacen parte del bienestar donde se exponen las capacidades, los funcionamientos, y toda categoría que comprende a los seres humanos; de hecho se refleja esta concepción como lo expresa uno de los entrevistados:

*“Bienestar estar bien, sentirse bien, el bienestar para mí es que alguien llegue a ejecutar su tarea, sus actividades en un ambiente sano donde física y mentalmente se sienta bien, física, mental y socialmente se sienta bien de que llegue a ejecutar sus actividades con agrado, que tenga buenas relaciones personales, de que pues no caiga en la monotonía porque pues eso influye mucho de qué bueno, pero también hay que ir más allá y mirar las situaciones de cada trabajador; porque yo puedo llegar muy bien a ejecutar mi trabajo pero si en mi casa tuve un problema por mucho que trate de dejar el problema allá, yo me lo traigo y no voy hacer bueno, si soy una persona alegre y entusiasta pues de pronto voy a estar con la*

*nota baja y pues no voy a participar lo mismo” (Trabajadora área administrativa Grajales S.A).*

Aunque los trabajadores se enfrentan a la decisión de establecer, como construir el bienestar de manera individual, ellos reconocen y aceptan la responsabilidad que tiene la empresa para con ellos y conocen las obligaciones y beneficios a que tienen derecho, traspasando la barrera administrativa, en la que son seres humanos con múltiples necesidades y expectativas y a su vez trabajadores que aportan al desarrollo de la empresa de manera progresiva y competitiva. Como lo declara el entrevistado:

*“¿Para mí que es bienestar? desde el ámbito empresarial es garantizar las condiciones básicas que requieren los colaboradores de la empresa, para que se sientan bien en sus puestos de trabajo, para que logren desarrollar las tareas y alcanzar los objetivos de manera adecuada; es guardar un equilibrio entre vida y trabajo, el bienestar del trabajador no se puede limitar simplemente a pagarle un salario, aunque pienso que eso es lo básico, pues las condiciones mínimas básicas que se le pueden garantizar además de eso algo que es muy importante, y es reconocerlo como ser humano, no solamente como un trabajador y una maquina de trabajo para que empaque cien o veinte guacales de papaya, es tener en cuenta toda una historia de vida que es una madre, esposa es una hija que tiene cantidad de inconvenientes y problemas; eso es bienestar la empresa debería de velar por ver al trabajador no solo como un factor productivo sino como humano, es la manera de humanizar los puestos de trabajo, aunque debo reconocerlo ese es el ideal, mas no es lo que sucede acá, lo que interesa es que el trabajador cumpla con las tareas*

*asignadas y remunerarlo por ello” (Trabajadora área administrativa Grajales S.A).*

En conclusión en Grajales S.A de forma colectiva se percibe que la empresa en años anteriores era rentable y podía ofrecer estabilidad económica y laboral a los trabajadores ubicando esto como bienestar. Actualmente, enmarcan un presente con muchas dificultades, aunado a un futuro incierto en términos de empleo, subsistencia y posibilidades de trabajo, como lo presenta una de las entrevistadas:

*“Amanecerá y veremos el bienestar que pueda brindar Grajales, porque uno porque quiere que la empresa siga adelante pero eso esto está muy duro, y Grajales siempre fue la empresa que dio trabajo y pues por ella los demás negocios se movían pero ahora pues uno no sabe, eso vuelvo y digo es muy duro, en ese tiempo teníamos bienestar, pagos puntuales, pues todo bien, ahora se demoran para pagar demasiado diría yo, bienestar que ofrece la empresa pues la verdad ahora yo ya ni sé” (Trabajadora sindicato Grajales S.A).*

Como resultado se observa que los trabajadores de la empresa si entienden y tienen claro el concepto de bienestar integral, la cuestión es que la empresa se centró en ofrecerles el aspecto económico y hoy en día no se puede garantizar, es de entender el valor que le asignan los trabajadores al bienestar, porque en situaciones de crisis económica, las necesidades básicas y su satisfacción toman vital importancia. Es por esto que actualmente lo más importante es tener el salario oportunamente, lo demás es beneficio, esta percepción de los trabajadores es producto de la situación de la empresa, ya que muy probablemente en mejores condiciones, los otros aspectos del bienestar serian reclamados por los trabajadores construyendo así un bienestar integral.

## 7. CAPITULO III

### BIENESTAR LABORAL EN LA EMPRESA GRAJALES S.A.: UNA NECESIDAD

*“Irene es la ciudad que se asoma al borde  
Del altiplano a la hora en que las luces se  
Encienden y en el aire límpido se distingue  
Allá en el fondo la rosa del poblado [...] Los  
Viajeros del altiplano [...] todos miran hacia abajo y  
Hablan de Irene. El viento trae a veces una música de  
Bombos y trompetas, el chisporroteo de los petardos  
Entre las luces de una fiesta; a veces el desgranarse de la metralla,  
la explosión de un polvorín en el cielo  
Amarillo de los fuegos encendidos por la guerra  
Civil. Los que miran desde arriba hacen conjeturas  
Acerca de lo que está sucediendo en la ciudad  
[...] No es que tengan intención de ir – y de todos modos los caminos que bajan al  
valle son malos- pero Irene imanta miradas y pensamientos del que  
Esta allá en lo alto.”*

Ítalo Calvino



El ser humano desde su formación en el vientre de la madre está condicionado a una serie de necesidades las cuales se suplen a partir del conjunto de elementos que brinda la gestante para un desarrollo orgánico y emocional, pero inevitablemente desde el primer instante de vida hasta el final de los días, los seres humanos están sometidos a una serie de necesidades, las cuales con el transcurrir del tiempo deben satisfacer para la subsistencia, para interactuar con un otro, para formar una familia, para pertenecer a un grupo, a una organización, entre otros. De tal forma las necesidades obligan a las personas en muchas ocasiones a descubrirse a sí mismas a repensarse, resignificarse y construir nuevos rumbos en beneficio de su desarrollo y bienestar.

Pero hacer frente a las necesidades que surgen en los trabajadores de una organización producto del bienestar que la misma les ofrece cobra relevancia, al develar cuáles son las situaciones que deben sortear, teniendo en cuenta que la empresa ofrece un bienestar estrechamente ligado a lo económico dejando a un lado las necesidades que todos los individuos dentro de un contexto laboral deben cubrir, y observar que después de la intervención de la Dirección Nacional de Estupefacientes –DNE- se continua manejando el mismo concepto de bienestar en contra de cualquier pronóstico que establecería que por tratarse de una intervención estatal se lograría valorar la actividad laboral desde todos sus ámbitos y se garantizaría un espacio de trabajo acorde con las directrices del Estado. Especialmente, aquellos parámetros constitucionales que determinan la relación laboral y que están íntimamente ligados al concepto de bienestar; es así como se observa, que en la Empresa Grajales S.A. dejan a un lado las múltiples formas y teorías desde las cuales se puede reflejar o desarrollar el concepto de bienestar y necesidad.

Por lo tanto, retomando la idea de necesidad y satisfactor, el bienestar de una organización debe enfocarse a un conjunto de programas y beneficios que se instauran como respuesta a las necesidades del individuo, y se interponen como

factor importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social; en esa medida es importante tener en cuenta lo expuesto por los trabajadores de la empresa Grajales S.A. tal como se lee en el siguiente aparte de una de las entrevistas realizadas:

*“Necesidades tenemos y muchas por como todo el pueblo ve, la verdad no es que la situación sea la mejor, sincerándonos totalmente no es la mejor pues porque uno sabe que desgraciadamente la empresa va en picada y hoy vivimos añorando y yo que tuve la oportunidad de conocer la empresa en sus mejores años uno se reúne con cantidad de personas cantidad de compañeros de esa misma época de vacas gordas y nosotros vivimos añorando, añorando una época en la que a la empresa entraban doscientas toneladas diarias de fruta y hoy estamos hablando de treinta cuarenta toneladas de fruta diarias entonces si me preguntan directamente por la disponibilidad, pues yo sé que tengo que trabajar y sé que pues cada uno debe aportar lo poco o mucho que pueda aportar para lograr que la empresa salga de este, bueno esto es una caída en barrena que no sé cuando va terminar, aportar lo que cada uno tiene que aportar, pero decir que vengo con el mismo anhelo y con las mismas ganas con las que venía antes la verdad es que no, porque es difícil, tenemos necesidades, no nos cubren la nomina a tiempo es decir la parte económica al igual que la parte de jefes todo ha cambiado mucho”*  
(Trabajador sindicato Grajales S.A.).

Es por ello que las necesidades manifiestas se refieren a la inestabilidad que la empresa genera en los trabajadores, no solo la incertidumbre de cuándo serán los

pagos si no ¿qué va pasar, y con ellos a un futuro?, situación de inseguridad en la que las necesidades actuales son muchas y se duplican al no poder conocer si la empresa sigue funcionando esto se evidencia en la siguiente afirmación de uno de los entrevistados:

*“En la empresa, en la casa ya mantenemos con los pelos pero de punta porque la situación es dura, esto la verdad que ha cambiado mucho, tenemos necesidades pues en la casa y aburridos tristes, esperando que pasa o que no pasa, que decisiones toman que nadie sabe y menos nosotros, entonces pues hay compañeros que dicen que sueñan sentados en el parque de La Unión con los brazos cruzados imagínese eso la preocupación de la situación hay muchas cosas como lo que dicen todos”* (Trabajador de campo Grajales S.A).

Construir esta visión de bienestar netamente económica, es la que limita y sesga a los trabajadores en cuanto a las potencialidades y posibilidades, visión que está construida socialmente en buena parte de la población, quedando los satisfactores relegados u olvidados, obstaculizando la capacidad de las personas a reconocer que el mundo y sus relaciones no solo se tejen en dicha empresa, es una expresión común en los trabajadores:

*“Llevo muchos años trabajando acá las cosas han cambiado como dicen del cielo a la tierra, ahora nos pagan pero muy tarde y todos nosotros necesitamos muchas cosas, uno llega a la casa y todos preguntan desde la mujer hasta el hijo menor ya le pagaron, porque está el mercado, lo del colegio, la niña entro a estudiar al Sena que no cuesta pero ella se salió porque pa’ salir de la finca pues necesita lo del pasaje y a veces pues no los había y también pues les pidieron un uniforme y nada pues*

*es que esto acá está muy duro, yo mantengo desesperado, yo pienso si me salgo en donde voy a trabajar, eso de la niña me tiene con la moral en los jarretes, es que vean nos deben 5 quincenas, a mi no me gusta quejarme pero es que así quien aguanta ya en muchas partes ya ni fían, la verdad a mi me provoca meterme en inodoro y vaciarme cuando en la casa me empiezan a decir cosas (...)*

*(...) Pues nosotros ahora con la situación de la empresa tenemos muchas necesidades, esas necesidades son como pues de todo porque pues no nos pagan, aunque yo tengo que decir que yo he sido pues una persona fuiciosa, pero pues no alcanza para lo mismo de antes, como cuando la empresa estaba bien, ahora ustedes que me dicen pues de los jefes, jum personas que no quieren la empresa, que están ahí, pero no la quieren, no la conocen como uno que cuantos años llevo yo ahí, y yo la quiero pero pues otros recién llegados tratándolo mal a uno que porque tienen una carrera pues que son profesionales , no eso no es así, no nos tratan bien, ahora con la salida del ingeniero de riego que llevaba tanto tiempo que era un buen jefe, que se preocupaba por sus trabajadores y llega un aparecido a dizque exigir y tratarnos mal y la verdad uno llega como contento como se dice pues como motivado eso, pero ya estamos como mamados, ahí perdón la palabra pero es que es así, son muchas cosas que entre compañeros hablamos y uno como que ya no sabe ni qué hacer, entonces ahí es donde llega como que no soy capaz de dormir, el médico, porque me toco ir al médico porque mucho dolor de cabeza, en el cuello y me dijo que tenía tensión y estrés y pues claro porque nadie sabe pues las decisiones que toman pues*

*los que están arriba y también esperando que pasa, pues no sé yo creo que cuando algo está funcionando bien no debe porque haber estrés eso todo el mundo lo sabe si o no entonces si hay estrés porque anteriormente las cosas de pronto marchaban mejor creo pues, si maneja muchísima tensión”* (Trabajador de campo Grajales S.A).

En ese orden y dirección se conocen las necesidades expresadas por las personas que laboran en Grajales, donde las necesidades básicas, cada día van en detrimento con base a lo que la empresa ha hecho para mejorar las condiciones de sus trabajadores tal como lo dice esta entrevista:

*“Como satisface la empresa mis necesidades jum creo que no tengo necesidades, no mentiras como satisface la empresa mis necesidades pues fisiológicas también jum bueno aunque no lo crean yo extraño mucho el baño de casa H pues de las instalaciones antiguas donde estábamos, que nos toca pues salir de allá, por la situación que atraviesa la empresa, el baño allá solo era para nosotros ahora pues donde estamos el baño hay que compartirlo con mas personas entonces es algo incomodo pero el resto de necesidades pues la empresa debe estar ahí pendiente de lo que uno necesita en colaborarle en mirar de qué forma puede satisfacer”* (Trabajador área administrativa Grajales S.A).

Las entrevistas anteriores, demuestran los resultados que trae consigo el hecho que la administración de la empresa no tenga un énfasis en bienestar integral, donde los trabajadores pasan inadvertido circunstancias que deben sortear dentro de la misma empresa como es: no contar con agua potable para consumo humano, los estresores ambientales que existen en bodega pos cosecha al

soportar elevadas temperaturas, la poca motivación no solo a nivel económico sino frente al reconocimiento del trabajo hecho, los baños en los lotes están en mal estado lo cual genera enfermedades en los y las trabajadoras de campo, carecer de dotaciones, adecuar espacios para prestar primeros auxilios en las fincas, entre otros.

De acuerdo a lo anterior, cabe señalar que la calidad de vida dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas, y llama la atención como los trabajadores no visualizan un futuro, al enfrentarse a la realidad existente, situación en la que no se puede garantizar una calidad de vida; cuyas características débilmente se hallan en Grajales S.A. tal como se lee en el siguiente aparte:

*“se hace demasiado complicado hablar de un bienestar y me refiero a un bienestar integral cuando los trabajadores de nuestra empresa no tienen las posibilidades en este momento de cubrir sus necesidades básicas, sin embargo nosotros tratamos de realizar actividades pero la verdad no logran su objetivo porque ellos y buenos todos en estos momentos tensión , primero por las labores a desarrollar y segundo por la cuestión del pago de nomina, han sido muchos cambios, los cuales desmotivan de sobremanera a Grajales y su gente”*  
(Trabajadora área administrativa Grajales S.A.).

Aquí se construyen imaginarios y significados compartidos al interior de las relaciones establecidas en los trabajadores de Grajales S.A, en el que estos hacen referencia a resolver lo momentáneo, donde lo monetario pasa a ser prioridad, en el cual el ocio, la recreación y todas aquellas condiciones que hacen parte del bienestar queda suspendido. Puesto que hay una necesidad latente la

cual se incrementa; sin embargo no desconocen que el bienestar hace referencia a algo integral donde se incluye lo individual, familiar y social.

*“Es porque lo de la educación a mi hubiera gustado que, que animaran mas en ese aspecto, más oportunidad” (Trabajadora sindicato Grajales S.A).*

*“Bienestar...pues estar, estar bien, digo yo...estar bien, tener las cosas que uno necesita, eso, aunque una parte de bienestar es la educación y eso es lo que yo le digo, que rico que hubiera, pues que lo ayudaran en eso a uno ahí mismo para lo del estudio (...)*

*(...) yo creo que todos tenemos sueños, claro son complicados porque hay mucha necesidad en este momento pero lo que si se es que DIOS está con nosotros y algo harán mis hijos para mejorar la vida (...)*

*(...) Pues la verdad acá hay una necesidad pero que es urgente y es la comprensión y el compañerismo pero es mas como de parte de los jefes como inges y administradores porque hasta entre nosotros mismos pues nos ayudamos pero vean esta situación como esta y ellos como son con uno, pues algunos traemos agua panela y eso que cuando la sitúa esta así pues todos compartimos pero díganme ustedes que ánimos va tener uno con una agua dulce y a veces arroz pelao y ellos dicen que somos perniciosos y que no rendimos pero eso es injusto, la situación nos afecta de verdad” (Trabajadora de campo Grajales S.A.)..*

Cobra relevancia tener en cuenta las condiciones de los trabajadores de Grajales S.A, quienes actualmente por las situaciones antes mencionadas, ven pocas posibilidades ya que centraron su vida laboral en una única opción de trabajo, con poca capacidad de respuesta frente al escenario del que hoy hacen parte, ya que muchos de ellos se sienten perturbados frente al evento de quedarse sin trabajo, situación que altera al personal desencadenando un ambiente laboral complejo, que dificulta el desempeño, así se muestra en el aparte siguiente:

*“Sin ser desagradecidos nosotros pues entre compañeros, creemos pues a veces, que acá como que no sienten por lo que estamos pasando, es que son muchas cosas, pasamos muchas necesidades pues en la casa y por ejemplo a mi me da rabia estar a si porque es que yo madrugo a trabajar y en estos momentos en la casa no hay nada vean lo que yo traje pa pasar hasta las cuatro de la tarde, solo agua y aquí piensas que uno como muy bien porque eso le exigen a uno y como quieren si ni han pagado, los chinos están comiendo mejor que nosotros por el restaurante de la escuela o si no estuviéramos mas pailas”*  
(Trabajador de campo Grajales S.A).

Es evidente que las medidas de las que hace uso la parte administrativa, no deja de preocupar no solo a sus trabajadores sino a toda una región, al dejar en el limbo el futuro de una organización que ha fortalecido y contribuido a buena parte a la economía y cultura de la sub región del Norte del Valle. Es así como todo el conjunto de situaciones y dificultades por las que ha atravesado Grajales en estos últimos 6 años, han influido de manera determinante en la vida de los trabajadores al no poder concebir un panorama claro en términos individuales, económicos y sociales, sin conceder un equilibrio en los diferentes espacios tales como el personal, familiar y laboral prescindiendo de un conocimiento previamente adquirido del negocio agrícola, como se afirma en la siguiente entrevista:

*“Yo de la situación de la empresa anteriormente lo dije para mí es muy triste ver la situación de la empresa aunque yo soy muy optimista y pienso que se están haciendo cosas positivas para tratar de salvarla, como veo yo a Grajales dentro de cinco años, yo veo a Grajales siendo muy positivo muy optimista como la empresa líder que siempre ha sido recuperada y acogiendo de nuevo a la cantidad de personas que salieron y quedaron desempleadas, y siendo realista en el aquí en el ahora en este momento se están tomando decisiones radicales y si no se aplican estrategias que apunten a salvar a la empresa como el recorte de personal que se está haciendo actualmente cada mes y nos dormimos en los laureles como dicen la empresa no va tener ningún futuro, es que solo con ver que la empresa en este momento no cuenta con los recursos necesarios para cubrir las necesidades básicas de sus colaboradores, eso es supremamente preocupante” (Trabajadora área administrativa Grajales S.A).*

Los relatos de los trabajadores entrevistados son registros de las necesidades que se han originado en el personal que trabaja en Grajales, una empresa que ha tenido cambios drásticos en los últimos años con implicaciones económicas, productivas y sociales que se han generado, opinión de los trabajadores que se plasmó en el diario de campo;

*“Muchos son los problemas que tenemos todos gracias a la intervención, el día que paso todo eso, yo creo que nadie imaginaba que todo esto fuera a pasar, todos estábamos asustados pues porque lo involucraran a uno pero la verdad, nunca pensamos que esto se fuera a caer así, todos teníamos*

*miedo, pues de que nos involucraran a muchos que les dañaran sus carreras profesionales pero que pasáramos de un extremo a otro de una forma tan brusca, donde las necesidades abundan y no solo en los que acá trabajamos, si no en todo el pueblo, yo he visto cosas duras pero la verdad que esto ha golpeado a una región entera y nadie sabe nada, porque si el gobierno no mete mano, la esperanza es poca, esto es una triste historia para cuando mis nietos estén grandes, contar esto claro si sigue así va ser muy triste, esto tiene a todos los que llevamos varios años acá tristes y recordando lo que fue Grajales porque la verdad queda poco de ello”<sup>17</sup>.*

Todo lo anterior demuestra las necesidades sentidas por los trabajadores de la empresa Grajales S.A, donde la incertidumbre de un futuro laboral influye en los trabajadores, sus familias y su economía en desmejora de la calidad de vida de estas personas.

De ahí se desprende la importancia de lo que plantea Max Neef en su teoría, al ser una herramienta indispensable para trabajo social como profesión, ya que cuenta con los elementos necesarios para intervenir en la realidad existente de los trabajadores de Grajales S.A, cuya posibilidad de demostrar que las necesidades no son solo carencias; sino que se puede reinventar, descubrir la transformación de lo que viven y afecta, a partir de la educación, la sensibilización en el aprovechamiento de las posibilidades dadas en su medio, haciendo uso de las potencialidades que tienen como seres humanos cargados de cualidades, de condiciones favorables para pensar y actuar productivamente en el mundo, donde ellos pueden ser los protagonistas de nuevas formas de ver y construir la realidad modificando las condiciones que sostienen actualmente en Grajales S.A.

---

<sup>17</sup>Apuntes Diario de Campo, resultado de la labor investigativa; conversación con administrador de campo de la empresa Grajales S.A.

Está en manos de la empresa y de cada trabajador el re significar y atribuir nuevos valores y sentidos a las experiencias por las cuales transitan, siendo consientes de que existen otras posibilidades que aún no se han producido y que pueden ser producidas. En el que las necesidades cuentan entonces, con la posibilidad de resolverse de diversas formas, con los satisfactores que al tiempo pueden movilizar o incorporar en los distintos componentes entre los que se pueden destacar: bienes, servicios, actividades, relaciones, prácticas y experiencias. En ese sentido los beneficios no se dan de forma unilateral sino que por el contrario encierra a toda la empresa, incluyendo a sus trabajadores y las personas que directa o indirectamente son afectadas por lo que sucede en Grajales S.A. El incorporar una nueva visión acerca de las necesidades, fortalece también a toda la región al ser ejemplo de cómo enfrentar los cambios aprovechando las potencialidades, capacidades y fortalezas de cada ser humano originando soluciones individuales y colectivas. Todo esto por supuesto teniendo como base el reconocimiento de la realidad estructural por la que está pasando la empresa y las múltiples situaciones que ha traído la intervención de la D.N.E.



## CONCLUSIONES

Las condiciones laborales en la Empresa Grajales S.A. se han visto desmejoradas después de la intervención por parte de la Dirección Nacional de Estupefuentes –DNE-; toda vez, que aunque se esperen garantías laborales propias de un Estado Social de Derecho, se observa que lo único generado ha sido un desvalor en la relación laboral, en la cual la protección del trabajador no es una prioridad que ocupe a la entidad interventora. Tan grave ha sido este proceso jurídico que sus efectos se han extendido a toda la región donde se encuentra ubicada la empresa y han generado un impacto social negativo, que han llevado incluso al desplazamiento de muchos de sus habitantes, quienes en busca de mejores oportunidades deciden abandonar lo que ha sido su territorio por años; sin mencionar el fenómeno de violencia que llega de la mano de la crisis económica que la región atraviesa.

Dicha realidad en el que las acciones, problemas y sus consecuencias, nunca llegaron a pensarse, es un escenario que forzosamente obliga a hacer un alto en el camino y surgen situaciones que exigen dar una respuesta inmediata; estableciendo una visión clara del modelo de negocio, una planeación que permita definir estrategias específicas, ya que actualmente la empresa trata de sobrevivir y obtener unos beneficios a costa del desmejoramiento de las condiciones laborales, conllevando a una falta de previsión y visión del negocio lo que origina la pérdida de un baluarte cultural y económico para la región norte vallecaucana, además de perderse el conocimiento agrícola tradicional, afectando todas las esferas de la sociedad política, económica y social.

Cabe anotar que los componentes que contribuyeron a darle sentido a la investigación se construyeron con la participación activa de los trabajadores, observación participante e informes contruidos en la práctica pre profesional,

donde lo hallado y analizado en Grajales S.A, sobre el bienestar que ofrece a sus trabajadores, se realizó bajo la óptica de planteamientos teóricos; permitiendo sintetizar que en Grajales S.A hay una ausencia de bienestar integral , teniendo en cuenta que sus dueños propiciaron un bienestar convencional cimentado en lo económico, que se dio en el gran apogeo del narcotráfico, dinero que se introdujo en la empresa, años después de su creación, el cual contribuyendo a fortalecer y establecer lo que actualmente se conoce como el Grupo Grajales. El dinero, los lujos y la extravagancia acompañaron a la empresa durante un largo trayecto, permitiendo a los dueños brindar a sus trabajadores dineros y bonificaciones extras sin una aparente justificación.

Es de señalar que estas prácticas son la cimiento de la visión de bienestar económico que poseen los trabajadores de Grajales S.A. instaurados por sus dueños quienes inyectaban dineros ilícitos con lo cual hacían el pago de nómina cumplidamente y generosas bonificaciones en fechas especiales. Pero no se puede dejar de resaltar que esa no es la verdadera visión de bienestar presente en una empresa como lo es Grajales S.A. toda vez que no desarrolla la importancia del ser humano holístico, sino que por el contrario arrasa con todos los paradigmas de la dignidad humana materializando al individuo en pro del bienestar económico, lo que generó una percepción equivocada de bienestar dentro de los empleados de la empresa Grajales S.A.

Teniendo en cuenta que la intervención de la Dirección Nacional de Estupefacientes -DNE- da un vuelco interno a las finanzas de la empresa, al derrumbarse allí el bienestar al que los trabajadores accedían, un bienestar económico, donde según ellos les brindaba paz y tranquilidad, sentimientos que hoy brillan por su ausencia, ya que la estabilidad económica de la empresa y de la misma región va en detrimento por los malos manejos que ésta ha tenido. Se debe tener en cuenta que el dinero proveniente de actividades ilícitas como el

narcotráfico permite inflar cualquier actividad económica y por lo tanto el bienestar económico no se restringe.

Es así como la creencia que tienen los trabajadores del bienestar que ofrece Grajales S.A, es realmente incierto, teniendo en cuenta que los imaginarios o construcciones de bienestar se crean de manera subjetiva en un colectivo; donde cada sujeto le asigna diferentes significados. De tal modo se ha encontrado una categoría típica, en la que los trabajadores le dan gran importancia al aspecto económico, referente no exclusivo solo de ellos ya que un gran porcentaje de la población le asigna este significado y valor. Escenario que ha permitido a los trabajadores de la empresa creer que actualmente no se les brinda ningún tipo de bienestar; es una tarea entonces, abrir nuevos espacios recreando la integralidad y alcance de lo que realmente es el bienestar, ya que si bien el factor económico es parte del mismo no es el único. Puesto que han dejado de lado aspectos físicos, psíquicos y sociales, determinantes en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones los cuales tienen la capacidad de pensar, elegir y dar respuesta a ese mundo que perciben.

Es a partir de esta representación de bienestar que tienen los trabajadores de Grajales S.A. que se muestran las necesidades sentidas por ellos; la principal radica en una necesidad económica latente, que se observa como un común denominador en la muestra obtenida para la investigación realizada, adicionalmente tienen otras necesidades como: necesidad de reconocimiento, trato digno, tranquilidad y estabilidad económica.

Realizar reuniones periódicas con el personal donde los directivos puedan expresar cuál es la real situación de la empresa, escuchar los temores y preocupaciones de los trabajadores, despejar un camino que se encuentra lleno de obstáculos; teniendo en cuenta que la situación no es fácil, puesto que la crisis económica por la que atraviesa trae grandes repercusiones a nivel laboral y

financiero, afectando la idea tradicional en que los trabajadores han construido el imaginario del bienestar. Es de entender entonces que las consecuencias desembocan en un concepto generalizado de una visión mínima o nula frente a las posibilidades de desarrollo desde lo humano, sumado a un bajo apoyo social, la ausencia de un liderazgo eficaz y falta de unos objetivos y un norte específico, ingredientes que al fusionarse dan como resultado la crisis que enfrenta Grajales y que obliga a los trabajadores a sentir temor e inseguridad por el futuro que les espera a ellos y por supuesto a sus familias. Siendo igualmente importante la necesidad de educar en un nuevo y claro concepto de bienestar, a partir del área de recursos humanos que coordine bienestar social, salud ocupacional, desarrollo, capacitación, entre otros de forma integral, lo cual redundará en un mejor clima y mejores condiciones laborales.

Cabe agregar entonces, que la labor de trabajo social con una idea clara de la gestión de recursos humanos integral, inmerso en esta organización y con el soporte institucional y regional, puede gestionar grandes transformaciones al apoyarse en los conocimientos teóricos, metodológicos y prácticos, procurando cimentar en los trabajadores de Grajales S.A. la importancia de ser personas reflexivas, participativas, con capacidad y voluntad de hacer el cambio, visionarios de su propio futuro, reconociendo que todos tienen capacidades, con las cuales pueden construir un bienestar laboral integral, al ser posible cambiar la visión que tienen de un bienestar basado en lo económico, ampliando el concepto y cobijando otras necesidades básicas del ser humano. Por eso el área de trabajo social, adquiere su importancia cuando actúa como agente generador y motivador de cambio, partiendo del análisis de la realidad laboral y de las oportunidades que la organización pueda ofrecer. En el caso de la presente investigación se concluye que de hacerse una verdadera intervención por parte de un grupo interdisciplinario de profesionales se lograría mejorar la calidad laboral de los empleados de la empresa Grajales S.A. contando con los espacios y los recursos necesarios los

cuales son parte de la estrategia del negocio ya que sin ellos será imposible generar cambios.

De igual forma, se recomienda a la empresa Grajales S.A seguir contando con el apoyo del área de trabajo social para que trabaje de la mano con los trabajadores en la generación de espacios de trabajo, que permitan potencializar las habilidades de cada uno y las grupales en pro de un mayor bienestar y se logre dar la importancia a cada uno de los integrantes de la empresa como seres humanos dotados de capacidades y talentos. En ese sentido debido a las circunstancias difíciles de la empresa, que llevaron a suprimir el rol del practicante en el área de Gestión Humana, es importante reconsiderarlo al ser un punto de apoyo valioso para el personal, ya que trabajo social está en capacidad de plantear posibles planes de acción desde esta área, diseñando programas que involucren aspectos en la esfera personal; encaminados a la formación integral de los trabajadores como personas, permitiendo desenvolverse adecuadamente en la vida laboral e interpersonal. Igualmente con programas de capacitación, desarrollo e incentivo, cuyo objetivo es fortalecer y potencializar el recurso humano en conocimientos concernientes con las competencias funcionales, cognitivas, comporta mentales y responsabilidades laborales, a fin de especializar las tareas asignadas, acelerar los procesos y acrecentar el espíritu de competencia. A la par beneficiar el crecimiento y desarrollo de la esfera social, personal y humanística.

Así mismo es importante crear programas que involucren al personal que lleve más tiempo en la empresa y estén a punto de jubilarse para mejorar la cultura de aprendizaje ante el cambio, para identificar otras potencialidades orientadas al servicio de diferentes comunidades, permitiendo sentirse emocionalmente seguros, lo cual ayuda a conservar y resguardar las funciones cognitivas que han adquirido en la larga experiencia de la vida laboral.

En ese sentido los empleados de Grajales pueden aplicar los conocimientos adquiridos en su labor dentro de la empresa en sectores propios, ya que la gran mayoría posee pequeñas parcelas; o la posibilidad de adquirirlas y producir, ya que la región goza de beneficios como es el clima, ser reconocido como un sector netamente agrícola, poseer grandes bodegas donde pueden comercializar sus productos, generando ingresos. Logrando alcanzar como un mínimo el cubrimiento de sus necesidades básicas y de esta forma de emprender nuevos mecanismos en los trabajadores de Grajales S.A, será una forma de extender y demostrar a otras personas del municipio que las necesidades se pueden aprovechar y convertirlas en potencialidades, en mejora de las condiciones individuales, económicas y sociales; tal como lo expone la psicología social, al explicar los modos en que las personas influyen y son influidas por otros, por los grupos a los que pertenecen o con los que se identifican, de manera que se dará inicio a formas distintas de ver y recrear la realidad.

De otro lado es importante también garantizar condiciones de seguridad física, emocional y social, permitiendo que los trabajadores desarrollen habilidades, destrezas y comportamientos adecuados en la empresa construyendo espacios que permitan gozar de ambientes de trabajo saludables y por ende mejorar la calidad de vida.

Trabajo social también puede diseñar programas encaminados al fortalecimiento y mejoramiento de las relaciones interpersonales y culturales, que vigoricen el sentido del compañerismo, el respeto, las buenas relaciones y los sentimientos de apoyo mutuo que benefician a los trabajadores y la empresa. En conclusión trabajo social como profesión, cumple un papel relevante dentro de las organizaciones al procurar el equilibrio y progreso eficaz para el desarrollo de los actores que participan en la misma.



## BIBLIOGRAFÍA

- ALVARO, José L. Fundamentos sociales del comportamiento humano. UOC Editores. 2003.
- ALCOVER DE LA HERA, Carlos María. Introducción a la Psicología del Trabajo. España, MCGRAWHILL. 2004.
- BONILLA, Elssy y RODRIGUEZ, Penélope. Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales. Santa Fé de Bogotá: Ediciones Uniandes - Editorial norma. 1997.
- BRIONES, Guillermo. Metodología de la investigación cualitativa de las ciencias sociales. Santa fe de Bogotá: IcfesAscun. 1997.
- BRUNET, I. El clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Editorial trillas. 1999-2004.
- CASTAÑEDA, Luís. El líder en acción. Barcelona: Panorama editores. 2000.
- GARRIDO, M. El paradigma en las ciencias sociales. Barcelona: Fundación GONDWANA para el desarrollo sostenible. 2000.
- HERNANDEZ, Fernández C, y BAPTISTA. Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana editores. 2003.
- MAX NEEF, Manfred. Desarrollo a escala humana (2 ed.). Montevideo, Uruguay: Cepaur ediciones. 1986.

# ANEXOS



## Anexo A

### Matriz de operacionalización de categorías

**OBJETIVO GENERAL:** Conocer la representación social de bienestar que tienen los trabajadores de Grajales S.A, (administrativos sindicato y campo), a partir del tipo bienestar que ofrece la empresa.

| OBJETIVOS                                                                                                      | CATEGORIA | CONCEPTUALIZACION                                                                                                                                                           | SUBCATEGORIAS | CONCEPTO OPERACIONAL                                                                                                                                  | REFERENTES DE INDAGACION                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir el bienestar que ofrece la empresa Grajales S.A.</li> </ul> | Bienestar | Se refiere a poder integrar la realización coordinada de necesidades humanas en el proceso de desarrollo, que significa la oportunidad para que las personas puedan vivirlo | Necesidades   | Son atributos esenciales que se relacionan con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y por estar adheridas a la especie | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidades físicas básicas</li> <li>• Necesidades sociales</li> <li>• Necesidades individuales</li> </ul> |

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                           |  |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  | <p>desde sus comienzos, dando origen así a un desarrollo sano,</p> <p>Autodependiente y participativo, capaz de crear los fundamentos para un orden en el que se pueda conciliar el crecimiento económico, la solidaridad social y el crecimiento de las personas. (Max Neef)</p> |  | <p>misma se convierten en universales. No sólo son carencias sino también potencialidades humanas. Las necesidades vistas como carencia revelan el ser de las personas; esto de un modo fisiológico pues se asume como "la falta de algo"; vistas como potencialidad,</p> |  |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

|  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |
|--|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  |  |  | <p> en cambio,<br/> implican la<br/> motivación y<br/> movilización de<br/> las personas<br/> hacia la<br/> satisfacción de<br/> las mismas,<br/> convirtiéndose<br/> al tiempo en<br/> recursos. Cada<br/> necesidad<br/> puede<br/> satisfacerse a<br/> niveles<br/> variados, con<br/> múltiples<br/> intensidades y<br/> en los<br/> siguientes<br/> contextos: a) en </p> |  |
|--|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

|  |  |  |               |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--|--|--|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |               | relación con uno mismo; b) en relación con el grupo social y c) en relación con el medio ambiente. (Max Neef)                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                |
|  |  |  | Satisfactores | Están referidos a todo aquello que, por representar formas de ser, tener, hacer y estar, contribuye a la realización de necesidades humanas. Aquellos satisfactores | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad social</li> <li>• Participación</li> <li>• Ocio</li> <li>• Libertad</li> <li>• Identidad</li> <li>• Solidaridad</li> <li>• Armonía</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Trabajo</li> <li>Afecto</li> </ul> |

|  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |  |
|--|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  |  |  | <p>podrán incluir las formas de organización, estructuras políticas, ritos sociales, categorías subjetivas, valores y normas, espacios, contextos, comportamiento y actitudes. Tienen un doble rumbo: por una parte se alteran al ritmo de la historia y, por otra, se diversifican de</p> |  |
|--|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

|  |  |  |  |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                        |
|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  | <p>acuerdo a las culturas y a las circunstancias, es decir, al ritmo de las distintas culturas.(Max Neef)</p>                                                                                |                                                                                                                        |
|  |  |  |  | <p>Son objetos y artefactos que permiten afectar positiva o negativamente la eficiencia de un satisfactor, son la materialización del mismo; el medio por el cual el sujeto potencia los</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrato</li> <li>• Artefactos eléctricos</li> <li>• Propiedad raíz</li> </ul> |

|  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |
|--|--|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  |  |  | <p>satisfactores para suplir sus necesidades.</p> <p>Los bienes económicos (artefactos, objetos, tecnologías) tienen una triple trayectoria. Se modifican a ritmos coyunturales, por una parte; por otra, se diversifican de acuerdo a las culturas; y, por ende, varían dependiendo de</p> |  |
|--|--|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

|  |                      |                                                                                                                             |  |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |                      |                                                                                                                             |  | los múltiples estratos sociales.<br><br>(Max Neef)                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                      |
|  | Empresa Grajales S.A | La empresa Grajales S.A es una institución privada que se dedica a la producción y comercialización de frutas y hortalizas. |  | Las organizaciones obtienen del ambiente los recursos necesarios para subsistir y funcionar y en el colocan los resultados de las operaciones realizadas. Los cambios en el ambiente influyen | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Producción</li> <li>• Rentabilidad</li> <li>• Clima organizacional</li> <li>• utilidades</li> <li>• Trabajador de campo(producción agrícola)</li> <li>• Área administrativa</li> <li>• Sindicato</li> </ul> |

|  |  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |
|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  |  |  | <p>significativamente en lo que sucede dentro de la organización( desarrollo organizacional)</p> <p>El cargo u ocupación es el conjunto de tareas laborales determinadas por el desarrollo de la técnica, la tecnología y la división del trabajo .comprende la función laboral</p> |  |
|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

|  |              |                                                                                                                                                                                                                                      |           |                                                 |                                                                                                                   |
|--|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |              |                                                                                                                                                                                                                                      |           | del trabajador y los límites de su competencia. |                                                                                                                   |
|  | Trabajadores | <p>Trabajador como la persona que labora en la empresa Grajales S.A</p> <p>independiente del cargo que asuma dentro de la organización:</p> <p>(ingeniero, administrador, trabajador de campo, secretaria, oficios varios, entre</p> | Ocupación | Tiempo acumulado de realizar un trabajo         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de realizar la actividad laboral dentro de la empresa.</li> </ul> |

|                                                                                                                                                                                       |                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                    |                                                                                                                 |                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                       |                       | otros.).                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                    |                                                                                                                 |                                                                                                     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar las creencias, valores y significados que tienen los trabajadores de Grajales S.A, del bienestar que ofrece la empresa.</li> </ul> | Representación social | <p>Las representaciones sociales son fenómenos que necesitan ser descritos y explicados. El propio (Moscovici, 1981:181) las define como un "conjunto de conceptos, declaraciones y explicaciones originadas en la vida cotidiana, en el curso de las comunicaciones interindividuales.</p> | Construcción social de la realidad | <p>Forma de entender y comunicar la realidad que es construida por las personas a través de su cotidianidad</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Creencias</li> <li>Significado</li> <li>Practicas</li> </ul> |

|                                                                                                                                                                 |             |                                                                                                                                                                                    |                             |                                                          |                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                 |             | Equivalen, en nuestra sociedad, a los mitos y sistemas de creencias de las sociedades tradicionales; puede, incluso, afirmarse que son la versión contemporánea del sentido común. |                             |                                                          |                                                                                                                            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer las necesidades sentidas por el personal que trabaja en Grajales S.A y su relación con la noción de</li> </ul> | Necesidades | Son atributos esenciales que se relacionan con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y por                                                           | Necesidades físicas básicas | Está relacionado con alimentos, ropa, calor y seguridad. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alimentación</li> <li>• Vestuario</li> <li>• Salud</li> <li>• Vivienda</li> </ul> |
|                                                                                                                                                                 |             |                                                                                                                                                                                    | Necesidades                 | Involucran                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones</li> </ul>                                                             |

|                                 |  |                                                                                                                                                                       |                          |                                                 |                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| bienestar que ofrece la empresa |  | estar adheridas a la especie misma se convierten en universales. No sólo son carencias sino también potencialidades humanas.                                          | sociales                 | pertenencia y afecto.                           | sociales <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones afectivas</li> </ul>                                                                                                  |
|                                 |  | Las necesidades vistas como carencia revelan el ser de las personas; esto de un modo fisiológico pues se asume como “la falta de algo”; vistas como potencialidad, en | Necesidades individuales | Hace referencia al conocimiento y autoexpresión | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación</li> <li>• Motivación</li> <li>• Nivel educativo</li> <li>• Desarrollo de carrera</li> <li>• Labor que desempeña</li> </ul> |

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
|  |  | <p>cambio, implican la motivación y movilización de las personas hacia la satisfacción de las mismas, convirtiéndose al tiempo en recursos. Cada necesidad puede satisfacerse a niveles variados, con múltiples intensidades y en los siguientes contextos: a) en relación con uno mismo; b) en relación con el grupo social y c)</p> |  |  |  |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|

|  |  |                                                             |  |  |  |
|--|--|-------------------------------------------------------------|--|--|--|
|  |  | <p>en relación con el medio ambiente.</p> <p>(Max Neef)</p> |  |  |  |
|--|--|-------------------------------------------------------------|--|--|--|

## Anexo B

### Matriz de herramientas

| SUB CATEGORÍA | PREGUNTAS                                                                                                                                                                                                                                       | INSTRUMENTOS | FUENTES                                 |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------------------|
| BIENESTAR     | <p>¿Qué beneficios obtiene usted trabajando para esta empresa?</p> <p>¿Satisface la empresa sus necesidades?</p> <p>¿Siente que la empresa se preocupa por su desarrollo como persona, como trabajador?</p> <p>¿Qué tipo de vivienda tiene?</p> |              | Área administrativa<br>(2 trabajadores) |
|               | <p>¿Cuánto es su ingreso mensual?</p> <p>¿Cómo considera que es la relación de</p>                                                                                                                                                              |              |                                         |

|                      |                                                                                                                                                                                                                    |  |  |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| TRABAJO              | <p>trabajo en el área en el que se desempeña?</p> <p>¿Cree que su contrato de trabajo puede ser cancelado antes de lo previsto?</p> <p>¿Cuánto tiempo lleva laborando en la empresa?</p> <p>¿Cuál es su cargo?</p> |  |  |
| CLIMA ORGANIZACIONAL | <p>¿Qué concepto tiene usted de la empresa?</p> <p>¿Qué le gusta de su grupo?</p> <p>¿Son tenidas en cuenta sus opiniones en la</p>                                                                                |  |  |

|                                    |                                                                                                                                                                                                             |             |                                                                                                                                       |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                    | <p>empresa?</p> <p>¿Qué le mejoraría a su grupo de trabajo?</p> <p>¿Cómo es la relación con su grupo de trabajo?</p> <p>¿Las exigencias de los jefes son acordes con los recursos dados por la empresa?</p> |             |                                                                                                                                       |
| CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LA REALIDAD | <p>¿Cuál cree usted que es la razón de ser de la empresa?</p> <p>¿Cree que la empresa le brinda las condiciones adecuadas para desarrollar su labor?</p>                                                    | GRUPO FOCAL | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ocho trabajadores por grupo de cada área (área administrativa, producción agrícola)</li> </ul> |

|         |                                                                                                                                                                                                                                                  |  |                    |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------|
|         | <p>¿Cuáles son los beneficios que le ofrece la empresa y que piensa de ellos?</p> <p>¿Para usted que es bienestar?</p> <p>¿Qué le ofrece la empresa que contribuya a su bienestar?</p> <p>¿Qué piensan de la situación actual de la empresa?</p> |  | campo y sindicato) |
| TRABAJO | <p>¿Cómo consideran que es la relación de trabajo en el área en el que se desempeñan?</p>                                                                                                                                                        |  |                    |

|                             |                                                                                                         |  |  |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| CLIMA ORGANIZACIONAL        | ¿Cómo es la relación con su grupo de trabajo?                                                           |  |  |
| CONSTRUCCIÓN DE LA REALIDAD | <p>¿Para ustedes que es bienestar?</p> <p>¿Qué les ofrece la empresa que contribuya a su bienestar?</p> |  |  |

## Anexo C

### Transcripción de entrevista

¿Cuántos años tienes?

**Diego:** 43 años

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?

**Diego:** 22 años

¿Cómo empieza usted un día de trabajo?

**Diego:** es bien muy bien, con entusiasmo, siempre voy así

¿Cuándo usted llega a su trabajo que cosas pueden pasar que le dañen su estado de ánimo, es decir que le dañen el genio?

**Diego:** que me dañen el genio, que mis compañeros no quieran hacer las cosas bien eso me daña el genio.

¿Qué cosas de su lugar de trabajo no le agradan?

**Diego:** de pronto la falta de compromiso con la empresa porque todos los años que yo llevo en la empresa he aprendido a querer la empresa y hay compañeros o personas que lo rodean a uno en el momento de trabajo sin compromiso como con mucha tranquilidad que hacen las cosas como deportivas unos no van sino por cumplir como para que los vean ahí, eso no me gusta eso es ser deshonesto con la empresa.

¿Cuáles situaciones de su trabajo le generan cansancio o tensión?

**Diego:** no pues eso no me ha pasado a mí, pero pues de pronto en este momento si lo estresa a uno la situación económica porque pues ha cambiado si me entienden.

¿Cuándo decís ha cambiado a que te referís?

**Diego:** pues por ejemplo el pago pues de pronto el pago no está a tiempo, entonces lo estresa a uno porque tiene situaciones económicas, también que lo estresa a uno saber que no tiene transporte para cumplir con lo que se debe, o sea gestionar o ser diligentes hacer la diligencia como debe ser por falta de transporte. Anteriormente era diferente aunque a mí la empresa nunca me ha exigido como para yo llegar de que he trabajado más y que me voy demasiado cansado no, todo siempre ha sido, de pronto a mí si me da no sé, me incomoda las personas que no se, como le digo es que las personas con compromiso en la empresa somos poquitos somos muy poquitos, somos muy poquitos los que llevamos mucho en la empresa y somos comprometidos, porque los nuevos no tienen la nada de visión, porque antes de la intervención había más compromiso.

¿A partir de que lo ve, como lo percibe?

**Diego:** como más compromiso con la empresa entonces ya pues como esta, es por la bendición de DIOS que siempre la ha tenido la empresa por eso esta.

¿Usted nos hablaba de personas no comprometidas con la empresa y que son deshonestas?

**Diego:** vuelvo y repito de pronto no es con el compromiso son personas que no ven la empresa como una empresa que tenga futuro si no que muchos no tienen la misma visión de la empresa, no tiene compromiso en nada.

¿Diego en que invierte su salario?

**Diego:** pues en la comida en estudio de mis hijos, en lo de la casa, aunque las cosas estén un poco duras porque ustedes saben que el hogar es una empresa, si

está en crisis la empresa donde uno trabaja puesta también esta en crisis el hogar hablando pues en términos de la economía.

¿Qué necesidades propias cubre con su salario? Digamos se gana tanto una parte la destina para la comida y el resto lo deja para usted.

**Diego:** digamos en el estudio de mis hijos, porque ellos trabajan pero para sus cosas, a y bueno pues me compro ropa o una loción y en arreglos de la casa porque soy solo.

¿Diego como lo afectado a usted el no pago puntual en la empresa?

**Diego:** pues si no pueden cumplir, pues tampoco los pagos han sido tan extendidos tampoco han sido más de un mes, se van alargando uno o dos días en cada mes, aparte de eso pues yo he sido una persona muy juiciosa pues ahí está lo de la cooperativa entonces de ahí resuelvo para lo de la comida y ahí tengo pues el crédito, aunque yo tengo la facilidad de mas créditos pero no he tenido la necesidad de utilizar eso créditos porque ahí está lo de la cooperativa

¿Diego usted realiza otras actividades o trabajos que le generen otro tipo de ganancia diferente al de la empresa?

**Diego:** no, no puedo, no tengo espacio en la empresa no tengo espacio para eso.

Con lo de la eps no se si este al día con los pagos hasta hace como 15 días que pregunte no, poquito pues como le digo bueno eso no es una respuesta, lo afecta a uno pero si le responde porque la empresa si ha tenido la responsabilidad con uno, pero es mas de manejo de gestión porque hay que ir por una orden y es mas el tiempo que hay que sacar para eso que lo que valen los medicamentos.

¿Diego como comienza un día suyo?

**Diego:** pues yo muy a las seis de la mañana estoy llegando a la empresa seis y diez, seis y quince pero por lo regular no tengo horario de salida así como fijo no.

¿Pero por lo regular hay un promedio?

**Diego:** si si por lo regular cinco o seis de la tarde.

¿Y después de las seis de la tarde que haces?

**Diego:** recojo a mi niña en el hotel

¿La niña cuántos años tiene?

**Diego:** mi niña tiene diecisiete años, bueno recojo a mi niña en el hotel y para la casa veo televisión y me acuesto

¿Diego usted trabaja de lunes hasta que día?

**Diego:** de lunes a sábado, pero pues cuando hay que hacer algo el día domingo pues se va a trabajar.

¿Diego cuéntenos de alguna actividad que realiza con su familia fuera del área de trabajo?

**Diego:** pues el día domingo nos vamos para donde la familia de ella, la pasamos allá con toda la familia.

¿Diego usted recuerda alguna actividad en especial en que la empresa lo haya involucrado a usted y su familia?

**Diego:** no, ha bueno antes pero hace jum las fiestas de fin de año, ahora solo hacemos integración entre los compañeros y los jefes y parte de la administración pues no dan algo pero ahora con la familia no.

¿Diego cuáles son los beneficios que obtiene usted trabajando para esta empresa?

**Diego:** pues tengo mi salud, pues sostengo a mi familia, gracias a ella tengo casa, pues gracias a DIOS yo soy una persona fuiciosa y de ahí pues le doy el estudio a mis hijos, muchos beneficios.

¿Qué piensa de la situación actual de la empresa pues de que están sacando gente, eso no es un secreto?

**Diego:** pues como le digo uno tiene que vivir preparado para todo si uno llega a pensar si claro esa situación y todo eso aunque yo siempre me sentido seguro en la empresa, la verdad no me ha preocupado eso, la verdad es que no me ha preocupado eso porque yo siempre he hecho las cosas bien y los resultados hablan por sí solos, son buenos mis resultados, aunque claro me preocupa de que se agrande el caos social.

¿Diego a que se refiere con caos social?

**Diego:** si situaciones como ya no sembrar, digo no sé porque tantas personas sin empleo pues que antes trabajan en Grajales y en el Nilo, miren como eso está.

¿Cómo ve a futuro la empresa, pues por la situación que está pasando ahora, porque lleva veintidós años en la empresa, por toda la trayectoria que lleva en la empresa?

**Diego:** que pasa yo creo que no no no que DIOS la vaya dejar acabar, no se pues como todo viene se van como dando las cosas, pues destruida y sin nada no no creo no se yo siempre he confiado mucho en DIOS y siento que en la va mantener, pues no sé si de pronto me van a sacar pues algo tengo que ponerme hacer pienso pues no no lo tengo claro, aunque pues ahí tenemos un proyecto con lo de esas tierras pues en esas estamos tenemos, pues si sale y todo eso pues ahí pues es como una forma de no sé de sostenernos.

¿A qué proyecto se refiere?

**Diego:** a uno del incoder que estamos pues con el ingeniero Jaime Ramírez

¿Cuál o cuáles cree que son los mayores problemas que enfrenta la empresa?

**Diego:** no no vea muy sencillo lo que pasa es que de pronto la empresa tenía un líder o sea pues la lideraba alguien que la quería todo era más sólido, aunque yo no tengo nada contra ellos pues hay cosas que uno no comparte.

¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?

**Diego:** pues bien creo que bien, pues es que hay cosas que uno comparte con los compañeros, pues es que uno es mas diferente que ellos, pues no sé, es que labor de ellos es una y la mía otra, pues en el caso pues ahorita, que el ingeniero se ha dedicado pues a un control y pues más o menos yo soy el encargado del combustible entonces yo ahora no estoy pues tan al lado de ellos, aunque pues ellos querían pues lo menos uno le tiene que echar cinco galones de acp entonces ellos dicen o échame más siete o mas o eso tiene que ser diferente.

¿Y cuando de pronto te hacen una solicitud de esas y vos decís no que hacen?

**Diego:** pues ellos si antes se tocaban todos pero ya ahorita no ya todo el mundo se amoldo a la regla pero con el compromiso pues de no dar el brazo a torcer, así ya todo el mundo sabe que se echa lo que debe ser.

¿Con el grupo que usted trabaja pues usted nos hablado de sus compañeros en especial del ingeniero Jaime por lo que nos ha contado si usted opina o da ideas esas ideas son tenidas en cuenta?

**Diego:** en programas por ejemplo programaciones como manejar el tiempo los gastos pues así por ejemplo sí, porque vuelvo y le digo el ingeniero y yo somos tipos muy comprometidos con la empresa.

¿Diego cuál cree usted que es la razón de ser de la empresa?

**Diego:** cuál es la razón de ser, cual es la razón de ser no pues de dar empleo pues de brindar progreso a pesar pues de la situación, porque como se ha visto en muchos pueblos no es lo mismo decir Toro que la Unión, pues si toro o la victoria tuvieran una empresa así no todo sería muy diferente pues allá, el comercio que

maneja la Unión Valle pues no es lo mismo de allá, pues todavía no podemos decir bueno calificarla de que no existe decir pues la empresa no sirve para nada no pues no, pues hay cosas muy anormales pero bueno.

¿Diego usted cree que la empresa le brinda las condiciones o las herramientas adecuadas para desarrollar su trabajo?

**Diego:** para desempeñar mi trabajo pues si y no porque porque pues yo ahora pues soy el encargado del combustible pues del control y eso que les dije y bueno pues a veces pues ni siquiera pues está el combustible y pues que transporte pues a veces no las hay y yo sé y también entiendo que no es porque la empresa no quiera sino que no tiene con que yo entiendo eso.

¿Diego usted antes como veía la empresa y como la ve ahora con todos los cambios que ha tenido?

**Diego:** pues no sé antes la empresa pues era muy productiva ahora hay menos siembra y pues se presentan muchas anomalías pero ahí vamos, por lo menos pues antes no hacían reuniones pues como si fuéramos importantes aunque yo vivo muy agradecido con la empresa y éramos muy conscientes de que la empresa pues estaba varada si se entiende ahora hay menos siembra, ahora la fruta no es la misma cantidad de antes entonces pues eso era a base de eso eso era la productividad, ahorita paso a manos de ellos y pues yo la veo así y pues menos fruta menos siembre bueno menos todo, ahora todo es muy complicado y antes claramente pues era muy diferente.

¿Cuáles son los beneficios que le ofrece la empresa y que piensa de ellos?

**Diego:** pues tengo el seguro, aunque pues ahora este retrasado y estoy pagando la pensión pero ahí si no se si la empresa este dando los aportes pero bueno tengo trabajo recibo mi sueldo así sea un poquito retrasado pero sé que me llega

¿Diego para usted q es bienestar?

**Diego:** estar con mi familia bien estar trabajando que mis hijos puedan estudiar, estar bien recibir mi sueldo eso es para mí bienestar.

¿Qué le ofrece la empresa que contribuya a su bienestar, bueno digamos el área de gestión humana, dentro de gestión humana hay una coordinación de bienestar laboral que hace esa coordinación que contribuya a su bienestar?

**Diego:** jum gestión humana, no no nada, para mí ellos no hacen nada que contribuya al bienestar

¿Diego dentro de su lugar de trabajo se da tensión o por decirlo de alguna manera estrés, pues que sus compañeros se encuentren estresados?

**Diego:** tensión estrés si claro por las decisiones que toman pues los que están arriba y también esperando que pasa, pues no sé yo creo que cuando algo está funcionando bien no debe porque haber estrés eso todo el mundo lo sabe si o no entonces si hay estrés porque anteriormente las cosas de pronto marchaban mejor creo pues, si maneja muchísima tensión.

¿Diego cuéntenos un poquito sobre el antes y el después de la empresa, usted pues que lleva tantos años y ha conocido parte de su historia?

**Diego:** pues en cuestión de relaciones pues había más integración pues como le digo había más solidaridad, más integración se podía disfrutar de una remuneración, de bonificaciones teníamos bonificaciones cada año, nos reconocían más las labores, había esa calidad humana estaban más pendientes de nosotros que si íbamos hacer un asado nos regalaban parte de una res o un cerdo así, se podían invitar a las familias las esposas así, pues ahora con la situación no eso cambio mucho y uno comprende si ahora es duro que nos paguen y se demoran imagínense jum, no sé yo de todas maneras no tengo que hablar mal de la empresa, pues como le digo pues a mí en lo económico no me ha cambiado pues prácticamente porque como le digo yo soy muy fuicioso, pero como les digo pues en la parte humana si huy, miren que en la temporada invernal

yo trabajaba hasta tarde de la noche y el ingeniero lo sabe y después tuve una calamidad y pues yo lo llamo calamidad pues porque es mi hija y pues yo falte y entonces descontarme un dinero por eso, sacarme prácticamente parte pues no eso no me parece díganme si han cambiado las cosas o no han cambiado y antes no era así.

¿O sea consideras que no hay solidaridad?

**Diego:** si no hay como le digo de parte de gestión humana, porque pues el ingeniero se porto muy bien, porque como es posible le llamaron la atención a el por eso, eso me dolió a mi mucho a mi no me duele que me hayan sacado la plata sea mucho o no, es que para que hagan una cosas de esas no mirar que miren no preguntar y también miren el ingeniero miren que él es pues un ingeniero que debería pues tener un horario y chao pues si debes en cuando un compromiso pero él trabaja si le toca ir a un cultivo a las diez de la noche va no cualquiera hace eso.

¿Entonces y antes se presentaban esas situaciones?

**Diego:** no esas situaciones como las que le estoy diciendo no todos mantenían pendiente de uno por eso había como le digo había como más vigilancia como le digo más pendientes de lo que hacía lo que daba por la empresa así era la remuneración así era la bonificación o sea a usted estuvo tal día si hágale

¿Quien se encargaba de hacer eso?

**Diego:** no pues teníamos una gente muy pendiente, pues también había mucha fruta, mucha uva eso antes casi toda la empresa era de mera uva eso vino a salir en la empresa que melón papaya bueno hace ahora como doce años que empezaron con las hortalizas entonces devengaban muy buena plata, había abundancia y todo eso y entonces eso también hizo que yo fuera muy buen administrador pues en la parte económica en mi hogar he sido muy ordenado yo no vivo esperando el pago para ir a mercar por ejemplo la quincena pasada me

pagaron y todavía había mercado entonces yo espero que ella me diga que hay que mercar y entonces tengo la plata guardada entonces hay una administración hay un compromiso con ese dinero que obvio no se puede gastar

¿Qué le dicen en su casa de que sea tan dedicado al trabajo?

**Diego:** no nada porque yo he sido siempre así yo he trabajado mucho durante todos estos años no he tenido pues como el horario definido y siempre trabajo más de lo que tengo, bueno y además la empresa es la que me ha dado para la tejita el ladrillo entonces que de pronto venga esta administración que no conoce nada gente nueva como la que ahorita vuelvo y lo digo hay gente nueva que piensa que uno está ahí por cualquier cosa imagínese a al ingeniero le dicen Jaime Grajales a mi Diego Grajales porque siempre hablamos con sentido de pertenencia ya la gente que no está con ese mismo compromiso por eso yo no comparto muchas cosas y entonces uno le dice vea hermano eso está funcionando mal el ingeniero les dice vea no los quiero ver ahí parados y cosas así, entonces él me mete compromiso y yo también por un lado yo no deje que él me dé una orden a mí el me dice Quintero hay que hacer esto y ya lo he hecho si me entiende por eso digo que ha cambiado, vea como les digo que llega pues un tipo que es de ayer y que se ha tirado cosas malucas con el ingeniero que ni siquiera lo alza a mirar si el supiera como lo analizo yo a él no fuera así que pues se tira de una camioneta y lo mira uno por encima no eso no es así pues para mi nadie es menos que yo ni más que yo eso le digo.