

**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA MITIGAR
FACTORES INTRALABORALES O DE ESTRÉS EN LA EMPRESA AVÍCOLA EL
MADROÑO S.A.**

MARIA CAMILA SUAREZ OJEDA



UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

FACULTAD DE PSICOLOGIA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

SECCIONAL BUCARAMANGA

2022

**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA MITIGAR
FACTORES INTRALABORALES O DE ESTRÉS EN LA EMPRESA AVÍCOLA EL
MADROÑO S.A.**

MARIA CAMILA SUAREZ OJEDA

TRABAJO DE GRADO:

MODALIDAD DE PASANTIA PARA OPTAR POR EL TITULO DE PSICOLOGA

DIRECTORA DEL PROYECTO

Ps. LUZ MARCELA SALAZAR BETANCUR

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

FACULTAD DE PSICOLOGIA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

SECCIONAL BUCARAMANGA

2022

AGRADECIMIENTOS

En primera instancia darle gracias a Dios por permitirme desempeñarme y acoger de amor a mi profesión, profesión que no sólo me deja una gran magnitud de enseñanzas, aprendizajes y conocimientos, también me hizo crecer como persona y a su vez conocer personas maravillosas a lo largo del camino.

En segunda instancia agradecerle a mi mamá, por ser aquella lucecita en medio de toda la penumbra y de demostrarme que con esfuerzo todo se logra. Así mismo, le agradezco a mis seis almas compañeras que se toparon conmigo en este viaje llamado universidad; Joe, Tatiana, Mariel, Daniela, Maria y Angie, sin ustedes mi experiencia universitaria no habría sido la misma, los quiero un montón y espero encontrarnos pronto en una de nuestras vidas paralelas.

Agradecerle a mi supervisora proyecto, Luz Marcela Salazar Betancur de por la escucha activa y paciencia durante mi tiempo de pasantía; de la misma forma, agradecerles a los docentes que me acompañaron durante mis prácticas profesionales, Víctor Pedrozo, Sandra Serrano, Nancy Lemos; y de sobremanera agradecerle inmensamente a la profesora Diana Gómez por hacerme enamorar de la investigación, nunca pensé que la investigación fuera mi fuerte y gracias a ella logré encontrar ese rumbo y pasión por ello.

DEDICATORIA

Sin duda alguna, esta dedicatoria va para la mujer que no solo me dio la vida, sino que me demostró que las cosas difíciles son las que mejores recompensas dan, aquella mujer que me enseñó que por más caídas que se tengan la vida se trata de levantarse y seguir adelante, aquella que a lo largo de mi vida ha sido mi motor, mis ganas de seguir, mi luz al final del túnel, sin más preámbulos esta dedicatoria va para mi señora madre.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
JUSTIFICACIÓN	8
OBJETIVOS	9
OBJETIVO GENERAL	9
OBJETIVOS ESPECIFICOS	9
REFERENTE CONCEPTUAL	10
METODOLOGÍA	20
MUESTRA	;Error! Marcador no definido.
INSTRUMENTOS O RECURSOS	20
PROCEDIMIENTO	20
RESULTADOS	22
DISCUSIÓN	29
CONCLUSIONES	31
RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL PARA MITIGAR FACTORES INTRALABORALES O DE ESTRÉS EN LA EMPRESA AVÍCOLA EL MADROÑO S.A.

AUTOR(ES): MARIA CAMILA SUAREZ OJEDA

PROGRAMA: Facultad de Psicología

DIRECTOR(A): LUZ MARCELA SALAZAR BETANCUR

RESUMEN

El presente proyecto evidencia a cabalidad lo abordado durante el proceso de pasantía realizado en la empresa Avícola El Madroño S.A, de este modo, es pertinente señalar que su foco de interés principal fue mitigar aquellos factores de riesgo psicosocial catalogados en las variables intralaborales y de estrés; no es ajeno pensar que Avícola El Madroño S.A al ser una empresa que maneja grandes cantidades personal, estos factores de riesgo se encuentren presentes y se manifiesten mediante la deserción continua de personal, lo cual se evidencio a lo largo de los seis meses de la pasantía y se corrobora en la sección de resultados de este informe. Aparte de esto, se propone un diseño de programa de prevención enfocado en estos factores de riesgo psicosocial mencionados con anterioridad y que así posteriormente se pueda implementar en la empresa para mitigar la rotación/deserción de sus trabajadores.

PALABRAS CLAVE:

Riesgo Psicosocial, Inducción, Deserción de Personal, Clima Laboral.

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO



GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: PSYCHOSOCIAL RISK PREVENTION PROGRAM TO MITIGATE INTRA- WORK OR STRESS FACTORS IN THE AVÍCOLA EL MADROÑO S.A.COMPANY

AUTHOR(S): MARIA CAMILA SUAREZ OJEDA

FACULTY: Facultad de Psicología

DIRECTOR: LUZ MARCELA SALAZAR BETANCUR

ABSTRACT

This project fully evidences what was addressed during the internship process carried out in the Avícola El Madroño S.A company, thus, it is relevant to point out that its main focus of interest was reduced those psychosocial riskfactors cataloged in the intra-labor and stress variables. ; It is not strange to think that in Avícola El Madroño S.A, being a company that handles large personal quantities, these risk factors are present and are manifested through the continuous desertion of personnel, which is evidenced throughout the six months of the internship and is corroborated in the results section of this report. Apart from this, a prevention program design focused on these previously mentioned psychosocial risk factors is proposed and that can subsequently be implemented in the company to reduce the turnover / desertion of its workers.

KEYWORDS:

Psychosocial Risk, Induction, Staff Desertion, Work Environment.

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones, empresas, entidades o compañías tanto de sectores públicos como de sectores privados se encuentran sujetas a asumir ciertos retos o desafíos que la cotidianidad indica, independientemente del sector (salud, gubernamental, etc.) al cual pertenezcan deben inmersar esta serie de desafíos en su diario vivir, debido a que la mayoría de estas situaciones involucran a todos y cada uno de los miembros de las organizaciones. (Empleados, empleadores, directivos, administrativos). Si bien es cierto, los entornos laborales deben ser fluctuantes, es decir, que deben adaptarse a las nuevas necesidades que se proponen; sin embargo, no es tan ajeno pensar que en medio de los cambios exponenciales ocurren crisis inesperadas tanto con los trabajadores, como con la organización y de igual manera en factores dentro de la estructura misma de cada una de las compañías

Dentro de ese mismo orden de ideas, en el presente proyecto se resalta en primera instancia y mediante sustento teórico como las organizaciones que incluyen en sí mismas nuevas estrategias de bienestar con y para sus trabajadores se encuentran menos propensas a vivir los retos o desafíos que se establecen conforme pasa el tiempo. Desde allí, en segunda instancia se establece como finalidad que la pronta intervención en aquellos riesgos psicosociales que se observan dentro de entidades prestadoras de servicios que manejan altas cargas de personal, resultan satisfactorias para el buen clima laboral de la organización, ya sea en servicios de consumo masivo, o prestadores de salud. Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo (2022), los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en la organización o la gestión del trabajo y pueden producir resultados psicológicos, físicos o sociales negativos para la organización, tales como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

JUSTIFICACIÓN

La idea del presente proyecto surge debido a la necesidad de medir riesgos psicosociales en la empresa Avícola El Madroño S.A, a grandes rasgos esta organización se caracteriza por ser una empresa reconocida a nivel nacional no sólo por su amplia productividad o reconocimiento que conlleva en el sector alimenticio, también es una de las empresas del sector avícola que ofrece una alta tasa de empleo para y con los individuos. En el caso particular de la región Oriente, es decir, la planta ubicada en el sector de Lebrija, se evidencia un alto grado de ingresos a personal nuevo (en su mayor parte operarios/manipuladores de alimentos), vacantes que si o si disponen de un personal capacitado y óptimo para el desempeño adecuado de sus funciones, ya que en pocas palabras la productividad de la empresa radica en el buen obrar de sus operarios; sin embargo, al ser una organización que maneja grandes cantidades de personal se encuentra sujeta a manifestar diversas crisis inesperadas con sus trabajadores, en mayor medida se podrían resaltar riesgos psicosociales tanto intralaborales y de estrés en todos los miembros de la organización.

Desde allí, se establece que un programa de prevención de riesgo psicosocial enfocado en factores tanto intralaborales como de estrés sea una herramienta óptima para mitigar consecuencias a corto, mediano o largo plazo que involucren directamente al personal de la empresa y así mismo a la productividad de esta; esto se corrobora con estudios como el de Delgado y Obando (2018), quienes postulan que los riesgos psicosociales dependen de unos factores ligados a las condiciones del propio trabajo, hay otros unidos a los propios trabajadores; y otros riesgos tienen unas consecuencias negativas para la salud del trabajador, pero también en los resultados del trabajo que aquél desempeña dentro de la compañía.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Diseñar un programa de prevención de riesgo psicosocial para mitigar factores intralaborales o de estrés en la empresa Avícola El Madroño S.A.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Identificar aquellas necesidades o riesgos de carácter psicosocial que presente la empresa Avícola El Madroño S.A, con la finalidad de establecer un programa de prevención ante dicha problemática.

Apoyar los procesos de inducción de personal de nuevo ingreso de la empresa Avícola El Madroño S.A, así mismo realizar apoyo en las distintas actividades (como los viernes de bienestar) que se realizaran durante el tiempo de la pasantía.

Establecer un programa de orientación psicológica en pro de aquellos trabajadores que presentan un diagnóstico clínico.

REFERENTE CONCEPTUAL

A lo largo del tiempo las organizaciones y empresas que ofrecen productos o servicios han sido un foco de interés (casi que principal) para la psicología organizacional, esto debido a que al ser entidades que manejan personal (en grandes cantidades) deben velar por la adecuada satisfacción y percepción laboral del mismo dentro de sus áreas de trabajo; esto se corrobora con estudios como el de Castro, Contreras y Montoya (2009), quienes afirman que “Si el propósito de la organización es crecer, debe conocer a las personas que laboran dentro de ella, lo que implica valorar el capital humano y para ello es importante saber el punto de vista del trabajador y el grado de satisfacción laboral que experimenta”. (p.106).

Tras mencionar esto, se puede evidenciar que a lo largo del tiempo las organizaciones y empresas han optado por establecer dentro de cada una de las áreas que manejan, programas de promoción con énfasis en aquel bienestar que cada uno de los trabajadores debería percibir en su entorno laboral. Debido a esto, es que desde la psicología organizacional como tal se crea un término que conjunte estas características dentro de las organizaciones, el cual actualmente se conoce como Bienestar Laboral, y que se definiría según Monroy (2019), como aquella búsqueda de mejorar la calidad tanto de las actividades realizadas como la calidad de vida de los colaboradores dentro de la empresa; y es que no resulta tan ajeno pensar que durante las actividades laborales se presentan una serie de necesidades en los trabajadores mismos, necesidades que pueden reflejarse como una afectación de la productividad tanto a corto, como mediano y largo plazo, por lo tanto, la empresa deberá suplir las orientaciones e intervenciones necesarias para que este tipo de factores sea llevadero dentro del entorno laboral y dentro de todas las esferas implícitas en cada uno de los trabajadores. (Familiar, social, etc.).

De manera similar, estudios como el de la Fundación Estatal de prevención de Riesgos (2020), define que el bienestar laboral hace referencia al estado de satisfacción que logra el/la empleado/a en el ejercicio de sus funciones, es producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, que repercute en un bienestar familiar y social. No obstante, en definiciones como la de Bizneo (2018), el bienestar laboral es el equilibrio entre todos los aspectos que condicionan la opinión que un empleado se forma sobre su entorno de trabajo. A mayor sensación de bienestar, mejor será la predisposición del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones.

Dentro de ese orden de ideas, el bienestar laboral ahonda en diversas concepciones que pueden variar conforme a la empresa u organización que se evalúe y conforme a las necesidades que la misma presente, sin embargo, se fundamenta teóricamente que existe una relación directa entre la satisfacción laboral percibida por los trabajadores junto con la productividad que este mismo individuo acarree en la compañía, por ejemplo, para Riesco (2014), los trabajadores satisfechos laboralmente están más motivados, más comprometidos y son más productivos, lo que comporta numerosos beneficios tanto para el propio trabajador como para la empresa; esto se debe a que la misma organización fomenta/establece condiciones y ambientes de trabajo en el que los empleados se sientan cómodos, valorados y satisfechos. Si bien es cierto, no es ningún secreto que cuando una persona está satisfecha en su trabajo, sus ganas de asumir nuevas responsabilidades y el grado de compromiso con la empresa aumentan, lo cual se corrobora con estudios realizados por Báez (2013), quien indica que una elevada satisfacción de los empleados en el trabajo es algo que siempre desea la dirección de toda organización, porque tiende a relacionarse con resultados positivos y desarrollo empresarial.

Debido a lo mencionado antes, actualmente en la mayoría de las organizaciones se opta por mejorar aquellos factores significativos que fomentan una adecuada percepción del bienestar laboral de las empresas hacia los trabajadores, según estudios corroborados por la Universidad Central de Bogotá (2021), contar con un óptimo bienestar laboral trae una serie de beneficios, tales como:

- Disminuye el estrés y el absentismo.
- Los equipos de trabajo se sienten más motivados, por tanto, son más productivos.
- Las capacidades del personal se ven aumentadas.
- El talento humano deja de ser rotativo.
- Mejora el ambiente laboral y las relaciones personales.

De este modo, el primer factor es ahondar para lograr comprender a cabalidad el significado de bienestar laboral, es evidenciar como aquel clima laboral que se mantiene dentro de la organización se está efectuando en pro de mejorar nuevas necesidades, para Arteaga y Pilligua (2019), el clima laboral se puede medir en seis factores claves, desde los cuales se tomara como referencia para partir de otros temas que consideró relevantes:

1. Comunicación, es decir, que tipo de dialogo tanto interno como externo se da entre empleados y empleadores para llegar a acuerdos ante temáticas que estén afectando la productividad de la empresa. Por lo tanto, dentro de este apartado resaltan las adecuadas relaciones interpersonales en entornos laborales que repercuten en una óptima retroalimentación o feedback del desempeño de los trabajadores o por su contraparte de empleados a directivos;

para autores como Canseco y Ojeda (2016), a nivel general la comunicación permite compartir información entre todos los que integran la empresa, resolver conflictos, recrear estrategias que rediseñen procesos administrativos o incrementar la productividad y el desempeño en cualquier área o puesto.

2. Colaboración, en ello se miden que redes de apoyo se manejan dentro y fuera de la empresa conjunto a la calidad de vida de los miembros. Por esto, se propone que competencias como trabajo en equipo resalten sobre las demás. Según Giraldo (2019), es importante ya que:

“Existen variables y factores claves para que se presente un buen trabajo en equipo como el control sobre las situaciones, la coordinación de todos los integrantes del grupo al momento de realizar alguna tarea, adaptación al cambio, colaboración y cooperación entre los integrantes, liderazgo, comunicación asertiva y escucha activa todos estos factores son imprescindibles para que el resultado final se de en el tiempo adecuado y sea de calidad”. (p.17).

En ese sentido, se plantea que competencias como el trabajo en equipo, la coacción colaborativa o las buenas relaciones interpersonales en el área laboral repercuten de manera positiva en incrementar los niveles de convivencia laboral dentro de las organizaciones; teorías como la de Lozano (2014), sirven como sustento al mencionar que la convivencia entre los miembros de una empresa puede verse afectada si la comunicación entre compañeros, trabajo en equipo y compromiso laboral están siendo percibidos negativamente por parte del personal, logrando así desencadenar problemáticas que conllevan al desarrollo de factores de riesgo como la presencia de acoso laboral.

3. Liderazgo, en este punto, se evaluaría aquella toma de decisiones que se hace ante alguna situación dentro de la empresa, tomando en cuenta si se tiene presente la opinión de los mismos trabajadores o no, en pocas palabras el liderazgo se enfocaría en un guía que se fundamente como vocero, el cual haga participé a todos los miembros de la organización; según autores como Losada (2019), un buen líder genera una buena toma de decisiones, ya que esta “se logra realizando también un trabajo en equipo, es decir que los colaboradores también intervengan en la decisión, ya que estos permiten y generan por su experiencia e intuición en el proceso, tener claridad y objetividad para definir la mejor opción más viable” (p.9).

4. Satisfacción, observada desde aquella comodidad que manifiestan los empleados, y que se evidencia en todas las esferas en las que se desenvuelven los individuos de manera cotidiana y a lo largo de su diario vivir; por ejemplo, en el estudio de Cols y Dabos (2018), se demostró que se puede definir a la satisfacción laboral desde dos posturas, la primera desde una postura que involucra exclusivamente procesos emocionales, mientras que la segunda se enfoca más en juicios evaluativos ya sean positivos o negativos dependiendo del grado que al individuo le guste su trabajo. De esta forma, es que la satisfacción laboral se encuentra asociada a su vez con otros factores internos tales como la motivación, la cual para Rendon, Salas y Vargas (2021), resulta importante recalcarla dentro de las organizaciones ya que a partir de diferentes acciones significativas que resalten el valor humano o laboral de los trabajadores, se verá reflejado significativamente en el cumplimiento de metas u objetivos tanto personales como institucionales.

5. Condiciones físicas, donde se evalúa el ambiente o área de trabajo de cada uno de los trabajadores, desde allí, se tendría presente si cuenta con óptimas condiciones tanto de seguridad como de salubridad para que así el trabajador brinde su 100% de productividad sin afectar su integridad física o mental; según Cortés citado en Ocsa (2017), las condiciones de trabajo se pueden definir como aquellas características de los entornos laborales que pueden tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la salud tanto física como mental de los empleados; por ejemplo, factores como iluminación, espacio físico, ruido, movilidad, entre muchos otros son algunos que predisponen que los trabajadores perciban su sitio de trabajo como algo no tan viable para desempeñar sus labores cotidianas, afectando así mismo en el peor de los casos la productividad del trabajador para y con la empresa.

6. Carrera profesional, en este último apartado no solo se propone que el individuo mantenga un sentido de pertenencia con la empresa, sino que a su vez tenga la oportunidad de fomentar no solo su ámbito profesional, también de manera conjunta su ámbito personal/social. No resulta tan difícil pensar que la mayor parte de los trabajadores ingresan a empresas u organizaciones con una mentalidad de superarse a si mismos en el ámbito profesional, por lo tanto, los bien llamados ascensos son apetecibles en algunas organizaciones; estudios como el de Poveda (2014), evidencian que los planes de carrera se utilizan para ofrecer a los empleados oportunidades de crecimiento y autodesarrollo a lo largo de su ciclo profesional, no obstante, su implementación busca tanto satisfacer las necesidades de la organización como obtener retención de personal y una fuerza laboral más comprometida que impulse al empleado a un objeto más desafiante.

Tras mencionar estos factores que brindan una pequeña introducción en cultura organizacional, resulta pertinente redirigir el referente conceptual al tema central de la propuesta de pasantía, el cual se enfoca principalmente en la prevención del riesgo psicosocial, el cual según la UNACV (2022), se le define a:

“Aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que pueden generar respuestas de tipo fisiológico, emocional (ansiedad, depresión, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la habilidad para la concentración o la toma de decisiones, etc) y conductual (abuso de sustancias, violencia, etc) y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración”. (p.1)

No obstante, varios teóricos explican que el riesgo psicosocial se puede presentar en cualquier lapso de tiempo de la empresa, ya sea en sus inicios o cuando se encuentre plenamente establecida como entidad prestadora de servicios; tal y como lo mencionan Moreno y Báez (2010), los factores de riesgo psicosocial consisten en relacionar aquellas interacciones entre el trabajo (o como tal el medio en el que el sujeto se desenvuelve en su esfera laboral) como aquellas vivencias del trabajador mismo (situaciones tanto intralaborales como extralaborales), ya que al conjuntar estas dos variables se puede evidenciar la amplia gama de rendimiento, desempeño y satisfacción en el trabajo por parte de los individuos. Cabe señalar que los riesgos psicosociales (en todos sus niveles) están propensos a ocurrir en cualquier organización, entidad, compañía o empresa que maneje altas cargas laborales (turnos extensos) como grandes cantidades de personal.

Si bien es cierto, los riesgos psicosociales no solo se evidencian en áreas laborales, también se ven evidenciados en ámbitos meramente personales de cada uno de los individuos o hasta en espacios cotidianos del diario vivir; debido a esto, es que las manifestaciones de los mismos varían dependiendo del contexto en el que se evalúen, en este caso en particular, los riesgos psicosociales en entornos laborales se permean o se encuentran dependientes de condiciones que se manifiestan de manera repetitiva (continua) en los puestos o áreas de trabajo. Según Patlán (2015), los principales riesgos psicosociales que surgen en el entorno laboral de los individuos varían desde el síndrome de burnout, acoso laboral, violencia en el trabajo, conflictos interpersonales, entre otros; siendo así participes no solo de una afectación física para los individuos sino a su vez una afectación en su salud mental, calidad de vida y autoconcepto laboral.

Tomando de referencia lo anterior, se evidencia a cabalidad que el riesgo psicosocial que abarca la mayor parte de las situaciones expuestas en el párrafo anterior engloba la conceptualización de estrés a nivel general, esto se corrobora con estudios como el de Rodríguez y Rivas (2011), quienes afirman que en ocasiones las condiciones en las que el trabajo no facilita la integración y el desarrollo del individuo, hace que muchos profesionales experimenten frustración y un alto nivel de tensión emocional, que conlleva un aumento de los niveles de estrés laboral o de desgaste profesional. Desde allí y en un último momento es que todo repercute en resultados nada favorecedores (por el contrario, perjudiciales) tanto para los trabajadores al perder no solo su trabajo también en desarrollar afectaciones fisiológicas/psicológicas para si mismos, como para las empresas u organizaciones al perder personal importante que ocupa una ficha clave en la productividad misma.

Ahora bien, aunque diversas han sido las investigaciones realizadas acerca de riesgo psicosocial en diferentes organizaciones o compañías, se toman como referencia para futuros estudios, investigaciones tanto nacionales como internacionales que lograron una optimización adecuada acerca de esta problemática que afecta de manera directa a las empresas y a todos sus miembros. Por ejemplo, a nivel nacional, en estudios como el de Polanco y García (2017), se sustenta con mediciones (instrumentos) como los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia, “tienen un impacto significativo en la salud y la calidad de vida de los trabajadores haciéndose así necesario un diagnóstico y creación de programas de vigilancia de este factor para prevenir accidentes de trabajo o deserción laboral”. A grandes rasgos, medir este riesgo psicosocial se puede lograr mediante la aplicación de indicadores enfocados en diversas temáticas organizacionales, tales como satisfacción laboral, autopercepción profesional en el entorno del trabajo, comodidad y seguridad en su sitio de trabajo, comunicación asertiva con los jefes inmediatos o autoconcepto personal.

En ese orden de ideas, y según el estudio nacional mencionado en el párrafo anterior, los riesgos psicosociales de estrés se pueden medir de manera más ágil y sencilla mediante la aplicación de instrumentos como escalas de satisfacción laboral o baterías de prueba enfocadas meramente en riesgo psicosocial. En el caso particular de las baterías de pruebas, según la Service Company Group (2021), estas miden tres aspectos laborales fundamentales: 1. Factores intralaborales por ejemplo las altas demandas de sobrecarga laboral junto con agotamiento físico. 2. Factores extralaborales, donde resaltan los conflictos interpersonales ajenos al área de trabajo, la situación económica, el tiempo fuera de la labor y la comunicación/relaciones interpersonales. 3. Factores individuales tales como información sociodemográfica e información ocupacional.

Otro de los estudios nacionales que se toma como fundamento teórico para dar viabilidad al programa de prevención de riesgo psicosocial es el de Pedraza y Peña (2019), quienes corroboran que los factores de riesgo psicosocial, aun cuando están presentes en la vida laboral de los trabajadores, por lo general no son percibidos como negativos, sin embargo, conforme pasa el tiempo pueden generar efectos nocivos que no son advertidos tan fácilmente afectando notoriamente la autopercepción y autoconcepto profesional del individuo mismo. Así mismo, esta investigación expone que el factor de estrés resulta más complejo de abarcar, ya que no se puede tomar de referencia desde una perspectiva meramente empresarial ya que involucra factores personales, psicológicos y emocionales; sin embargo, “se expone en igual medida como el estrés laboral existe y como es realmente un agente generador no solo de riesgos, sino que también de daños para la salud de los trabajadores, así como su forma de intervenir técnicamente para evitar y reducir los factores causantes del estrés laboral, con el fin de crear espacios libres por completo o adecuados para afrontar este factor en las empresas”.

A manera de conclusión, se establece que este tipo de factores de riesgo puede repercutir tanto a corto, como mediano y largo plazo no solo en el desempeño de los trabajadores, sino a su vez afectar de manera relevante y significativa los niveles de productividad de la empresa misma; como bien se sabe si los factores de riesgo no se intervienen de manera pronta y adecuada esto se verá reflejado en la autopercepción tanto de la empresa misma como de los miembros que la conforman. Cabe resaltar, que otra de las principales razones por las cuales se toma en cuenta la importancia de mitigar los riesgos psicosociales prontamente es que el clima y la cultura organizacional de las empresas, entidades, compañías u organizaciones que pasan por estas situaciones no se desequilibre o se ve notablemente afectado.

METODOLOGÍA.

POBLACIÓN.

A lo largo de la pasantía realizada en la empresa Avícola El Madroño (Avicampo), la población que se logró abordar fue tanto los operarios antiguos de las áreas aproximadamente 350 mediante actividades de bienestar, y a su vez mediante las inducciones al personal de nuevo ingreso aproximadamente 387 personas, generando así un total de población cubierta de 737 colaboradores/trabajadores en el periodo comprendido entre Abril a Septiembre del año 2022.

INSTRUMENTOS O RECURSOS.

Los recursos que se utilizaron a lo largo de la pasantía fueron en su mayoría, la escucha activa o la observación, sin embargo, también se resaltaron las entrevistas de terminaciones de contrato que realiza la bolsa de empleo Multiempleos al momento en el que un operario renuncia o dado el caso finaliza contrato, esto con el objetivo de evidenciar los motivos o causas por las cuales hay deserción de personal del área anteriormente menciona en la empresa en cuestión.

PROCEDIMIENTO.

Con el fin de cumplir los objetivos propuestos en el plan de trabajo abordado durante la pasantía, se postularon una serie de actividades a desarrollar las cuales fueron distribuidas conforme los meses que duraba el contrato de aprendizaje, siendo así catalogadas como fase inicial, fase intermedia y fase final, cada una de ellas descrita a continuación. **(Ver Tabla 1).**

Fase inicial: En esta fase la idea principal era lograr observar aquellas problemáticas asociadas a riesgos psicosociales intralaborales dentro de la empresa o diversas áreas de proceso. Esta fase mantuvo una duración de los dos primeros meses de la pasantía, ya que resulta pertinente la observación como principal instrumento debido a que Avícola El Madroño S.A al ser una empresa de gran magnitud, donde el ingreso de personal es constante (casi todos los días), puede llegar a presentar riesgos psicosociales intralaborales como la deserción de personal o sencillamente la falta de compromiso/sentido de pertenencia de sus trabajadores para y con la empresa.

Fase intermedia: La fase intermedia se basó en su mayoría en diseñar un programa de riesgo psicosocial enfocado en factores intralaborales o de estrés, el cual constará de diversos recursos o instrumentos que fomenten la participación de los trabajadores en temáticas como satisfacción laboral, motivación, adaptación al cambio o estancia laboral y gestión del estrés. Esta fase fue realizada tras los siguientes tres meses de la pasantía (3,4,5).

Fase final: Para sintetizar lo recopilado en las fases anteriores, se propuso que la fase final constara en el diseño (y si se podía implementación) de ciertos instrumentos del programa de riesgo psicosocial mencionado anteriormente, esto con el objetivo de evidenciar que tanta disposición mantienen los individuos en torno a estas temáticas de la empresa. Se propuso que esta implementación se realizara durante el ultimo mes de la pasantía, para así tras esto dejar los recursos previamente preestablecidos para futuros alcances que la empresa requiera.

Para corroborar lo anterior, se establece un cronograma de actividades durante toda la pasantía, donde se estipulan los meses en los que se llevara a cabo cada fase:

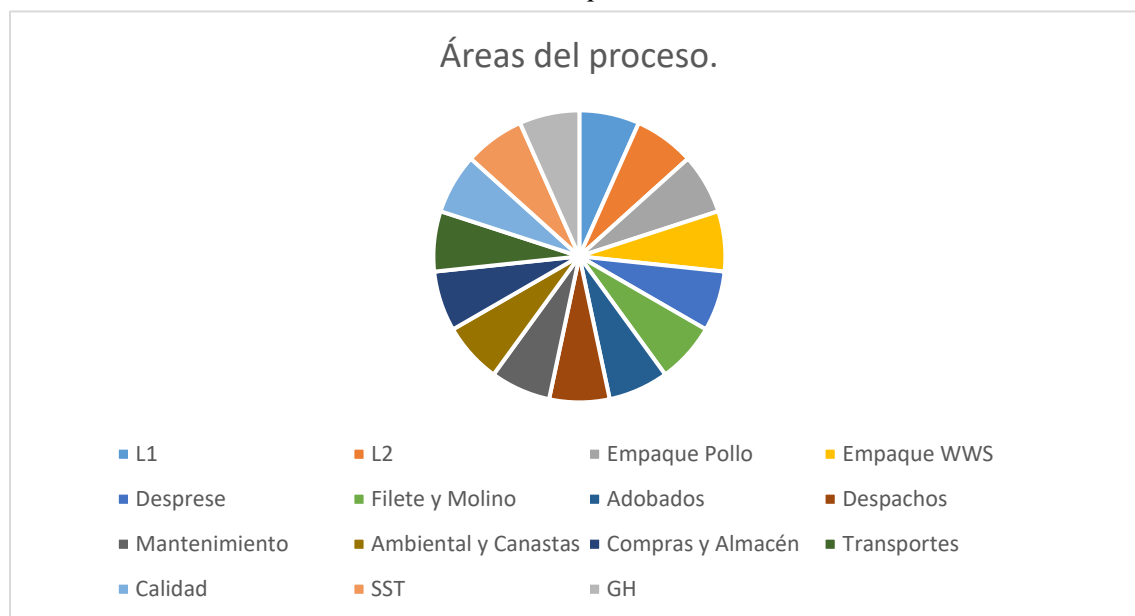
Tabla 1.
Cronograma de actividades pasantía.

Cronograma de Actividades						
ACTIVIDAD	M1	M2	M3	M4	M5	M6
Fase Inicial: Observación de diversas problemáticas que incluyan riesgos psicosociales dentro de la organización.	X	X				
Fase intermedia: Diseño del programa de prevención de riesgo psicosocial.			X	X	X	
Fase final: Implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial. (Retroalimentación).						X
Durante toda la pasantía: Apoyo de actividades satélites. (Inducciones diarias a personal de nuevo ingreso, viernes saludables, reclutamiento, etc).	X	X	X	X	X	X

Fuente: Elaboración Propia.

RESULTADOS

Fase Inicial: Como resultado de la fase inicial del proyecto y así mismo cumpliendo con el objetivo específico número uno que era identificar aquellas necesidades o riesgos de carácter psicosocial que presentaba la empresa, se logró identificar que dentro de aquellas falencias existentes predominaban dos factores enfocados en riesgo psicosocial los cuales eran factores intralaborales y factores de estrés (o comúnmente conocidos también como factores o condiciones individuales). Para llegar a esta conclusión, lo que se realizó en primera instancia fue un listado de las distintas áreas del proceso (**Ver Figura 1**), lo que se pretendió con este listado fue realizar un panorama general de que áreas habían dentro de la empresa, para así conforme pasara el tiempo de la pasantía ir implementando el plan a seguir, se tuviera un conocimiento a cabalidad de todos los componentes y el personal de la empresa.

Figura 1*Áreas del proceso.*

Fuente: Elaboración Propia.

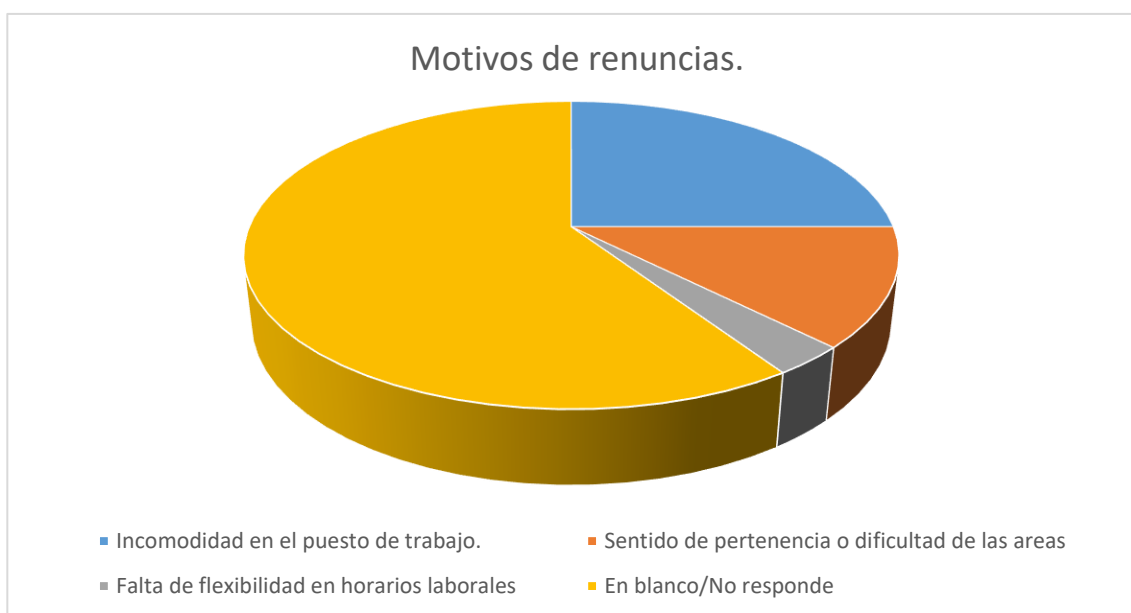
Tras realizar dicho panorama general de las áreas de la empresa, se procedió a revisar aquellas entrevistas de retiro que hacía el personal de Multiempleos al momento en el que renunciaba personal; aproximadamente se revisaron 32 entrevistas de retiro correspondientes al periodo de Mayo a Junio del año en curso, haciendo un énfasis en el apartado denominado “Motivo de la renuncia” el cual constaba de una pregunta abierta para explicar el motivo; sin embargo y aunque la mayoría de trabajadores ponía que eran “motivos personales”, se logró realizar una categorización, tomando desde esas mismas entrevistas de retiro los comentarios que realizaba cada trabajador en la última pregunta de la entrevista que era si volvería a la empresa dado el caso de un reintegro. **(Ver Anexo 1).**

De este modo, es que la categorización encontró en aquellas 32 entrevistas de retiro que los principales factores psicosociales intralaborales por los que las personas desertaban de la

empresa, eran: Incomodidad en el puesto de trabajo o sobrecarga/falta de comunicación asertiva con los supervisores (8), poco o nulo sentido de pertenencia con el área/dificultad en las tareas (4), falta de flexibilidad en ritmo de trabajo o turnos/horarios laborales (1), las demás entrevistas de retiro tenían en blanco dicha opción (19). **(Ver Figura 2).**

Figura 2

Motivos de renuncias



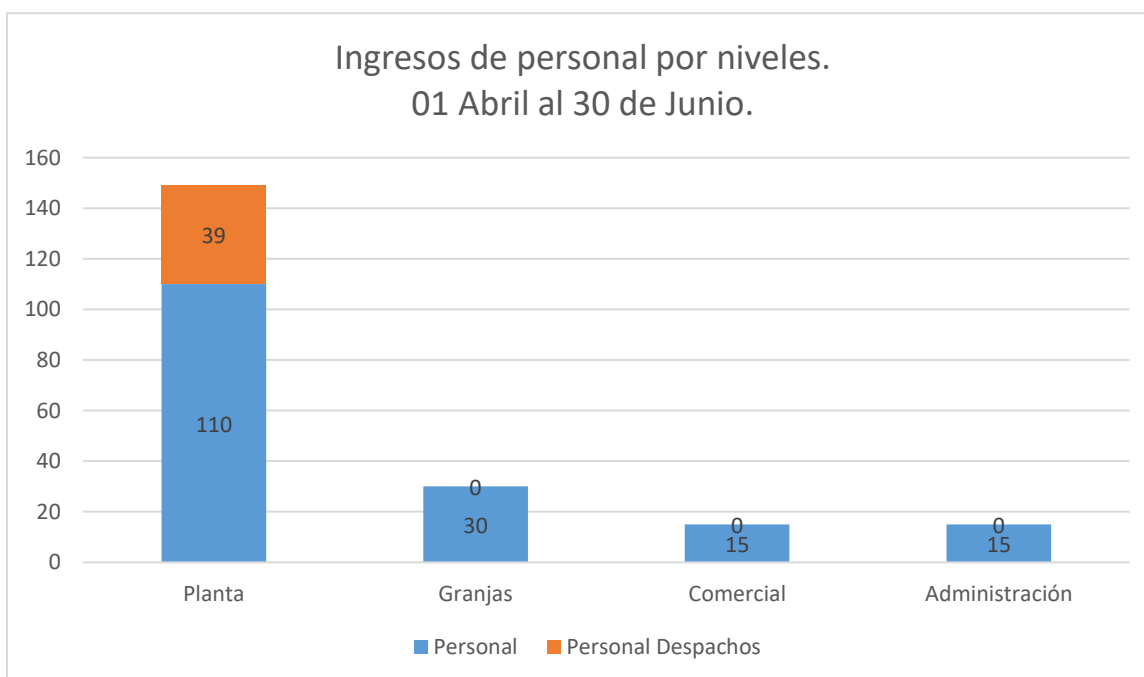
Fuente: Elaboración Propia.

Posterior a evidenciar aquellos motivos de renuncia, el plan a seguir era realizar una comparación de cuáles eran las áreas del proceso que más necesitaban personal, ya sea debido a renuncias voluntarias, terminaciones de contrato o vencimiento de contrato; para esto se tomó de referencia el Excel que se actualizaba con la asistente de gerencia de manera diaria; tanto desde gestión humana se actualizaba conforme a la cantidad de ingresos diarios y desde la jefatura de proceso se actualizaban aquellas peticiones que realizaban los supervisores de cada área respecto al personal faltante; cabe mencionar que la distribución del personal de nuevo ingreso a las áreas respectivas la realizaba el jefe de proceso. **(Ver Anexo 2).**

En este punto de los resultados, resulta pertinente demostrar que los primeros tres meses de la pasantía, es decir, del 01 de abril hasta el 30 de junio se realizó una sistematización de los ingresos a la empresa distribuyéndolos en sus respectivos niveles mediante un Excel (**Ver Anexo 3**). Así mismo lo que dicho conteo quería evidenciar era cuál de las áreas de todo el proceso predominaban las renunciadas y por lo tanto solicitaban e ingresaba más personal. De este modo es que el área de Despachos en el transcurso de este periodo de tiempo, fue a la que más ingreso personal, dando una totalidad de 39 ingresos en tres meses. (**Ver Figura 3**).

Figura 3

Ingresos de personal por niveles 01 de Abril al 30 de Junio



Fuente: Elaboración Propia.

Cabe resaltar que esta sistematización se realizó únicamente durante los tres primeros meses de la pasantía, ya que según el cronograma de actividades que inicialmente se propuso durante los siguientes meses, es decir, Julio y agosto se procedería a diseñar el programa de prevención de riesgo psicosocial teniendo en cuenta los factores ya observados en la empresa.

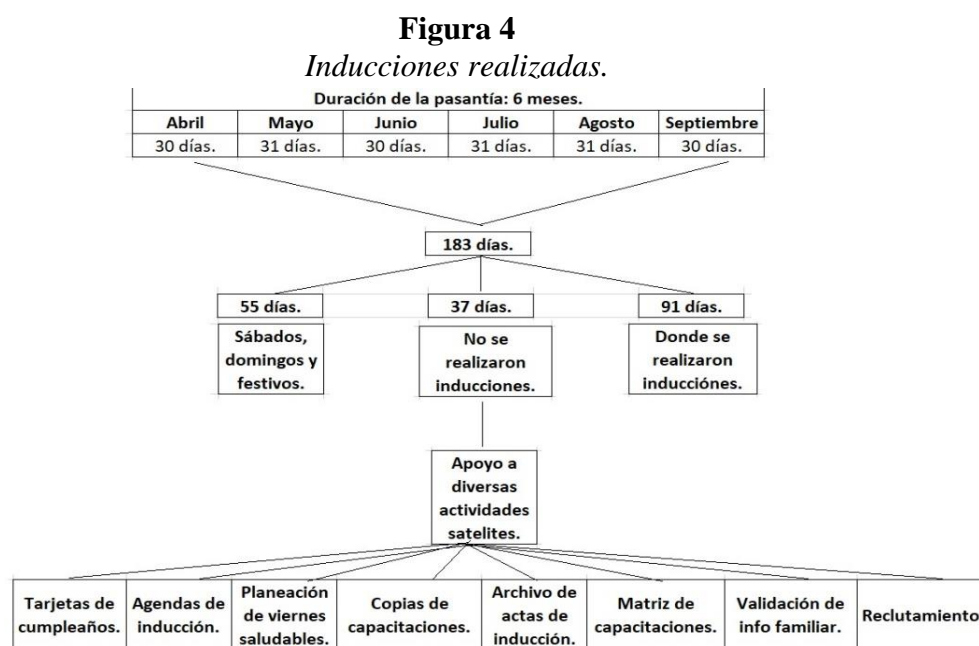
Fase Intermedia: En ese orden de ideas y tras realizar la respectiva observación, categorización y sistematización tanto de las razones de deserción de personal como de las exigencias respectivas en las áreas, se procedió a realizar el diseño de dicho programa de prevención enfocado en fortalecer y reforzar aspectos organizacionales teniendo de base los motivos de renuncias que se evidenciaron en la fase inicial del proyecto. De este modo, se postuló que las temáticas a fortalecer fueran: Adaptación al cambio, Motivación y Gestión del Estrés, las cuales cuentan tanto con un formato audiovisual (video del tema) como con una evaluación de conocimientos. Distribuidas en el siguiente orden y con los siguientes nombres:

1. ¿Fluyes o golpeas?: Adaptación al cambio. **(Ver Anexo 4).**
2. Efecto Actitud: Motivación. **(Ver Anexo 5).**
3. Cero es tres: Gestión del estrés. **(Ver Anexo 6).**

Fase final: Ahora bien, como se mencionó anteriormente, el diseño de este programa de capacitaciones enfocadas en prevención de riesgo psicosocial se propuso como objetivo principal para contrarrestar aquellas falencias tanto intralaborales como de estrés que se evidenciaban en la empresa, es más, principalmente se pretendió llegar a implementar este programa tal y como lo evidencia el cronograma de actividades en el último mes de la pasantía, sin embargo, tanto en Agosto como la mayor parte de Septiembre se realizaron en la empresa 2 certificaciones que fueron HACCP (Hazard) y Great Pleace To Work, lo cual conllevaba que todas las áreas del proceso estuvieran comprometidas y enfocadas en ello, por lo tanto, no se realizó una aplicación de este programa en general. No obstante, lo que se propone es que como ya está diseñado, pueda quedar como recurso a la institución y se pueda implementar en las capacitaciones mensuales dirigidas a toda la empresa desde el área de Gestión Humana. (Formato ya hecho).

No obstante, también se deja como resultado que posterior a implementar dichas capacitaciones se pueda medir de manera creativa la satisfacción laboral de los empleados, por lo tanto, se propone un instrumento como lo es el “Avicometro” (**Ver Anexo 7**), dicho instrumento es de elaboración propia y tiene como finalidad medir (ya que es como un termómetro) la percepción laboral que tienen los trabajadores conforme a su entorno laboral, es totalmente anónimo y se propone que se implemente conforme se entregan dichas capacitaciones, es decir, de manera conjunta.

Posterior a esto y como cumplimiento del objetivo específico número dos, se cumplió a cabalidad con dicho objetivo ya que se basaba en apoyar los procesos de inducción realizados en la empresa durante la pasantía, como así mismo realizar apoyo en las distintas actividades (como los viernes de bienestar) que se realizaran durante el tiempo de la pasantía; para corroborar este objetivo se realizó un conteo de cuantas inducciones se realizaron y diversas actividades satélites en las cuales se brindó apoyo y acompañamiento. (**Ver Figura 4**) (**Ver Anexo 8 – 9**).



Fuente: Elaboración Propia.

Teniendo en cuenta la gráfica anterior, se puede explicar que los seis meses de la pasantía conforman un total de 183 días, de los cuales 91 días se realizaron inducciones a personal de nuevo ingreso, un aproximado de personas resulta pretencioso contabilizar ya que en las inducciones había días que entraban 10 personas como había días en que ingresaban 5 o 6, por lo tanto, un conteo de personal individual era muy complejo. Desde allí, 55 de estos días fueron sábados, domingos y festivos, días que por calendario no se iba a la empresa y 37 de estos fueron días que no se realizaron inducciones o ingreso a personal nuevo, sin embargo, en estos días se realizaban actividades satélites como las que se mencionan en la gráfica. Cabe resaltar que, estas actividades satélites también se hacían conforme había inducciones, por lo tanto, lo que se realizaba era la inducción se dejaba todo listo y se bajaba a brindar apoyo a estas actividades.

Por último y para hablar del tercer objetivo específico, que era brindar un programa de asesorías psicológicas para trabajadores que lo requirieran, no se dio un cumplimiento a este objetivo debido a que no tuvo trascendencia, cabe señalar que el no poder implementarlo no fue por indisposición ni del pasante ni de la empresa, sino porque conforme pasaba el tiempo de la pasantía se evidenció que el tiempo diariamente no alcanzaba para realizar este abordaje, esto debido a que la inducción a personal nuevo consume la mayor parte del tiempo. De este modo, es que se realiza la siguiente grafica para evidenciar dicha falta de tiempo. **(Ver Figura 5).**

Figura 5
Horario de inducciones.

Horario de inducciones.	
7:00 a 8:00 am.	Verificar personal de nuevo ingreso y realizar las actas de inducción respectivas.
8:00 a 8:30 am.	Diligenciar formato de dotación y enviar cuadro a los otros instructores.
8:30 a 9:30 am	Inducción a personal de nuevo ingreso por parte del pasante, averiguar areás.
9:30 am a 12:30 pm	Pasar a los demás instructores y a su vez diligenciar matrices correspondientes.
12:30 a 1:30 pm	Hora de almuerzo.
1:30 a 2:00 pm	Enviaba correos tanto de personal de nuevo ingreso como exámenes para archivo
2:00 a 3:00 pm	Se realizaba entrega de dotación y se programaba recorrido a personal nuevo.
3:00 a 4:00 pm	Se averiguaban horarios de ingreso con los supervisores y tareas varias.

Fuente: Elaboración Propia.

DISCUSIÓN

Al concluir la pasantía realizada en la empresa Avícola El Madroño S.A se observa que las teorías que sirvieron de sustento o de base conceptual para este proyecto permiten evidenciar tres hallazgos significativos: El primer hallazgo fue que según Moreno y Báez (2010), los factores de riesgo psicosocial consisten en relacionar aquellas interacciones entre el trabajo como aquellas vivencias del trabajador mismo; y tal como lo evidencio el proyecto, la mayoría de motivos de renuncias o deserciones que se encontraron en la empresa, enmarcaban un amplio grado de inconformidad con el puesto de trabajo relacionado estrechamente con la falta de comunicación interpersonal; no es ajeno pensar, que la estancia o la adaptación laboral resulta más amena y sencilla cuando el individuo puede poner en ventaja sus habilidades laborales y se siente parte de la organización, por lo tanto, uno de los primeros ejes a trabajar en un futuro en la organización debería redirigirse a potenciar las habilidades de los individuos conforme a las áreas del proceso, esto generaría a largo plazo una mejor estancia laboral, ya que el individuo hace lo que le apasiona y en lo que es significativamente bueno.

Como segundo hallazgo, se toman en cuenta teorías como la de Riesco (2014), quien menciona que los trabajadores satisfechos laboralmente están más motivados, más comprometidos y son más productivos, lo que comporta numerosos beneficios tanto para el propio trabajador como para la empresa; esto sin duda alguna se evidencia a nivel general con aquellas condiciones y ambientes de trabajo con los que cuenta la empresa Avícola El Madroño S.A, la cual no solo se preocupa por su productividad, sino a su vez genera espacios de esparcimiento para sus trabajadores los días viernes de cada semana, con actividades que los sacan de la rutina como pausas activas, dinámicas con premios, entre muchas otras.

En este hallazgo cabe señalar que, la empresa Avícola El Madroño S.A se preocupa a nivel integral por sus trabajadores, al disponer actividades que cobijan a sus familias y demás áreas interpersonales, por ejemplo, mercados dos veces al año en fechas como Abril y Diciembre, actividades del día de la mujer, día del hombre, día de los niños, entre muchas otras; debería enfocar un programa de asesorías o acompañamiento desde psicología ya sea semanal o mensualmente para los mismos trabajadores, y esto repercutiría positivamente en que los individuos se sientan respaldados y escuchados en su entorno o contexto laboral.

De manera similar y como último hallazgo, es que se toman teorías como la de Castro, Contreras y Montoya (2009), quienes afirman que si el propósito de la organización es crecer, debe conocer a las personas que laboran dentro de ella, lo que implica valorar el capital humano y para ello es importante saber el punto de vista del trabajador y el grado de satisfacción laboral que experimenta; en ese sentido, es que la empresa Avícola El Madroño S.A, si lo que propone es minimizar o mitigar los factores de riesgo psicosocial presentes en la organización, debe brindar un acompañamiento más cercano a sus trabajadores; como se menciona a lo largo del proyecto si bien es cierto la empresa mantiene un adecuado clima laboral para y con sus colaborados, no obstante, lo que se evidenció a lo largo de la pasantía fueron falencias en la retención de personal de nuevo ingreso, las cuales repercuten en condiciones psicosociales intralaborales como la poca satisfacción respecto a las áreas de trabajo, razón por la que desde el área de psicología de la empresa se podrían implementar estrategias de mitigación ante esta situación; lo cual demostraría a largo o mediano plazo un cambio diferencial que abarque factores tales como rendimiento, desempeño, retención y satisfacción en el trabajo con el personal de nuevo ingreso.

CONCLUSIONES

De acuerdo con los hallazgos mencionados anteriormente en este proyecto de pasantía se concluye que:

- La empresa Avícola El Madroño S.A al ser una organización que maneja grandes cantidades de personal debe implementar estrategias de mitigación con el fin de retención de personal, ya que, a lo largo de la pasantía, se evidenciaban meses en los cuales las renunciadas eran demasiadas, por lo tanto, el número de vacantes o personal pendiente por contratar aumentaba exponencialmente, lo cual generaba notoriamente cambios o rotación del personal de las áreas para cubrir las vacantes faltantes.
- A nivel de riesgo psicosocial, la categoría o factor que más predomina dentro de la empresa son los intralaborales, en caso específico, la poca conformidad con los puestos de trabajo, lo cual podría llegar a minimizarse tanto con la implementación del programa propuesto anteriormente, como con la idea de empezar a realizar abordajes más cercanos con aquel personal de nuevo ingreso, esto con el fin de evidenciar durante cierto tiempo como llevan el proceso de adaptación a su nuevo entorno laboral
- Promover más participación de los colaboradores en las actividades dispuestas en los viernes saludables fomentaría una estancia laboral más amena, ya que con su participación no solo motivarían a los demás a participar, sino a su vez conllevarían su contexto laboral de manera más amena.

RECOMENDACIONES

En primera instancia, se recomienda que para futuros pasantes en la empresa Avícola El Madroño S.A se estipulen más tiempos de interacción con la población desde el rol como psicólogos, esto debido a que por cuestiones de tiempo como de inducciones se pasan a segundo plano los abordajes o seguimientos que se pueden realizar desde el área de psicología.

Desde allí, en segunda instancia, se recomienda que se tengan en cuenta las capacitaciones que se brindan como instrumento para la empresa desde este proyecto, tanto las capacitaciones mensuales que se proponen, como la implementación del Avicametro o de algún buzón de sugerencias (anónimo), tal y como se mencionó en algún momento de la pasantía, considero necesario que el acercamiento al potencial humano de la empresa como lo son los trabajadores debe ser más cercano y próximo, esto con la finalidad de ahondar en aquellas percepciones laborales que mantienen los mismos colaboradores y de allí emprender acciones de mejora.

De la misma manera, se recomienda que para la prevención de la rotación o deserción de personal en específico el personal que ingresa nuevo, se le realicen seguimientos constantes, pueden ser semanalmente, para evidenciar como llevan su estancia en el entorno laboral o si tienen alguna inconformidad ya sea con el proceso, con sus pares o con sus superiores.

REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo (2022). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. *Blog virtual agencia europea de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Arteaga, F., Pilligua, C. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Revista cuadernos latinoamericanos de administración. Universidad El Bosque*. Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Baez, C. (2013). Satisfacción laboral y productividad: Influencia. *Revista de psicología escuela de organización industrial*. España. Recuperado de: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/#:~:text=Una%20elevada%20satisfacci%C3%B3n%20de%20los,cual%20leva%20al%20desarrollo%20empresarial>.
- Bizneo Blog. (2018). Clima laboral, gestión del talento humano: ¿Qué es el bienestar laboral?. *Blog Virtual Bizneo*. Recuperado de: <https://www.bizneo.com/blog/bienestar-laboral/#:~:text=El%20bienestar%20laboral%20es%20el,e%20cumplimiento%20de%20sus%20obligaciones>.
- Buelvas, L., Oviedo, O. & Luna, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte Barranquilla*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a06.pdf>

Canseco, F., Ojeda, A. (2016). Comunicación laboral: Una propuesta estratégica para facilitar el quehacer en equipo de trabajo. *Revista enseñanza e investigación en psicología*. México.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>

Castro, M., Contreras, J., y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo. *Revista enseñanza e investigación en psicología, Universidad de baja california*.

México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>

Cols, L., Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Revista Estudios Gerenciales*. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

Delgado, I., Obando, M. (2018). Estrategia de promoción y prevención de los riesgos psicosociales. *Universidad Libre Cúcuta*. Recuperado de:

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11696/ESTRATEGIAS%20DE%20PROMOCION%20Y%20PREVENCION%20DE%20LOS%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20DEL%20INSTITUTO%20TECNICO%20GUAIMARAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fundación Estatal para la prevención de riesgos laborales. (2020). Bloque 3: Bienestar laboral.

Gobierno Nacional de Madrid. España. Recuperado de:

<https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>

Giraldo, K. (2014). Fortalecimiento de la convivencia laboral para prevenir factores de riesgo en una empresa. *Universidad Cooperativa de Colombia*. Cali. Recuperado de:

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/10737/1/2014_fortalecimiento_convivencia_laboral.pdf

Giraldo, M.A. (2019). Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral. *Universidad católica de Colombia*. Recuperado de:

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf>

Losada, E. (2019). Importancia de la toma de decisiones para el desarrollo empresarial.

Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá. Recuperado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21373/LosadaCamachoErikaHiomara2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Lozano, K. (2014). Fortalecimiento de la convivencia laboral para prevenir factores de riesgo dentro de las organizaciones. *Universidad Católica de Colombia*. Recuperado de:

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/10737/1/2014_fortalecimiento_convivencia_laboral.pdf

Monroy, D. (2019). Bienestar laboral, su influencia en el empleado y lo que representa en las organizaciones. *Universidad Militar Nueva Granada*. Colombia. Recuperado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35888/MonroySuarezDeicyViviana2019.p>

Moreno, B., Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales: Formas, consecuencias y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*. España. Recuperado de:

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

Ocsa, C. (2017). Condiciones de trabajo del personal de mantenimiento de las empresas.

Universidad Nacional de San Agustín. Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5752/Riocmacm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Patlán, J. (2015). Factores psicosociales, clasificación, identificación y consecuencias en la salud laboral. *IMMS Gobierno de México*. México. Recuperado de:

<http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>

Polanco, A., García, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Revista Libre Empresa*.

Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6467888>

Poveda, J. (2014). Plan carrera: Componentes y caracterización. *Universidad Jorge Tadeo*

Lozano. Bogotá. Recuperado de:

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3431/Componentes%20del%20Plan%20Carrera.pdf>

Rendón, L. (2021). Motivación y satisfacción laboral en riesgo psicosocial.

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/32605/3/2021_motivacion_laboral.pdf

Riesco, S. (2014). Los trabajadores satisfechos aumentan la productividad de las empresas. *Blog Virtual Conferenzias.com*. Recuperado de:

https://www.conferenzias.com/noticias_conferencias/los-trabajadores-satisfechos-aumentan-la-productividad-org-3324.html#:~:text=A%20mayor%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%2C%20mayor,seg%C3%BAn%20recoge%20la%20consultora%20Randstad.

Rodríguez, R., Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional:

Diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Revista Medicina y seguridad en el trabajo*. Universidad Autónoma de Madrid. España. Recuperado de:

<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

UNCV. (2022). Riesgos psicosociales: Definición y conceptualización. *Revista Digital*

Universidad de Valencia. España. Recuperado de: <https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>

Universidad Central de Bogotá. (2021). El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones. *Blog Digital Noticentral, Ucentral*. Bogotá. Recuperado de:

<https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones#:~:text=El%20bienestar%20laboral%20tiene%20que,y%20dem%C3%A1s%20compa%C3%B1eros%20de%20trabajo.>

ANEXOS

Anexo 1: Formato Entrevista de Retiro de Multiempleos.

AVICOLA EL MADROÑO S.A.

ENTREVISTA DE RETIRO

SOLICITANTE: _____
 CARGO INIC: _____
 CARGO FINAL: _____

DEPENDENCIA: _____
 FECHA DE INGRESO: _____
 FECHA DE RETIRO: _____

- ¿Cómo considera que fue su inducción al ingresar a la compañía?
 Excelente Buena Regular Por mejorar ¿Porqué? _____
- ¿Su trabajo en Avicola el Madroño S. A. fue:
 Rutinario Le permitió nuevas oportunidades de participación
 Si No ¿Porqué? _____
- ¿Contra con el apoyo, las herramientas y los recursos necesarios para desarrollar una buena labor?
 Si No ¿Porqué? _____
- ¿Cómo fue la relación laboral con su jefe inmediato?
 Excelente Buena Regular Por mejorar ¿Porqué? Permisión desigualdad en el área de trabajo
- ¿Cómo fue la relación laboral con sus compañeros?
 Excelente Buena Regular Por mejorar ¿Porqué? _____
- ¿Cuál es su causa de retiro de la compañía?
personal
- ¿Qué imagen se lleva de Avicola el Madroño S. A.?
una imagen buena
- ¿Qué opinión tiene de la cooperativa ITALCOOP?
Buena
- ¿Qué concepto tiene de la labor del área de Gestión Humana?
Buena
- ¿Si existiera una política de reintegro en Avicola el Madroño regresaría a la compañía?
 Si No ¿Porqué? _____

ENTREVISTA DE RETIRO

_____ Buena Regular Por mejorar ¿Porqué? _____

¿Su trabajo en Avicola el Madroño S. A. fue:
 Rutinario Le permitió nuevas oportunidades de participación
 Si No ¿Porqué? _____

- ¿Contra con el apoyo, las herramientas y los recursos necesarios para desarrollar una buena labor?
 Si No ¿Porqué? _____
- ¿Cómo fue la relación laboral con su jefe inmediato?
 Excelente Buena Regular Por mejorar ¿Porqué? _____
- ¿Cómo fue la relación laboral con sus compañeros?
 Excelente Buena Regular Por mejorar ¿Porqué? _____
- ¿Cuál es su causa de retiro de la compañía?
Motivos personales
- ¿Qué imagen se lleva de Avicola el Madroño S. A.?
Buena oportunidad laboral
- ¿Qué opinión tiene de la cooperativa ITALCOOP?
Buena empresa
- ¿Qué concepto tiene de la labor del área de Gestión Humana?
Buena atención al personal
- ¿Si existiera una política de reintegro en Avicola el Madroño regresaría a la compañía?
 Si No ¿Porqué? porque no me siento cómodo en la empresa

Anexo 2: Tabla personal pendiente por contratar planta a cierre de Septiembre 2022.

PERSONAL PLANTA	28/09/2022	POR CONTRATAR	
		HOMBRE	MUJER
JEFE PLANTA BENEFICIO	1	0	0
LOGISTICA POLLO PIE	1	0	0
POLLO MARINADO		0	0
HIELERO		0	0
LINEA 1	24	2	0
LINEA 2	45	2	0
PATAS	8	0	0
REUBICADOS PATA -ASEO-PLANILLA		0	0
EMPAQUE DE POLLO (RESELECCION)	30	0	0
EMPAQUE DE WWS	32	4	0
DESPRESE T1	46	0	0
DESPRESE T2	18	2	3
IQF	15	0	0
PIU 1	28	0	0
PIU 2		0	0
FILETE DE PECHUGA (MAQUINA-SUPER. FILETE)	7	1	1
FILETE DE MUSLO	13	0	0
ADOBADOS/APANADOS TURNO DÍA (SUPERVISOR)	14	2	0
ADOBADOS TURNO NOCHE	0	0	0
FILETE PINCHOS Y EMPAQUE	9	0	0
PASTA TURNO (MOLINO)	4	0	0
CARNES FRIAS	1	0	0
DESPACHOS (INCLUYE VILLA)	100	6	0
CALIDAD - TRAZABILIDAD	51	0	0
AMBIENTAL	7	0	0
ADMINISTRACION	12	0	0
MANTENIMIENTO	23	0	0
CANASTAS	13	1	0
VILLA VIRGINIA		0	0
TRANSPORTE	7	0	0
TOTAL PERSONAL	509	20	4

Anexo 3: Sistematización de los ingresos a la empresa en sus respectivos niveles.

Personal de nuevo ingreso.			
Personal planta.	Personal Granjas.	Personal Comercial.	Personal Administración.
149	30	15	15
Despachos: 39.			
Total: 209.			
De 01 de Abril a 30 de Junio.			

Anexo 4: Capacitación fluyes o golpeas. (Adaptación al cambio).

	EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	CAPACITACION
		Código.
		Versión : 01
		Fecha: Septiembre 2022

NOMBRE: _____
 CARGO: _____ FECHA: _____
 TEMA: ADAPTACIÓN AL CAMBIO: ¿FLUYES O GOLPEAS? CALIFICACIÓN _____

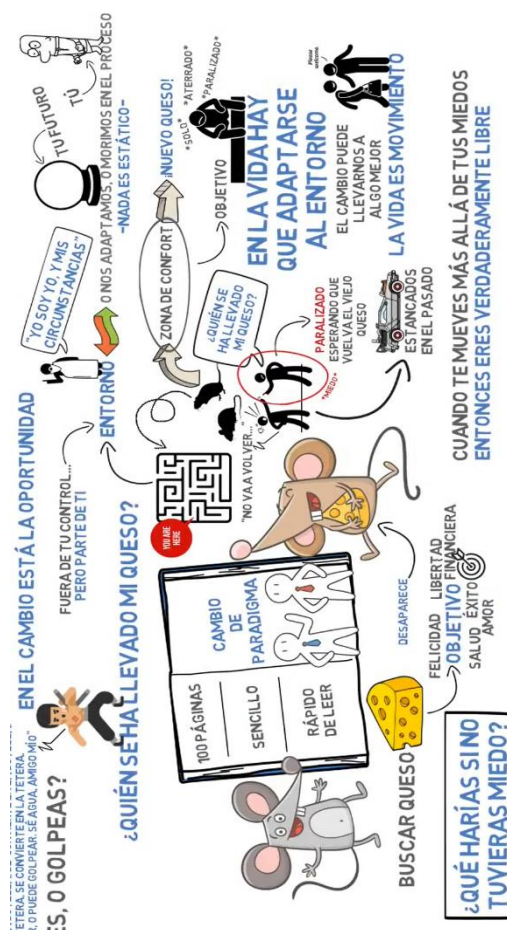
- Según la historia, ¿Qué significa el queso y que significa el laberinto?
 A. Amor, felicidad, libertad financiera, salud.
 B. El queso es el objetivo al que se quiere llegar y el laberinto es la salida de la zona de confort.
 C. Motivarse y motivar a los demás.
 D. El queso es la salida de la zona de confort y el laberinto es el objetivo al que se quiere llegar
- Según el video, la frase de: "Hay que adaptarse al entorno con el tiempo y el cambio puede llevarnos a algo mejor" es:
 A. Verdadera.
 B. Falsa.
- Completa la frase mencionada en el video: "En la vida nada es estático, todo es..
 A. Un flujo de constante movimiento y nosotros tenemos que movernos con él.
 B. Lujoso, caro, costoso y nosotros tenemos que acoplarnos a ello.
 C. Empatía, persistencia, automotivación.
 D. Ninguna de las anteriores.
- ¿Cuáles de las siguientes frases se mencionaron a lo largo del video?
 A. La vida es movimiento y el movimiento implica cambios esperados e inesperados.
 B. El entorno es parte de nosotros mismos pero está fuera de nuestro control.
 C. En el cambio esta la oportunidad.
 D. Todas las anteriores.
- Según lo expuesto en el video, ¿Qué significa "salir de la zona de confort"?

Indique con una X del 1 al 5 (seleccionando sólo una puntuación) siendo 1 el de menor calificación y 5 el de mayor calificación.

- El capacitador tiene claridad y dominio del tema.
 1 2 3 4 5
- El capacitador tiene habilidad para comunicarse y transmitir ideas para el cumplimiento de los objetivos.
 1 2 3 4 5
- El material de apoyo del capacitador es claro y entendible para lograr los objetivos.
 1 2 3 4 5

Nombre y Firma de quien recibió la capacitación

NOTA: Prohibida su reproducción sin autorización. La impresión de este documento es considerada una COPIA NO CONTROLADA.



Anexo 5: Capacitación Efecto Actitud. (Motivación).

	EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	CAPACITACION
		Código.
		Versión : 01
		Fecha: Septiembre 2022

NOMBRE: _____ CARGO: _____ FECHA: _____
 TEMA: MOTIVACIÓN: EFECTO ACTITUD. CALIFICACIÓN _____

- ¿Cuáles son los 5 pasos para motivarse nuevamente?
 - Entender que la motivación es cíclica y tener un propósito u objetivo fijo.
 - Utilizar el método Kaizen y actualizar constantemente las metas propias.
 - Dedicar tiempo a cosas que te apasionan y crear una rutina.
 - Todas las anteriores.**
- Según el video, "la motivación es cíclica, por lo tanto, es una situación que tarde o temprano va a pasar" esta afirmación es:
 - Verdadera.**
 - Falsa.
- ¿En que consiste el método Kaizen?
 - Consiste en designar funciones para motivarnos.
 - Consiste en desglosar el objetivo en objetivos más pequeños para mantener la motivación.**
 - Se basa en pretender durante 5 años estar motivados.
 - Se basa en inteligencia emocional.
- ¿Cada cuanto postula el video que es necesario actualizar las metas?
 - En cada momento de la vida donde se emprendan nuevos objetivos.
 - Conforme pasan el tiempo y se va creciendo.**
 - A y B son correctas.
 - Ninguna de las anteriores.
- Según lo expuesto en el video, ¿Crear una rutina como estilo de vida es sano? Justifique su respuesta.

Indique con una X del 1 al 5 (seleccionando sólo una puntuación) siendo 1 el de menor calificación y 5 el de mayor calificación.

- El capacitador tiene claridad y dominio del tema.
 1 2 3 4 5
- El capacitador tiene habilidad para comunicarse y transmitir ideas para el cumplimiento de los objetivos.
 1 2 3 4 5
- El material de apoyo del capacitador es claro y entendible para lograr los objetivos.
 1 2 3 4 5

Nombre y Firma de quien recibió la capacitación

NOTA: Prohibida su reproducción sin autorización. La impresión de este documento es considerada una COPIA NO CONTROLADA.



Anexo 6: Capacitación Cero Es Tres. (Gestión del Estrés).

	EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	CAPACITACION
		Código.
		Versión : 01
		Fecha: Septiembre 2022

NOMBRE: _____ CARGO: _____ FECHA: _____
 TEMA: CERO ES TRES: GESTIÓN DEL ESTRÉS. CALIFICACIÓN _____

- Según lo expuesto en el video, ¿Qué es el estrés?

- Según el video, ¿Cómo se puede manifestar el estrés?
 - Como una reacción de nuestro cuerpo, ya sea a nivel físico y/o mental.**
 - En forma de irritabilidad.
 - Aislamiento social.
 - Ninguna de las anteriores.
- Según el video, la frase de: "Los seres humanos experimentamos estrés cuando sentimos que nuestros mecanismos pueden no ser suficientes para superar situaciones"
 - Verdadera.**
 - Falsa.
- ¿Cuáles son los dos tipos de estrés mencionados en el video?
 - Malo y bueno.
 - Activo y Pasivo.
 - Distress y Eustress.**
 - Ninguna de las anteriores.
- Según Víctor Frank, "el ser humano necesita al estrés en su vida como forma de crecimiento personal", esta afirmación es:
 - Falsa.
 - Verdadera.**

Indique con una X del 1 al 5 (seleccionando sólo una puntuación) siendo 1 el de menor calificación y 5 el de mayor calificación.

- El capacitador tiene claridad y dominio del tema.
 1 2 3 4 5
- El capacitador tiene habilidad para comunicarse y transmitir ideas para el cumplimiento de los objetivos.
 1 2 3 4 5
- El material de apoyo del capacitador es claro y entendible para lograr los objetivos.
 1 2 3 4 5

Nombre y Firma de quien recibió la capacitación

NOTA: Prohibida su reproducción sin autorización. La impresión de este documento es considerada una COPIA NO CONTROLADA.



Anexo 7: Avicametro.**Anexo 8: Evidencia actividades satélites durante la pasantía.**



