

Acompañamiento Psicosocial Organizacional en Palmeras del llano S.A. Acacias, Meta.

Marbelia García.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades.

Programa de Psicología

Acacias Meta

2020

Acompañamiento psicosocial organizacional en Palmeras del llano S.A. Acacias, Meta.

Marbelia García.

Proyecto aplicado como opción de grado para optar por el título de psicóloga.

Norma Constanza Molina Bernal

Director de Proyecto

Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades.

Programa Psicología

Acacias Meta

Resumen.

El proyecto aplicado como opción de grado para optar el título de Psicóloga es una propuesta que se implementa en Palmeras del Llano S.A. la cual tiene como objetivo general diseñar una estrategia de acompañamiento Psicosocial Organizacional; y como objetivos específicos; crear espacios para fortalecer la comunicación, el desarrollo de las habilidades sociales, interpersonales y laborales que favorezcan el clima organizacional y bienestar social de los trabajadores; así como realizar procesos de evaluación que afiancen las competencias de los trabajadores y su desempeño laboral.

La propuesta se enfoca en la Acción de Participación (AP) de los trabajadores del área operativa teniendo en cuenta el espacio y tiempo que sea indicado para gestionar las acciones adecuadas y constructivas mediante el aprendizaje y conocimiento a una construcción individual y colectiva que identifique las necesidades de los trabajadores, con un fin que fortalezca el clima laboral en todo el contexto laboral, teniendo en cuenta que la empresa trabaja para el desarrollo de una economía sostenible de satisfacción a las necesidades de todos sus trabajadores, de igual forma satisfactoriamente se cuenta con la participación activa de los participantes y grupos implicados, orientado a estimular prácticas transformadoras de las problemáticas de este proyecto en la empresa Palmeras del Llano S.A.

Abstract.

The project applied as a degree option to choose the title of Psychologist is a proposal that is implemented in Palmeras del Llano S.A. which has the general objective of designing an Organizational Psychosocial accompaniment strategy; and as specific objectives; create spaces to strengthen communication, the development of social, interpersonal and labor skills that favor the organizational climate and social welfare of workers; as well as carrying out evaluation processes that strengthen the skills of workers and their job performance.

The proposal focuses on the Participation Action (PA) of workers in the operational area taking into account the space and time that is indicated to manage appropriate and constructive actions through learning and knowledge to an individual and collective construction that identifies the needs of workers, in order to strengthen the work environment in the entire work context, taking into account that the company works for the development of a sustainable economy that satisfies the needs of all its workers. Active participation of the participants and groups involved, aimed at stimulating transformative practices of the problems of this project in the company Palmeras Del Llano S.A.

Palabras claves: Bienestar social, acompañamiento psicosocial organizacional y laboral, comunicación, aprendizaje, actividad humana, relaciones interpersonales.

Contenido

| | |
|--|----|
| Resumen----- | 3 |
| Abstract----- | 4 |
| Introducción----- | 9 |
| Caracterización de la población----- | 10 |
| Descripción del contexto----- | 10 |
| Participantes----- | 11 |
| Tablas----- | 12 |
| Figuras----- | 13 |
| Género----- | 14 |
| Nivel de escolaridad----- | 15 |
| Planteamiento del problema----- | 16 |
| Justificación----- | 22 |
| Objetivos----- | 25 |
| Marco teórico----- | 26 |
| Bienestar social----- | 27 |
| Marco conceptual----- | 34 |
| Enfoque----- | 35 |
| Modelo de intervención----- | 36 |
| Metodología----- | 37 |
| Fases----- | 38 |
| Fase 1 Diagnóstico----- | 38 |
| Fase 2 ejecución----- | 39 |
| Acciones----- | 39 |
| Acción 1----- | 40 |
| Acción 2----- | 40 |
| Fase 3 sistematización y entrega de resultado----- | 40 |
| Recomendaciones----- | 41 |
| Referencias bibliográficas----- | 42 |
| Anexos----- | 43 |

Lista de Tablas.

Tabla 1. Genero de trabajadores del área operativa

Tabla 2. Edad trabajadores del área operativa

Tabla 3. Nivel de escolaridad trabajadores del área operativa

Tabla 4. Trabajadores por sub-áreas operativas

Tabla 5. Años de antigüedad de empleados en Palmeras del Llano S.A.

Tabla 6. Fases del proyecto aplicado

Tabla 7. Accione del proyecto aplicado

Fase 3. Sistematización y representación de resultados

Lista de Figuras.

Figura 1. Mapa ubicación empresa Palmeras del Llano S.A.

Figura 2. Género del porcentaje de trabajo del área operativa

Figura 3. Edad trabajadores del área operativa

Figura 4. Nivel de escolaridad del área Operativa

Figura 5. Trabajadores por sub-áreas de trabajo

Figura 6. Fases del proyecto aplicado

Figura 7. Resultado apartado de Habilidades del trabajo

Figura 8. Resultado apartado de Habilidades Sociales

Figura 9. Resultado apartado de Habilidades de Seguridad

Introducción

El Proyecto desarrollado en Palmeras del Llano S.A, se aplicó de manera organizacional resaltando que es una empresa agroindustrial de palma aceitera comercializadora de frutos a nivel local, Nacional e internacional, enfocado al desarrollo y bienestar laboral productivo y económico para la organización, encargada de generar empleo a más de 590 trabajadores en las distintas áreas de trabajo.

Con la Acción Participación (AP) la implementación de la propuesta de acompañamiento psicosocial organizacional en Palmeras del Llano S.A. y a través de las entrevistas semiestructuradas se llevó a cabo conjuntamente alcanzar la satisfacción y motivación de los trabajadores ante las necesidades planteadas del bienestar social, potenciando las habilidades de trabajo, habilidades sociales y habilidades de seguridad seguidamente de conocimientos y aprendizaje significativo que fortalezca la capacidad individual y colectiva, del cual estos alcances fueron importantes a la hora de consolidar los resultados del diagnóstico gestionado.

La acción participativa es de mayor capacidad a las problemáticas de cualquier entorno social, comunidad u organización, del cual involucra a la población de participantes a integrarse a las posibles soluciones del problema.

Los trabajadores operativos manifiestan no recibir ningún tipo de acompañamiento psicosocial por parte de otras entidades y menos en psicología, solo charlas o actividades en seguridad y salud laboral articuladas con algunas entidades como corporaciones de bancos, cajas de compensación o seguros sociales (EPS, ARL)

Caracterización de la Población.

Descripción del Contexto.

Palmeras del Llano S.A. es una empresa agroindustrial de producción palmífera en Colombia, a través de su trayecto ha venido impulsando el crecimiento y desarrollo de la región, en la actualidad cuenta con cerca de las 10.000 mil hectáreas de siembra de palma de aceite en el municipio de Acacias, departamento del Meta (Km 17 vía- Dinamarca) Siendo fuente de empleo de 590 personas (536 del área operativa)



Figura 1. Mapa ubicación empresa Palmeras del Llano S.A. Fuente. Recuperada de Google maps.

Participantes.

Los participantes pertenecen al área operativa de la empresa (536 trabajadores). Por medio de la caracterización de la población, se identifica algunas características demográficas, de datos de área y sub-áreas de trabajo y antigüedad en la empresa de la población impactada con este proyecto. Esta información es referida por la empresa a

partir de los resultados de la aplicación de la ficha de caracterización (institucional) para el año 2019.

Género.

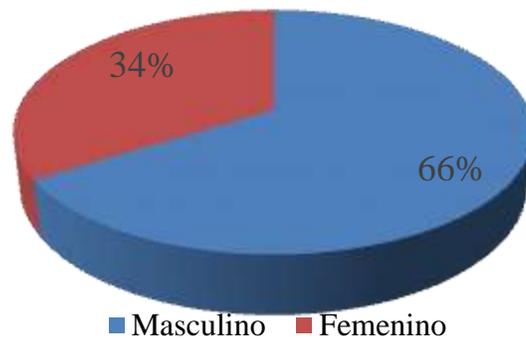


Figura 2. Género del porcentaje de trabajadores del área operativa de Palmeras del Llano S.A. (2019)

En cuanto a la caracterización de acuerdo al género de los trabajadores (*ver figura 2*) se evidencia que el mayor porcentaje de los trabajadores pertenecen al género masculino, con un total del 66% seguido de un 34% quienes pertenecen al género femenino.

Tabla 1.

Género de trabajadores del área operativa.

| Género | Porcentaje |
|-----------|------------|
| Masculino | 66% |
| Femenino | 34% |
| Total | 100 % |

Nota. Recuperado de “Ficha de caracterización institucional”, de Palmeras del Llano S.A. (2019)

Edad de los trabajadores del área operativa.

En cuanto a la caracterización de la edad de los trabajadores se evidencia que el mayor porcentaje de los trabajadores pertenecen a los grupos comprendidos de 18 a 25 años, al igual que el grupo de 26 a 35 años seguidamente de 36 a 50 años y finalizando de 51 a 69 años con un porcentaje del 100%. (Ver figura 3)

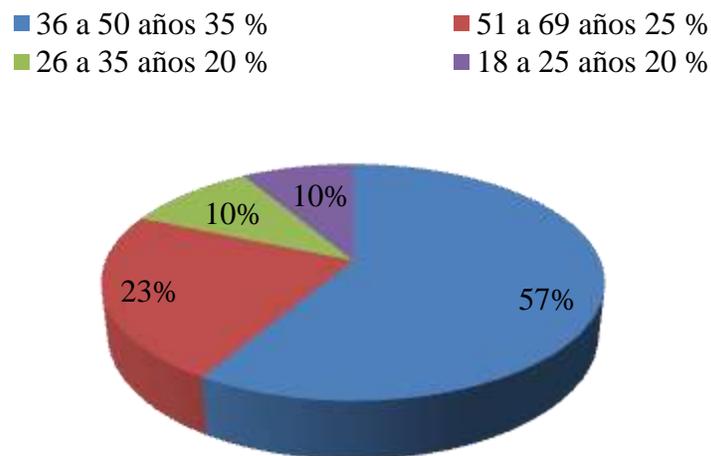


Figura 3. Edad de los trabajadores del área operativa. Palmeras del Llano S.A. (2019)

Tabla 2.

Edad de trabajadores del área operativa.

| Edad | Porcentaje |
|--------------|------------|
| 18 a 25 años | 20% |
| 26 a 35 años | 20% |
| 36 a 50 años | 35% |
| 51 a 69 años | 25% |
| Total | 100 % |

Nota. Recuperado de “Ficha de caracterización institucional”, de Palmeras del Llano S.A. (2019)

Nivel de escolaridad de los trabajadores del área operativa.

En cuanto a la caracterización de nivel de escolaridad, se encuentra que un 40% de la población tiene un nivel de escolaridad primaria, seguida de un 30% con secundaria incompleta. El 20% de la población se encuentra sin escolaridad, presentando el mismo porcentaje que la población con su secundaria concluida.

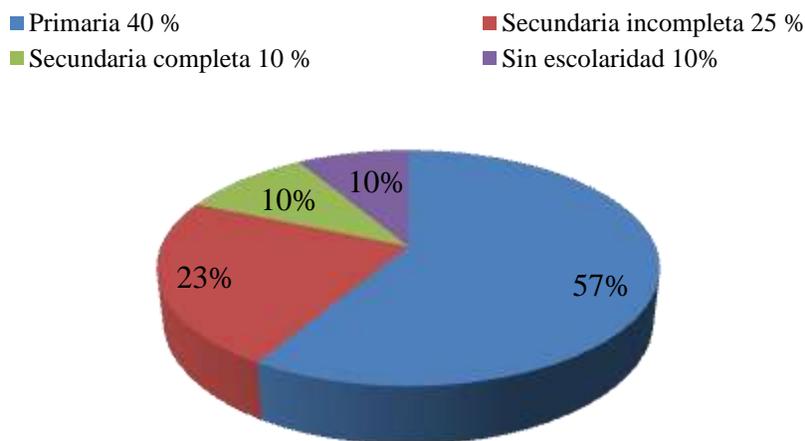


Figura 4. Nivel de escolaridad de los trabajadores del área operativa. Palmeras del Llano S.A. (2019)

Tabla 3.

Nivel de escolaridad de los trabajadores del área operativa.

| Edad | Porcentaje |
|-----------------------|------------|
| Sin escolaridad | 10% |
| Primaria | 40% |
| Secundaria incompleta | 30% |
| Secundaria completa | 20% |
| Total | 100 % |

Nota. Recuperado de "Ficha de caracterización institucional", de Palmeras del Llano S.A. (2019)

Trabajadores por sub-área operativa.

El área operativa de la empresa, se subdivide en 4. Por medio de la caracterización en cuanto a porcentaje de trabajadores por sub-área se encuentra que un 57% se encuentra en cultivos, seguido de un 23% ubicado en fábrica, el 10% se encuentra en taller y el 9% restante en ganadería.

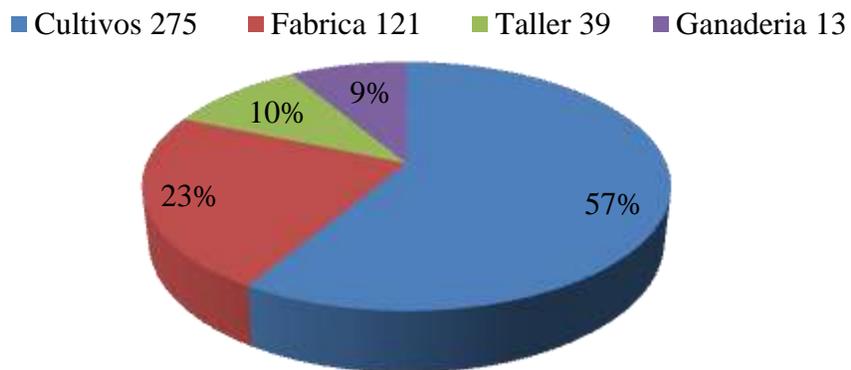


Figura 5. Trabajadores por sub-áreas operativa. Palmeras del Llano S.A. (2019)

Tabla 4.

Trabajador por sub-área operativa.

| Edad | Porcentaje |
|-----------|------------|
| Cultivos | 57% |
| Fábrica | 23% |
| Taller | 10% |
| Ganadería | 9% |
| Total | 100 % |

Nota. Recuperado de “Ficha de caracterización institucional”, de Palmeras del Llano S.A. (2019).

Años de Antigüedad laboral de los trabajadores.

Dentro de la caracterización realizada por la empresa, se identifica también datos sobre la antigüedad laboral de los trabajadores. Teniendo en cuenta que el mayor porcentaje de los trabajadores pertenecen al área operativa, es importante conocer esta información (*ver Tabla 5*) la cual permite obtener insumos para el desarrollo de este proyecto.

Tabla 5.

Años de antigüedad laboral de los trabajadores.

| Año de ingreso | Cantidad de empleados | Años en la empresa |
|----------------|-----------------------|--------------------|
| 1984 | 1 | 36 |
| 1986 | 2 | 34 |
| 1988 | 1 | 32 |
| 1990 | 2 | 30 |
| 1992 | 1 | 28 |
| 1993 | 3 | 27 |
| 1994 | 1 | 26 |
| 1995 | 4 | 25 |
| 1996 | 4 | 24 |
| 1997 | 6 | 23 |
| 1998 | 6 | 22 |
| 2000 | 6 | 20 |
| 2001 | 1 | 19 |
| 2002 | 4 | 18 |
| 2003 | 5 | 17 |
| 2004 | 4 | 16 |
| 2005 | 7 | 15 |
| 2006 | 6 | 14 |
| 2007 | 8 | 13 |
| 2008 | 10 | 12 |
| 2009 | 10 | 11 |
| 2010 | 5 | 10 |
| 2011 | 10 | 9 |
| 2012 | 115 | 8 |
| 2013 | 44 | 7 |
| 2014 | 11 | 6 |
| 2015 | 85 | 5 |
| 2016 | 51 | 4 |
| 2017 | 40 | 3 |
| 2018 | 16 | 2 |

| | | |
|-------|-----|---|
| 2019 | 33 | 1 |
| 2020 | 34 | 0 |
| Total | 536 | |

Nota. Recuperado de “Caracterización empleados” de Palmeras del llano. (2019

Planteamiento del Problema.

A partir de la información obtenida de la ficha de caracterización, se procede a realizar el diagnóstico de la población tomando información de algunos aportes del instrumento de evaluación del desempeño de los trabajadores de Palmeras del Llano S.A. (Habilidades sociales y Comentarios del evaluado) aplicado por la empresa (Anexo 1), se evidencia la necesidad de iniciar acciones que contribuyan al bienestar psicosocial del trabajador. A su vez se logra identificar que la empresa actualmente no cuenta con un programa de bienestar social, ni de acompañamiento psicosocial para sus trabajadores. Por ello es fundamental analizar ciertas competencias a partir de la consideración de la mente y el aprendizaje como construcción social Hymes (1996), define el concepto de competencias comunicativas como “el empleo efectivo del lenguaje y de la lingüística en situaciones específicas de comunicación teniendo en cuenta las demandas del entorno” (p.2) en esta misma orientación Vygotsky (1979), en su teoría manifestó que el desarrollo cognitivo del fragmento de la apropiación, la internalización que el sujeto realiza de los elementos culturales su contacto del mundo social, se enfatiza al aprendizaje en su carácter social e histórico; es decir como producto de las interacciones entre la cultura y el sujeto en la construcción de las funciones psíquicas superiores y no como desarrollo de mecanismos internos. Estos principios permiten definir las competencias como acciones situadas (Vygotsky 1985; Brunner, 1992). Constituyentes de la configuración psicológicas de la personalidad.

La orientación principal en los estudios actuales en torno a las competencias no limita componentes agregados al conocimiento, habilidades o actitudes, sino que estas se refieren

a procesos que congregan e integran tales recursos con relación a circunstancias Particulares. Así lo manifiesta Guy Le Boterf (2001), señalando que la competencia no permite a sus componentes sino más bien a un saber actuar, es decir a un saber integrar, movilizar y transferir un conjunto de recursos” (conocimientos, saberes, aptitudes, razonamiento, etc.) del mismo modo se da prioridad a enfatizar la cultura y aprendizaje en la población de Palmeras del Llano S.A. y mediante la aplicación de la entrevista que se llevó a cabo con un promedio del 60 % de los trabajadores operativos, por tal razón no es posible alcanzar un promedio más alto, debido a que la jefe de personal no facilita el tiempo y espacio en cuanto a los horarios de trabajo de los demás trabajadores, el objetivo estaba enfocado en realizar la entrevista al 100% eficazmente.

Sin embargo con el personal entrevistado, presentaron novedades a nivel psicosocial entre las que se destacan: intentos de suicidio, depresión, discriminación y sentimientos de minusvalía producto de situaciones adversas, vivenciadas en el trayecto de las funciones laborales. Es importante mencionar que frente alguna de estas situaciones la empresa refiere que han recibido la atención de la empresa, EPS, ARP y el programa de seguridad de Salud laboral.

Al implementar un programa de acompañamiento psicosocial organizacional en Palmeras del Llano S.A. para que favorezca el bienestar psicosocial de los trabajadores operativos, además que permita un método orientado a la integración, cooperación la comunicación, las relaciones interpersonales, el liderazgo, y el trabajo en equipo.

Justificación.

Con el objetivo de llevar a cabo la implementación del proyecto del acompañamiento psicosocial organización a la población de trabajadores de palmeras del Llano S.A. se realizan entrevistas semiestructuradas con el fin de conocer si existe un programa estructurado en acciones de bienestar social frente a las necesidades de trabajo que contribuyan a la mejora del clima laboral y las relaciones interpersonales dentro del personal operativo, las manifestaciones y conceptos de los entrevistados expresan libremente que es necesario e importante contar con acciones de acompañamiento psicosociales que fomenten estrategias socioculturales que promuevan el clima laboral y desde un enfoque cultural afianzar las habilidades sociales que fortalezcan todo el personal de la organización.

La necesidad del proyecto frente a un acompañamiento psicosocial organizacional tiene como objetivo que prevalezca el desarrollo a la motivación, integración, la mejora de las relaciones sociales de los trabajadores, promoviendo temas de comunicación, relaciones interpersonales, integración y trabajo en equipo.

Gracias a la información obtenida a través de los trabajadores de la empresa y ajustándose a la realidad objetiva, se analiza que existen posibles factores de riesgo que afecten las relaciones sociales de los trabajadores ya que ellos mismos manifiestan que necesitan capacitaciones de integración social que articulen otras entidades de acuerdo a las funciones que ejercen en sus áreas de trabajo, porque posiblemente puedan sufrir de algún tipo de estrés laboral o estar en un entorno de ambiente negativo.

Este proyecto se realiza mediante un procedimiento desarrollado con acciones que promueven a la integración colectiva de todos los trabajadores operativos, con el fin de dar respuesta a la problemática planteada verificando los resultados de las entrevistas semiestructuradas de las posibles afectaciones que puedan presentarse en las áreas de los trabajadores, de igual forma brindar un acompañamiento psicosocial adecuado al clima laboral que genere empatía, compañerismo, motivación y sobre todo interacción y comunicación.

Lo práctico esta basada en la experiencia y conocimiento que se adquiere durante el proceso y desarrollo del proyecto con la población operativa, contando con información apropiada que cuenta la empresa en un total de (590) trabajadores, del cual se trabaja tres turnos rotativos en los diferentes horarios dependiendo el cargo o dependencia que sean asignados por su jefe inmediato, además se logra obtener la información directa con el personal y a través de las encuestas y entrevista que permitieron identificar las necesidades básicas de la población, de esa manera dar continuidad de actividades y ejercicios prácticos motivando y fortaleciendo sus habilidades sociales y personal.

Uno de los aspectos importantes en una organización es el clima laboral, esto permite que los trabajadores logren una satisfacción competitiva en las funciones laborales relacionando una conexión de interacción e integración y cooperación con los compañeros de trabajo, mantienen relaciones interpersonales de gran importancia en todos los aspectos, aunque las relaciones interpersonales son un proceso complejas, se ven involucrados muchos factores sociales como la comunicación, el bienestar social con otros sujetos en el ámbito personal, laboral y cultural (Vygotsky, 1979. p.88).

Teniendo en cuenta la importancia de implementar un programa de acompañamiento psicosocial organizacional en la empresa de Palmeras del Llano S.A. se realiza este proyecto, del cual se estructura un programa basado en acciones que promueven el bienestar psicosocial del trabajador y por ende repercute en el desempeño y productividad laboral de todos los trabajadores.

A través del proyecto se pretende potenciar las habilidades en los trabajadores por medio de un programa de acompañamiento psicosocial organizacional que promuevan el desarrollo integral de cada uno, se considera fundamental la cultura y el aprendizaje para lograr el nivel de satisfacción con eficacia, eficiencia, efectividad y sobre todo del mejoramiento de sí mismo como ser social.

La obra de Vygotsky (1968) señala el origen social de los procesos psíquicos y la noción de mediación a partir del lenguaje desde lo interpsicológico a lo intrapsicológico, como base para el desarrollo del pensamiento. Es decir, que todo lo interno en las funciones psíquicas fue antes externo. Para Vygotsky (1968), el aprendizaje sociocultural a partir de signos o símbolos son elementales para el ser humano en sociedad, como la importancia del lenguaje siendo el mediador que explica la relación dialéctica existente entre los procesos individuales y sociales.

Objetivos.

Objetivo General

Diseñar e implementar una estrategia de acompañamiento Psicosocial Organizacional Palmeras del Llano S.A. Fortaleciendo la comunicación, el desarrollo de las habilidades sociales, interpersonales y laborales

Objetivos Específicos

Analizar espacios adecuados que fortalezcan la comunicación, el desarrollo de las habilidades sociales, interpersonales y laborales que fomente el clima organizacional y bienestar de los trabajadores.

Realizar procesos de acompañamiento psicosocial organizacional que afiancen las competencias de los trabajadores y su desempeño laboral.

Marco Teórico.

Waddell y Burton, 2006 consideran la satisfacción del bienestar psicosocial en las personas una realización personal del ámbito laboral, aunque esto pueda tener un efecto negativo sobre el bienestar y la salud mental de los trabajadores.

Según señala la Organización Internacional del trabajo (OIT- 1984), las interacciones entre el medio ambiente laboral, pueden ser las condiciones de las organizaciones frente a las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, así como aspectos personales externos al trabajo, ya que estos suelen constituir factores de riesgos psicosociales, que en competencia de las percepciones y la experiencia personal del trabajo, dominan la influencia en la salud, el rendimiento del trabajo y la satisfacción laboral.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo (INSHT, 2001) organiza los factores de riesgo psicosocial en dos grupos, (a) los relaciona con la organización, contenido y realización del trabajo, estos aspectos se podría decir que son las sobre cargas cuantitativas o cualitativas de las funciones que llevan los trabajadores a través del tiempo de sus labores y de los periodos de pausas y descansos, horarios, turnos de trabajo, ritmo de trabajo, monotonías, autonomía, carga mental, formación, responsabilidad, desempeño de rol, comunicación en el trabajo, estilo de mando, participación en la toma de decisiones laborales, posibilidad de desarrollo de la carrera profesional.

(b) aquellos relacionados con las interacciones humanas, relaciones interpersonales en el trabajo, con sus superiores, subordinados, compañeros, usuarios o cliente, situaciones de acoso laboral.

Estos riesgos de origen psicosociales, son considerados en la actualidad uno de los establecidos como problema de la salud laboral que suele tener la población en activo de la

Unión Europea (Gamero, 2010) y su falta de prevención puede conllevar importantes costes humanos y económicos, al punto que el trabajador que se ve afectado y reducido en su calidad de vida como para la organización y la sociedad en su conglomerado.

Específicamente uno de los grandes desafíos que ponen en riesgos actualmente la seguridad y salud en las organizaciones en el ámbito de la Unión Europea es el estrés laboral, esto sucede cuando se da una incompatibilidad entre exigencias del trabajo o el ambiente laboral, y las capacidades, recursos y necesidades del empleado (OMS, 2006). Consideran que el impacto puede variar en función de la respuesta individual, o bien sea en una manifestación continua nociva para la salud, que de alguna forma incluyen problemas físicos, por ejemplo: enfermedades cardiovasculares, y trastornos músculo-esqueléticos, conductas de riesgo para la salud, uso y abuso de alcohol, tabaquismo y trastornos del sueño, de tal manera que estas conductas generan trastornos mentales alterando los comportamientos, principalmente el burnout, ansiedad y depresión.

Sin embargo los estudios de la organización de la (OMS, 2010) sitúan la ansiedad y la depresión como la segunda causa de la enfermedad relacionada con el trabajo, consideran que por debajo de las enfermedades musculares pronostican que en el año 2020, será el principal motivo de baja laboral en todo el mundo.

La (OMS) considera que es elemental que las organizaciones cuenten con un programa diseñado para la mejora del bienestar social de los trabajadores enfocada en acciones constructivas y beneficiosas de promoción y prevención al riesgo laboral, evitando contrariedad en el desempeño laboral y aun bajo rendimiento y menor productividad económica para la empresa. La teoría de Vygotsky permite que los seres humanos

interactúen y se relacionen socialmente a través del lenguaje, aprendizaje y lo socio-cultural.

Los signos e instrumentos que mediatizan las relaciones entre las personas, son en “Pensamiento y lenguaje”, Vygotsky (1968), afirmaba que los niveles de generalización que corresponden estrictamente a los de desarrollo en la interacción social. Significa otro igualmente en la posibilidad para la interacción social. Destacó en su teoría la estrecha relación entre pensamiento y lenguaje, entre la actividad mental y la palabra. Que la función principal de los signos es la comunicación; ellos permiten la mediación interpersonal y la relación social. El habla y el pensamiento verbal, como productos históricos del hombre, tienen una función esencial en la estructuración de la mente y la conciencia.

Para Vygotsky (1968), en su teoría señalaba que en primer lugar los procesos psicológicos deben estudiarse durante el desarrollo del sujeto. En segundo lugar, este desarrollo se considera un salto revolucionario, que produce a su vez cambios experimentados en las formas de mediación utilizadas. En tercer lugar, es preciso combinar facetas en el análisis del desarrollo, de ahí que el análisis genético propuesto sobrepase las tradicionales consideraciones de tipo filogenético y socio-histórico. Para él, las funciones psicológicas superiores son de naturaleza y de origen eminentemente social. Vygotsky (1968) se interesó por estudiar la forma en que la interacción social conduce a un funcionamiento psicológico superior dando su mayor enfoque al aprendizaje, lenguaje y cultura, caracterizado por la realización consciente y el control voluntario por parte del sujeto. Según él, el papel preponderante.

Luria (1979: 78) manifiesta que el lenguaje era común entenderlo, era como un código, sin embargo para la humanidad es el eje principal de comunicación para el ser humano con otros en su entorno y ámbito social, utilizado como un medio de información a las experiencias adquiridas en su desarrollo y llevarlas de generación a generación por tal motivo que caracteriza tanto por las acciones como por los objetos, además es un sistema bilógico que mediante los cuales se designan los objetos del mundo exterior, ya sea por sus acciones, cualidades, o relaciones entre ellos.

Luria consideraba que el hombre es el único ser capaz de asimilar la experiencia que no es propiamente suya y de transmitirla a otros individuos de generación a generación. La limitación es por lo tanto la formación del comportamiento animal y se transmite de una manera práctica y directa derivada de la propia experiencia en los seres humanos, articulada por las informaciones aglomeradas a través de la historia de las generaciones pasadas, de esa asimilación de experiencias materiales o intelectuales, es que se caracteriza la historia social del hombre, de ahí su actividad consciente Luria (1979).

Aleksei Leontiev (1978), psicólogo soviético quien se dedicó a la psicología del desarrollo, fundador de la teoría la actividad humana, determina que la acción no se puede estructurar en operaciones ya que corresponden a la naturaleza y su proceso se origina y se dirige por un motivo determinando a su necesidad y toma forma al objeto, siempre y cuando sea psicológicamente estructurada en acciones y operaciones

La actividad humana en el contexto social y organizacional permite que las personas ejerzan sus actividades diarias a través de acciones de interacción, operación, habilidad, hábito, integraciones, contrayendo una expresión externa e interna de los procesos, propiedades y reflejos psíquicos (González, 1984 p.73).

Leontiev sostiene que la teoría de la actividad, es la convergencia que existe las divisiones que parten de distintos orígenes y generaciones desde lo subordinado hasta su objetivo consciente inconsciente de las acciones y operaciones (Leontiev 1981, p.88). El comportamiento de los individuos no solo busca centrarse en la actividad mental, espiritual, y teórica del hombre, sino además que su actividad sea práctica y esencial en la vida S.L, Rubinstein, (1943).

En Primer lugar, lo psíquico es lo interno, lo segundo está en la actividad interna y la actividad externa, tenidas en cuenta mediante su importancia como dos objetos de estudio diferentes, en tercer lugar esta se considera que lo externo es tan psíquico como lo interno, ya que lo psíquico no solo constituye un estado interno, sin embargo es objeto de investigación psicológica y se enfoca en los movimientos, las acciones y el comportamiento de los individuos (Rubinstein, 1943, p. 357).

Considerando fundamental la teoría de Leontiev (1978), evidentemente su contribución eran pertinentes e influyente en la sociedad y el ser humano, en cuanto a su perspectiva del modelo triangular, consideraba que no existía espacio para las relaciones sociales, señalaba desde su punto de vista sobre la relación activa del sujeto con el objeto, del cual la actividad se concertaba por medio de las acciones, operaciones, y tareas suscitadas por las necesidades y motivos Leontiev (1978b).

Marco conceptual.

Este capítulo se describirán algunos aspectos conceptuales relevantes para el análisis y contextualización del proyecto aplicado en la empresa sobre educación emocional, los cuales están orientados hacia la comprensión de estos, así mismo como su relación frente a los aspectos técnicos preliminares relacionados a las teorías base. Acompañamiento psicosocial en la organización.

Teniendo en cuenta las manifestaciones que hace la Organización Mundial de la salud sobre el acompañamiento psicosocial en las empresas, comparten que un “imperativo moral” es la creación de ambientes psicológicamente saludables que fomentan el bienestar psicosocial de los trabajadores, en cuestión de mejorar el rendimiento y la productividad de las organizaciones (OMS, 2010), para llevar a cabo el objetivo de modelar eficazmente, la OIT enfatiza la necesidad de gestionar un enfoque integrado entre las acciones de carácter laboral ante la prevención de riesgos psicosociales sanitarios promoción de la salud y del trabajo (OIT, 2016). No obstante a estas consideraciones la Sociedad Británica de Psicología considera importante el papel del psicólogo del trabajo integrado en las gestiones dentro de las organizaciones, del cual el objetivo está enfocado en contribuir satisfactoriamente a los programas diseñados en pro de mejora del bienestar psicológico laboral.

Entre sus funciones la (BPS) Sociedad Británica de psicología, resalta el diseño y desarrollo de intervenciones en la búsqueda de estrategias de ambiente de trabajo prevaleciendo los niveles de productividad y evaluando los factores que influyen en el lugar de trabajo de todos los trabajadores favoreciendo y relacionando la gestión al cambio productivo del cual fortalece sus habilidades sociales y creando un ajuste entre persona y el

trabajo, ayudando mediante una evaluación, selección, y desarrollo eficaces a la contribución y apoyo de la gestión y liderazgo al desempeño y bienestar psicosocial y psicológico, asegurando altos niveles del desempeño y productividad.

Bienestar social: Desde finales del siglo XIX los teóricos de la gerencia se preocuparon por las condiciones y satisfacción de los trabajadores, unidos a valores morales y religiosos de los empresarios: como los industriales habían logrado riqueza y posición mediante el trabajo de otros, estaban habitualmente obligados aceptar sus responsabilidades, no solo frente a la economía, sino afrontar al bienestar social individual y colectivo de sus empleados (Barley y Kunda, 1992, p.142), el impulso se centraba en programas sociales a mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador que a modifica las limitaciones de trabajo

Con el surgimiento de las teorías de las relaciones humanas, Barley y Kunda 1992, consideran que los empresarios enfocan la búsqueda de la eficiencia a través de un conjunto de actividades llevadas a cabo para la producción e intercambio de bienes y servicios con el objeto de obtener un beneficio máximo o por lo menos satisfactorio, también consideran que el esfuerzo se centra en programas sociales tendientes más a mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador que modifica las condiciones de trabajo y al desarrollo de programas que trascienden la moralidad del cual ofrecen acciones de atención y algunas prestaciones como son las vacaciones, permisos por enfermedad, servicios de salud y fondos de pensiones que incrementan la satisfacción de los trabajadores y por ende, su productividad actualmente predomina en las empresas u organizaciones (Barley y Kunda, 1992, p.142).

Después de la segunda guerra Mundial la inclinación se direcciona a la búsqueda de estrategias para el incremento de la lealtad, la motivación, compensación, decisiones, participación, y crecimiento del trabajo (Barley y Kunda 1992). Sin embargo en los años setenta, el concepto de bienestar social inicia a asociarse con el de calidad de vida laboral “en respuesta a la creciente preocupación en entorno a la naturaleza poco recompensa del trabajo y las evidencias de una decreciente satisfacción con el empleo” (Kast y Rosenzweig, 1987, p.691).

Un método práctico que ayuda a medir el bienestar social se ha hecho a través de la satisfacción en el trabajo, entendida como una actitud general hacia este, así el que un comportamiento de grado de satisfacción permanece dado por la “diferencia entre la cantidad de remuneración que reciben los trabajadores y la cantidad que creen que deberían recibir” (Robbins, 1994, p.47). Otro de los aspectos importantes del bienestar social, es el estudio nacional en Estado Unidos, del cual identifico las dimensiones de la satisfacción en las organizaciones del trabajo, las condiciones laborales, la comunicación, el rendimiento laboral, el trabajo en equipo, la relación entre compañero de trabajo, la supervisión, la administración de la empresa, los sueldos y salarios, las prestaciones, el desarrollo, la capacitación de los trabajadores, el cambio y la imagen de la empresa sobre todo la importancia del bienestar social como la cultura (Robbins,1994,p.203).

De acuerdo con los fundamentos al origen de la actividad humana y lo socio cultura, es importante reconocer que esta actividad evoluciona en las condiciones sociales de la vida histórica que van posibilitando alteraciones estructurales en el comportamiento del ser humano, por lo tanto la conducta hace que aparezcan una serie de motivos superiores a las necesidades de los trabajadores frente a su percepción inmediata, es por ello que siempre en

una organización, se debe ir de un acompañamiento psicosocial influenciada por la experiencia del individuo en todo su entorno y ámbito laboral conceptualizada, de ese modo suministra el inicio del traslado y asimilación de su propia experiencia y formación activa en la sociedad modificando su comportamiento Luria, (1979: 75).

Enfoque.

Levy Vygotsky (1896- 1982) enfoque histórico-cultural fundamental para la formación personal del individuo en sociedad y a través de la experiencia y conocimiento se adquiere la interacción y vivencias de nuevas formas de pensamiento y de expresión, con este enfoque se pretende dar herramientas estratégicas a la comunidad para mejorar y propiciar su desarrollo personal y laboral tales como la cultura, aprendizaje y lenguaje como instrumento mediador, Vygotsky señala la importancia de la incorporación de la cultura en una persona para lograr su desarrollo, dice que “la cultura crea formas especiales de conducta, cambia el tipo de la actividad de las funciones psíquicas” por esta razón el enfoque se muestra adecuado y pertinente para la aplicación de acciones de bienestar social con la población de trabajadores de palmeras del llano S.A.

Basado en la teoría de Vygotsky (1931-1995) consideraba importante reconstruir una operación psíquica o en cualquier función psíquica superior (pensamiento productivo y discursivo, la memoria lógica, el lenguaje significativo etc.) interpuso estímulos artificiales, signos e instrumentos culturales, reconoció lo fundamental que es el lenguaje y aprendizaje que ayuda como un instrumento imprescindible para el desarrollo cognitivo, también se consideró primordial la conciencia humana progresiva que va adquiriendo y proporciona un control comunicativo, además el desarrollo lingüístico es independiente del desarrollo del pensamiento, defendiendo la combinación de la neurología y fisiología en los estudios experimentales de los procesos de pensamiento y lenguaje.

El aprendizaje parte de los signos y símbolos sociales y culturales entre todos los procesos psíquicos y la noción de mediación a partir del lenguaje, como también existe la relación dialéctica entre los procesos individuales y sociales, principalmente de los

signos de comunicación entre las personas permitiendo la mediación interpersonal y la relación social colectiva de los unos a otros en la interacción, de acuerdo con la perspectiva de Vygotsky, los signos se interponen entre cualquier función natural psicológica del ser humano y su objeto, cambiando de raíz las propiedades de dicha función Vygotsky (1931-2000), por otro lado Vygotsky sostiene que el signo al principio, es siempre un medio de relación social, un medio de influencia sobre los demás y tan solo después se transforma en medio de influencia de sí mismo. Vygotsky también manifiesta que el signo es el sentido de que el significado no se descubre, sino que el mismo se materializa, gesta y transforma durante una situación comunicativa singular gracias al intercambio lingüístico establecido por los favorecidos entre sí (Vygotsky 1987)

Entre otros aspectos fundamentales y Apoyando con el enfoque histórico socio-cultural y Modelo empowerment, este permite reflejar el interés por proporcionar protagonismo en la vida social, tanto de los individuos como de las organizaciones y las comunidades de analizar las diferentes problemáticas sociales o factores de riesgo que ayuden a mitigar los impactos que surgen de alguna manera en las organizaciones por tal razón es buscar la mejor manera de trabajar con la diversidad cultural, el objetivo no consiste en asimilar a las personas a sistemas de valores mantenidos por los profesionales o por la sociedad, se trata es de gestionar en la promoción y prevención del riesgo de la salud.

A través de este proyecto psicosocial organizacional, se busca conjuntamente espacios de acción y reflexión que permitan restaurar o alcanzar el protagonismo de las organizaciones y comunidades, independientemente de sus valores y creencias que fortalezcan la educación en los grupos de los contextos sociales que logren empoderarse del conocimiento, capacidades, habilidades autoestima, autocontrol, dominio propio y manejo

de sus emociones, este enfoque sociocultural y el modelo empowerment es un método elemental para toda la sociedad y población que está vulnerable a la educación social.

De acuerdo con el planteamiento dialectico de Vygotsky, el desarrollo es producto de las interacciones que se establece entre la persona que aprende y los individuos mediadores de la cultura, según Vygotsky considera que la discusión se focaliza en el origen y la naturaleza social de las funciones superiores de la mente en conjunción con la cultura (Vygotsky 1983)

De tal manera, la educación constituye una de las fuentes más importantes para el desarrollo de los miembros de la especie humana al privilegiar los vínculos entre los factores sociales, culturales e históricos, su propuesta esta enfatizada en el desarrollo de las diferentes culturas en un tiempo determinado, teniendo una gran conexión de responsabilidad en la construcción de la cultura, manifestada en formas especiales de comportamiento, cambiando el funcionamiento de la mente colectiva, y a la vez, esto nuevos niveles conforman un complicado sistema de conducta individual Vygotsky, 1983. El desarrollo intelectual, la habilidad para el pensamiento, se comprende a partir de la unidad de la psiquis y la actividad humana en sociedad.

Posteriormente y teniendo en cuenta que la salud es el principal objetivo de la Ley 1616 se toma como referencia la Organización Mundial de la Salud (OMS), la cual la define como el “Estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad.” (OMS, 1948, p.1) Con este proyecto se busca que todos los trabajadores y sus familias mejoren su calidad de vida siendo ellos el foco primordial y los principales participes para que este proyecto se haga realidad.

Igualmente, la OMS describe la salud mental como Un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad (OMS,2004, p.14).

La salud mental es un proceso de adaptación social, económico y político, pasa a ser considerada parte de la vida del ser humano y de las condiciones biológicas individuales como una especie de registro histórico de la manera como se ha vivido, posibilita la interacción con las demás personas; la familia hace parte fundamental de esta salud mental proporciona el bienestar físico, mental y social, OMS 1948.

Modelo empowerment

Rapport ,1981. Zimmerman, 2000. Consideran que una de la función del éxito empresarial se basa en la capacidad para definir el concepto de gestión organizacional, con la aplicación empowerment, ya que es uno de los nuevos paradigmas en el entorno laboral y sirve como herramienta para aumentar el nivel del compromiso del talento humano, mejora la conducción racional de las actividades y optimiza recursos importantes (Hurtado, 2008)

Este modelo es fundamental en la aplicación de las empresas porque promueve y es generador de cambios y que el poder de las decisiones incrementa en los trabajadores de cualquier organización, además fluye en la responsabilidad sobre sus tareas, estimula el sentido de pertenencia, permite el incremento en la satisfacción y motivación, impulsando el entusiasmo, la actitud positiva y lealtad en la empresa.

Según el Banco Mundial (2011), señalan el empowerment como el proceso e incrementar la capacidad de los individuos sociales o grupos laborales para toma de decisiones y capaces de transformar esas alternativas en resultados deseados, de forma que presente las distintas áreas de aplicación del modelo empowerment más allá del ámbito empresarial, tales como en prestación de servicios básicos, en el sector gubernamental, desarrollo de los mercados potenciales y en el ambiente de jurisdicción.

A través de este modelo se plantea trabajar con el objetivo de comprender y aprender mediante el aprendizaje y conocimiento de utilidad de este mecanismo que es utilizado por las organizaciones empresariales para beneficio de sus trabajadores, en cuanto a las habilidades sociales, compromiso, liderazgo y trabajo en equipo. Por ende este modelo es adecuado e importante para la intervención psicosocial de los trabajadores de la empresa, de tal manera se empoderen en la toma de decisiones, de crecer, desarrollarse y contribuir

al éxito empresarial, entre otros aspectos elementales se considera que la motivación intrínseca y la auto eficiencia son influenciadas por dos perspectivas , sin embargo los empleadores, deben promover estrategias que afiancen al desarrollo de información, comunicación, y ofrezcan mayor autonomía a sus trabajadores, porque indudablemente una persona que no esté motivada ni empoderada tiende a disminuir sus funciones laborales de su responsabilidad con la empresa tanto de llegar al fracaso (Davis y Newstrom 2000).

Zimmerman, (2000) considera fundamental los procesos del empoderamiento en las personas, porque de esta forma crecen las oportunidades y productividad de compromiso de las organizaciones hacia sus empleados, de igual manera conduce a la incrementación de medir el grado de satisfacción en cuanto a las actividades o funciones asignadas en su área de trabajo, teniendo en cuenta que el éxito se basa en tener planteamientos de objetivos estratégicos direccionados a un cultura corporativa apropiada y enfatizada con valores de la organización, el clima organizacional laboral y modelo de gestión. (Manrique, del Rayo, y Ferrer Guerra, 2010 y Condore, 2010).

El modelo empowerment, se considera necesario para el Éxito de una empresa ante lo financiero (liquidez, rentabilidad, y productividad), del desarrollo físico de la empresa. Santos (2006). Algunas definiciones de este concepto destacan las importancias del contexto en el que se desarrolla el proceso. En este sentido, Rappaport (1981) menciona la relevancia de entornos o espacios de encuentros entre las personas, ya que la acción de expertos que actúan como trabajadores, que entre otras cosas aprenden de las experiencias de la población, apoyan la adaptación de estas para encontrar sus propias soluciones y divulgan estas experiencias. Matón y Salem (1995)

Metodología.

A través de la acción participación del proyecto de acompañamiento psicosocial organizacional se hace un diagnóstico, caracterizando la información de las posibles necesidades de los trabajadores de la empresa Palmeras de Llano S.A, del cual pretende fomentar orientar, estimular y promover la comunicación, motivación, liderazgo y relaciones interpersonales a través de las actividades gestionadas en los tiempos y espacios acordados en la empresa, trabajo que se realiza con una la población objeto del 60 % de los trabajadores del área operativa, del cual en la siguiente (*ver grafica 5*) describe específicamente los siguientes los temas orientados a los trabajadores en caminado al acompañamiento psicosocial organizacional:

Figura 6 fases del proyecto aplicado en Palmeras del Llano S.A.



Tabla 6.

Fases del proyecto aplicado.

| Fase | Acción |
|--|--|
| Diagnóstico | Caracterización de la población Propósito: Identificar la población participante del proyecto en aspectos demográficos, |
| Diagnóstico | Aplicar el instrumento de evaluación del desempeño a los trabajadores de palmeras del Llano S.A. para analizar y conocer los resultados, de tal forma fortalecer las habilidades de bajo nivel encontrados |
| Ejecución | Desarrollar acciones que favorezcan el clima organizacional en todos los trabajadores de la empresa |
| Sistematización y presentación de resultados | Se sistematiza información obtenida con las fichas de observación y se evalúa el impacto del proyecto en la población |

Nota. Fuente propia

Fase 1. Diagnóstico.

Se obtiene a través del análisis del de los resultados de la aplicación del instrumento de evaluación del desempeño (Anexo 1), el cual es un instrumento de evaluación tipo Likert dividido en la evaluación de tres tipos de habilidades: habilidades laborales, habilidades sociales y habilidades de seguridad. Con una calificación de 1 a 5, donde 1 es bajo y 5 excelentes.

En el caso de este proyecto aplicado se utiliza en concreto los apartes de “Habilidades sociales y comentarios del evaluado”

Diagnóstico participante.

De acuerdo a la información obtenida del instrumento de evaluación y del desempeño los trabajadores del área operativa manifiestan, en querer estar más capacitados en cuanto al manejo de las máquinas pesadas de la empresa, expresan el interés en desarrollar nuevas habilidades, integrarse a las acciones sociales que prevalezcan las relaciones interpersonales, también tienen claro lo fundamental que son las capacitaciones y actividades que estén relacionadas al bienestar social, entre otras.

Sin embargo se analiza que los trabajadores cumplen con las normas y políticas que requiere la empresa, los participantes identifican y reconocen las medidas y prevenciones de los riesgos a la hora de manipular objetos o herramientas de trabajo, han recibido capacitación de seguridad salud en el trabajo eso les permite tener conocimientos en cuanto a la prevención de cualquier accidente o riesgo dentro de la empresa.

Posteriormente a lo anterior mencionado se considera que los trabajadores manifiestan y según las entrevistas semiestructuradas, que en ocasiones les genera estrés en su lugar de trabajo por estar muchas horas en el mismo lugar, demuestran poco interés para asistir a reuniones de integraciones sociales de la empresa no se motivan en integrarse les genera estrés debido a que no se sienten bien con algunos compañeros. Analizando estas manifestaciones se considera que es necesario dar importancia a la teoría del autor del clima organizacional a Lewin y Stringer, 1968, que se refieren a las características del medio ambiente de trabajo que específicamente son percibidas directas o indirectamente en

los trabajadores que laboran en las distintas empresas, del cual influye su motivación y comportamiento laboral, por esos aspectos es importante que el clima laboral en una organización prevalezca de la mejor manera evitando la variación de consecuencias para la organización en cuanto a la productividad, rotación, satisfacción que pueda destacar la interacción y retroalimentación que en este proceso puedan presentarse en separaciones de los fenómenos en una relación causa-efecto, sin embargo Lewin 1951, observó el clima o atmósfera del campo psicológico como una caracterización del estímulo ambiental y un factor determinante de la motivación y comportamiento.

Lo anterior se toma particularmente necesario considerar que un estado de estrés en la empresa, suele aparecer cuando se presentan desacuerdos entre el trabajador y el lugar de trabajo y la misma organización, por tal razón es fundamental mantener un ambiente sano libre de daños causados por el desequilibrio emocional colectivamente o individual, si consideramos que el desarrollo de un adecuado clima organizacional permite a los trabajadores de cualquier organización, conductas comprometidas y responsables de todos en general, se obtendrá una interacción con los otros compañeros, en un contexto de aprendizaje social y cultural, no obstante a estos aspectos es elemental observar que determinar el ambiente de trabajo es de gran importancia, ya que facilita establecer el tipo de clima laboral instaurando con la productividad enfocada a la eficiencia, calidad actual de las organizaciones optimizando siempre el desarrollo organizacional. Vega, Arévalo Sandoval Aguilar y Giraldo (2006 p.331).

Debido a estos factores psicosociales que se ven evidenciados y manifestados por los mismos trabajadores se toma la importancia a la necesidad de implementar la propuesta del

diseño del instrumento de evaluaciones desempeño en la población operativa de la empresa de Palmeras del Llano S.A. enfatizada a la mejora de las relaciones interpersonales; entre otros aspectos importantes se considera fundamental que las actividades psicosociales se gestionen enfocadas a la integración colectiva y el manejo de la cultura de la comunicación

Resultado del diagnóstico global.

Como resultado se encuentra que los participantes se encuentran en un promedio del 80 % en Habilidades de trabajo, Habilidades Sociales 70%, Habilidades de Seguridad 80% del cual está estructurado de la siguiente manera excelente, muy bien, bueno, regular y bajo.

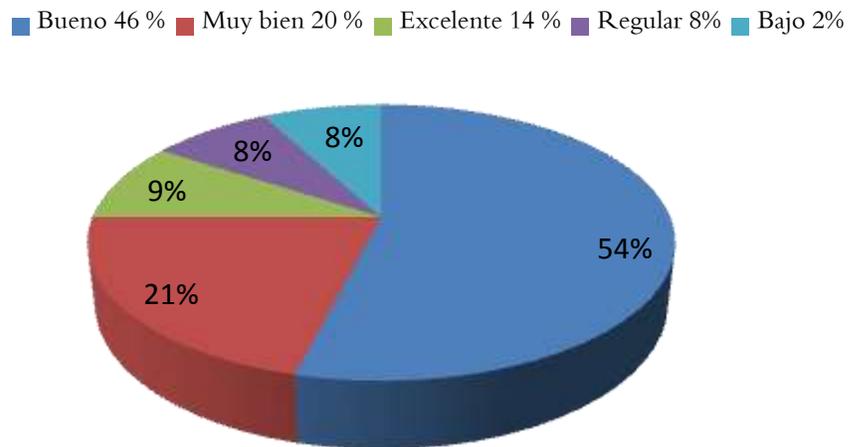


Figura 7. Resultado apartado de Habilidades de trabajo. Fuente instrumento de evaluación y del desempeño Palmeras del Llano S.A

■ Bueno 45% ■ Muy bien 20% ■ Excelente 10% ■ Regular 15% ■ Bajo 10%

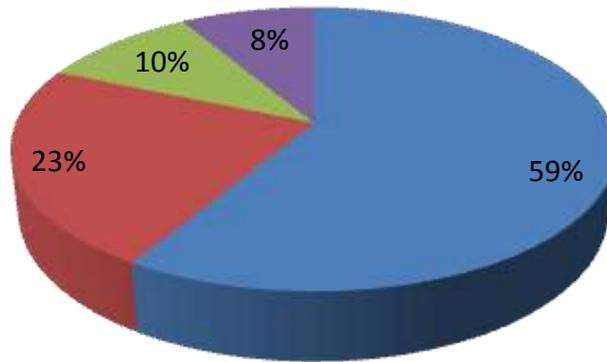


Figura 8. Resultado apartado de Habilidades Sociales. Fuente instrumento de evaluación y del desempeño Palmeras del Llano S.A

■ Bueno 45% ■ Muy bien 20% ■ Excelente 10% ■ Regular 15% ■ Bajo 10%

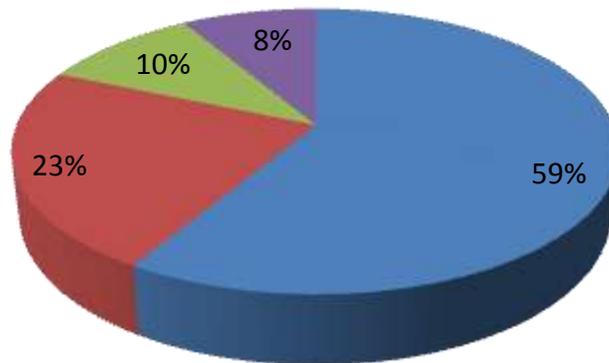


Figura 9. Resultados apartado de Habilidades de Seguridad. Fuente Instrumento de evaluación de desempeño Palmeras del Llano S.A.

Fase 2. Ejecución.

La fase de ejecución del proyecto aplicado se encuentra estructurada a partir del desarrollo de 5 acciones con las cuales se busca promover el bienestar psicosocial de los trabajadores operativos de la empresa palmeras del llano S.A.

Tabla 7.

Acciones del proyecto aplicado.

| Tema | Acción | Contenido | Participantes |
|--|---|-------------------------|---------------|
| Acompañamiento psicosocial en el bienestar social | Integración de grupos manejo de habilidades | Acción Procedimental | 60 % |
| Acompañamiento psicosocial en las relaciones interpersonales | Integración de grupos trabajo en equipo | Acción Procedimental | 60 % |
| Acompañamiento psicosocial en la comunicación asertiva | Integración de grupos trabajo en equipo | Acción Procedimental | 60 % |
| Acompañamiento psicosocial en la integración y motivación | Integración de grupos trabajo en grupos y manejo de las emociones | Acción Procedimental | 60% |
| Acompañamiento psicosocial en liderazgo | Integración de grupos trabajo en equipo selección de líder y tomas de decisiones | Acción Procedimental | 60% |

Nota. Fuente propia.

Fase 3. Sistematización y presentación de resultados.

La fase de sistematización del proyecto aplicado, se realiza a través del diagnóstico gestionado en la empresa de Palmeras del Llano S.A. del cual tuvo como resultados lo siguiente: Descripción: El acompañamiento psicosocial se refiere a la apertura de espacios de expresión y reconocimiento del impacto emocional de los trabajadores, considerando importante las habilidades y experiencias adquiridas en cada uno de los participantes que las acciones vividas logren potenciar tanto individual como colectivas y faciliten una mejor integración con otros sujetos en su entorno laboral y social

Estas acciones se llevan a cabo con una población del 60% de los trabajadores operativos y a través de las actividades desarrolladas, se orienta a los participante trabajar en equipo asumiendo roles de líder en cada uno de los grupo seleccionado por los mismos participantes, sin embargo con el objetivo de la actividad desarrollada se enfoca en la influencia de la interacción, e integración social y sobre todo en las relaciones interpersonales y que mediante las acciones desarrolladas se culmine con una experiencia agradable y significativa para todos.

Título: Integración a las relaciones interpersonales de los trabajadores de Palmeras del Llano S.A. Descripción: Se trabaja con una población del 60 % de los trabajadores del cual son del área operativos,

El objetivo de esta actividad es promover las integraciones sociales de los trabajadores de Palmeras del Llano S.A. esta actividad está enfocada en afianzar las competencias culturales sociales y el bienestar social en todo los trabajadores, buscando crear vínculos con diferentes articulación de otras entidades y profesionales que fortalezcan la capacidad y habilidades del trabajo en equipo de esa forma mantienen emocionalmente bien su estado de ánimo con mente abierta concentrados para llevar a cabo sus funciones laborales

Título: La comunicación asertiva: Descripción: Se inicia la actividad con una población de trabajadores del 50% el cual se explica en que consiste la metodología de la acción, el propósito de esta actividad se enfatiza en alcanzar el objetivo de la importancia que tiene la comunicación asertiva, así mismo destacar competencias y desarrollando habilidades interpersonales mediante las experiencias de las acciones gestionadas y a la mejora del entendimiento y conocimiento que fortalezca el ambiente entre los participantes y demás personal de la empresa. El objetivo está enfocado en motivar e integrar a los trabajadores operativos de Palmeras del Llano S.A. a través de las acciones de bienestar social

Título: acompañamiento psicosocial a la población operativa de reubicados en las diferentes áreas de trabajo: El propósito de la actividad es concientizar y Potenciar a los trabajadores operativos, profundizando el valor significativo que tiene la vida de cada persona y la importancia de sensibilizar los estados de ánimo que a pesar de las adversidades y experiencias vividas se debe tener resiliencia, por lo tanto hay que continuar adelante con las metas hasta alcanzarlas, además que todo ser humano es importante sin

importar su condición física o mental, toda persona tiene responsabilidades, propósitos, obligaciones con su familia y de sí mismo

Acciones. Se hace un sondeo del personal de planta de la empresa para conocer las necesidades que tienen frente a las capacitaciones de seguridad y tener un mayor conocimiento de las máquinas pesadas

Acciones gestionadas: Se socializa una actividad con los jefes inmediatos de las diferentes áreas de trabajo y jefe de personal, con el objetivo que se fortalezca la retroalimentación, comunicación, las relaciones interpersonales en cuanto al instrumento aplicado a los operativos

Acciones de integraciones sociales con el personal operativo de Palmeras del Llano S.A. Se gestiona una actividad de integración social con la población de trabajadores de las diferentes áreas, se realizan por grupos y cada grupo selecciona un líder en representación de su equipo, del cual se tiene como objetivo analizar el trabajo en equipo, la motivación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la concentración, cooperación, y compañerismo y la comunicación.

La actividad se lleva a cabo con el propósito del acompañamiento psicosocial manteniendo a los trabajadores sensibilizados frente a distintas razones internas planteadas en la empresa, de tal modo que la satisfacción de los participantes es positiva y significativa para ellos, demuestran interés, motivación, empatía, y trabajan en equipo según los

conceptos expresados esta población consideran que son importante y la empresa los tiene en cuenta, todo estos aspectos se conocen y son evidenciados a través de los argumentos de los participantes mediante las acciones realizadas.

Posteriormente a toda la experiencia adquirida en la empresa de Palmeras del Llano S.A. Finalizó con un acompañamiento psicosocial y de apoyo en una de las fincas de la empresa con el objetivo de retroalimentar del instrumento que fue aplicado a los trabajadores de campo a través de los jefes y supervisores de área de trabajo, Por último se diseñó un instrumento de evaluación y del desempeño con tres fases importantes de las habilidades del cual permite identificar las Habilidades de Trabajo, Habilidades Sociales Y Habilidades de Seguridad, con estos ítems se logra buscar herramientas que promuevan el fortalecimiento de los trabajadores en cuanto al desempeño laboral y las relaciones interpersonales, entre otros aspectos estar comunicados e informados de los conceptos y manifestaciones de los trabajadores cuales son las conformidad o inconformidad dentro de la organización y jefes inmediatos del área de trabajo

Recomendaciones.

De acuerdo con el diagnóstico y resultado de las entrevistas semiestructuradas se ve la necesidad de la implementación del proyecto de acompañamiento psicosocial organizacional donde se gestionen acciones que promuevan y fortalezcan el bienestar social de los trabajadores, de igual manera la importancia de la aplicación del instrumento de evaluación del desempeño deja ver resultados fortalecedores que ayudan a identificar las

habilidades en su fase correspondiente, por otro lado se analiza que la empresa cuenta con la capacidad de gestionar un espacio estructural donde los trabajadores logren participar continuamente en las diferentes actividades que fortalezcan sus habilidades encaminadas a potenciar el nivel de trabajo de los operativos manteniéndose activos, motivados, en un entorno agradable fundamental para la mejora y productividad en beneficio en general de la empresa.

En primer lugar es importante poner en marcha este proyecto de acompañamiento psicosocial organizacional con el objetivo de implementar la propuesta en la organización, de crear espacios que no sean limitados y cuenten con un tiempo para desarrollar y llevar a cabo las acciones libres de tensión o estrés donde se pueda integrar a todo el personal tanto operativo como jefes inmediatos integrándose a las relaciones interpersonales y comunicación del cual se reciba la información pertinente dentro y fuera de la empresa.

Realizar pautas que generen un espacio cortó logrando liberar las tensiones del estrés y la mejora de todo el equipo de trabajo de las diferentes áreas trabajo, contribuir de manera equitativa y ejemplar en el desempeño y productividad laboral, ya que es fundamental conocer y concientizar que el resultado de una empresa está a través de la comunicación asertiva, las relaciones interpersonales, manteniendo el respeto la igualdad con los trabajadores y jefes inmediatos, por otra parte se sugiere que todos los integrantes de la empresa reciban las críticas constructivas de la mejor manera empezando desde el cargo mínimo de las funciones ejercidas hasta el último rango, Ejemplo: si una secretaria desea hacer un llamado de atención se aborda al compañero seleccionado y discretamente hace su crítica constructiva sin que los demás tengan que enterarse, de esa manera se logra la relación armoniosa y ambiente laboral porque en ningún momento hicieron sentir mal al

compañero esto hace parte de la cultura, por otra parte se considera que la cultura y la educación es esencial para el desarrollo del ser humano

Toda actividad, originada al interior de un colectivo, culminará por incidir sobre la construcción de las funciones superiores y algunos procesos socializados específicamente dentro de las actividades que facilitan la cultura, la educación en los procesos psicológicos superiores, ya que por un intermedio la persona es culturizada Vygotsky busca encontrar los fundamentos de la cultura humana considerando importante los símbolos y las prácticas culturales, impulsa al desarrollo y complejización de los procesos psicológicos superiores, Baquero, (1996).

En este mismo sentido la escolaridad es fundamental en los trabajadores debido a que debe privilegiar por los instrumentos de mediación con un carácter acentuadamente, del tal forma tengan oportunidades de acceder a nuevos cargos ofertados por sus jefes inmediatos.

Las formas de conceptualización del acceso a la lengua escrita y el aprendizaje en los trabajadores es elemental en la apropiación y restructuración de un cuerpo de saberes con los que se pueda establecer una relación de información establecida frente a las funciones psicológicas del sujeto que facilite su desarrollo según el vector de un creciente control sobre las propias operaciones intelectuales (Baquero, 1996, p.104)

Referencias Bibliográficas

Calderón, G. Murillo, S. Torres, K. (2003) Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de Administración, vol. 16, núm. 25, enero-junio, 2003, pp. 109-137 Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia

Leontiev, A. (1978) O desenvolvimento do psiquismo. Lisboa: Horizonte Universitário. (Activity, consciousness and personality. Traduzido do russo para o inglês por Marie J. Hall. Englewood Cliffs, New Jersey, EUA: Prentice-Hall

Ministerio de salud y protección social (2013) Ley N° 1616 de 21 de enero de 2013. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Moreno, G. (2008) La definición de la salud mental de la Organización Mundial de la salud (OMS 1948) Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es> > descarga > artículo

Moreno, M. (2005) Laboral produce tensión mental en los trabajadores (estrés laboral), Instrumento de evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral.

Montealegre, R. (2005) La actividad humana en la psicología histórico-cultural. Avances en psicología Latinoamericana, vol.23, 2005 pp.33-42 Universidad del Rosario. Bogotá Colombia.

Orrú, E. (2012) Bases conceptuales del enfoque histórico-cultural para la comprensión del lenguaje Estudios Pedagógicos. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052012000200021

Patiño G. (2007) Aportes del enfoque histórico cultura para la enseñanza. Recuperado de:
www.scielo.org.co/pdf/eded/v10n1/v10n1a05.pdf

Ruiz, E. Estrevel, L. (2010) La escuela y la subjetividad Pensamiento Psicológico, vol. 8,
núm. 15, 2010, pp. 135-145 Pontificia Universidad Javeriana Cali, Colombia

Silva, C. (2004) Empoderamiento, Proceso, Nivel y contexto. Recuperado de:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282004000200003

Vygotsky, L. (1978) Los orígenes sociales sobre el aprendizaje cultural e histórico.
Recuperado de: <https://www.actualidadenpsicologia.com/vygotsky-teoria-sociocultural/>

Vygotsky, L. (1996) El aprendizaje escolar, Recuperado de: <https://www.terras.edu.ar> ›
biblioteca › 6PE_Baquero_2_Unidad_2

Vygotsky, L. (1996) La escuela y la subjetividad. Revista de la Facultad de estudios
Superiores Iztacala Universidad Nacional Autónoma de México

Vygotsky, L. (1998) Pensamiento e Lenguaje. San Paulo Obras Completas – Fundamentos
, de Defecto-logia. Ciudad de La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación

Anexos Anexo 1.

| EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO -OPERATIVOS | | | |
|--|--------------------------|---|--|
| <p>A continuación, se encontrarán cada uno de los ítems a diligenciar para llevar a cabo la evaluación del desempeño de los colaboradores de la organización, en él se deberá consignar el puntaje en cada uno de ellos, de acuerdo a la escala establecida, con la cual se podrá establecer el grado de cumplimiento en términos cuantitativos y cualitativos. Recuerde que este es un proceso objetivo, basado en comportamientos observables.</p> | | | |
| <p>Marque con una x según el porcentaje de cumplimiento, y totalice el promedio de los ítems evaluados, este puntaje servirá para calcular el resultado final.</p> | | | |
| Datos Generales de identificación | | Fecha | |
| Nombre del trabajador | | | |
| Cargo | | | |
| Proceso | | | |
| Nombre del jefe inmediato | | | |
| 1. ESCALA DE MEDIACION | | | |
| Puntaje | Contribución | Concepto | |
| 5 | Excelente (4.5 a 5.0) | El colaborador cumple con las normas y políticas de la empresa desempeña una excelente labor con responsabilidad, demuestra compromiso con las metas y objetivos propuestos | |
| 4 | Muy bien (4.0 a 4.4) | El colaborador se ajusta y cumple con las normas y políticas de la empresa desempeña una labor con responsabilidad, muestra interés por aprender cosas nuevas | |
| 3 | Bueno (3.5 a 3.9) | El colaborador realiza sus funciones adecuadamente se ajusta con los requerimientos de la empresa cumple con las tareas que se le asigna | |
| 2 | Regular (2.0 a 3.4) | El colaborador en ocasiones no cumple con las funciones exigidas por la empresa y requerimientos del cargo | |
| 1 | Bajo (Menor a 1.9) | El colaborador no cumple con los requerimientos mínimos ni las funciones asignadas por la empresa | |
| HABILIDADES LABORALES (60%) | | | |
| 1. Cumple con las normas y políticas que requiere de la empresa para sus colaboradores | | | |
| 2. Identifica y reconoce las medidas de prevención a la hora de manipular cualquier elemento o herramienta de trabajo | | | |
| 3. Llega puntual a la empresa para que el día sea más provechoso | | | |
| 4. Tiene compromiso y responsabilidad en las metas y objetivos de la empresa | | | |
| 5. Desempeña sus funciones de acuerdo a su cargo asignado por su jefe inmediato | | | |
| 6. Sabe diferenciar en el respeto y la confianza que recibe entre jefe, compañeros | | | |
| 7. Su rendimiento en la empresa es adecuado y pertinente durante el tiempo que sea posible | | | |
| 8. Se preocupa siempre por conseguir los resultados esperados por su equipo de trabajo | | | |
| 9. Da importancia al desempeño y productividad de sus compañeros | | | |
| 10. Demuestra interés por querer aprender cosas nuevas en su área de trabajo | | | |
| 11. Cumple con las funciones de trabajo que se le asignan en la empresa | | | |
| 12. Ofrece ayuda voluntariamente sin que se la tengan que pedir | | | |
| 13. Tienes iniciativa en hacer las cosas | | | |
| 14. Es una persona comprometida y respetuosa con sus compañeros trabajo | | | |
| 15. No requiere supervisión frecuentemente para hacer las actividades asignadas | | | |

| | | | | | |
|---|-------|--|--|--|--|
| 16. Tiene iniciativas propias para aportar ideas que fortalezcan el equipo de trabajo | | | | | |
| 17. Muestra compromiso y trabajo en equipo para sacar adelante las tareas a diario | | | | | |
| 18. Aporta ideas beneficiosas para la construcción de los objetivos | | | | | |
| 19. Motiva a sus compañeros en hacer las tareas de trabajo y los apoyas incondicionalmente | | | | | |
| 20. Porta la dotación de trabajo adecuadamente que le suministra la empresa | | | | | |
| 21. Tiene alguna dificultad para desarrollar las funciones de trabajo | | | | | |
| 22. Pierde tiempo en prestar atención a los malos comentarios que no le benefician en nada | | | | | |
| 23. Le gusta trabajar en equipo y considera importante las opiniones e ideas de los demás compañeros | | | | | |
| 24. Es respetuoso y autónomo en las decisiones que toman los demás compañeros | | | | | |
| HABILIDADES SOCIALES (20%) | | | | | |
| 1. Se le facilita integrarse en grupo y con los demás compañeros de trabajo | | | | | |
| 2. Presta atención y analiza bien las cosas antes de actuar en situaciones complejas | | | | | |
| 3. Se adapta a nuevos cambios que surjan en la empresa y mantienes el control en sí mismo | | | | | |
| 4. Expresa sentimientos positivos y negativos adecuadamente sin herir a los demás | | | | | |
| 5. Admite responsabilidad de sus propios errores involucrado | | | | | |
| 6. Acepta críticas constructivas que le hagan de los demás | | | | | |
| 7. No depende de otra persona para cumplir y desempeñar las funciones de trabajo que le asigno el jefe | | | | | |
| 8. Muestra interés como colaborador de la empresa es estar bien capacitado y desarrollar nuevas habilidades | | | | | |
| 9. Usualmente participa de las actividades recreativas, charlas, conferencias u otra que considere la empresa | | | | | |
| HABILIDADES DE SEGURIDAD (20%) | | | | | |
| 1. Conoce los procedimientos adecuados de la empresa y los elementos de seguridad | | | | | |
| 2. Hace uso adecuado de los equipos de protección individual que establece la empresa | | | | | |
| 3. Cumple con las políticas y protocolos de la empresa teniendo en cuenta el factor de seguridad | | | | | |
| 4. Conoce las señalizaciones de seguridad en su área de trabajo | | | | | |
| 5. Cuida bien el equipo y herramientas de trabajo que se le asignan | | | | | |
| 6. Mantiene en buen estado su ambiente de trabajo en limpieza, orden y disciplina | | | | | |
| 7. Se presenta con la mejor disposición de trabajar manteniendo un aseo personal adecuado | | | | | |
| 8. Capta las recomendaciones que se le hacen en prevención de los riesgos laborales | | | | | |
| 9. Las herramientas y equipos que utilizas en el área de trabajo son mantenidos en forma adecuada y correcta | | | | | |
| Subtotal | | | | | |
| Total parcial | | | | | |
| Autoevaluación | | | | | |
| Comentario del evaluador | | | | | |
| Comentario del evaluado | | | | | |
| Espacio concentrado entre el evaluado y el evaluador | | | | | |
| Nombre del evaluador | | | | | |
| Cargo | | | | | |
| Nombre del evaluado | Firma | | | | |
| Cargo | Firma | | | | |



Anexo 2.

Registro fotográfico.



Título: Acción

Foto N. 1, 2, 3

Descripción: acompañamiento psicosocial organizacional en la población operativa de Palmeras del Llano S.A.



Título: Acción

Foto N. 4, 5, 6

Descripción: Integración a las relaciones interpersonales de los trabajadores de Palmeras del Llano S.A.



Título: Acción

Foto N. 7, 8, 9

Descripción: Integración a las relaciones interpersonales de los trabajadores de Palmeras del Llano S.A.



Título: Acción

Foto N. 10, 11, 12

Descripción: La comunicación asertiva



Título: Acción

Foto N. 13, 14, 15

Descripción: Acompañamiento psicosocial a la población de planta, jefes y supervisores inmediatos en las diferentes áreas de trabajo.



Título: Acción

Foto N. 16, 17, 18

Descripción: Acompañamiento psicosocial a la población operativa de reubicados en las diferentes áreas de trabajo.



Apoyo psicosocial y retroalimentación de las acciones gestionadas en las distintas áreas de trabajo de la empresa, con la población de campo

