

SALUD MENTAL

RE-ACTIVACIÓN DE PLAN DE INTERVENCIÓN EN SALUD MENTAL PARA
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AVÍCOLA EL MADROÑO S.A.,
LEBRIJA

María Fernanda Rojas Hernández



Universidad Pontificia Bolivariana

Seccional Bucaramanga

Facultad de Psicología

2020

SALUD MENTAL

RE-ACTIVACIÓN DE PLAN DE INTERVENCIÓN EN SALUD MENTAL PARA
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AVÍCOLA EL MADROÑO S.A.,
LEBRIJA

María Fernanda Rojas Hernández

Trabajo de grado

En modalidad de pasantía para optar al título de Psicóloga

Directora del proyecto

Ps. MBA Luz Marcela Salazar Betancur

Docente



Universidad Pontificia Bolivariana

Seccional Bucaramanga

Facultad de Psicología

2020

Agradecimientos y dedicatoria

En primer lugar, dedico a Dios este logro y le agradezco por haberme permitido vivir esta grata experiencia durante cinco años en la UPB. Infinito agradecimiento a mi familia por haberme brindado el más grande apoyo durante toda la trayectoria, y a mi hermano, quien partió días antes de que diera inicio a esta carrera, por inspirarme a seguir adelante pese a las dificultades. Agradezco a mis amigos y compañeros que estuvieron presentes en las buenas y en las no tan buenas, sobre todo agradezco a mis incondicionales Guadalupe y Melissa. Igualmente, a los docentes que dejaron una huella en el camino, especialmente a Marcela, quien fue veedora del proceso en este último escalón de la carrera.

Agradezco profundamente a la Avícola el Madroño por haber abierto sus puertas y por haberme otorgado la confianza; debo resaltar que son un excelente equipo, del cual adquirí gran experiencia a nivel profesional y debo decir que también aportaron a mi vida a nivel personal. A todo el departamento de Gestión Humana, SST, Calidad y Ambiental, gracias por haber hecho del proceso un periodo agradable, lleno de aprendizajes, sonrisas y momentos especiales que no olvidaré.

Contenido

INTRODUCCIÓN	9
JUSTIFICACIÓN	11
DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA	12
OBJETIVOS	12
General	12
Específicos	12
MARCO TEÓRICO	13
Emergencia Sanitaria	13
Adaptación	15
Trabajador operario	16
El contexto social	17
Bienestar vs felicidad	19
Plan de intervención	22
TEMAS TRABAJADOS	23
Adaptación	23
Población	23
Instrumentos	23
Metodología	23
Resultados	24
Salud Mental en Emergencia Sanitaria	29
Población	29
Instrumentos	29
Metodología	29
Resultados	32
Actividades Desarrolladas Como Apoyo Al Departamento De Gestión Humana	32
Inducción al personal	32
Publicación de vacantes	34
Verificación de referencias	34
Adaptación de descriptivos de cargo	34
Tarjetas de cumpleaños	35
Vacaciones de la psicóloga	35
DISCUSIÓN	37
CONCLUSIONES	39
SUGERENCIAS	40
REFERENCIAS	41

ANEXOS	45
Anexo 1. Formato de seguimientos y evidencia de seguimientos	45
Anexo 2. Cartelera agosto	46
Anexo 3. Página Web de Amor y Amistad	47
Anexo 4. Decoración de la planta y mural de Amor y Amistad	49
Anexo 5. Celebración de amor y amistad en G.H.	49
Anexo 6. Pausa activa por Comfenalco	50
Anexo 7. Fotos celebración de los dulces	50
Anexo 8. Folleto de Certificación Sanitaria	51
Anexo 9. Folleto “Estar Bien Cero Estrés” y evidencia de aromaterapia	52
Anexo 10. Entrega de mercados – Día de velitas	53
Anexo 11. Entrega de regalos	53
Anexo 12. Cartelera Navidad	54
Anexo 13. Valores Corporativos	54
Anexo 14. Diapositivas de inducción	55
Anexo 15. Formato de verificación de referencias	57
Anexo 16. Mapa conceptual	58
Anexo 17. Cartilla de intervención	59

Lista de tablas

Tabla 1. Población encuestada	24
Tabla 2. Rotaciones y renunciaciones.....	25
Tabla 3. Resultados seguimiento.....	25
Tabla 4. Actividades Salud Mental.....	30
Tabla 5. Información ingresos.....	32
Tabla 6. Actividades reemplazo	35

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: RE – ACTIVACIÓN DE PLAN DE INTERVENCIÓN EN SALUD MENTAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AVÍCOLA EL MADROÑO S.A., LEBRIJA

AUTOR(ES): MARÍA FERNANDA ROJAS HERNÁNDEZ

PROGRAMA: PSICOLOGÍA

DIRECTOR(A): LUZ MARCELA SALAZAR BETANCUR

RESUMEN

Durante el año 2020, la humanidad se enfrentó a diversos cambios en su estilo de vida a causa del Covid-19 o Sars-Cov2; dentro de ese periodo de adaptación, hubo estrategias que los gobiernos tomaron para velar por la seguridad de las personas; dentro de dichas acciones, se encuentra la cuarentena. Ese proceso trajo dificultades para los colombianos, pues, como fue el caso de muchos, perdieron su trabajo; por otro lado, algunas personas debían y pudieron seguir trabajando, como lo es el caso de los colaboradores de la planta de Lebrija de la Avícola El Madroño S.A. La situación mencionada anteriormente, sumada al desconocimiento que en ese entonces se tenía acerca del virus, ocasionó diferentes reacciones negativas en los trabajadores que afectaba su salud física y mental, y a partir de dicha observación se plantea la reactivación de un plan de intervención en salud mental. Objetivo: Ejecutar la reactivación del plan de intervención en salud mental para los trabajadores de la empresa Avícola el Madroño S.A., Lebrija, con el fin de promover herramientas de afrontamiento durante la emergencia sanitaria. Para ello se siguieron los siguientes pasos: identificar las necesidades y aspectos a mejorar; ejecutar las actividades que aportaran a la salud mental de los operarios, tales como seguimientos y campañas para finalmente contribuir con estrategias y material que permita intervenir en la salud mental de los mismos. Conclusión: Se identificó que la comunicación es una variable que se debe atender en las diferentes áreas del proceso de producción, para una mejor convivencia de los operadores bajo presión.

**PALABRAS
CLAVE:**

Salud mental, pandemia, emergencia sanitaria, adaptación.

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: RE-ACTIVATION OF THE MENTAL HEALTH INTERVENTION PLAN FOR THE WORKERS OF AVÍCOLA EL MADROÑO S.A. COMPANY IN LEBRIJA.

AUTHOR(S): MARÍA FERNANDA ROJAS HERNÁNDEZ

PROGRAM: PSYCHOLOGY

DIRECTOR: LUZ MARCELA SALAZAR BETANCUR

ABSTRACT

During the year 2020, humanity faced various changes in its lifestyle because of Covid-19 or Sars-Cov2; within this period of adaptation, there were strategies that governments adopted to ensure people's safety; within these actions, is the quarantine. This process brought difficulties for Colombians, because, as was the case for many, they lost their jobs; on the other hand, some people had to and were able to continue working, as is the case of the collaborators of the Lebrija plant of Avícola El Madroño S.A. The aforementioned situation, added to the lack of knowledge about the virus at that time, caused different negative reactions in workers that affected their physical and mental health, and based on this observation, the reactivation of an intervention plan in mental health have been proposed. Objective: Execute the reactivation of the mental health intervention plan for the workers of the company Avícola el Madroño S.A., Lebrija, in order to promote coping tools during the health emergency. To do this, the following steps were identify the needs and aspects to improve; execute the activities that will contribute to the mental health of the workers, such as follow-ups and campaigns to, at last, contribute with strategies and material that allow intervening in their mental health. Conclusion: It was possible to identify that communication is a variable that must to addressed in the different areas of the production process, for a better coexistence under pressure of the operators.

KEY WORDS:

Mental health, pandemic, sanitary emergency, adaptability.

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

INTRODUCCIÓN

El siguiente proyecto hace evidente el proceso de pasantía que se llevó a cabo en la planta de Avícola el Madroño S.A., ubicada en Lebrija. Durante la primera fase del proceso se realizó una exploración de la empresa en cuanto a sus áreas, procesos y personal, con el cual tendría continuo relacionamiento en el desarrollo del trabajo; además de la adaptación a lo ya mencionado. A partir de dicha observación, durante las siguientes semanas, se consideró relevante realizar seguimientos a las personas que ingresaran a partir de septiembre en el cargo de operario de planta, hasta los primeros días de diciembre del presente año.

Si bien es cierto, en periodos anteriores, los pasantes ocupaban su tiempo en observar e intervenir en la problemática correspondiente a la rotación de áreas del personal de la planta. Ellos llegaban para aportar a dicha situación desde la contribución al proceso de selección de personal; sin embargo, a partir del primer trimestre del año en curso y debido a la pandemia, la forma en que se reclutaban colaboradores, cambió, al no poder realizar procesos de manera presencial como medida de bioseguridad por COVID-19. Entonces, como medida de prevención a la rotación del personal, renuncias y cuidado de la salud mental de los operarios con relación a la pandemia, se decide elaborar un plan de seguimientos que permitan valorar la capacidad de adaptación que el trabajador tiene al nuevo entorno y a la función que se le ha encargado dentro del proceso de producción; así mismo, poder evaluar los factores (motivación, apoyo social y satisfacción) que permiten que dicho proceso de adaptación se dé efectivamente.

Se propuso la reactivación del plan de intervención en salud mental con el fin de brindar a los operarios herramientas de afrontamiento durante la emergencia sanitaria, para lo cual es necesario indagar sobre la experiencia que los mismos tienen en el proceso de producción. A partir de lo anteriormente mencionado, surge el objeto

SALUD MENTAL

secundario de dicha intervención, es entonces cuando se indagó en la capacidad de adaptación que tienen los nuevos operarios, al recolectar información de cómo ellos perciben sus condiciones de trabajo, de manera que permitiera realizar una retroalimentación hacia las temáticas que deben ser tratadas de manera colectiva con los operadores de planta. En tercer lugar, se planteó entregar una cartilla que contenga planeaciones de talleres con las temáticas que con base en los seguimientos realizados se considera que son necesarias llevar a cabo; documento entregable que a su vez permita la continuidad del trabajo, que se mejoren los aspectos concluidos y se promueva un mejor ambiente laboral en el área de producción en pro de la salud mental de los colaboradores de la planta de Lebrija.

JUSTIFICACIÓN

La justificación de este proyecto, que se origina en retomar un plan de intervención colectivo sobre la salud mental de los trabajadores, se fundamenta a partir de la necesidad de brindar herramientas de afrontamiento psicológico a los operarios de la planta de Lebrija, ante las diferentes situaciones que los trabajadores viven en su día a día, y también las vivencias que han tenido los mismos como consecuencia a la pandemia por SARS-COV2. Igualmente, con el fin de evitar renunciaciones o rotaciones de área, se implementa un seguimiento individual a los operarios de planta post-inducción, el cual busca dar acompañamiento frente a la capacidad de adaptación del colaborador a su lugar de trabajo y la función asignada.

Desde otra perspectiva, la reactivación de dicho plan de intervención en salud mental está encaminado, en primera instancia, a elaborar una valoración de la capacidad de adaptación de los colaboradores a sus funciones de área, manejo del estrés y sensación de bienestar. Entonces, a partir de los seguimientos se busca dar paso a la elaboración de un diagnóstico que posibilite la continuidad en el tiempo del plan de intervención según los temas requeridos, como lo es el tema central de esta propuesta, la capacidad de adaptación, y otros aspectos que se logren identificar. Cabe resaltar que la capacidad central tomada en cuenta en el proyecto es fundamental para que un operario realice su trabajo durante el tiempo esperado a partir del contrato por obra labor con duración de un año.

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

La Avícola el Madroño S.A. es una empresa encargada de comercializar, producir y distribuir pollo en canal. Esta fue fundada en 1985 y desde 1995 comienza a formar parte del grupo Italcol en el área de cárnicos. En el año 2010 se realiza la unificación de las marcas Pollosan, Indupollo y Avicampo, a nombre de la última mencionada como marca comercial.

La Avícola el Madroño S.A. se caracteriza por ser una organización integral, que busca y promueve trabajar con el corazón para ofrecer servicio superior y productos de calidad, como lo indica en su misión. Dentro de su visión se resalta que quiere ser una empresa reconocida a nivel nacional como la avícola más admirada. Sus pilares son la perseverancia, honestidad, lealtad, respeto, compromiso y sostenibilidad.

OBJETIVOS

General

Ejecutar la reactivación del plan de intervención en salud mental para los trabajadores de la empresa Avícola el Madroño S.A., Lebrija, con el fin de promover herramientas de afrontamiento durante la emergencia sanitaria.

Específicos

- Identificar las necesidades y aspectos a mejorar referente a la salud mental que tienen los trabajadores de la planta de Lebrija.
- Ejercer los procesos necesarios para la realización de intervenciones como seguimientos y campañas sobre salud mental.
- Contribuir con estrategias para intervenir en la salud mental de los operarios de la Avícola el Madroño S.A.

MARCO TEÓRICO

La salud mental está definida por la OMS (2020) como un estado de completo bienestar físico, mental y social, que no solamente hace referencia a la ausencia de afecciones o enfermedades; además, el Ministerio de Salud, define la Salud Mental en la Ley 1616 de 2003 como:

“un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad”

En consecuencia, a esto, hay que mencionar que la salud mental es tan importante como la salud física, puesto que, como menciona Piqueras, J., et al (2009), las emociones son reacciones psicofisiológicas que las personas presentan ante diferentes situaciones que pueden ser positivas o negativas, por ende, involucran la salud física como respuesta a diferentes situaciones. En cuanto a las reacciones negativas, resulta de gran importancia conocer un manejo adecuado de ellas, para así, tener bienestar emocional y psicológico para que, de la misma manera, la persona pueda gozar de una vida de bienestar integral. A su vez, hay que entender que, para el manejo de las emociones negativas, normalmente características de situaciones adaptativas, resulta pertinente aprender a reconocerlas y manejarlas, dando paso al manejo de la IE o Inteligencia Emocional (Martínez. A, et al., 2010).

Emergencia Sanitaria

En consecuencia con la capacidad de adaptación ante diferentes situaciones, es importante el aprendizaje sobre la IE pues es importante para la gestión de las emociones, y aún más en la actualidad, dado que la humanidad hoy en día se enfrenta a

SALUD MENTAL

una emergencia sanitaria causada por SARS-coV-2 o COVID-19; dicha pandemia ha traído algunas medidas de bioseguridad que en su momento implicaron el aislamiento social y cuidados sanitarios individuales y sociales, sabiendo que estos últimos aún se mantienen. Entonces, estas medidas han generado diferentes reacciones en población a nivel mundial debido a la adaptación a la vida que el Ministerio de Salud (2020) refiere como “la nueva normalidad”, y a su vez, ha generado temor por el riesgo a contraer la enfermedad, la cual podría tener una recuperación dificultosa en caso de que existan enfermedades de base asociadas al sistema cardiorrespiratorio o el sistema inmunológico (Ministerio de Salud, 2020).

En cuanto a esta situación que ha ocupado gran parte del año para las personas a nivel mundial, al día de hoy, a pesar de las exhaustivas investigaciones y estudios que se realizan sobre el comportamiento del virus frente al contagio y su padecimiento, los profesionales no logran explicar con exactitud dichas variables que resultan relevantes en el afrontamiento de la pandemia. A pesar de ello, se habla de una vacuna que podría favorecer a evitar que las personas contraigan Covid-19 (BBC News Mundo, 2020), y con la cantidad de información que las redes y medios de comunicación manejan al respecto, se puede decir que existe desinformación en medio de la abundante información que se emite. Se puede mencionar, entonces, que el pánico que se vivió al inicio de la pandemia por desconocimiento, trajo secuelas en la salud mental de la población sin hacer exclusión de grupos etarios (El Tiempo, 2020).

Como respuesta a la adaptación a esta situación, entonces se menciona la ansiedad como un trastorno que se dio en respuesta al desconocimiento de todo lo relacionado con el Covid-19. Es decir, la capacidad de adaptación y estrategias de afrontamiento son aspectos importantes en la actualidad para la población, igualmente

son puntos que valen la pena observar y evaluar en los trabajadores de producción avícola.

Adaptación

En vista de lo ya mencionado, y entendiendo asimismo que parte del desarrollo individual de cada persona involucra el área laboral (Maslow, 1943), se entiende que el rol del psicólogo en el ámbito organizacional o empresarial esté directamente relacionado con velar por el bienestar integral del trabajador incluyendo naturalmente su bienestar psicológico. En tal caso, el profesional de la salud mental puede integrar dos ramas de la psicología (organizacional y clínica) para procurar alcanzar estrategias innovadoras en el compromiso de velar por el bienestar integral del colaborador, para así no únicamente abarcar temas organizacionales como lo son las capacitaciones, selección de personal, entrenamientos y educación, sino también involucrarse en aspectos emocionales, de motivación, adaptación, y en algunos casos, de orientación en padecimientos mentales de los trabajadores (Ramos, C. & Santillán, W., 2017), y como antes se mencionó, brindar acompañamiento en situaciones asociadas al COVID-19.

En ese orden, se puede inferir que una de las mayores necesidades que existe en la actualidad, a nivel organizacional, es cuidar de la salud mental de los trabajadores debido a la masiva información que diariamente se recibe frente a la emergencia sanitaria, la cual puede llegar a incrementar la ansiedad y de esta manera influir en la capacidad para tomar decisiones racionales e incluso afectar el comportamiento (Huarcaya, 2020); así mismo, velar por el bienestar psicológico de cada colaborador aun cuando él o algún familiar ha contraído este virus, e incluso, cuando se ha perdido un familiar por esta misma razón. Si bien, muchas organizaciones han logrado realizar home office, existen sectores productivos que deben seguir yendo a laborar a los lugares físicos de trabajo como es el caso de la producción alimentos, y entre esos, la

producción avícola. En resumen, este sector, al igual que otros, requiere de las funciones manuales de los trabajadores, haciendo énfasis en la concentración que deben mantener durante sus labores, puesto que en el proceso de producción de pollo en canal se realizan maniobras como cortes, desprese o empaques; es decir, es de gran importancia que cada colaborador disponga de equilibrio mental que le permita trabajar desde su individualidad y el colectivo, lo cual también garantiza la sostenibilidad de la empresa (Briones, 2020).

Trabajador operario

Al profundizar en el tema de la industria, es preciso remontar en la historia hacia el momento en que se dio una ruptura con el pasado, dando paso a la innovación; donde los humanos se convirtieron en el recurso natural que hacía posible la producción de diferentes tipos de artículos que iban desde alimentos hasta vehículos o prendas de vestir (Cháves, J., 2004). Es cierto que las máquinas se han desarrollado al punto de reemplazar la mano de las personas en la búsqueda de aumentar el número de producción y su eficacia; sin embargo, se requiere un equilibrio entre lo tecnológico y la manufactura para asegurar la eficacia y calidad de los productos que se elaboran (Chase et al., 2005).

Haciendo enfoque en la producción avícola, es necesario definir qué es un operario u operador de planta, además de entender cuáles son las funciones que estos realizan y que las mismas son de importancia para el proceso productivo, específicamente de la Avícola el Madroño. Entonces, un trabajador en cargo de operario en la planta de Lebrija puede desempeñarse, según sea asignado, en funciones correspondientes a las áreas grises, como lo es línea 1, donde muere el pollo; línea 2, área de eviscerado; mantenimiento, donde además del funcionamiento de las máquinas en el proceso de producción se encargan del buen estado de la planta física en general;

SALUD MENTAL

canastas, donde se asean las mismas; y ambiental, donde se encargan de combatir plagas y cuidar los recursos naturales que se utilizan en la producción del producto. En cuanto a las áreas blancas, los operarios ejercen su función en desprese, la cual tiene sub-áreas como: desprese automático, desprese manual, filete de pechuga, PIU e IQF; en las áreas blancas también se encuentra el área de molino, de donde se obtiene pasta para realizar carnes frías; área de empaque de pollo y empaque de víscera; seguido de despachos, que es donde finaliza el proceso de producción en la planta, al despachar producto a nivel regional y nacional.

Dicho lo anterior, los operarios de producción, son personas cuya labor no les exige tener un alto grado de escolaridad, dado que la mayoría de sus labores son de tipo mecánica, es decir, deben repetir las acciones que se les instruyen en la inducción del área. Al mencionar esto, cabe resaltar que existen habilidades sociales relacionadas a la escolaridad de las personas, que de alguna manera les dificulta relacionarse con los demás, por lo consecuente, disminuye la capacidad de adaptación que la mayoría de personas tiene a la función del cargo asignado, el ambiente o el entorno. Dicho de otra forma, los niños en el colegio tienen experiencias sociales que involucran interacciones sociales que dan paso a la capacidad de acercarse a otro niño y entablar un dialogo; a su vez se dan espacios de relacionamiento en el que se comparten ideas, emociones, actividades y objetos personales; también viven experiencias en grupo, donde se pueden dar negociaciones acerca de reglas, necesidades, e intereses, a partir del respeto (Florez, N. & Ramos, L., 2013).

El contexto social

En ese orden de ideas, es propicio hablar del aspecto social que los operarios de la planta de Lebrija viven y experimentan a diario, dado que dichos trabajadores son habitantes del municipio; a consecuencia de la responsabilidad social que tiene la

SALUD MENTAL

Avícola el Madroño al tener su establecimiento ubicado en Lebrija. Lo que precede, alude a las consecuencias que tienen los habitantes del municipio a nivel social, considerando la ubicación geográfica de este. Dicho en otras palabras, Lebrija está ubicado en medio de zonas urbanas, cuyo desarrollo económico y social gira entorno a actividades diferentes a la vida de campo, en su mayoría.

Entonces, al hablar de este municipio, hay que resaltar que se encuentra descrito y referido como una zona rururbanizada; lo que quiere decir es que es una zona rural con tensiones urbanas (Camacho, M., Orduña, B. & Segura, H., 2015). Vale mencionar que la población, a pesar de tener influencia de los municipios urbanos que le rodean, mantiene en su inclinación hacia la educación agrícola y agropecuaria de sus nuevas generaciones, con el fin de mantener la memoria de sus ancestros y costumbres, que además hacen parte de su identidad como capital piñera de Colombia (Kilo, E., 2019).

Hacia la aparición de las nuevas generaciones, es posible mencionar que estas tienen otra visión frente al sentido de la vida, y con ello, se habla de una perspectiva diferente hacia el área laboral. Con referente al último aspecto mencionado, se reconoce que existe un cambio social que avanza con gran velocidad, que además se dirige a la globalización, lo cual indica que las personas cuyo nacimiento ocurre luego de 1995 tienen características únicas relacionadas con la capacidad de adaptación, el uso de la tecnología, un “conjunto particular de valores, creencias, actitudes y ambiciones” (Maioli, E. & Filipuzzi, M., 2016). Lo antes dicho resulta relevante debido a que como requisito para laborar en la Avícola el Madroño, la persona no puede ser mayor de 40 años; esto implica que en cuanto avanza el tiempo, el año de nacimiento de los operarios de planta, se acerca a la generación que por naturaleza busca la globalización, pues son conocidos como habitantes del mundo debido a la conectividad a través de las redes (Semana, 2020).

La relación que tiene la llegada de nuevas generaciones del municipio Lebrija y el cargo de operario de planta, tiene que ver con las expectativas de vida y ambiciones que tienen los jóvenes del municipio rururbanizado tienen. La generación Z está conformada, a nivel general, por personas caracterizadas por ser hipersensibles (llamados *snowflake* por su fragilidad), abiertas al cambio, preocupados por los desafíos del mundo moderno, con cortos tiempos de atención, constante inconformidad, sentimiento hipersensibles y con intereses en mantener un balance de vida personal-laboral, lo que quiere decir que se oponen a estructuras rígidas (Semana, 2020). Con relación a la avícola, esto representa una reflexión en cómo se retiene al personal más joven, y cómo se puede realizar un ensamble entre las brechas generacionales; además, cómo se hace sentir bienestar y felicidad al personal en general, dicho en otros términos, a los operarios de todas las edades.

Bienestar vs felicidad

Aunque parece que los dos términos hacen referencia a lo mismo, realmente uno es más objetivo que el otro. La felicidad está definida por la RAE (2020) como un estado de satisfacción espiritual y física, ausencia de inconvenientes o tropiezos, y también se refiere a ella como personas, objetos o situaciones que contribuyen a hacer feliz a alguien; por otro lado, el bienestar se define como un conjunto de cosas que son necesarias para vivir; es un estado en que las personas tienen buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica. Por lo anterior, se consigue entender que una persona puede tener bienestar y no ser feliz, o alguien puede ser feliz sin tener bienestar; esto va a depender de la percepción de cada persona.

Ahora, desde otra perspectiva, la felicidad es revisada bajo el término *subjective well-beign* (SWB), el cuál introdujo Ed Diener en 1984 en el dialecto de la psicología, a partir de la conclusión de que la suma de ausencia de sufrimiento profundo, satisfacción

SALUD MENTAL

con la vida, realización personal y alegría de vivir, es la felicidad (Alarcón, R., 2015), alude a una sensación de plenitud subjetiva según la experiencia de cada persona frente a lo que considere algo satisfactorio, algo que le represente sufrimiento y demás. En cuando al bienestar, el mayor exponente es Abraham Maslow, quien propuso una pirámide de necesidades que tiene el ser humano para manifestar que está bien o satisfecho en la vida (Acosta, K., 2012). El bienestar propuesto por Maslow difiere de la felicidad propuesta por Diener, en que el primero está organizado de manera ascendente partiendo de lo que es vital para la supervivencia (necesidades fisiológicas, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización); en cambio, la felicidad de Diener se divide en tres tipos que dependen de la presencia o ausencia de situaciones que aporten o impidan la felicidad como: satisfacción con la vida, sentimientos positivos y bajos sentimientos negativos .

Retomando los operadores de planta, con relación al bienestar, apunta a la necesidad satisfecha de segundo nivel que corresponde a la seguridad indicando que la persona tiene un trabajo que le permite sobrevivir y obtener beneficios para él y su familia; en consideración a la felicidad y la situación social rururbanizada del municipio donde viven los operarios, se puede decir que tienen preocupaciones, aunque la percepción de felicidad dependerá de cada uno de ellos y sus experiencias. Entonces, la labor que realiza el psicólogo organizacional en esta situación está relacionada con brindar herramientas que permitan que el trabajador logre visualizar su bienestar entendiéndolo como algo diferente a la felicidad, aunque este puede hacerle sentir feliz sin importar los afectos negativos.

Álvarez, M. (2020), menciona que esta situación ha interesado a empresarios y profesionales de la salud para determinar cuál es el motivo por el cual, entonces, hay grupos de trabajadores que se ven motivados a continuar en el trabajo de operarios. Una

primera observación al respecto se relaciona con la intención de permanecer en la empresa y en su función (Flores & Madero, 2012); a su vez, ha resultado objetivo de observación el trabajador que es comprometido y se muestra satisfecho. En el marco de los costos que implican las renunciaciones y rotación del personal, cabe incluir la propuesta de Locke & Latham (1990), que propone integrar el establecimiento de metas, teoría de la expectativa y la teoría cognitiva social, como construcción de la motivación laboral.

En 2004, Locke y Latham, entonces afirman que la motivación es un aspecto de factores internos y externos que hacen que las personas lleven a cabo una acción. Este, a su vez, debe estar ligado al compromiso con la organización, el cual es clasificado en los siguientes tres: afectivo, compromiso de continuidad y normativo (Meyer & Allen, 1991). A lo anterior, se dice que han logrado identificar que muchas personas han comenzado a trabajar desde jóvenes a partir de una necesidad económica y por sentido de lealtad a la organización, permanecen en la misma como un motivo significativo ante el apoyo en el momento de dificultad (Álvarez, M., 2020).

En dicho caso, a través de diferentes estrategias es factible enseñar a las personas que el bienestar es posible por medio de reconocer y vivir las situaciones que son necesarias en la vida del ser humano para tener plenitud. Es ahora donde se justifica el realizar un acompañamiento a la capacidad de adaptación que tienen los nuevos trabajadores de la avícola, aún más, a aquellos que se clasifican dentro de la nueva generación con las características mencionadas anteriormente, las cuales los ubica en tipo de personas sensibles ante tratos que ellos consideran fuertes. Para llevar a cabo dicho seguimiento se requiere un plan de intervención que dirija las acciones a realizar, y unas etapas que den claridad sobre el objetivo al que se quiere llegar.

Plan de intervención

Al hablar de intervención, la RAE define el término como intervenir en un asunto, interceder o mediar por alguien; lo que para la situación a tratar, refiere a que el psicólogo a cargo, toma acciones que permitan modificar una situación que amerita corrección o dirección relacionada con la salud mental de los trabajadores. Entonces, la elaboración de un plan de intervención en salud mental, debe partir de tener clara la necesidad que se debe cubrir en la organización. Este debe contener etapas con objetivos claros, que permitan avanzar de manera evolutiva. Así mismo, el plan de intervención en que las personas tienen participación activa, aporta a la construcción de formas de conocimiento y modificar las acciones y prácticas de las personas (Montero, M., 2012).

Se concluye asumiendo que el diseño de un plan de intervención en salud mental para trabajadores operarios, habitantes de una zona rururbana de Colombia, alude a brindar herramientas a una organización para evitar sobrecostos en rotaciones de áreas de trabajo y renuncias por la dificultad de adaptación a las funciones del mismo. De igual manera, el hecho de tener un ambiente laboral armónico, con colaboradores que conocen y son psicoeducados en temáticas necesarias para su convivencia, permite un mejor rendimiento en la producción.

TEMAS TRABAJADOS

A partir de lo anterior surgió la necesidad de trabajar las siguientes temáticas:

Adaptación

Población

Hombres y mujeres con el cargo de operadores de la planta de Lebrija que ingresaron a partir de agosto hasta noviembre del año en curso, los cuales pertenecen a las áreas de línea 2, gestión ambiental, empaque de pollo, empaque de vísceras, desprese, filete, molino, adobados y despachos. Comprenden edades desde los 18 años hasta los 38 años; en el caso de los hombres se toma en consideración la situación militar resuelta para su contratación; además, su lugar de residencia es Lebrija, y en caso de ser Floridablanca, Girón y Bucaramanga, deben contar con vehículo propio debido a los horarios rotativos que pueden ser nocturnos. Finalmente, estas personas no deben haber trabajado para la empresa en ocasiones anteriores, pues los reingresos no se llevan a cabo en la avícola, y tampoco deben tener familiares que trabajen en la misma.

Instrumentos

Se elaboró una encuesta de 12 enunciados que recolecta información acerca de la satisfacción, motivación, apoyo social y capacidad de adaptación que tienen los operarios de la planta de Lebrija de la Avícola El Madroño S.A. que ingresaron entre septiembre y diciembre del año 2020. (Anexo 1)

Metodología

Se realizó seguimiento a los trabajadores una vez pasaran al menos 20 días después de su inducción a la planta. Se realizaron entonces 49 seguimientos de adaptación a operarios ingresados entre septiembre y diciembre de 2020 con el fin de evaluar la capacidad de adaptación que han tenido al puesto de trabajo asignado, con

relación a los aspectos que resultan factores protectores en el mismo proceso (apoyo social, motivación y satisfacción). Además, se buscaba la percepción de los colaboradores en cuanto al ambiente que se vive a diario en el área de producción, específicamente de cada sub-área en que se desempeñan. Para llevar a cabo la actividad, se ingresaba al proceso de producción para buscar al personal en cada área, observar cómo se desempeñaba en la misma y aplicar la encuesta.

Resultados

De los 184 operarios que fueron contratados para la planta de Lebrija entre septiembre y diciembre, se realizaron 49 seguimientos a los operadores de las diferentes sub áreas del proceso de producción. El porcentaje de población que se abarcó se relaciona con los turnos nocturnos que algunas áreas tienen y/o por la renuncia del personal a causa de la dificultad que el mismo percibió a las tareas del área asignada.

Tabla 1. Población encuestada

Área	Hombres	Mujeres
Línea 2 (eviscerado)	1	0
Gestión ambiental	1	0
Canastas	1	0
Empaque de pollo	2	2
Empaque de vísceras	3	2
Desprese	7	7
Filete	3	4
Adobados	2	2
Despachos	6	0
Total	26	17

Dentro de la población a la que se le realizó seguimiento de adaptación, se encontraron cuatro (4) rotaciones de área y seis (6) renunciadas. Lo primero, relacionado a

la habilidad que los supervisores veían de determinadas personas para otras tareas y la necesidad de personal en el área a la cual se transfirieron los operarios; lo segundo está relacionado a la dificultad que los operadores percibieron ante la labor que debían realizar, generalmente, porque no habían trabajado en ocupaciones que demandaran un esfuerzo similar al que se realiza en la planta de Lebrija para la producción de pollo.

Tabla 2. Rotaciones y renunciaciones

	Adobados	Filete	Emp. Pollo	Desprese	Total
Rotación	1	3	0	0	4
Renuncia	1	0	1	4	6

Con base a lo hecho y mencionado anteriormente, se obtienen resultados por categoría, teniendo en cuenta la siguiente información: las áreas satisfacción, motivación y adaptación tendrán como máximo tres puntos; y el área de apoyo social puntuará máximo dos puntos. De esta última categoría se sabe que los operarios reciben apoyo por parte de SST con relación al plan padrino que implementan desde diciembre para apoyar al personal nuevo que ingresa en las diferentes áreas; lo que quiere decir que antes de la aplicación del mismo se presentaban dificultades a la hora de hacer acompañamiento a la adaptación por parte del área hacia la persona nueva del equipo.

Tabla 3. Resultados seguimiento

Área	Categoría	Puntaje promedio	Observaciones
Línea 2	Satisfacción	3.0	Buen ambiente compañeros colaboradores
	Motivación	3.0	
	Apoyo Social	2.0	
	Adaptación	3.0	
Gestión Ambiental	Satisfacción	3.0	Compañeros que ayudan y jefe que es “buena persona”
	Motivación	3.0	

SALUD MENTAL

	Apoyo Social	2.0	
	Adaptación	3.0	
Canastas	Satisfacción	3.0	Buen ambiente laboral. “Entre todos se colabora”
	Motivación	3.0	
	Apoyo Social	2.0	
	Adaptación	3.0	
Empaque de pollo	Satisfacción	3.0	Hay compañeros amables, que explican y son colaboradores. Hay un jefe atento.
	Motivación	3.0	
	Apoyo Social	2.0	
	Adaptación	2.75	
Empaque de vísceras	Satisfacción	3.0	“Hay una persona un poco grosera, pero todo bien” Se puede trabajar en armonía, es tranquilo; hay compañeros que colaboran y son amables.
	Motivación	3.0	
	Apoyo Social	2.0	
	Adaptación	2.75	
Desprese	Satisfacción	3.0	Unión, buen ambiente laboral, aunque a veces es pesado porque no están todos de acuerdo. Es un área “bonita”, a pesar de que algunas personas son envidiosas o mandones. A pesar de lo anterior, es un grupo de trabajo con compromiso, disposición para colaborar y con buena energía.
	Motivación	2.64	
	Apoyo Social	1.57	
	Adaptación	2.85	
Filete	Satisfacción	2.85	“Como en todo lado, hay gente envidiosa y hay que acoplarse a los genios”. Existen inconvenientes por “chismes”; hay personas que ayudan cuando existen dudas ante una tarea y son colaboradores.
	Motivación	2.71	
	Apoyo Social	1.85	
	Adaptación	2.71	
Adobados	Satisfacción	3.0	Es un ambiente de respeto, con personas colaboradoras, pacientes y comprometidas.
	Motivación	3.0	
	Apoyo Social	2.0	
	Adaptación	3.0	

SALUD MENTAL

Despachos	Satisfacción	3.0	Se trabaja con compañerismo y unión. A veces por el estrés hay dificultades. La supervisora es “buena”.
	Motivación	3.0	
	Apoyo Social	2.0	
	Adaptación	3.0	

Al observar la tabla anterior y realizar un análisis detallado de cada área, se puede decir que en para las mujeres del desprese y filete se percibe un ambiente al que denominan pesado, haciendo referencia a que existen conflictos a nivel de comunicación que dan paso a discordia entre compañeras, además de las dificultades que tienen por los “chismes”; por otro lado, los hombres mencionan que hay compañerismo, buen ambiente y actitud colaborativa entre ellos. Las áreas mencionadas anteriormente refieren que reciben apoyo de sus supervisores y están dispuestos a aprender para realizar mejor su trabajo.

En el área de empaque de pollo y empaque de vísceras, tanto hombres como mujeres mencionan que hay un buen ambiente de trabajo con los compañeros; así mismo, aluden a una buena relación con su respectivo supervisor y todo lo relacionado al trabajo que realizan en su área, sin embargo, un hombre de empaque de pollo hace referencia a la mala comunicación que hay entre los trabajadores cuando se genera estrés por la alta velocidad de la producción. Las personas asistidas del área de adobados mencionaron que tienen un ambiente laboral en el que perciben respeto, compañerismo, paciencia y responsabilidad. De la misma manera, los operadores de gestión ambiental, canastas y línea 2 mencionan que entre todos se colaboran, y que tienen supervisores que les brindan apoyo y confianza, haciendo del trabajo un espacio ameno.

SALUD MENTAL

Los operarios de despachos mencionan que entre ellos hay unión y compañerismo, que a pesar del estrés que consideran normal por la alta demanda de trabajo, logran realizar sus labores de manera respetuosa, entendiendo que lo que sucede en el trabajo es debido a lo mencionado en líneas atrás. Dentro del análisis que se puede efectuar a partir de los resultados de los seguimientos realizados y las observaciones hechas por los operarios, cabe mencionar y describir que las funciones que se llevan a cabo en cada área están relacionadas con la labor que los operarios tienen en su respectiva área y la manera en cómo se relacionan durante el proceso. Las áreas de gestión ambiental y canastas, son de labores prácticamente individuales llevadas a cabo por hombres, en la que una persona debe llevar a cabo su tarea y no tiene contacto con otros para su desarrollo; en cuanto a línea 2 (evisceración), se puede decir que es similar, con la diferencia de que participa hombres y mujeres que están uno al lado del otro, pero la ejecución de la tarea no les permite socializar durante su desarrollo pues requiere atención.

Semejante a las tareas mencionadas anteriormente, están las áreas de empaque de pollo y empaque de vísceras, ya que allí hay diferentes funciones, entre hombres y mujeres, que en ocasiones requiere la interacción de las personas en el área. Como se mencionó dentro de los resultados de cada área, es posible que al haber alta demanda de producto, como las máquinas funcionan a una velocidad más elevada, se requiere que la concentración sea alta y la cooperación sea rápida en el proceso. Esta es entonces la situación que interfiere en la convivencia armónica de los operarios en las áreas de empaque. Por otro lado, adobados es un área en que hay varias funciones en donde se ubican de a dos personas, lo cual facilita la ejecución de las tareas.

El área de filete y desprese, son las áreas con mayor dificultad en términos de convivencia, principalmente entre mujeres. Las áreas mencionadas recientemente tienen

SALUD MENTAL

diversas labores en que los operarios y operarias deben tener interacción para diferentes procesos tales como movilización de producto o empaque del mismo; sin embargo al realizar estas tareas existe espacio en el que pueden dialogar, donde posiblemente se presentan las dificultades que ellos mismos aluden como chistes y discordias.

Finalmente, las personas de despacho tienen interacción de manera continua, pues son el personal encargado de movilizar producto dentro de la planta y, a su vez, realizan despachos a nivel nacional y local.

Salud Mental en Emergencia Sanitaria

Población

Operarios y personal administrativo de la planta de Lebrija, hombres y mujeres entre los 18 y 57 años, cuyos contratos son temporales y directos. Personas que residen en Lebrija, Bucaramanga y el área metropolitana.

Instrumentos

Materiales de papelería tales como cartulina, lápices, hojas de papel, pinturas y bombas; música y bafle.

Metodología

Se llevaron a cabo 12 actividades enmarcadas dentro del Plan de Salud Mental que tiene la empresa a nivel nacional, bajo el lema: ¡Estar Bien! Las actividades se establecieron según los temas del plan empresarial para la Salud Mental correspondientes a Estar Bien Saludable, Estar Bien En Familia, Estar Bien Conectados, Estar Bien Preparado y Estar Bien Comprometido. Las actividades que entonces se llevaron a cabo están, a su vez, relacionadas a la temática que se celebra en cada mes, según las tradiciones del país y son las siguientes:

Tabla 4. Actividades Salud Mental

Mes	Actividad	Descripción
Agosto	Cartelera informativa	Se publicó cartelera con beneficios a los que pueden acceder los empleados de la Avícola El Madroño S.A. (Anexo 2)
Septiembre	Página web	Como parte de la celebración correspondiente a septiembre, se elaboró una página web en la que se publicaron dos galerías fotográficas: Miradas de amor y momentos de amistad. A su vez, se publicaron concursos que tuvieron premiación (Anexo 3)
	Mural de amor y amistad	Bajo el marco del plan de salud mental a nivel nacional, se llevó a cabo una jornada de amor y amistad en la planta, donde los operarios y administrativos escribían mensajes para sus demás compañeros en un corazón que luego pegaban en una cartelera que estuvo expuesta durante un fin de semana. (Anexo 4)
	Amor y amistad en Gestión Humana	A nivel interno, se propuso realizar una actividad que permitiera fortalecer los vínculos y la comunicación entre el equipo de Gestión Humana. Para ello se realizó una actividad en que los participantes escribían cualidades del otro en un papel que llevaban pegado en la espalda. A su vez, como parte de amor y amistad, se realizó intercambio de regalos mientras se realizaba la descripción del amigo secreto a partir de las características que habían escrito de él. (Anexo 5)
Octubre	Día mundial de la salud mental	Como parte del cuidado de la salud mental de los colaboradores del área administrativa, se llevó a cabo una jornada donde cada oficina participó de una pausa activa dirigida por personal de Comfenalco. (Anexo 6)
	Día de los dulces	Como parte de la celebración del día del niño, y buscando acercamiento del departamento de gestión humana a otros departamentos que se encuentran en la planta de Lebrija, se hizo una jornada en que se repartieron dulces y se daba un mensaje de agradecimiento al personal. (Anexo 7)

SALUD MENTAL

	Certificación sanitaria	El departamento de Gestión Humana realizó apoyo al proceso de certificación sanitaria con el fin de promover las buenas prácticas de salud física, y a su vez, mental. (Anexo 8)
Noviembre	Semana de la salud	Dentro del evento que promovía el cuidado de la salud física, se incluyó el cuidado de la salud mental por medio de una actividad de aromaterapia que estaba denominada “Estar bien cero estrés” debido al plan de salud mental a nivel nacional. Durante la actividad se hizo psicoeducación sobre la importancia de apartar espacios para hacer conciencia del ahora y aclarar la mente. Se hizo entrega de folleto instructivo para hacer mindfulness. (Anexo 9)
Diciembre	Día de velitas	Se realizó entrega de mercados como parte del agradecimiento hacia los operadores y administrativos de la planta de Lebrija, personal de Barranca, granjas, Cúcuta, Girón y Bucaramanga por la labor que han realizado durante el año. (Anexo 10)
	Entrega de regalos	Se llevó a cabo una jornada para entrega de regalos para hijos de los colaboradores, menores a 10 años: los regalos fueron empacados durante dos días anteriores a su entrega. Estos se entregaron a personal operador y administrativo de la planta de Lebrija, granjas, Bucaramanga, y Girón; tanto directos como temporales, que habían ingresado hasta la última semana de noviembre. (Anexo 11)
	Cartelera de agradecimiento	Se elaboró una cartelera con un mensaje de agradecimiento que se expuso durante todo el mes en la planta de Lebrija. (Anexo 12)
Enero	Valores Corporativos	Se realizó una cartelera que contiene los valores corporativos con el fin de inculcar los mismos en los operarios y demás trabajadores de la planta de Lebrija debido a una certificación que se hará tomando en consideración aspectos relacionados con el área de gestión humana como lo son los valores, misión y reglamento interno de trabajo. (Anexo 13)

Resultados

Los trabajadores de producción y área administrativa de la planta de Lebrija se mostraron participativos e interesados en las programaciones que se llevaron a cabo. Lo dicho antes hace referencia a la acogida que tienen las personas a las actividades que se realizan en pro de la salud mental de los colaboradores de toda la planta, promoviendo su bienestar integral.

Actividades Desarrolladas Como Apoyo Al Departamento De Gestión Humana

Se realizaron diferentes actividades que permitieran el funcionamiento adecuado del área de producción y otras áreas relacionadas al proceso.

Inducción al personal

Se realizaron 63 inducciones a personal contratado por la Avícola el Madroño entre septiembre y enero, dando un total de 361 personas asistidas en este proceso. Estos colaboradores fueron en su mayoría operarios, galponeros y vendedores junior temporales cuyo contrato es de obra labor a través de Multiempleos, con término fijo a un año; sin embargo, en el mismo proceso también se dio inducción a trabajadores directos, los cuales fueron contratados de primera mano por la avícola, normalmente, debido a la renovación de contrato. (Anexo 14)

Tabla 5. Información ingresos

Mes	Cantidad Temporales	Cantidad Directos	Total
Septiembre	23	22	45
Octubre	90	12	102
Noviembre	95	8	103
Diciembre	56	3	59
Enero	44	8	52

Al observar la tabla 5, es notorio el incremento en el número de contrataciones temporales que se realizaron en octubre y noviembre, esto debido a que en ese periodo de tiempo se estaba realizando un traspaso de empresa temporal por medio de la cual se realizaban las contrataciones. Eso implicó la terminación de contrato de colaboradores que pertenecían a la temporal anterior (Enlace). Entonces, el proceso de inducción es considerado como una jornada laboral de 7:30 a.m. a 5:00 p.m., en esta los trabajadores reciben capacitación desde 4 áreas que son fundamentales para el desarrollo del trabajo y brinda conocimiento de los procesos que se llevan a cabo para obtener los productos con altos estándares de calidad. Las áreas que se dictan en la inducción son:

1. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): En esta capacitación se brinda información relacionada a protocolos de bioseguridad, al igual que los riesgos a los que se exponen los operarios en sus áreas. Este grupo está encargado de realizar un recorrido dentro del proceso para contextualizar las normas de seguridad y enseñar los puestos de trabajo en el caso de los operarios.
2. Gestión Humana (GH): Se brinda información acerca de la empresa, así mismo, se exponen procesos disciplinarios, faltas graves y leves. En este espacio se firman documentos de ingreso en el siguiente orden: acta de inducción, política corporativa de ética y conducta, registro de empleados y actualización de datos, acuerdo de confidencialidad, otrosí al contrato de trabajo, otrosí al contrato individual de trabajo, examen de conocimientos, descriptivo de cargo, y en algunos casos, orden de contratación.
3. Política de Calidad: Se informa a los trabajadores sobre las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) y aspectos relevantes que se relacionan a la calidad y la inocuidad del producto.

4. **Gestión Ambiental:** Se hace exposición de los procesos que se realizan en la planta para el cuidado del agua, ya que es recurso vital para los seres humanos y necesario para la producción del pollo, a su vez se explica cómo se combaten las plagas relacionadas al proceso productivo.

Publicación de vacantes

Se publicaron 6 vacantes en la plataforma El Empleo con el fin de contratar personal para planta en función de dos profesionales o técnicos en Seguridad y Salud en el Trabajo, dos personas para el área de ventas y dos personas para auxiliares de compras y almacén.

Verificación de referencias

Se realizaron 4 verificaciones de referencias para cargos gerenciales a nivel nacional, denominados como tácticos. Durante este ejercicio, se contactan las referencias laborales y personales del candidato a la vacante para saber sobre la percepción que dichas personas tienen acerca del postulado como persona y como profesional. (Anexo 15)

Adaptación de descriptivos de cargo

Se realizó la adaptación de 121 descriptivos de cargo a un formato actualizado que contiene organigrama, propósito del cargo, perfil del cargo, años y área de experiencia, perfil de competencias, responsabilidades y funciones respecto al cargo, al sistema de gestión ambiental, al sistema de gestión de calidad, y al sistema de seguridad y salud en el trabajo. Además, este formato cuenta con medidas en las que se evidencia el rendimiento en sus tareas asignadas, adecuadas a la labor y los riesgos a los que está expuesto el colaborador.

Tarjetas de cumpleaños

Desde el área de bienestar, se elaboran bonos de cumpleaños que son redimibles en puntos de venta Avicampo. Estas tarjetas se hacen entrega a los colaboradores operarios y administrativos, temporales y directos, de la planta de Lebrija. De la misma manera, se hace el envío las diferentes áreas de la regional oriente, como lo es el personal de ventas Bucaramanga y Área Metropolitana, administración en Girón; colaboradores de ventas y granjas en Barranca y Cúcuta.

Vacaciones de la psicóloga

Durante el mes de enero se realizó el reemplazo de la psicóloga de Gestión Humana a causa de vacaciones de la misma. Dentro de las actividades que se realizaron en ese periodo están los siguientes:

Tabla 6. Actividades reemplazo

Actividad	Descripción
Contratación	<p>A solicitud de los jefes de diferentes áreas relacionadas a la producción, se llevaron a cabo las un número de contrataciones temporales y directas, entendiéndose que la labor requiere una gestión y coordinación entre los jefes de cara área y la bolsa de empleo que evalúa los candidatos. Entonces, se realizaron las siguientes contrataciones:</p> <p style="text-align: center;">54 operarios de planta temporales 8 galponeros temporales 4 galponeros directos Pasante de psicología</p>
Inducción	Se programaron y se llevaron a cabo 10 inducciones donde participaron colaboradores temporales y personas de contrato directo. Entre esos, los cargos más comunes eran operarios de planta y galponeros.

SALUD MENTAL

Informe capacitación	Se recolectó y se adjuntó información que la psicóloga Ivonne había solicitado durante el mes de diciembre, con relación a las horas de capacitación que se hicieron en las diferentes áreas de trabajo a nivel regional y esto se envió a la jefe de Gestión Humana.
Actualización cartelera	Se elaboró una cartelera para el mes de enero, relacionada a la recordación de los valores corporativos debido a una certificación que se realizará en el 2021.
Procesos disciplinarios	Se re-direccionaron 22 llamados de atención en función de descargos a personal de planta, tanto temporal como directo, debido a inasistencias a trabajar no justificadas, abandono del lugar de trabajo y no implementación de las BPM (Buenas Prácticas de manufactura).
Psicoeducación	Se llevó a cabo una sesión de psicoeducación a jefe técnico de granjas con relación a la comunicación y el manejo de emociones.

A partir de lo mencionado en la tabla anterior, se reflexiona que se llevaron a cabo las actividades correspondientes a las tareas asignadas durante el mes de enero hasta el regreso de la psicóloga.

DISCUSIÓN

El desarrollo de la pasantía en la planta de la Avícola el Madroño S.A. ubicada en Lebrija, y dentro del contexto inicial de una emergencia sanitaria, permitió la reactivación de un plan de salud mental para los operarios, a fin de aportar a su bienestar integral en medio de la desinformación que existía a comienzos de la pandemia en 2020 a causa del Covid – 19. Además de eso, se partió del hecho expuesto por la doctora en farmacia, Adela Gómez (2007), en el cuál menciona que la salud mental y física conforma un binomio indisoluble. Se explica entonces que el bienestar integral de una persona se relaciona con el todo de la misma; de manera que, el estado mental puede afectar de manera positiva o negativa el aspecto de la salud física en una persona que finalmente aborda el bienestar integral de la misma.

El proceso antes mencionado, para el plan de salud mental, se basó en tres etapas previas a la intervención, acciones de intervención que se espera sean realizadas por el siguiente pasante durante el próximo periodo; la primera de las etapas se relacionó con el identificar la organización al interior de la empresa y la comprensión de sus filosofías (anexo 16) para realizar un abordaje del objetivo del proyecto a fin con lo mencionado anteriormente. La segunda etapa de reactivación para el plan de salud, consistió en la realización de seguimientos a los colaboradores temporales de la planta bajo el cargo de operarios – oficios varios, los cuales como requisito debían haber ingresado entre agosto y noviembre del 2020. Como tercera etapa de la reactivación, se encuentra el análisis de los resultados obtenidos para elaborar un material (anexo 17) que funcione como guía para la persona que posteriormente llevará a cabo la intervención masiva o la implementación del plan de salud mental.

Dicho lo anterior, cabe recordar que como la salud mental es un área de suma importancia cuando se habla de bienestar, con relación a la pandemia, como menciona el New York Times (2020), la humanidad se enfrenta a un nuevo sentido de comunidad, en el cual posiblemente a partir del miedo, las personas cambiarán la manera de pensar, comportarse y relacionarse. Es entonces cuando resulta relevante evaluar la manera en que los operarios de la planta de Lebrija se relacionan en el entorno laboral, debido a que esta área de desenvolvimiento puede verse afectada por la nueva realidad. Se confirma la importancia de cada etapa descrita anteriormente a partir del deber que un psicólogo organizacional tiene con la comunidad perteneciente a la empresa donde este se encuentra, ya que como mencionan Francis y Chavez (1996), se conoce que las buenas relaciones humanas aumentan la productividad laboral, de manera que el profesional del área organizacional está comprometido a atender los colaboradores de manera que beneficie la empresa.

Para finalizar, es preciso mencionar que el método utilizado para dar inicio a la reactivación del plan de salud mental en la planta de Lebrija, fue efectivo y positivo para la comunidad operaria. Lo primero, en cuanto a que se logró obtener información acerca de la convivencia entre los trabajadores de cada una de las áreas del proceso de producción y así, realizar un análisis de cómo es el relacionamiento de ellos en función de las tareas que los operarios llevan a cabo; es decir que las áreas donde el personal debe interactuar, hay más necesidad de psicoeducación en temas relacionados a la convivencia como lo sería manejo de emociones y comunicación asertiva, entre otros. Lo segundo, en cuanto permitió que los trabajadores expresaran la vivencia que día a día tienen en la producción avícola, para que, como complemento al plan de salud mental en contexto con la pandemia, también se atiendan necesidades halladas en la convivencia que estas personas manifiestan.

CONCLUSIONES

Al llevar a cabo una reflexión sobre la experiencia en la planta de Lebrija de la Avícola el Madroño S.A., los objetivos trazados y resultados obtenidos, se concluye lo siguiente:

El área de Gestión Humana de la Avícola el Madroño S.A. ubicada en Lebrija es un grupo estructurado de manera organizada y concreta, donde cada persona conoce la responsabilidad que tiene frente a los diferentes procesos relacionados al área humana, administrativa y de producción, de manera que llevan a cabo cada tarea con compromiso. Esto facilita el rendimiento del equipo, y permite que se realice un acompañamiento a los operarios en aquello que ellos requieran frente a distintas áreas.

En cuanto a los objetivos establecidos en la propuesta de pasantía, cabe mencionar que se llevaron a cabo; además, se evidenció que uno de ellos, orientado al ejercicio de seguimiento desde el área de gestión humana, es reconocido por los operarios en cuanto se sienten respaldados por parte del área en cuestión. Es decir, el hecho de entrar a proceso y evaluar personalmente las diferentes habilidades individuales relacionadas a la capacidad de adaptación al área y compañeros de trabajo (satisfacción, motivación, apoyo social y adaptabilidad), resulta favorecedor al proceso de adaptación, en complemento al plan padrino que lleva a cabo el equipo de SG – SST en la planta con el personal nuevo.

Finalmente, se identificó que un aspecto estrechamente relacionado a la adaptación a una tarea es la convivencia y todo lo que esto relaciona. Es decir, la convivencia abarca aspectos de empatía, comunicación, manejo de emociones y buen manejo de conflictos; es así que surge la cartilla de intervención llamada “5 tips para convivir mejor”, la cual se propone como una herramienta guía ante las necesidades identificadas a lo largo de la pasantía. (Anexo 17)

SUGERENCIAS

Pese a la situación que se comenzó a vivir en el país y a nivel mundial debido a la pandemia por Covid – 19, se logró llevar a cabo un trabajo presencial con los operarios de planta en Lebrija, lo cual resultó provechoso, pues permitió hacer seguimientos personales, dando paso a la escucha directa de los trabajadores y sus experiencias en el área de producción. Con base a eso se sugiere en primer lugar, mientras sea posible, que se continúe haciendo acompañamiento individual a los operadores nuevos y antiguos para llevar un seguimiento de las necesidades que se identificaron durante la pasantía, y las posibles necesidades que puedan surgir.

En segundo lugar, se recomienda que como se dijo anteriormente, si es posible, se siga promoviendo el espacio para la realización de campañas, talleres y capacitaciones que aporten al bienestar integral de los operarios desde el área de psicología de la planta de Lebrija; además, incluyendo en este proceso formativo a los supervisores de área en cuanto a capacidades comunicativas para su liderazgo.

Finalmente, se recomienda que al pasante se le siga permitiendo tener acceso al diferente personal de planta, como lo son supervisores y operarios; respecto a los supervisores, con el fin de conocer de primera mano las características que los mismos esperan del personal a contratar y en cuanto al acceso con los operarios, con relación a conocer la dinámica existente en la convivencia que estos tienen a diario durante la producción.

REFERENCIAS

Acosta, K. (2012). La pirámide de Maslow. Recuperado de:

<https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>

Alcover, C. *Consecuencias de la pandemia COVID-19 para las relaciones entre los individuos y las organizaciones* (Tesis). Universidad Rey Juan Carlos. Madrid, España.

Barrón, P. (2020). *El salario emocional y la retención de personal de campo en las empresas vitivinícolas de Psico-Ica* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villareal. Lima, Perú.

BBC News Mundo, (2020). Vacuna contra el coronavirus: Pfizer asegura que la suya es eficaz en más de un 90% mientras los expertos piden cautela. Recuperado de:

<https://www.bbc.com/mundo/noticias-54873572>

Briones-Jácome, I. (2020). Psicología organizacional en tiempo de pandemia COVID-19.

Dominio de las ciencias, 6(2), 26 – 34.

Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N. & Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *PSYCONEX: Revista de la Universidad de Antioquia*, 9(14). ISSN 2145-437X.

Chase, R.; Aquilano, N. & Jacobs, R., (2005). Administración de Producción y operaciones, manufactura y servicios. Mc Graw Hill, Bogotá, p848

Cháves, J., (2004). Desarrollo tecnológico en la primera revolución industrial. *Norba Revista de Historia*, 17. 93 – 109. Recuperado de

http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/10305/0213-375X_17_93.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fisher, M. (2020). ¿Cómo será nuestra nueva vida normal? Tenemos algunas pistas. The New York Times. Recuperado de:

<https://www.nytimes.com/es/2020/04/22/espanol/coronavirus-vida-normal.html>

SALUD MENTAL

- Florez, N. & Ramos, L. (2013). Enseñando habilidades sociales en el aula: Manual para profesores y profesoras. Puentes para crecer. Recuperado de:
http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/Ensenando_habilidades_sociales_en_el_aula_Flores_Monanez_y_Ramos_Prado.pdf
- Francis, R. & Chavez, J. (1996). Ética para psicólogos. Recuperado de:
[http://bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/etica/ex%20de%20filpo/UNIDAD%207%20Etica%20De%20Filpo/franca-tarrago%20-%20etica%20de%20la%20relacion%20institucional%20entre%20el%20psicologo%20y%20organizaciones%20\(etica%20para%20psicologos%20265-295\).pdf](http://bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/etica/ex%20de%20filpo/UNIDAD%207%20Etica%20De%20Filpo/franca-tarrago%20-%20etica%20de%20la%20relacion%20institucional%20entre%20el%20psicologo%20y%20organizaciones%20(etica%20para%20psicologos%20265-295).pdf)
- Fuquen, C. (2015). *Psicología organizacional y felicidad en el trabajo* (Tesis de especialización). Universidad Jorge Tadeo Lozano. Bogotá, Colombia.
- Gallegos, M., Zalaquet, C., Luna, S., Mazo-Zea, R., Ortiz-Torres, B., Penagos-Corzo, J., Portillo, N., Torres, I., Urzúa, A., Morgan, M., Polanco, F., Flórez, A. & López, R. (2020). Cómo afrontar la pandemia del coronavirus (COVID-19) en las Américas: Recomendaciones y líneas de acción sobre salud mental. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(1).
- Gómez, A. (2007). Salud física y salud mental. Un binomio indisoluble. *Farmacia: Espacio de salud*, 21(7), 53 – 56.
- Gómez, M. (2015). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de ciencias sociales*, 7(1), 131 – 153.
- Huarcaya-Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Perú Med Exp Salud Pública*, 37(2), 327 – 334. DOI:
<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- Kilo, E. (2019). Hoy mi barrio está en Lebrija. Recuperado de:
<https://www.vanguardia.com/area-metropolitana/bucaramanga/hoy-mi-barrio-esta-en-lebrija-FY1706869>

SALUD MENTAL

Maioli, E. & Filipuzzi, M. (2016). Nuevas generaciones y empleo. Instituto de ciencias sociales y disciplinas proyectuales. Argentina. Recuperado de:

<https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/7642/A16S19%20-%20Material%20Did%C3%A1ctico.pdf?sequence=1>

Malaver, C., (2020). El Tiempo. Ansiedad generalizada, trastorno serio en pandemia por Covid.

Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/bogota/coronavirus-como-manejar-la-ansiedad-generalizada-en-medio-de-la-crisis-475034>

Martínez, A., Piquieras, J. & Ramos, V. (2010). Inteligencia Emocional en la salud física y mental. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8(2), 861 – 890. ISSN 1696-2095.

Maslow, A. (1943). Teoría de la Motivación Humana de Maslow.

Maslow, A. (2013). A theory of human motivation (Primera edición, 1943). Eastford, Connecticut, Estados Unidos: Martino Fine Books.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). La importancia de cuidar nuestra salud mental

en la nueva normalidad. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/La-importancia-de-cuidar-nuestra-salud-mental-en-la-nueva-normalidad-.asp>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). ABECÉ sobre la salud mental, sus trastornos y estigma. Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/abc-salud-mental.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Conozca toda la información relacionada con el coronavirus (COVID-19). Recuperado de:

https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx

Organización Mundial de la Salud. (2020). Salud Mental. Recuperado de:

https://www.who.int/topics/mental_health/es/

SALUD MENTAL

Piqueras, J., Ramos, V., Martínez, A. & Oblitas, L. (2009). Emociones negativas y su impacto en la salud mental y física. *SUMA Psicología*, 16(2), 85 – 112. ISSN 0121-4381.

Ramos, C. & Santillán, W. (2017). Integración del enfoque psicoterapéutico sistémico a la psicología organizacional. *INNOVA RESEACH JOURNAL*, 2(4), 38 – 46.

Ribot, V., Paredes, N. & González, A. (2020). Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19(SUPLEMENTO). ISSN 1729-519X.

Rodríguez, E. (2020). Colombia: Impacto político, social y económico del COVID-19. Análisis Carolina. Abril 30 de 2020.

Salanova, M., Llorens, S. & Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del psicólogo*, 37(3). 177 – 184.

Semana. (2020). La generación de los hipersensibles. Recuperado de:

<https://www.semana.com/vida-moderna/articulo/la-generacion-de-jovenes-de-la-actualidad/506917>

Semana. (2020). Millenials y centennials, las generaciones que cambiarán el mundo.


Recuperado de: <https://www.semana.com/educacion/articulo/millennials-y-centennials-caracteristicas-de-los-millennials-y-los-centennials/527174/>

Valderrama, B. (2018). La rueda de motivos: hacia una tabla periódica de la motivación humana. *Papeles del psicólogo*, 39(1), 60 – 70. DOI:

<https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2855>

ANEXOS

Anexo 1. Formato de seguimientos y evidencia de seguimientos

		FORMATO DE SEGUIMIENTO DE ADAPTACIÓN GESTIÓN HUMANA	
NOMBRE:		C.C.	
FECHA INGRESO:		ÁREA:	
JEFE INMEDIATO:			
CATEGORÍA	ENUNCIADO	SÍ	NO
SATISFACCIÓN	El ambiente de su área de trabajo es buena		
	La dotación suministrada es acorde a su área de trabajo		
	La inducción por parte del supervisor fue clara y precisa		
MOTIVACIÓN	Pregunta al supervisor cuando tiene dudas por aclarar		
	Piensa que puede realizar mejor su trabajo		
	Conoce los objetivos o metas diarias del equipo		
SOCIAL	Recibe apoyo y confianza por parte de su jefe inmediato		
	Se le asignó un compañero como apoyo en el proceso de adaptación		
ADAPTACIÓN	Entiende cuáles son sus funciones en el puesto de trabajo		
	Ha presentado problemas con los compañeros en su área de trabajo		
	Ha logrado hacerse cargo de las funciones del área		
	¿Cuál ha sido su percepción en el área?		
FIRMA		FECHA:	

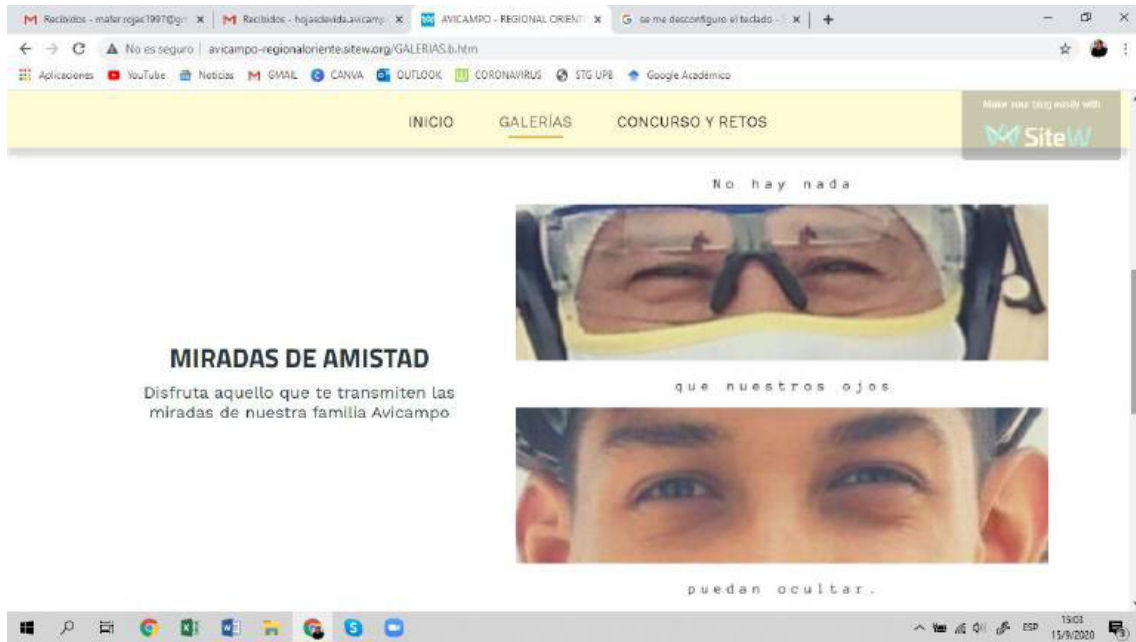


SALUD MENTAL

Anexo 2. Cartelera agosto



Anexo 3. Página Web de Amor y Amistad



INICIO GALERÍAS CONCURSO Y RETOS

Make your blog ready with SiteW

Amor y amistad también se celebra en familia

MOMENTOS DE AMOR
En este mes celebramos la amistad y los lazos de amor que nos unen en familia

The screenshot shows a web browser window with several tabs. The active page is a gallery titled 'MOMENTOS DE AMOR'. It features a navigation bar with 'INICIO', 'GALERÍAS', and 'CONCURSO Y RETOS'. Below the navigation bar, there are several photographs of families and friends. A large text block on the right reads 'MOMENTOS DE AMOR' and 'En este mes celebramos la amistad y los lazos de amor que nos unen en familia'. The browser's address bar shows 'avicampo-regionalorientestew.org/GALERIAS.b.htm'. The system tray at the bottom indicates the date is 15/9/2020 and the time is 13:04.

INICIO GALERÍAS CONCURSO Y RETOS

Make your blog ready with SiteW

ARMA TU BOTIQUÍN DEL AMOR

¡ÚNETE AL RETO!

1. Arma tu botiquin en casa de manera creativa con diferentes materiales o dulces.
2. Presentalo de manera creativa por medio de una foto, poema, cancion o baile.
3. Envialo al correo que esta al final de la página.

Antiséptico de tritezas
Inyección de alegría
Pildoras de amor
Curitas de abrazos

The screenshot shows a web browser window with several tabs. The active page is a challenge titled 'ARMA TU BOTIQUÍN DEL AMOR'. It features a navigation bar with 'INICIO', 'GALERÍAS', and 'CONCURSO Y RETOS'. Below the navigation bar, there is a large illustration of a red first aid kit with various items inside, labeled with playful terms: 'Antiséptico de tritezas', 'Inyección de alegría', 'Pildoras de amor', and 'Curitas de abrazos'. To the right of the illustration, there is a yellow box with the heading '¡ÚNETE AL RETO!' and a list of three instructions. The browser's address bar shows 'avicampo-regionalorientestew.org/CONCURSO-Y-RETOS.c.htm'. The system tray at the bottom indicates the date is 15/9/2020 and the time is 13:04.

SALUD MENTAL

Anexo 4. Decoración de la planta y mural de Amor y Amistad

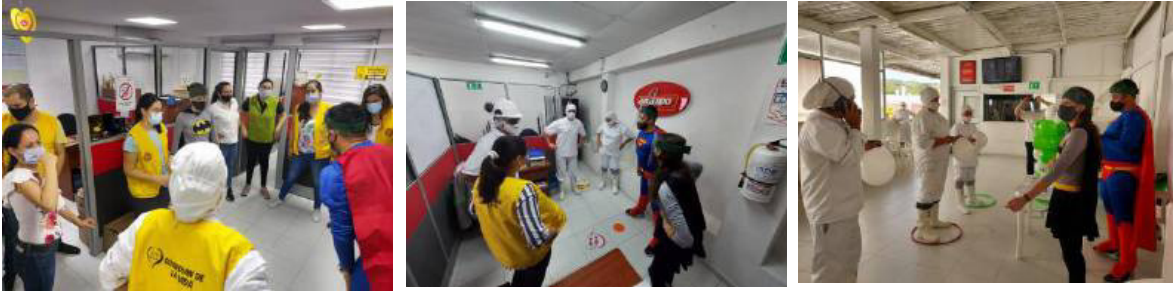


Anexo 5. Celebración de amor y amistad en G.H.



SALUD MENTAL

Anexo 6. Pausa activa por Comfenalco



Anexo 7. Fotos celebración de los dulces



Anexo 8. Folleto de Certificación Sanitaria



Anexo 9. Folleto “Estar Bien Cero Estrés” y evidencia de aromaterapia

SEMANA DE LA SALUD 2020: ELEGIMOS ESTAR BIEN CERO ESTRÉS

El momento presente es el único tiempo sobre el que tenemos algún dominio

THÍCH NHẤT HẠNH

1. Elige un momento del día y busca un espacio tranquilo.
2. Establece 3 minutos para realizar el ejercicio. Luego podrás hacerlo durante 15 minutos o según lo necesites.
3. Encuentra una postura cómoda mientras estás sentado.
4. Pon las manos sobre las piernas, mantén la cabeza derecha y los pies sobre el piso.
5. Respira profundamente. (Desde el abdomen)
6. Dirige tu atención a la respiración.
7. Mientras respiras inhala y exhala sigue a las direcciones, pensamientos y sentimientos.
8. Repite los pasos 5 y 7 las veces que lo creas necesario.
9. Si sientes que te estás cansando o que te preocupas por el resultado déjalo hacer el ejercicio.
10. Al finalizar el tiempo, mantén tus ojos cerrados un momento más y abre los ojos lentamente.

avimbo *Estar Bien*
El momento presente es el único tiempo sobre el que tenemos algún dominio



Anexo 10. Entrega de mercados – Día de velitas



Anexo 11. Entrega de regalos



Anexo 12. Cartelera Navidad



Anexo 13. Valores Corporativos

¡RECUERDA!
TENEMOS 6 VALORES CORPORATIVOS

 **PERSEVERANCIA**

 **COMPROMISO**

 **LEALTAD**

 **SOSTENIBILIDAD**

 **HONESTIDAD**

 **RESPECTO**

¿Cuántos puedes recordar?



Anexo 14. Diapositivas de inducción



AVICOLA EL MADROÑO

Se encarga de la producción, comercialización y distribución de pollo en canal y sus derivados.



Nuestra empresa

- Granjas → Mesa de los santos, Piedicuesta, Girán, Lebrija Barranco y Sabana de Torres
- Producción → Beneficio, Despense, empaque, despacho, LRO, Mantenimiento, calidad y ambiental.
- Ventas → Bucaramanga y áreas metropolitanas, Lebrija Barranco y Cúcuta
- Administración → Planta 2 de Inabid



MISION



Trabajamos con el corazón para construir un mejor Avicampo, deleitando a nuestros clientes con un servicio superior y a nuestros consumidores con productos de calidad.



VISION

- Seremos reconocidos en el 2020 como la empresa Avícola más admirada de Colombia.




Perseverancia

Pasión y compromiso por alcanzar nuestras metas.




Respeto

Respetamos la pluralidad, la diversidad y promovemos sanas relaciones interpersonales de carácter profesional e interinstitucional.




Fidelidad

Somos fieles y reservados con los principios y valores corporativos, políticos, procesos e información organizacional dentro y fuera de la compañía.




Honestidad

Actuamos con la verdad y respetamos lo ajeno.




Compromiso

Asumimos con responsabilidad el propósito individual y colectivo en las acciones realizadas y el comportamiento diario.




Funciones del Comité de Convivencia Laboral

- Recibir y tramitar quejas
- Examinar de manera confidencial los casos
- Escuchar las partes individualmente
- Crear espacios de diálogo en busca de solución
- Formular plan de mejora con acciones preventivas y correctivas de acoso laboral
- Hacer seguimiento a los compromisos y recomendaciones



Se un ente conciliador y conciliador de carácter no judicial ni sancionador.

Riesgo psicosocial

Los **riesgos psicosociales** son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de empresa, el contenido del trabajo y la realización de la tarea. Las cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador.

Riesgo psicosocial

Intralaborales	Extralaborales
Individuales	Estrés

Riesgo psicosocial

Medidas de prevención:

- GRUPOS FOCALES:** Grupo de empleados identificados con el mismo riesgo.
- ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS:** Formulario con preguntas delimitadas para la corroboración del riesgo identificada.
- PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN:** Talleres, actividades y Capacitaciones orientadas a los trabajadores para la mejora de la compañía.

Reglamento interno de trabajo

¿Para qué sirve?
Para que todos los trabajadores sepan de antemano cuáles son las reglas que se deben seguir en el trabajo y las consecuencias que tiene su incumplimiento.

¿Qué contiene?
Las obligaciones, deberes y derechos de los trabajadores y empleadores, así como las faltas leves y graves.

Reglamento interno de trabajo

Procesos disciplinarios:

- Observaciones
- Llamadas de atención
- Suspensiones
- Cancelación de contrato

Faltas leves: Observaciones, Llamadas de atención

Faltas graves: Suspensiones, Cancelación de contrato

Política de prevención de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas

¿Qué son las sustancias psicoactivas?
Productos naturales o sintéticos que introducidos al organismo por diferentes vías de administración (fumados, inhalados, ingeridos, inyectados, etc.) alteran o modifican funciones del cuerpo y de la mente. Estas sustancias pueden afectar negativamente la salud física y mental, las relaciones sociales y el rendimiento laboral de los individuos.

Política de prevención de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas

¿Qué producen en el trabajador?

- Sentidos riesgos e incómodos que pueden causar accidentes.
- Reducción de salud que pueden producir daños e incidentes en el organismo.
- Reducción del rendimiento laboral.
- Lesiones, resaca, mareos.
- Interferencia o interferencia en el trabajo.
- Lesión, lesiones de comportamiento.
- Desarrollo de las relaciones interpersonales.
- Ferido de confianza y trabajo con la empresa.

Para tener en cuenta


Puedo ausentarme de mis labores por las siguientes causas:

- Incapacidad médica emitida por la EPS o ARL.
- Comunidad doméstica justificada.
- Permiso del jefe inmediato.

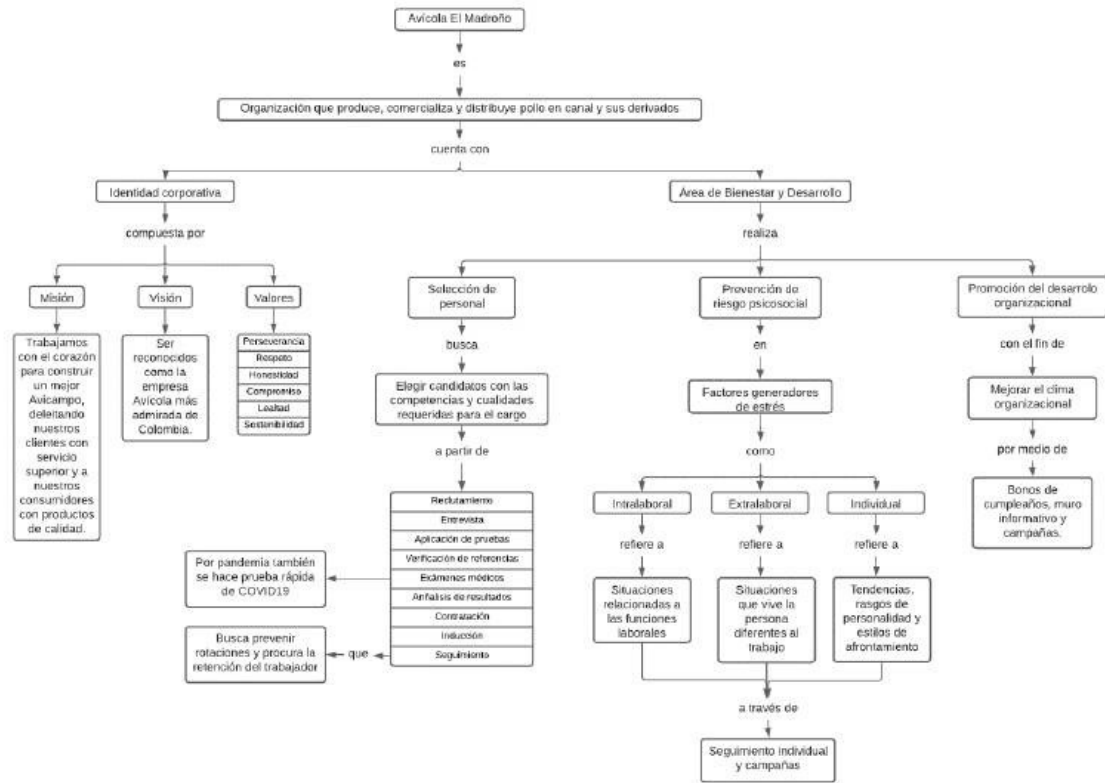
En cualquiera de los casos se le debe notificar al jefe inmediato la ausencia a laborar.



Anexo 15. Formato de verificación de referencias

	VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS LABORALES		Codigo:	
	Proceso de Controlación de Gestión Humana		Fecha:	Version:
DATOS GENERALES				
NOMBRE DEL ASPIRANTE: _____				
CARGO: _____ DEPENDENCIA: _____				
EMPRESA No.1				
NOMBRE DE LA EMPRESA: _____				
NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO: _____ CARGO: _____				
TIEMPO DE CONTRATO: _____				
CONCEPTO: _____				
NOMBRE DE LA PERSONA QUE DIO LA REFERENCIA: _____ CARGO: _____				
FECHA DE VERIFICACIÓN: _____ HORA: _____				
EMPRESA No.2				
NOMBRE DE LA EMPRESA: _____				
NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO: _____ CARGO: _____				
TIEMPO DE CONTRATO: _____ MOTIVO DEL RETIRO: _____				
CONCEPTO: _____				
NOMBRE DE LA PERSONA QUE DIO LA REFERENCIA: _____ CARGO: _____				
FECHA DE VERIFICACIÓN: _____ HORA: _____				
EMPRESA No.3				
NOMBRE DE LA EMPRESA: _____				
NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO: _____ CARGO: _____				
TIEMPO DE CONTRATO: _____ MOTIVO DEL RETIRO: _____				
CONCEPTO: _____				
NOMBRE DE LA PERSONA QUE DIO LA REFERENCIA: _____ CARGO: _____				
FECHA DE VERIFICACIÓN: _____ HORA: _____				
VERIFICADO POR				
NOMBRE: _____ CARGO: _____ FIRMA: _____				

Anexo 16. Mapa conceptual





5 TIPS PARA

CONVIVIR MEJOR

**GUÍA DE TEMAS PARA
TALLERES: ORIENTADO A
OPERARIOS DE PLANTA**

MARÍA FERNANDA ROJAS HERNÁNDEZ
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA



Introducción

La cartilla con temáticas propuestas para trabajar con los operarios, surge a partir de los seguimientos que se realizaron a los operarios a lo largo del proceso de pasantía comprendido entre septiembre y diciembre de 2020.

El motivo por el cuál se realizaron los seguimientos se justifica en la re-activación de un plan de salud mental, a partir del cuál se pensó en la importancia de la **capacidad de adaptación** que las personas tienen frente a su función de área, compañeros de trabajo y entorno laboral.

Como consecuencia a los acompañamientos que se realizaban, fueron surgiendo aspectos que los mismos operarios consideran como dificultad a la hora de relacionarse con los demás compañeros, que a su vez afecta el rendimiento laboral; y es entonces cuando surge la cartilla guía.

Contenido

- **Capacidad de adaptación**
 - Aprendizaje y aprovechamiento
 - Plan B: Prácticas resilientes
- **Comunicación**
 - Tipos de comunicación
 - Comunicación asertiva
- **Emociones**
 - Manejo de emociones
 - Manejo del estrés (Pausa activas, actividades recreativas)
- **Conflictos**
 - Construir la paz
 - Dividir la diferencia
- **Empatía**
 - Tolerancia y paciencia
 - Conectar con los demás

CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN



Tema: Aprendizaje y aprovechamiento

Duración: 15 minutos aproximadamente

Alcance: Mejorar la capacidad de adaptación que tienen los operarios ante su lugar de trabajo y entorno social

Objetivos:

General: Promover el aprendizaje y el aprovechamiento de las diferentes situaciones de adaptación que existen en la vida diaria.

Específicos:

Mencionar la definición detallada de aprendizaje y aprovechamiento

Dar ejemplos de estas cualidades basados en la labor que realizan en producción

Contenido: Partiendo de las etapas existentes en el proceso de adaptación como lo es: la sensación de pérdida, dudas, incomodidad, abatimiento, descubrimiento, comprensión e integración; se pretende exponer que en cada una de ellas existe un aprendizaje y que del mismo se puede sacar provecho. Así mismo, enseñar a los operadores a identificar estos momentos, cuando reconocen una situación en la que deben adaptarse y, posiblemente, atraviesen las etapas del proceso adaptativo.

Recursos didácticos: Diapositivas, guías y lápices.

Metodología: A partir de una jornada de psicoeducación, reunir en grupos pequeños a los operarios para realizar la intervención. En primer lugar, se dará la definición de aprendizaje y aprovechamiento a través de un ejemplo claro que permita su comprensión y diferenciar los conceptos. Esta primera parte se debe retroalimentar para confirmar que los trabajadores han entendido. En seguida, se expondrán las ventajas que tiene el aprovechar y aprender de las diferentes situaciones que se viven a diario en el trabajo. Finalmente, llenarán una guía donde los colaboradores exponen una situación de su vida diaria y mencionan cuál sería el aprendizaje y cuál sería el aprovechamiento de la misma.

Tema: Plan B: Prácticas resilientes

Duración: Un día

Alcance: Brindar herramientas a los operarios de planta que les permita pensar en soluciones o alternativas ante las dificultades.

Objetivos:

General: Incentivar a los operarios a tener prácticas resilientes que permitan una mejor convivencia laboral y social.

Específicos:

Explicar lo que significa ser resiliente

Exponer situaciones reales que revelen una práctica resiliente ante situaciones de dificultad

Contenido: Las prácticas resilientes son aquellas actitudes que permiten realizar una correcta adaptación ante una situación adversa o fuente de estrés tanto personal, familiar y laboral. La resiliencia es una capacidad que todas las personas pueden experimentar y hace referencia a la habilidad de mantener flexibilidad y balance a medida que se afrontan diversas circunstancias de la vida.

Recursos didácticos: Baffle con música, folletos, cartelera alusiva al tema, papel azúcar, marcadores, cartulina en círculos.

Metodología: Durante una jornada laboral (mañana y tarde) se propone realizar una campaña de la siguiente manera. Ubicar una mesa en el patio para allí poner folletos con información clara acerca de cómo poner en práctica la resiliencia ante diferentes situaciones de la vida. A su vez, pedir a los operarios que en círculos de cartulina escriban tips o consejos de cómo afrontar las diferentes dificultades que a diario se viven, por ejemplo "respiro profundo y cuento hasta diez" o "me enfoco en mis metas".

Los círculos se pondrán en una especie de pared de papel azúcar, donde las demás personas podrán apreciar las estrategias o prácticas resilientes que otros compañeros tienen o comenzarán a implementar.

HABLEMOS DE
COMUNICACIÓN 

Tema: Tipos de comunicación

Duración: 5 min

Alcance: Mejorar la capacidad que los operarios tienen para comunicarse con los demás compañeros de trabajo.

Objetivos:

General: Brindar herramientas a los operarios que les permita identificar los tipos de comunicación que practican.

Específicos:

Mencionar los tipos de comunicación que existen y las diferencias que hay entre ellos

Permitir que los operarios identifiquen ventajas y desventajas de los tipos de comunicación.

Contenido: Al pensar en comunicación, muchas veces las personas hacen referencia al diálogo, y aunque es una parte del tema, no lo es todo. Referente a este tema, cabe resaltar que hay aspectos de la comunicación que son verbales, como la escritura o aquello que se dice con palabras ; y otros aspectos que son no verbales, refiriendo a gestos, imágenes, sonidos, el tono de la voz, entre otros. Este tema resulta de gran importancia ahora que la manera en que la humanidad se comunica, ha sufrido algunos cambios debido a la pandemia, por ejemplo, los ojos son los que expresan cómo nos sentimos.

Recursos didácticos: Tarjetas en cartulina, hoja, lapicero.

Metodología: A través de tarjetas, las cuales deben contener imágenes relacionadas al tipo de comunicación, hacer una especie de encuesta en el patio (durante los descansos) para generar conciencia acerca de cómo se están comunicando y en qué momento lo hacen. Es decir, llevar a los operarios a comprender que se puede comunicar sin utilizar las palabras, como dice Paul Watzlawick, no es posible no comunicar. Se deberá llevar un registro de participación con nombre, área y firma.

Tema: Comunicación Asertiva

Duración: 1 min por persona

Alcance: Mejorar la capacidad de comunicación que tienen los operarios de la planta de Lebrija.

Objetivos:

General: Promover la práctica de la comunicación asertiva

Específicos:

Exponer las características de la comunicación asertiva

Explicar las ventajas que tiene la práctica de la comunicación asertiva

Contenido: Comunicar de manera asertiva hace referencia a poder expresar de forma clara y objetiva la opinión o un deseo. En el caso de los operarios de planta, resulta de gran importancia en algunas de las áreas de producción, pues existe mayor relacionamiento, que sumado al estrés que las tareas generan, da paso a dificultades en la comunicación.

Recursos didácticos: Separadores de libro

Metodología: Elaborar folletos con consejos para comunicar mejor para entregar a la salida de la planta.

HABLEMOS DE
EMOCIONES



Tema: Manejo de emociones

Duración: 10 min por grupo

Alcance: Brindar herramientas a los operarios sobre el manejo de emociones en la vida diaria.

Objetivos:

General: Proporcionar herramientas para el manejo de las emociones

Específicos:

Explicar qué es el manejo de emociones y su importancia
Exponer técnicas para el manejo de emociones

Contenido: Para lograr manejar las emociones es importante aprender a reconocerlas en sí mismo y en las demás personas, además, identificar qué las origina, saber qué aporta determinada emoción y aprender a manejarla. Es preciso resaltar que las emociones pueden permitir la adaptación al entorno cuando se entiende el origen de la emoción, y a su vez, permite responder correctamente en dicha situación. Dentro de los beneficios que esto trae a nivel laboral, se encuentra el crecimiento profesional e influir el estado de ánimo de los compañeros, que mejorará el ambiente laboral.

Recursos didácticos: Video, computador, televisor, hojas y lápices

Metodología: A partir de un cortometraje, realizar el análisis y la explicación del manejo de emociones que hubo. Hacer una socialización acerca de qué hubieran hecho en lugar de lo observado y explicar cuál es la razón para haber actuado diferente. Finalmente, realizar una reflexión sobre las veces que no se aplica lo que sabemos y conocemos en cuanto al manejo correcto de las emociones, y exponer los efectos negativos que esto trae a la vida en salud mental y física.

Tema: Manejo del estrés

Duración: 5 min

Alcance: Mejorar la capacidad de manejo del estrés en los operarios de la planta de Lebrija a través de pausas activas.

Objetivos:

General: Promover pausas activas durante la jornada laboral

Específicos:

Explicar la rumiación del pensamiento y sus efectos negativos
Exponer diferentes métodos para pausa activa

Contenido: Los altos niveles de estrés pueden llevar a que una persona experimente de manera diferente lo que está a su alrededor, y en un caso extremo, puede afectar la salud física y mental de las personas. Por lo dicho antes resulta importante intervenir a los operarios de la planta de Lebrija a través de pausas activas para que "despejen" la mente durante unos minutos al día.

Recursos didácticos: Colores, hojas con dibujos, mesa, bafle y música.

Metodología: A modo de campaña, repartir durante el día colores y hojas de mandalas o dibujos para que los operarios realicen en el momento y a partir de eso se elijan unos ganadores por haber sido creativos.

**HABLEMOS DE
CONFLICTOS**



Tema: Construir la paz

Duración: 1 min

Alcance: Mejorar el manejo de conflictos que tienen los operarios del área de producción

Objetivos:

General: Fomentar el buen manejo de los conflictos

Específicos:

Mostrar los beneficios del manejo adecuado de los conflictos

Exponer los pasos para darle manejo adecuado a una situación

Contenido: Como parte del manejo de los conflictos, explicado en una pirámide, se encuentra que el primer paso para construir la paz en una situación conflictiva es contener la violencia. En seguida, se encuentra la solución del conflicto a partir del diálogo, y finalmente, la construcción de la paz a partir de la resiliencia. Es decir, respecto al último paso, no tener resentimiento o rencor hacia la persona con la cual surgió determinada situación.

Recursos didácticos: Folletos en forma de pirámide

Metodología: Ingresar a la planta y hacer seguimientos a operarios preguntando cómo solucionan los conflictos en el trabajo. A partir de ahí se entrega una pirámide con información sobre cómo darle un manejo adecuado a los diferentes conflictos que se pueden presentar en el trabajo, y a su vez, en la vida extralaboral (fuera del trabajo).



Tema: Dividir la diferencia

Duración: Jornada mañana y tarde

Alcance: Promover el comportamiento equitativo a la hora de tener un conflicto entre operarios

Objetivos:

General: Contribuir a la formación de comportamientos que permitan solucionar conflictos entre compañeros de trabajo

Específicos:

Explicar los tipos de manejo del conflicto

Demostrar los beneficios de un buen manejo del conflicto

Contenido:



Recursos didácticos: Papel kraft, marcadores y papeles de colores (post it's)

Metodología: Realizar una cartelera en papel kraft con el cuadro en contenido, el cual hace referencia a la manera en que se piensa a la hora de resolver un conflicto. A partir de la jornada que se realice, pedir a los operarios que se ubiquen en la estrategia que ellos utilizan para hacerle frente a un problema. A su vez, retroalimentarle sobre cuál sería una mejor manera para darle manejo a la situación.

HABLEMOS DE
EMPATÍA 

Tema: Tolerancia y paciencia

Duración: N/A

Alcance: Mejorar la capacidad de tolerancia de los operarios ante dificultades o hacia sus compañeros

Objetivos:

General: Presentar los beneficios a nivel laboral que tiene el actuar con tolerancia y paciencia

Específicos:

- Comparar los efectos que trae el actuar con tolerancia y paciencia, y los efectos que trae el no actuar así
- Demostrar la importancia de la tolerancia y la paciencia en el buen ambiente laboral

Contenido: Al hablar de convivencia es posible resaltar que las capacidades en mención para esta actividad son de importancia, pues en las tareas diarias se requiere de ambas para prevenir dificultades entre compañeros. En ese orden, podría decirse que la tolerancia precede a la paciencia, de manera que la primera es una actitud de respeto frente a los pensamientos y actitudes de los demás, a lo que se le suma la paciencia, que es otra actitud que permite soportar contratiempos o dificultades. Para el ejercicio, entonces, se va a promover la identificación de situaciones que el operario considera que puede soportar y tolerar, y cuales situaciones no.

Recursos didácticos: Hojas y lápices, mesa y baffle con música.

Metodología: Durante una jornada, se dispondrá de una mesa en la que habrá información al respecto y se va a promover la autocrítica para identificar aquellas situaciones que cada persona considera que es capaz de tolerar y soportar. A su vez, identificará aquellas que no es capaz de soportar en el trabajo, y al final se realizará una reflexión con la persona donde se oriente al colaborador qué estrategias le ayudarán a tabajar en ello.

Tema: Conectar con los demás - septiembre

Duración: N/A

Alcance: Promover la formación de vínculos sanos con compañeros de trabajo

Objetivos:

General: Demostrar la importancia de establecer vínculos sanos con compañeros de trabajo

Específicos:

Explicar qué son vínculos sanos

Indicar cómo saber cuando se ha establecido un vínculo sano

Contenido: A convenir con el área de gestión humana, tomando en consideración la temática que se establezca para el año.

Recursos didácticos: A convenir por el pasante teniendo en cuenta las normas de bioseguridad

Metodología: A convenir por el pasante

