

Acompañamiento en selección de personal y fortalecimiento en el programa preventivo de riesgos psicosociales.

Trabajo de sistematización.

Karina Moreno Moreno.

Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Opción de grado.

José Álvaro Cruz Jaramillo.

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| Resumen..... | 5 |
| Palabras clave..... | 5 |
| Introducción | 6 |
| Descripción general de la sistematización | 8 |
| Descripción del Contexto (institución y participantes)..... | 9 |
| Tema u objeto de estudio (experiencias y ejes de sistematización) | 11 |
| Justificación de la sistematización | 13 |
| Objetivos de la sistematización | 15 |
| Contexto teórico-conceptual | 16 |
| Producto o insumos de la experiencia..... | 26 |
| Diseño y ruta metodológica de la Sistematización | 27 |
| Orientación y fortalecimiento de la prevención de riesgos psicosociales..... | 27 |
| Acompañamiento e implementación del proceso de selección de personal..... | 31 |
| Consideraciones éticas que se tuvieron en cuenta para el adelanto de la sistematización..... | 33 |
| Recuperación del proceso vivido: Análisis del proceso de práctica a sistematizar reconstrucción de la historia..... | 36 |
| Reconstrucción de la historia..... | 36 |
| Reflexiones de fondo | 50 |
| Análisis y síntesis..... | 50 |
| Aprendizaje de la Experiencia | 64 |
| Estrategias para la Socialización de la Experiencia: Productos de comunicación..... | 68 |
| Referencias bibliográficas..... | 69 |

| | |
|---|-----|
| Anexos | 73 |
| Anexo A: evidencia primera actividad, prevención del estrés..... | 73 |
| Anexo B: evidencia segunda actividad, resolución de conflictos..... | 76 |
| Anexo C: evidencia tercera actividad, comunicación asertiva..... | 78 |
| Anexo D: evidencia tercera actividad, Bienestar emocional | 80 |
| Anexo E: pantallazo video de la estrategia para la socialización de la experiencia..... | 83 |
| Anexo F: formato de selección de personal y entrevista..... | 86 |
| Anexo G: cuestionario CopsoQ-istas 21..... | 95 |
| Anexo H: consentimiento informado..... | 100 |
| Apéndices..... | 101 |
| Apéndice A: carta solicitud permiso de sistematización | 101 |
| Apéndice B: carta de aprobación de sistematización | 103 |

Resumen

La compañía forestal de Colombia FORCOL SAS, se encuentra ubicada en el municipio de Restrepo valle. La compañía cuenta con un personal de 111 trabajadores, los cuales desempeñan el rol de: operarios, administrativos, investigación, operarios de huertos y rodales, control fitosanitario y prácticos SENA. La empresa orienta sus esfuerzos hacia la continua satisfacción de los clientes, garantizando en sus labores forestales y agrícolas los principios éticos del trabajo.

La sistematización se basa en intervenir dos ejes, que son proceso de selección de personal a causa de las inconsistencias encontradas y el programa preventivo de riesgos psicosociales que ya estaba implementado en la organización, el cual no era intervenido desde el 2019. Este proceso es realizado con el objetivo de monitorear y fortalecer los factores negativos que puedan afectar el personal de la empresa, en relación a sus emociones, a la convivencia y al ambiente laboral, con el propósito de prevenir patologías a causa del estrés. También se realiza acompañamiento en el proceso de selección de personal con el propósito de recolectar inconsistencias y falencias del mismo, buscando por medio de una estructura y organización la implementación de una nueva metodología al desarrollar este proceso.

De cada proceso se desarrolló una evaluación, donde se lograrán conocer y determinar, las fortalezas y debilidades que tuvo la intervención del proyecto en el área organizacional, así como el impacto en el personal.

Palabras clave

Proceso de selección, riesgo psicosocial, afrontamiento, etapas, estrés.

Introducción

El trabajo de sistematización que a continuación se da a conocer, es producto de la experiencia de intervención desde el área organizacional desarrollada en la compañía forestal de Colombia FORCOL SAS del municipio de Restrepo valle de la cauca, que se inició a partir de las practicas del año 2020-2 con el nombre de: “Acompañamiento en selección de personal y fortalecimiento en el programa preventivo de riesgos psicosociales”. Que tuvo como objetivos principales generar estrategias de fortalecimiento para el programa preventivo de riesgos psicosociales y diseñar un formato de proceso de selección y entrevista, con el propósito de beneficiar la compañía y la población que hace parte de esta. A través de metodologías las cuales eran implementadas de manera individual y colectiva.

En la primera sistematización sobre el fortalecimiento al programa preventivo de riesgos psicosociales se inició con un proceso de diagnóstico sobre la problemática, por medio de la encuesta CoPsoQ-istas²¹, las observaciones, recolección de información en la matriz DOFA y recorridos, que permitieron conocer a fondo lo indispensable que sería el realizar dicha intervención. Al identificar la problemática por medio de los resultados, permitió reconocer la importancia de realizar una intervención por medio de estrategias de afrontamiento y adaptación, lo cual disminuiría afectaciones como: somatizaciones, inestabilidad emocional, salud mental afectada, a causa del estrés, siendo esto un factor a prevenir fundamental para mantener un óptimo ambiente laboral.

Como menciona Macías (2017):

“El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales, incluyendo el estrés laboral, y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, cuando en la Asamblea Mundial de la Salud

se aboga por la importancia de documentar los efectos de los factores psicosociales en el trabajo y la repercusión de estos en la salud de las personas trabajadoras.” (p. 68)

La segunda sistematización de la experiencia fue sobre acompañamiento al proceso de selección de personal se inició con la observación participativa en cada entrevista y diálogos con los directivos de la empresa que realizaban la actividad, esto con el objetivo de conocer el desarrollo del proceso y recolectar las inconsistencias que se presentaran en este. “Se ha generado distintas alternativas, como el estudio de los aportes de la inteligencia emocional en los procesos de selección, el análisis de las diferencias individuales, las aptitudes, entre otras, para la predicción del comportamiento y rendimiento laboral.” (Agreda S. 2016, pág. 71). Por esta razón lo indispensable de implementar un formato donde se explica metodológicamente el proceso, por medio de jerarquía y estructura.

Algunas limitaciones que se presentaron en la sistematización de estos dos ejes, fueron, la carencia de compromiso y disponibilidad por parte de la organización, lo cual fue mejorando, a medida que transcurría la práctica profesional. Permitiendo así el éxito de una sistematización fructífera y con un beneficio óptimo para la compañía en general.

Descripción general de la sistematización

Realizar la sistematización de experiencias, sobre el proceso de selección de persona y la prevención de los riesgos psicosociales, se desarrolla con el propósito de registrar y rescatar, cada proceso y experiencia que se realicen durante la práctica, esto con el objetivo de mejorar futuras prácticas que se realicen.

La sistematización para la prevención de los riesgos psicosociales se realizará, basada en las tres facetas esenciales del modelo cognitivo conductual que son: conducta, pensamiento y emoción, donde se buscare por medio de estas, la modificación conductas problema que interfieren en el rendimiento laboral y la adaptación a situaciones de estrés en el personal de la compañía. Ahondar en el tema de los riesgos psicosociales y realizar la respectiva intervención, permitirá tener un entorno psicosocial favorable fomentando el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador.

La sistematización sobre el proceso de selección de personal se desarrollará basado en las fases, pues desde este punto se realizará la revisión pertinente y a su vez se recolectarán datos esenciales que influyen en el desarrollo óptimo de este.

Descripción del Contexto (institución y participantes)

La Compañía Forestal De Colombia FORCOL SAS se encuentra ubicada en la localidad de Restrepo, en el departamento de Valle. El domicilio social de esta empresa es carrera 16 # 6-16, Restrepo, Valle, con el vivero forestal ubicado en la vereda agua mona También cuenta con fincas a nivel nacional en las zonas: zona centro que va de Restrepo hasta Sevilla, zona sur que va de Restrepo hasta Popayán Cauca y zona norte que va de Sevilla hasta Quindío, donde las personas de investigación y laboratorio deben desplazarse, para realizar las labores que están en esos lugares. Los terrenos que administra la compañía son muy amplios y en gran número, en donde se encuentran las plantaciones forestales de la compañía. FORCOL SAS es la única empresa contratista de Smurfit Kappa que realiza todo el proceso forestal desde la plantación de semilla hasta la deforestación, para seguido de esto trasladar la madera a Smurfit kappa, la cual se encuentra ubicada en la vía que va de Yumbo a Cali.

La sociedad de la compañía forestal de Colombia tiene como objeto social, la dirección y ejecución de labores de establecimiento, aprovechamiento y transformación de bosques, productos forestales, productos agropecuarios y manejo de cuencas hidrográficas, control de erosión y obras de protección para estos. Así como la interventoría, asesorías profesionales a personas naturales o jurídicas sobre los tópicos y áreas de la Ingeniería Forestal, que son propias de este objeto social de la organización.

La compañía cuenta con un personal de 111 trabajadores, los cuales desempeñan el rol de: operarios de vivero 38, administrativos 7, investigación 38, operarios de huertos y rodales 3, control fitosanitario 2, prácticos selvicultura 2, operador maquinaria 1, mejoradora 1, mayordomos 10 y prácticos SENA 9, los cuales contribuyen fundamentalmente en esta. En cumplimiento de los objetivos, la sociedad podrá celebrar cualquier tipo de acto o contrato ya

sean civiles, mercantiles, administrativos, etc. Siempre que se relacionen con la actividad y objeto de la compañía (forestal y agropecuaria). La empresa de servicios profesionales a nivel forestal y agrícola, con presencia regional y proyección nacional y latinoamericana, que cuenta con equipos de trabajo calificados y comprometidos. Orienta sus esfuerzos hacia la continua satisfacción de los clientes, garantizando que los principios éticos del trabajo establecen una buena relación con la comunidad y el medio ambiente.

Fortalecer la cultura del mejoramiento continuo y del bienestar social, apoyados en el principio del trabajo en equipo y de la participación individual de cada uno de los trabajadores de la empresa. También proporcionar a los accionistas el máximo rendimiento de la inversión; y a los empleados estabilidad laboral y posibilidades de desarrollo, para el crecimiento y satisfacción personal. Al ser una empresa líder a nivel nacional, innovador, competitivo, dinámico y flexible con nuevas técnicas asertivas y de calidad; requiere y busca lo mejor de acuerdo a su labor en el área forestal, para ser la empresa más segura y mejor para trabajar.

Tema u objeto de estudio (experiencias y ejes de sistematización)

Orientación y fortalecimiento de la prevención de riesgos psicosociales

La sistematización se realizó con el propósito de fortalecer el programa de riesgo psicosocial de la compañía forestal de Colombia, FORCOL SAS y a su vez, con el ánimo de contribuir con una réplica a otras empresas con características similares o de la misma línea para que así estas actividades se puedan incluir en otras acciones empresariales, las cuales tengan a su cargo gran cantidad de personal; para que las intervenciones sobre esta problemática sean desarrolladas de manera adecuada a beneficio de los trabajadores de una compañía o empresa, velando por un entorno de trabajo saludable desde los ámbitos emocional, físico y cognitivo.

Los ejes a orientar se encuentran categorizados en cuatro factores de riesgo psicosocial que son estrés, violencia en el trabajo, mobbing y relación trabajo-familia de los cuales se despliegan las actividades de capacitación que se realizaron.

El alcance que se logró en esta sistematización muestra las diferentes acciones de una práctica en noveno donde se realizó un diagnóstico y se recogieron resultados sobre los factores de riesgo psicosocial afectados en el personal de la compañía, y una práctica en decimo, en la cual se realizó una orientación, con el propósito de fortalecer el proyecto de la organización.

Acompañamiento e implementación del proceso de selección de personal

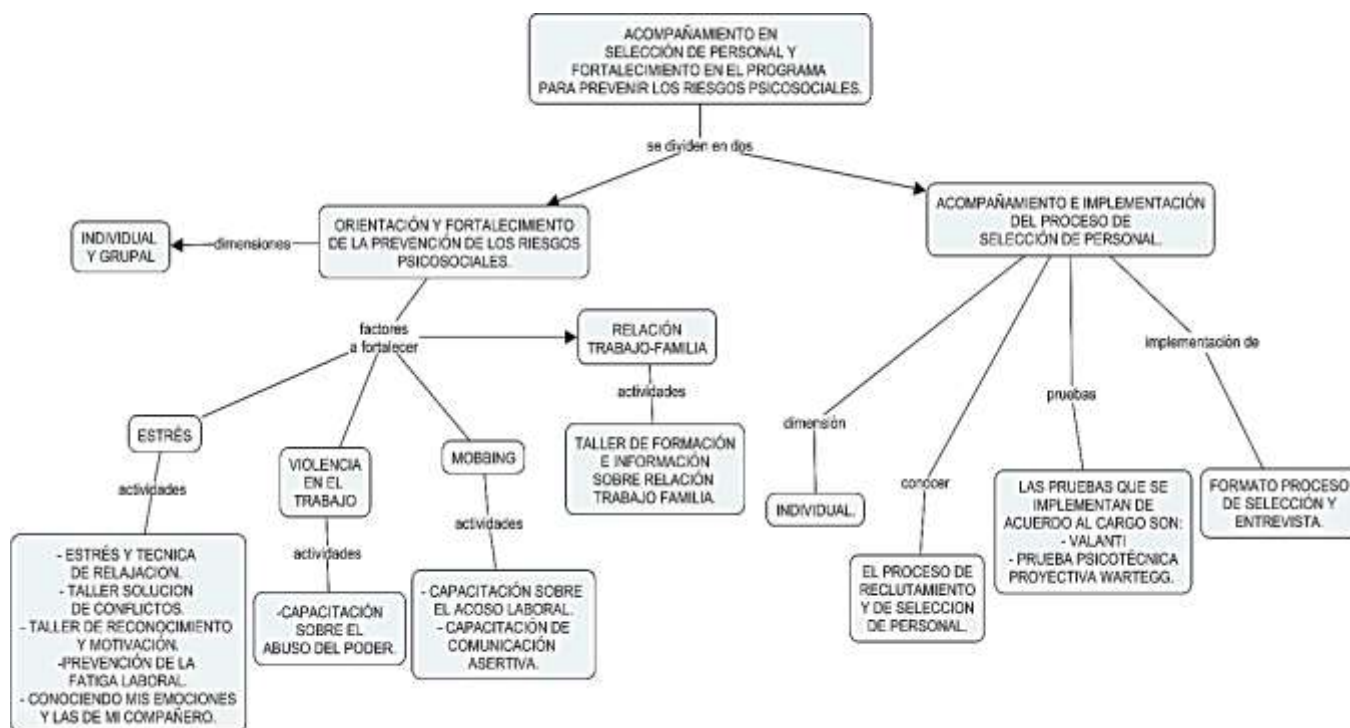
Es importante recalcar que la sistematización se realizó con la finalidad de llevar a cabo un proceso de acompañamiento, en el cual se revisó cada fase de la selección de personal y a su vez se recolectaron las falencias e inconsistencias, que permitieron desarrollar e implementar estrategias y metodologías ideales para contratar al personal idóneo al puesto que se encuentre vacante en la organización. El alcance que obtuvo esta sistematización, fue implementar una estrategia óptima, en la cual se desarrolló un formato sobre el proceso de selección y entrevista,

donde se especifica el tipo de entrevista y prueba que se debe implementar de acuerdo al cargo que se encuentre vacante en la compañía.

Los ejes de acompañamiento son las fases del proceso de selección de personal que implementan los directivos de la compañía y seguido de esto se recolectaron las evidencias sobre las falencias e inconsistencias del proceso; lo que permitió el desarrollo y la implementación de una metodología por medio de un formato donde se encuentra información sobre el proceso de selección de acuerdo al cargo y la entrevista a realizar. Ver figura ejes de sistematización, a continuación, en el presente mapa conceptual, figura 1 se puede observar las dos experiencias y sus respectivas intervenciones.

Figura 1.

Ejes de sistematización. 2021



Nota: Ejes de la sistematización, fuente de elaboración propia (2021)

Justificación de la sistematización

Realizar la sistematización de experiencias sobre el acompañamiento en selección de personal y fortalecimiento en el programa para prevenir los riesgos psicosociales en la compañía forestal de Colombia FORCOL SAS, permitió ahondar e intervenir de manera apropiada ambas problemáticas identificadas y a su vez implementar estrategias y metodologías con las cuales se lograrán cumplir los objetivos planteados.

Un factor psicosocial desfavorable que puede presentarse en el área organizacional son aquellas actitudes negativas del personal que influyen en el rendimiento laboral de estos; por esta razón fue fundamental velar por el bien de los trabajadores de la empresa, puesto que son los que hacen posible que cada día la empresa de frutos en el desempeño de las actividades forestales. Identificar los riesgos psicosociales que se encuentran en el personal de la empresa, permitió fortalecer y orientar el programa de manera óptima en cada trabajador de la compañía.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante recalcar que esta temática fue relevante para el favorable rendimiento y desarrollo laboral en cada uno de los empleados de la empresa, puesto que el área psicosocial suele verse afectada de acuerdo a la situación, momento y/o lugar que se encuentren los individuos; conocer y ahondar más sobre este tema, permitió identificar los fenómenos afectados que influían en el buen rendimiento laboral, por consiguiente, la aplicación de esta sistematización en la población escogida fue de carácter positivo, puesto que se logró conocer la compañía y su personal, desde donde se lograron desarrollar estrategias de fortalecimiento y orientación en este sector por medio de capacitaciones de formación e información, sobre la importancia de prevenir los riesgos psicosociales, a beneficio de la empresa.

La intervención en el proceso de selección de personal fue fundamental, puesto que al realizar el respectivo acompañamiento se identificaron falencias e inconsistencias; por lo que era indispensable implementar y generar un proceso más objetivo, estratégico y metodológico, en el cual se logró satisfacer las necesidades corporativas, vinculando el candidato con el perfil deseado para el cargo. Dicho de otra manera, lo anterior representa una contribución relevante desde la intervención en psicología organizacional. Adicionalmente, la sistematización de esta experiencia permitió dotar a la empresa de una herramienta jerárquica y moderna de fácil manejo para la persona responsable de seleccionar y entrevistar el personal necesario para cubrir la vacante logrando así mejorar el proceso como tal.

Este proyecto de sistematización de experiencias, fue un complemento teórico y práctico, donde se fundamentaron las diversas decisiones que se presentaban en la organización, y que los resultados permitieran adoptar medidas de prevención donde la meta fue eliminar y/o minimizar los factores de riesgo psicosocial presentes en el personal y también recolectar e implementar estrategias con las que se lograra un óptimo proceso de selección de personal en la compañía.

Objetivos de la sistematización

Objetivo general

Generar estrategias de fortalecimiento para el programa prevención de los riesgos psicosociales promoviendo un área de trabajo saludable.

Diseñar un formato, sobre el proceso de selección y entrevista, para la compañía forestal de Colombia FORCOL SAS.

Objetivos específicos

Valorar la problemática de riesgos psicosociales y su influencia en la compañía forestal de Colombia FORCOL SAS.

Evidenciar el acompañamiento al proceso de selección de personal, en la compañía forestal de Colombia FORCOL SAS del municipio de Restrepo valle.

Establecer un formato que contribuya en el desarrollo del proceso de selección de personal en la compañía forestal de Colombia FORCOL SAS.

Conocer el beneficio obtenido de las actividades realizadas a través de un proceso evaluativo en la compañía forestal de Colombia FORCOL SAS.

Contexto teórico-conceptual

Riesgos psicosociales

Los factores de riesgo psicosociales en el ámbito laboral son muy amplios, por esto es necesario realizar un diagnóstico y una intervención acorde con la población, a beneficio de que la participación sea provechosa y se logren obtener los resultados que esperados. Para esto es fundamental recalcar la ley 2404 de riesgos psicosociales, en la cual se estipula “Resolución 2404 de 2019: Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.” (Ministerio de la protección social, 2019, pág. 1) Donde se busca y espera, evaluar y disminuir el riesgo psicosocial laboral, lo cual será en cierta medida positivo para el clima laboral de la compañía. La satisfacción y bienestar del personal de la empresa es fundamental para el progreso y la calidad de esta, puesto que esto tendrá indudables y gratos resultados, los cuales se verán reflejados en el rendimiento laboral del personal.

Definición.

“La exposición laboral a factores psicosociales se ha identificado como una de las causas más relevantes de absentismo laboral por motivos de salud y se ha relacionado muy especialmente con problemas de salud altamente prevalentes como las enfermedades cardiovasculares, los trastornos de la salud mental y músculo-esqueléticos.” (Moncada S. 2014, pág. 22). Los riesgos psicosociales son todas aquellas características de las condiciones de trabajo, que afectan el adecuado rendimiento laboral del trabajador, a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, lo cuales causan estrés. El estrés puede ocasionarse, por exigencias laborales que exceden las capacidades de los individuos; para que haya un entorno psicosocial

saludable en la empresa esta debe promover una organización con un ambiente de trabajo y las relaciones laborales sanas y beneficiosas para todo el personal.

Factores de riesgo psicosocial.

Es importante mencionar que la intervención de los riesgos psicosociales, los factores de afección están directamente relacionados con la organización.

Los factores de riesgo psicosociales hacen referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tiene la capacidad de afectar tanto el bienestar o la salud física, psíquica o social del trabajador, como el desarrollo del trabajo. (Porrás, 2018, p. 108)

Esto hace referencia a toda aquella situación del trabajo que sea susceptible, a provocar daños en la salud del trabajador, los cuales pueden afectar al individuo en su entorno laboral, social y familiar, dos componentes del desarrollo de los riesgos psicosociales son factores organizacionales y los factores laborales, los cuales se analizan cuatro clases de riesgos psicosociales, son: estrés, la violencia en el trabajo, mobbing y el acoso sexual.

Estrés.

Es aquella “respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.” (rivera Porrás D. A. 2018, pág. 32), los factores de estrés psicosocial más comunes en estas condiciones, son: contenido del trabajo, sobrecarga y ritmo, horarios, control, equipos de trabajo, ambiente, cultura organizacional,

relaciones interpersonales, rol en la organización, desarrollo de carreras, relación trabajo-familia y seguridad contractual, entre otras. Estos factores en su gran mayoría son los causantes del rendimiento inadecuado en las labores en la empresa.

Es fundamental mencionar lo que comenta Feria K sobre el estrés donde nos menciona que “El estrés laboral por su duración puede considerarse agudo y crónico. El primero es cuando dicho desequilibrio entre demandas-recursos es limitado en el tiempo, pero intenso ya que provoca en el trabajador una respuesta intensa, rápida y probablemente violenta” (2018, pág. 189). Por esta razón se debe prevenir y buscar la disminución del estrés, lo cual podría causar afecciones mentales o físicas de trabajador, en los ambientes que este se encuentre frecuentemente.

Violencia en el trabajo.

Se define como “La violencia en el trabajo es cualquier incidente en el que una persona sea maltratada, amenazada o agredida en el trabajo y que ponga en peligro su seguridad, su salud, su bienestar o su rendimiento.” (Feria K. 2018, pág. 195). Se trata de toda acción que pueda ocasionar de abuso o amenaza que pueda causar daño físico, psicológico o moral en el trabajador. Este puede ser ocasionado por varias personas o una persona, con el ánimo de causar temor en la víctima.

Mobbing.

También conocido como acoso laboral se refiere a todo acto de hostigamiento, por una o varias personas a un individuo, con el fin de producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectando su trabajo, ocasionando en la persona llegue a la renuncia o enfermedad.

Conflicto trabajo-familia.

Cada persona cuenta con un grupo familiar, por lo cual “La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente a la salud y el bienestar. La realización del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar aumenta las demandas y horas de trabajo totales” (Moncada S. 2014, pág. 30). Este factor ha evidenciado constantemente la influencia que tiene en el rendimiento laboral, ocasionando en algunas ocasiones estrés, por carencia del manejo de estas situaciones o en su defecto en la intensidad de la laboral, lo cual interferiría en la vida familiar, o viceversa.

Acoso sexual.

Se entiende como “La conducta indeseada de carácter sexual presentada en el trabajo que es evaluada por el receptor como ofensiva, que excede sus recursos o que amenaza su bienestar” (Camacho Ramírez A. 2017, pág. 163) se debe recalcar que este tipo de acoso afecta mayormente a las mujeres.

La salud mental debe ser primordial en el ambiente organizacional “Por esta razón, la acción en relación a los problemas de salud mental laboral ha seguido un proceso distinto y más lento, persistiendo estos aún hoy como uno de los más importantes problemas de salud de la población, y uno de los desafíos a resolver para los distintos sectores involucrados.” (Leyton C. 2017, pág. 3). Realizar un adecuado monitoreo de este fenómeno y las dimensiones que este abarca es fundamental, puesto que este influye no solo en el área intralaboral, sino también el área extralaboral. Se debe resaltar que la situación en la que se encuentra hoy en día el país hace que la persona esté más expuesto a los riesgos psicosociales. De acuerdo a lo mencionado es factible realizar una intervención desde el modelo cognitivo conductual, que cuenta con diversas

técnicas para de intervención, lo cual permitirá desarrollar estrategias de afrontamiento y adaptación, para cada una de las problemáticas que serán tratadas durante el desenvolvimiento de este proyecto, donde se evidenciarán el uso técnicas eficaces y confiables de esta teoría, en las cuales se busca y espera resultados positivos.

De acuerdo a los resultados obtenidos, la intervención a realizar es por medio de afrontamiento al estrés que propone Lazarus, “Las estrategias propuestas por Lazarus y Folkman (1984) son el Afrontamiento dirigido a la acción, que son todas aquellas actividades o manipulaciones orientadas a modificar o alterar el problema; y el Afrontamiento dirigido a la emoción, que implica las acciones que ayudan a regular las respuestas emocionales a las que el problema da lugar.” (Rodríguez A. 2016, pág. 18). Teniendo en cuenta que este estrés es generado por sobrecarga laboral, situaciones emocionales, carencias de comunicación; por lo cual se plantea realizar una intervención de afrontamiento y adaptación ante estas situaciones que suelen presentarse con gran frecuencia en el ámbito laboral.

Acudir a estrategias de afrontamiento y adaptación “Lazarus (2006) menciona que el afrontamiento efectivo permite a las personas mantener niveles de estrés moderados y vivir con ello, sin que exista daño físico o psicológico significativo” (Rodríguez M. 2009, pág. 27). Las exigencias en el campo organizacional son inevitables, a pesar de esto las personas padecen de estrés ante estas exigencias, por esta razón el afrontamiento es indispensable, puesto que ante estas situaciones la adaptación permite que la persona pueda continuar su labor con un estrés moderado, el cual no interfiera en las áreas intralaboral y extralaboral.

Las técnicas cognitivo conductuales “Más en concreto, hay factores sobre los cuales es necesario diseñar estrategias que permitan enfrentar las situaciones adversas y aprovechar las oportunidades, lo cual requiere de un permanente monitoreo y análisis de los cambios en el

entorno.” (Muñoz D. 2018, pág. 535) por esta razón es necesario y pertinente el desarrollar estrategias de intervención, puesto que los factores de riesgos psicosocial son muy amplios, divididos también por dimensiones, las cuales deben ser medidas y monitoreadas.

Por lo cual se interviene desde “La Terapia Cognitivo Conductual aglutina un amplio cuerpo de técnicas, terapias y procedimientos de intervención psicológica muy heterogéneos, para el tratamiento de los diversos problemas y trastornos psicológicos que pueden afectar al individuo en su interacción con diversos contextos, pero también para el desarrollo y optimización de las potencialidades y habilidades del individuo, favoreciendo así su adaptación al entorno y el incremento de la calidad de vida.” (Ruiz M. 2012, pág. 24). Cabe resaltar que el uso de estas técnicas, permite la exploración y la implementación en diversos ámbitos, por esto es importante desarrollar estrategias que permitan la aplicación adecuada de ellas, para el beneficio del personal de la compañía.

Selección de personal

Realizar un proceso de selección de personal apropiado, permitirá a la organización vincular el personal idóneo para cada puesto de trabajo que este vacante, ajustándose a las necesidades de la compañía. Logrando optimizar por medio del acompañamiento cada fase del proceso de selección, para que este sea favorable, puesto que esto posibilita la implementación de nuevas estrategias y metodologías con las que se logre desarrollar una selección de personal satisfactoria y cualitativa en la empresa. Logrando también recolectar las falencias e inconsistencias en la metodología y la ética que se tiene durante el proceso de selección.

Como dice Atalaya (2001), citando a Cohen (1981):

La Selección consiste esencialmente en comparar las aptitudes y posibilidades del candidato con las exigencias del puesto. Entonces, en la Selección de Personal subyace el concepto de equilibrio entre las exigencias del puesto)' las potencialidades y características de la persona. (p. 138)

Es indispensable recolectar todas estas características durante el proceso de selección y la entrevista, puesto que así, se logrará seleccionar al personal idóneo para el cargo vacante, evitando a largo plazo el despido o la deserción de algún empleado de la compañía.

Por otro lado, como menciona Chiavenato (2007):

Una vez realizada la comparación entre los requisitos que exige el puesto y los ofrecidos por los candidatos, puede ocurrir que varios de los candidatos tengan requisitos aproximadamente equivalentes para ser propuestos al departamento que los solicitó para la ocupación del puesto vacante. (p. 171)

Definición.

Se debe mencionar que para una correcta y optima selección de personal se debe enfatizar en aspectos como lo refiere Veintimilla J. “Después de un proceso de evaluación se verifica los resultados y se analiza sus currículos de acuerdo a ello se cita para observación directa del postulante a una entrevista en la cual los directivos organizacionales determinan el rendimiento de acuerdo a su desenvolvimiento y las posibilidades del postulante para pertenecer a la empresa.” (2017, pág. 175) El proceso de selección es una metodología compuesta por una serie de fases, mediante la cual se logran unos objetivos o metas, para contratar el candidato idóneo.

Fases.

Para el proceso de selección “Su principal objetivo, es elegir personas con talento, el cual simplemente está, se observa y se puede representar como la conjunción de tres elementos: conocimientos, competencias y motivación.” (Restrepo L. 2008, pág. 289). Para contratar el personal óptimo y de calidad, se debe seguir las fases de la selección de personal pertinentes para realizar un excelente proceso de selección de personal son: analizar las características del puesto, etapa de convocatoria, evaluación, selección y contratación, e inducción y capacitación.

Análisis de las características del puesto.

Al iniciar se debe hacer énfasis en “El análisis de puestos suministra un resumen de sus deberes y responsabilidades en relación con otros puestos, los conocimientos y habilidades necesarias y las condiciones de trabajo en las que se realiza.” (García S. 2017, pág. 5) realizar un adecuado proceso en el análisis de puestos, permitirá reclutar candidatos apropiados para el puesto que se encuentra vacante, esto permitirá escoger el candidato idóneo para el cargo.

Etapas de convocatoria.

Al realizar el proceso de análisis sobre el puesto vacante, se convocan aspirantes, para que se postulen los que tengan el perfil idóneo y de calidad para el cargo vacante. Es fundamental desarrollar un proceso de convocatoria apropiado y recurrir a cada plataforma o medio de comunicación desde el cual se logre proporcionar la información sobre el puesto vacante.

Evaluación.

Para recolectar la información necesaria “La evaluación de candidatos en un proceso de selección es indispensable para conocer cuál de ellos posee las competencias esenciales para

ocupar la vacante ofertada” (Agreda S. 2016 pág. 72) Evaluar cada candidato que se ha postulado a un puesto de trabajo, es una de las fases más importantes, pues aquí se recolectan todos los datos necesarios sobre las competencias y habilidades que este tiene, para así seleccionar como el candidato idóneo para el puesto de trabajo.

Selección y contratación.

Como menciona Atalaya M. que “Sin embargo, los psicólogos organizacionales, encuentran en la entrevista la posibilidad de apreciar el desenvolvimiento, la cultura general, los intereses y aspiraciones, el plan de vida y el autoconocimiento del postulante, de modo que se pueda determinar su posibilidad de adaptación y eficiencia en un determinado puesto de trabajo.” (2001, pág. 142). Para la selección se requiere recolectar cada dato indispensable, sobre las competencias y habilidades del candidato evaluado, las cuales son manifestadas, evaluadas y observadas en la entrevista de trabajo, de este proceso, esto con el objetivo de seleccionar al candidato idóneo y óptimo para el puesto vacante, lo que lleva a una contratación exitosa.

Inducción y capacitación.

Al finalizar se “Comprende la recepción del nuevo trabajador y familiarización con su puesto, ambiente físico de trabajo, jefe y compañeros, así mismo, con la filosofía, los objetivos, políticas y normas de la empresa, ésta etapa es de crucial importancia en el futuro éxito del nuevo trabajador, ya que suele potenciar o frustrar el ímpetu del mismo.” (Atalaya M. 2001, pág. 142) La inducción y capacitación es la orientación que la persona de recursos humanos o coordinadora de seguridad en el trabajo, da a los trabajadores de recién ingreso a una compañía, con el objetivo de dar a conocer temas fundamentales, sobre la empresa, la seguridad, lo deberes,

derechos, entre otros temas fundamentales para que el trabajador realiza su labor de manera óptima y no se presenten inconvenientes, ni accidentes.

Es fundamental “La escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, o, más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal”.

(Chiavenato, 1993). Por esta razón es indispensable una estructura optima de este proceso, lo cual permite que al finalizar el proceso se seleccione al candidato idóneo para el cargo.

Producto o insumos de la experiencia

Para iniciar cada proceso de intervención y acompañamiento en la compañía FORCOL SAS de Restrepo valle, se requirió en cada experiencia materiales, los cuales sirvieron de soporte para lograr que ambas experiencias se realizaran de manera óptima, buscando conseguir los resultados que se planearon alcanzar al inicio del proceso. Para la experiencia de orientación y fortalecimiento de la prevención de riesgos psicosociales, se recurrió al programa para prevenir los riesgos psicosociales que se había realizado previamente en la compañía desde el año 2019, por esta razón se llegó a la conclusión de realizar dicha intervención por medio de capacitaciones para el fortalecimiento y la orientación en los factores que se encontraban afectados en el personal de la compañía.

En la experiencia de acompañamiento e implementación del proceso de selección de personal se utilizaron los recursos de la observación, durante cada proceso de selección, con el propósito de recoger datos e información de la manera en como era realizado este proceso, también se revisaron las pruebas que eran utilizadas, y el tipo de formato de entrevista que se usaba. Al realizar este proceso se llegó a la conclusión, que era necesario realizar un formato sobre el proceso de entrevista, para la selección de personal.

Diseño y ruta metodológica de la Sistematización

A continuación, se presenta la metodología de la sistematización de la experiencia acompañamiento en selección de personal y fortalecimiento para prevenir riesgos psicosociales en donde las etapas que se evidenciaron a lo largo de la sistematización de acuerdo a cada experiencia, fueron las siguientes:

Orientación y fortalecimiento de la prevención de riesgos psicosociales

Primera etapa

Se inició con la recolección de información en la matriz DOFA, donde se evidenciaron las necesidades de la compañía, dichas necesidades sentidas por la empresa y la psicóloga en formación se inician con la carencia de un profesional en psicología y falta de acompañamiento en este ámbito. También se evidenciaron factores psicosociales que afectan continuamente al personal de la compañía que son, la relación trabajo-familia este se ve evidenciado en gran número en las madres cabeza de familia, puesto que muchas de ellas se han visto afectadas por la pandemia, con sus hijos; carencia de reconocimiento y motivación, estrés laboral en momentos de entregas o cortes, falta de orden y seguir instrucciones, necesidad de expresar opiniones, carencia en el deseo de superarse, comunicación asertiva, apoyo social, falta de conocimiento sobre las emociones propias. Esto se evidencio, puesto que un gran número del personal de la empresa, desconoce que son las emociones, seguido de esto se realizaron reuniones con los directivos de la compañía, donde mencionaron las necesidades que se encontraban en el personal de empresa. Ver figura primera etapa de la parte metodológica, a continuación, en el presente cuadro, figura 2 se puede observar las actividades realizadas para identificar la necesidad de la compañía.

Figura 2.*Plan operativo, primera etapa 2021*

| PLAN OPERATIVO PARA LA SISTEMATIZACION. PRIMERA ETAPA | | | | | | | | |
|---|--|---|---|--|---|---|---|--|
| Identificar la necesidad de intervencion en la compañía. | | | | | | | | |
| Personal de la compañía 111/Colectivo e individual/ /MEDIA/identificar necesidadMes agosto | | | | | | | | |
| Factores claves de Intervención | ¿Qué quiero? | ¿Cómo lograrlo? | Evidencia del Logro | Recursos | | | | |
| Definición del momento de elección de variables: - Exante – antes de la ejecución - Expost –después de la ejecución | Objetivos Especifico de la experiencia sistematizada | Actividades de las experiencias concretas | Indicadores de Resultado | Responsables | Datos por cifras/Testimonio | ¿Qué instrumento se utilizó para la experiencia concreta? | Definición de tipo de Fuentes empleadas: Observación - Participante - Documental | Fecha de la experiencia según cronograma |
| Exante: Ausencia acompañamiento psicologico. Expost: Acompañamiento psicologico, de la psicologa en formación. | Identificar las necesidades del personal de la compañía. | Vinculación a la compañía, explorar y por medio de la observacion se recogen datos para la matriz DOFA, los cuales eran necesarios al identificar las falencias de la compañía. | Participacion del 100% del personal de la compañía. | Coordinadora de seguridad y salud en el trabajo. Psicologa practicante. | discusion y consenso de la actividad realizada. | Observacion. Matriz DOFA. | Observacion participante | 12-ago-20 |
| | | Reunion con la coordinadora de seguridad y salud en el trabajo, donde manifiesta la necesidad de fortalecer el programa de riesgo psicosocial de la compañía. | Participacion de la coordinadora de seguridad y salud en el trabajo, y el gerente de la compañía. | Psicologa practicante. | discusion y consenso de la actividad realizada. | No se uso ningun instrumento | Observacion participante | 14-ago-20 |

Figura No 2. Plan Operativo en la primera etapa. Fuente de elaboración propia (2021).

Segunda etapa

La psicóloga en formación realizo una encuesta de riesgo psicosocial, basada y referenciada con “El CoPsoQ-istas21 es una herramienta para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo”, según Moncada S. (2014, pág. 5). Desde el cual se lograron identificar desde las dimensiones psicosociales el grado de afectación en el que se encontraba el personal de la compañía en ese momento.

Las dimensiones de riesgo psicosocial que evalúa la encuesta son: Exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y relación trabajo-familia.

Se recogieron los datos de cada prueba, seguido de esta se realizó la respectiva tabulación, en la cual se encontraron los resultados. Se logró designar y detectar los factores de riesgo psicosocial afectados en el personal, para así seguido de esto catalogar las capacitaciones que realizarían durante todo el proceso. Ver figura segunda etapa de la parte metodológica, a continuación, en el presente cuadro, figura 3 se puede observar el objetivo y proceso de implementación de la encuesta de riesgo psicosocial, para recolectar los datos de las encuestas realizadas, para realizar la respectiva tabulación.

Figura 3.

Plan operativo, segunda etapa 2021

| PLAN OPERATIVO PARA LA SISTEMATIZACION/ SEGUNDA ETAPA | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|------------------------------|---|---|---|
| Realizar el diagnostico y analisis de resultados (encuesta de riesgo psicosocial) | | | | | | | | |
| Personal de la compañía 111/Colectivo e individual/ /ALTA/(Encuesta de riesgo psicosocial) / Mes agosto, septiembre y octubre. | | | | | | | | |
| Factores claves de Intervención | ¿Qué quiero? | ¿Cómo lograrlo? | Evidencia del Logro | Recursos | | | | |
| Definición del momento de elección de variables: - Exante – antes de la ejecución - Expost –después de la ejecución | Objetivos Especifico de la experiencia sistematizada | Actividades de las experiencias concretas | Indicadores de Resultado | Responsables | Datos por cifras/Testimonio | ¿Qué instrumento se utilizó para la experiencia concreta? | Definición de tipo de Fuentes empleadas: Observación - Participante - Documental | Fecha de la experiencia según cronograma |
| Exante: Diagnostico de riesgos psicosociales desactualizados Expost: Actualización de resultados, sobre los factores de riesgo psicosocial afectados. | Medir el grado de afectacion, de la problemática identificada. | Encuestas de riesgo psicosocial, en cada area de la empresa. Tabular las encuestas diligenciadas, para asi conocer los datos que esta arrojó. | Participacion 100% del personal de la compañía. Tabulacion de datos. | Psicologa practicante. Psicologa practicante. | Testimonio Por cifras | Escuesta de riesgo psicosocial (CoPsoQ-istas21) Tabulacion encuesta (CoPsoQ-istas21) | Observacion participante. Encuesta. Observacion participante | 24-ago-20 hasta 25-sep-20 7-oct-20 |

Figura No 3. Plan Operativo en la primera etapa. Fuente de elaboración propia (2021).

Tercera etapa

Se iniciaron las capacitaciones e intervenciones con el propósito de fortalecer cada factor de riesgo psicosocial afectado, también se diligenciaron evaluaciones en cada capacitación donde se buscó conocer el impacto de la intervención realizada, esto con el objetivo de evidenciar los conocimientos adquiridos y conocer el grado de satisfacción del personal. Las evaluaciones que se plantearon realizar tuvieron dos modalidades: formulario escrito y/o actividad dinámica de acuerdo al tema tratado en la capacitación. Ver figura cuarta etapa de la parte metodológica, a continuación, en el presente cuadro, figura 4 se puede observar las actividades de fortalecimiento al proyecto preventivo de riesgo psicosocial de la compañía.

Figura 4.

Plan operativo tercera etapa 2021

| PLAN OPERATIVO PARA LA SISTEMATIZACION/ TERCERA ETAPA | | | | | | | | |
|--|---|--|---|------------------------|-----------------------------|---|---|--|
| Orientación y fortalecimiento de la prevención de riesgos psicosociales. | | | | | | | | |
| Personal de la compañía 111/Colectivo/ /ALTA/Intervenciones / Mes febrero hasta mayo. | | | | | | | | |
| Factores claves de Intervención | ¿Qué quiero? | ¿Cómo lograrlo? | Evidencia del Logro | Recursos | | | | |
| Definición del momento de elección de variables: - Exante – antes de la ejecución - Expost –después de la ejecución | Objetivos Especifico de la experiencia sistematizada | Actividades de las experiencias concretas | Indicadores de Resultado | Responsables | Datos por cifras/Testimonio | ¿Qué instrumento se utilizó para la experiencia concreta? | Definición de tipo de Fuentes empleadas: Observación - Participante - Documental | Fecha de la experiencia según cronograma |
| Exante: Se identifica población afectada en factores de riesgo psicosocial de estrés. Expost: implementación de estrategias de afrontamiento al estrés, donde se evidencio aprovechamiento de las actividades. | Desarrollo de actividades para el fortalecimiento de los factores de riesgos psicosociales, intervención a la prevención. | capacitacion de informacion y formacion, prevencion del estrés. | Participacion 100% del personal de la compañía. | Psicologo practicante. | Por testimonio. | Tecnica relajacion de Jacobson | Observacion participante | 25-feb-21 |
| | | capacitacion de informacion y formacion, comunicacion asertiva. | Participacion 100% del personal de la compañía. | Psicologo practicante. | Por testimonio. | No se uso ningun instrumento | Observacion participante | 24-mar-21 |
| | | capacitacion de informacion y formacion, solucion de conflictos. | Participacion 100% del personal de la compañía. | Psicologa practicante. | Por testimonio. | No se uso ningun instrumento | Observacion participante | 30-mar-21 |
| | | Taller bienestar emocional | Participacion 100% del personal de la compañía. | Psicologa practicante. | Por testimonio. | No se uso ningun instrumento | Observacion participante | 13-abr-21 |

Figura No 4. Plan Operativo en la primera etapa. Fuente de elaboración propia (2021).

Acompañamiento e implementación del proceso de selección de personal

Primera fase

Se realizó el acompañamiento al proceso de selección de personal, para los cargos de operario vivero, operario de hormiga y aprendiz SENA con el propósito de conocer la metodología de este proceso en la compañía, recolectando datos necesarios, donde se evidenciarán falencias e inconsistencias de este proceso. Para así lograr desarrollar e implementar un proceso de acuerdo a las necesidades de la compañía. Ver figura primera fase de la parte metodológica, a continuación, en el presente cuadro, figura 5 se puede observar el proceso de acompañamiento que se implementó en los procesos de selección de personal.

Figura 5.

Plan operativo, selección de personal, primera fase 2021

| PLAN OPERATIVO PARA LA SISTEMATIZACION / PRIMERA FASE | | | | | | | | |
|---|--|---|--|------------------------|---|---|--|--|
| Acompañamiento en el proceso de selección de personal. | | | | | | | | |
| Personal de la compañía 111/Individual/ ALTA/acompañamiento/Octubre. | | | | | | | | |
| Factores claves de Intervención | ¿Qué quiero? | ¿Cómo lograrlo? | Evidencia del Logro | Recursos | | | | |
| Definición del momento de elección de variables: - Exante – antes de la ejecución - Expost –después de la ejecución | Objetivos Específico de la experiencia sistematizada | Actividades de las experiencias concretas | Indicadores de Resultado | Responsables | Datos por cifras/Testimonio | ¿Qué instrumento se utilizó para la experiencia concreta? | Definición de tipo de Fuentes empleadas: Observación - Participante - Documental | Fecha de la experiencia según cronograma |
| Exante: Falencias en el proceso de selección. Expost: Proceso de selección organizado. | Evaluar el proceso de selección de personal, que utilizan los directivos de la compañía. | Acompañamiento del proceso de selección, con el propósito de reconocer falencias e inconsistencias. | Participación de la coordinadora de seguridad y salud en el trabajo. | Psicóloga practicante. | Discusión y consenso de la actividad realizada. | Entrevista, observación. | Participante | ago-20 |
| | | Revisión de cada formato que es utilizados en el proceso de selección. | Participación de la coordinadora de seguridad y salud en el trabajo. | Psicóloga practicante. | Revisión documental y por cifras. | No se uso ningún instrumento | Observación participante | sep-20 |

Figura No 5. Selección de personal, fase 1. Fuente de elaboración propia (2021).

Segunda fase

Al tener los datos recolectados se logró catalogar toda la información que era necesaria para el desarrollo del proceso de selección y de esta manera poder ordenarla para así realizar una selección de personal optima que se logre evidenciar en la calidad de personas que sean contratadas. Seguido de esto, se implementó un formato del proceso de selección de personal y entrevista buscando mejorar y clasificar cada fase del proceso y los insumos que eran utilizados. Por esta razón, se creó e implemento un formato para la selección de personal, con estrategias y metodologías diferentes a las que se utilizaban anteriormente. Ver figura segunda fase de la parte metodológica, a continuación, en el presente cuadro, figura 6 se puede observar el proceso al crear e implementar el formato para la realización de un proceso de selección óptimo.

Figura 6.*Plan operativo, selección de personal, segunda fase. 2021*

| PLAN OPERATIVO PARA LA SISTEMATIZACION/ SEGUNDA ETAPA | | | | | | | | |
|---|---|---|--------------------------|------------------------|-----------------------------------|---|---|--|
| Implementacion de formato para selección de personal y entrevista. | | | | | | | | |
| Personal administrativo/ /MEDIA/Crear e Implementar/ Mes de septiembre. | | | | | | | | |
| Factores claves de Intervención | ¿Qué quiero? | ¿Cómo lograrlo? | Evidencia del Logro | Recursos | | | | |
| Definición del momento de elección de variables: - Exante – antes de la ejecución - Expost –después de la ejecución | Objetivos Especifico de la experiencia sistematizada | Actividades de las experiencias concretas | Indicadores de Resultado | Responsables | Datos por cifras/Testimonio | ¿Qué instrumento se utilizó para la experiencia concreta? | Definición de tipo de Fuentes empleadas: Observación - Participante - Documental | Fecha de la experiencia según cronograma |
| Exante: No hay frecuencia en la aplicación de las pruebas, desconocimiento de las pruebas. Expost: No se evidencia el uso del nuevo formato para la selección de personal. | Establecer un formato de selección de personal y entrevista, que contribuya en en una optima selección de personal. | Designar las pruebas que se relizaran de acuerdo al cargo que este vacante. | Psicologa practicante. | Psicologa practicante. | Reorganizacion documental. | No se uso ningun instrumento | Revision documental. | sep-20 |
| | | Generar un formato de entrevista, con el que se logre recolectar informacion fundamental del aspirante. | Psicologa practicante. | Psicologa practicante. | Revision documental y por cifras. | Formato de entrevista escrita. | Revision documental. | sep-20 |
| | | Ordenar de manera estrategica, jerarquica, y metodologica el formato selección de personal. | Psicologa practicante. | Psicologa practicante. | Revision documental y por cifras. | Formato selección de personal. | Revision documental. | sep-20 |

Figura No 6. Selección de personal, fase 2. Fuente de elaboración propia (2021).

Consideraciones éticas que se tuvieron en cuenta para el adelanto de la sistematización

Teniendo en cuenta el código deontológico del psicólogo, las conductas y exigencias éticas que se van y se deben seguir antes de iniciar la intervención, serán corroboradas y expuestas según como se mencionó anteriormente, el código deontológico del psicólogo de la ley 1090; puesto que, esto debe ir soportado por las normas evitando en un futuro posibles conflictos. A continuación, se van a exponer los puntos que se tendrán en cuenta de acuerdo al manual:

“Artículo 31. Para la presencia, manifiesta o reservada de terceras personas, innecesarias para el acto profesional, tales como alumnos en prácticas o profesionales en formación, se requiere el previo consentimiento del usuario.” (Colegio colombiano de psicólogos, 2008, pág. 38) el consentimiento será diligenciado a la persona a cargo del personal, como lo es: el gerente, supervisor, coordinadora de seguridad y salud ocupacional y la encargada de área de investigación; también se recolectará una lista de asistencia al personal de la empresa.

“Artículo 2º. De los principios generales. Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se registrarán por los siguientes principios universales: responsabilidad, competencia, estándares morales y legales, anuncios públicos, confidencialidad, bienestar del usuario, relaciones profesionales, evaluación de técnicas, investigación con participantes humanos” (colegio colombiano de psicólogos, 2008, pág. 24).

“Artículo 10. Deberes y obligaciones del psicólogo. Son deberes y obligaciones del psicólogo:

- a) Guardar completa reserva sobre la persona, situación o institución donde intervenga, los motivos de consulta y la identidad de los consultantes, salvo en los casos contemplados por las disposiciones legales;
- b) Responsabilizarse de la información que el personal auxiliar pueda revelar sin previa autorización;
- c) Llevar registro en las historias clínicas y demás acervos documentales de los casos que le son consultados;
- d) Mantener en sitio cerrado y con la debida custodia las historias clínicas y demás documentos confidenciales;
- e) Llevar registro escrito que pueda sistematizarse de las prácticas y procedimientos que implemente en ejercicio de su profesión;
- f) Guardar el secreto profesional sobre cualquier prescripción o acto que realizare en cumplimiento de sus tareas específicas, así como

de los datos o hechos que se les comunicare en razón de su actividad profesional;
- g) Cumplir las normas vigentes relacionadas con la prestación de servicios en las áreas de la salud, el trabajo, la educación, la justicia y demás campos de acción del psicólogo;
- h) Respetar los principios y valores que sustentan las normas de ética vigentes para el ejercicio de su profesión y el respeto por los derechos humanos.” (colegio colombiano de psicólogos, 2008, pág. 32)

De acuerdo a las normas expuestas anteriormente, la cuales son fundamentales a tener en cuenta en cada momento de la intervención, se dará inicio al proyecto para la prevención de

riesgos psicosociales en el ámbito laboral, en busca de mejorar el rendimiento del personal de la empresa.

Intervenir en el área organizaciones permitirá conocer el personal y la diversidad que en este se presenta, en edad, estrato, capacidades, habilidades y género, que cada individuo tiene y que lo hace único. De acuerdo a esto se tendrá en cuenta la estrategia de intervención que se va a desarrollar, puesto que como se menciona el personal es variado en muchos ámbitos.

Se debe recalcar que cada una de los puntos mencionados del manual, serán el pilar y la base de inicio a este proyecto, no dejando de lado cada punto que es mencionada en la ley 1090, puesto que cada uno es importante, pues garantizan el servicio del psicólogo para que este sea competente, por ende, se deben respetar al realizar una orientación o intervención. Tener en cuenta el código deontológico del psicólogo permitirá que este trabajo sea garantizado, confiable e idóneo, en la práctica profesional.

Recuperación del proceso vivido: Análisis del proceso de práctica a sistematizar reconstrucción de la historia

Reconstrucción de la historia

Historia 1: vinculación a la compañía, primera semana

Se vinculó la psicóloga en formación a la compañía forestal de Colombia FORCOL SAS, el primer día la Coordinadora de seguridad y salud en el trabajo realizó la inducción y el recorrido por las instalaciones del lugar. Al día siguiente se inició el proceso con una reunión con los directivos de la compañía, donde ellos manifestaron su interés en realizar un acompañamiento en la selección de personal y se mencionó el programa de prevención a los riesgos psicosocial, por lo cual solicitaron que se realizara una propuesta, esto se realizó en esa semana, lo que inició con visita a cada persona del vivero, con el objetivo de conocer sus necesidades, en lo cual manifestaron su satisfacción al tener una psicóloga, puesto que esta figura es carente en la empresa.

Seguido al final de la semana, se entregó la propuesta y satisfactoriamente se llegó a la conclusión de realizar un proceso diagnóstico y fortalecimiento en los riesgos psicosociales, de acuerdo a la ley 2404, puesto que los directivos de la empresa manifiestan su preocupación e interés por la intervención de estos, pues no se habían abordado desde el 2019. Ver figura de la primera etapa lo manifestado en la historia, a continuación, en el presente cuadro, figura 7 se puede observar lo contado en la historia 1 y 2 de acuerdo a la identificación de la problemática.

Historia 2: Reunión con la coordinadora de seguridad y salud en el trabajo

Esta reunión se realiza con el propósito de conocer las necesidades de la compañía, recolectadas por la psicóloga en formación y los directivos de la empresa, aquí la coordinadora de seguridad y salud en el trabajo, manifiesta la necesidad de fortalecer el programa preventivo

de riesgo psicosocial de la compañía, el cual está basado en la ley 2404, después de esto, se designa un plan de acción, de cómo se va a realizar el proceso de diagnóstico e intervención, puesto que realizar este proceso con la población de la compañía es bastante complicado, debido a la cantidad de trabajadores, la ubicación de estos y lograrlos reunir. Ver figura de la primera etapa lo manifestado en la historia, a continuación, en el presente cuadro, figura 7 se puede observar lo contado en la historia 1 y 2 de acuerdo a la identificación de la problemática.

Figura 7.

Matriz clasificación de información, etapa 1. 2021

| MATRIZ CLASIFICACION DE LA INFORMACION EXPERIENCIAS CONCRETAS/ ETAPA 1 | | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|---|
| EXPERIENCIA CONCRETA/ CATEGORIA PRINCIPAL. | SUBCATEGORIA 1 Actores que participan ¿Quiénes? | SUBCATEGORIA 2 Tiempo/Espacio. ¿Dónde? ¿Cuándo? | SUBCATEGORIA 3 Necesidades detectadas (diagnóstico, conflicto, problema) ¿Qué ha sucedido? | SUBCATEGORIA 4 Componente o temas intervenidos. ¿Qué se ha hecho? | SUBCATEGORIA 5 Diálogos, Expresión de ideas y sentimientos. | SUBCATEGORIA 6 Resultados. ¿Para que? |
| Experiencia Concreta 1. Vinculación a la compañía / Realizar la vinculación a la empresa, conocer la compañía, el personal y directivos. | Personal de la compañía (111) Directivos de la empresa. Coordinadora de seguridad y salud en el trabajo. Psicóloga practicante. | 12 AGOSTO 2020/ Inducción y vinculación a la compañía/ vivero forestal. | MIRADA PARTICULAR 1. Ausencia de un profesional en psicología. 2. Carencia en la intervenciones psicosociales. 3. Estrés a causa de la pandemia. | 1. Se realizó el respectivo ingreso a la compañía, donde se hablo de la compañía en general. 2. Se realizó la induccion por la empresa. 3. Se hablo con el gerente y la coordinadora de seguridad y salud en el trabajo, sobre realizar un proyecto de intervencion. 4. Se inicia la recoleccion de datos en la matriz DOFA. | 1. Se dialogo con los directivos de la empresa. 2. Se hablo de la necesidad de la compañía. 3. Expresión de la necesidad del acompañamiento psicologico. | 1. Se lleo a la conclusion de la necesidad de las intervenciones psicologicas. 2. Para conocer la compañía y el personal 3. Adaptacion a la situación actual. |
| Experiencia Concreta 2. Reunion con la coordinadora de seguridad y salud en el trabajo / Concluir cual sería la problemática a intervenir. | Participacion de la coordinadora de seguridad y salud en el trabajo El gerente de la compañía, Psicóloga practicante. | 14 AGOSTO 2020/ Reunion/ Vivero forestal. | 1. Se expusieron las necesidades de ambas partes. 2. Clima laboral desfavorable. 3. necesidad de prevenir los negos psicosociales. | 1. Se dialoga sobre las necesidades identificadas en el personal de la empresa 2. Se reviso el programa de riesgo psicosocial preventivo de la compañía. 3. Se lleo a la conclusion de la importancia de intervenir a la prevencion de los negos psicosociales. 4. Se dieron directreces para iniciar. | 1. Expresan su necesidad por un psicologo en la compañía. 2. Expresan satisfaccion de tener acompañamiento para realizar el fortalecimiento de programa preventivo de riesgos psicosociales. 3. Hablan de la importancia de prevenir el estrés, tras la pandemia. 4. Se comunica la importancia de evaluar los factores de riesgo psicosocial y el grado de afectacion. | 1. Se llegan acuerdos, sobre la manera en el que se realizanan intervenciones. 2. Se estipulan horarios para realizar la evaluaciones. |

Figura No 7. Matriz clasificación de información, Etapa 1. Fuente de elaboración propia (2021).

Historia 3: Realizar diagnóstico

Seguido de la historia anterior, sobre vinculación a la compañía se inició el proceso de encuesta, con la prueba CoPsoQ-istas2, en la cual se evaluaron diferentes dimensiones de acuerdo al riesgo psicosocial en el personal de la compañía. Este proceso empezó el día 24 de agosto, iniciando el proceso de encuesta primero con el personal de vivero realizando aproximadamente 10 encuestas por día lo cual se fue desarrollando día a día de manera exitosa hasta terminar con los operarios de vivero; después se continúa con el personal operativo hormiga eso tuvo más complicaciones puesto que como el personal de hormiga solía desplazarse a diferentes lugares tuvo solo dos jornadas una personal de hormiga Dagua y la Cumbre y otro día personal de hormiga Restrepo y Darién, la implementación de la encuesta tuvo éxito puesto que se evidencio mucha disposición por parte del personal y también se lograron recolectar con la matriz DOFA los factores de riesgo psicosocial afectados, los cuales por temor en las personas no lo escribí en el encuesta.

Durante la realización de la encuesta los participantes manifestaban su asombro y gratitud a la psicóloga en formación por iniciar una labor tan primordial para ellos en la empresa, puesto que se veían constantemente afectados por situación intralaborales y extralaborales. Ver figura de la segunda etapa, sobre lo manifestado en la historia, a continuación, en el presente cuadro, figura 8 se puede observar lo contado en la historia 3 y 4 de acuerdo al diagnóstico y la tabulación.

Historia 4: Tabulación.

Al terminar el proceso de encuesta, se sigue con la tabulación de la información, este suceso es realizado por la psicóloga en formación, catalogando la información en dos grupos, personal de

vivero y la compañía de FORCOL en su totalidad, esto con el objetivo de dar a conocer a la ingeniera Adriana que es la encargada de vivero el grado de afectación en el que se encontraba el personal y la información de la compañía en general se le dio a conocer al ingeniero Andrés Felipe, gerente de la compañía. De acuerdo a las evaluaciones realizadas, se puede concluir que el personal de FORCOL SAS compañía forestal de Colombia, se encuentra afectada en un grado medio bajo, según las dimensiones evaluadas en la encuesta se encontraban en un porcentaje de:

De acuerdo a la prueba realizada, se evidencia un personal afectado en un grado de riesgo medio-alto en: exigencias psicológicas un 49% de la población afectada, trabajo activo y posibilidades de desarrollo un 70% de la población afectada, apoyo en la empresa y calidad de liderazgo un 1% de la población afectada, compensaciones un 30% de la población afectada y en relación trabajo-familia un 40% de la población afectada.

Esta evaluación fue realizada a 83 personas de la compañía, debido a la poca disponibilidad de los trabajadores de otras zonas. Para estas afectaciones se designaron intervenciones de acuerdo con la problemática de prevención a los riesgos psicosociales, con el propósito de capacitar y orientar, promoviendo un área de trabajo saludable. Ver figura de la segunda etapa, sobre lo manifestado en la historia, a continuación, en el presente cuadro, figura 8 se puede observar lo contado en la historia 3 y 4 de acuerdo al diagnóstico y la tabulación.

Figura 8.

Matriz clasificación de información, etapa 2. 2021

| MATRIZ CLASIFICACION DE LA INFORMACION EXPERIENCIAS CONCRETAS/ ETAPA 2 | | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|--|
| EXPERIENCIA CONCRETA/ CATEGORIA PRINCIPAL. | SUBCATEGORIA 1 Actores que participan ¿Quiénes? | SUBCATEGORIA 2 Tiempo/Espacio. ¿Dónde? ¿Cuándo? | SUBCATEGORIA 3 Necesidades detectada (diagnóstico, conflicto, problema) ¿Qué ha sucedido? | SUBCATEGORIA 4 Componente o temas intervenidos. ¿Qué se ha hecho? | SUBCATEGORIA 5 Diálogos, Expresión de ideas y sentimientos. | SUBCATEGORIA 6 Resultados. ¿Para que? |
| Experiencia Concreta 1. Diagnóstico/ Medir el grado de afectación, de la problemática identificada. | Personal de la compañía (111) Psicóloga practicante. | 24 AGOSTO 2020 hasta 25 SEPTIEMBRE 2020/ Realizar diagnóstico/ vivero forestal. | MIRADA PARTICULAR. 1. Se realizó la encuesta de riesgo psicosocial, en cada área de la empresa. 2. se identifican situaciones de estrés. 3. Falta de conocimiento y necesidad de mejora. 4. Temor por la pérdida del empleo. 5. Comunicación asertiva. 6. Relación familia-trabajo. 7. Abuso del poder. 8. Las expresiones injuriosas. 9. Carece de estrategias en la solución de conflictos. | 1. Se realizan las encuestas de riesgo psicosocial (CoPsoQ-istas21) 2. Se dialoga con el personal en el proceso de encuesta. 3. Se recolecolecta datos en la matriz DOFA. | 1. Se dialogo con los trabajadores. 2. Expresan su satisfacción de tener acompañamiento psicológico. 3. Expresan expectativas del proceso. | 1. Se logra recolectar datos en la matriz DOFA. 2. Se logra conocer el personal de la compañía. 3. se logran realizar un 80% de las encuestas. |
| Experiencia Concreta 2. Tabulación y análisis de resultados/ Constatar la necesidad sentida, por parte de los directivos de la compañía. | Psicóloga practicante. | 07 OCTUBRE 2020/ Inducción y vinculación a la compañía/ vivero forestal. | MIRADA PARTICULAR. 1. Se analizan los datos recolectados, de acuerdo a cada dimensión, logrando catalogar el tipo de intervención y los factores a intervenir, para prevenir los riesgos psicosociales. | 1. Se realiza la tabulación. 2. Se analiza los factores afectados. 3. Se sustenta al gerente los resultados de la encuesta. | 1. Se llega a la conclusión de que factores de intervendrían. 2. El gerente expresa su satisfacción. | 1. Se llega a la conclusión de la necesidad de como se realizarían las intervenciones y las fechas. |

Figura No 8. Matriz clasificación de información, Etapa 2. Fuente de elaboración propia (2021).

Historia 5: capacitación prevención del estrés

Al iniciar la capacitación se manifestó a los participantes el objetivo en el cual se iban a realizar dichas intervenciones y su relación con la prueba realizada en los meses de agosto y

septiembre en la compañía, la necesidad de fortalecimiento de los factores de riesgo psicosocial afectados que se encontraron en el diagnóstico realizado y prevenirlos.

En los diferentes escenarios de capacitación transcurrido en este día, se evidencio interés por medio de los participantes, como se mencionó anteriormente, esta intervención fue realizada por grupos, puesto que en el salón solo pueden ingresar 18 personas, por esto se realizaron dos intervenciones en la tarde. Ambos escenarios fueron de manera diferente, puesto que el primer grupo tuvo una participación activa y mostro interés por la intervención que se estaba desarrollando, despejando sus dudas, haciendo preguntas sobre algunos puntos que no lograban comprender concretamente. Al realizar la técnica de relajación los participantes manifestaron estar más despejados y tranquilos, puesto antes de ingresar a la capacitación se encontraban un poco estresados por la cantidad de trabajo que tenían ese día; en el segundo grupo intervenido, se mostró interés, pero hubo poca participación en cuanto a la temática tratada e intranquilidad con la técnica de relajación, aquellas personas que realizaron la actividad manifestaron su satisfacción con la actividad realizadas, puesto que estas intervenciones eran realizadas de manera eventual.

Al pasar de los días los trabajadores manifestaron estar utilizando las técnicas de respiración en sus momentos de estrés, a lo cual referían que estas funcionaban y por esta razón las utilizaban frecuentemente. Ver figura de la tercera etapa, sobre lo manifestado en la historia, a continuación, en el presente cuadro, figura 9 se puede observar lo contado en la historia 5, 6, 7 y 8 de acuerdo a la intervención de fortalecimiento realizada.

Historia 6: actividad resolución de conflictos

En horas de la mañana, al ingresar el personal de la compañía se realiza el minuto sincero, se inició la actividad hablando sobre la resolución de conflictos, donde cada persona

daba su opinión, mencionaba lo que conocía sobre el tema y sus experiencias, realizando esta actividad hubo mucha claridad sobre las problemáticas que mencionaba cada trabajador, puesto que se mencionó el tema de la comunicación y su relación con la resolución de conflictos.

Seguido se realizó una dinámica sobre el tema, donde se le pidió todo el grupo que formaran dos filas, para que después quedaran en parejas, la dinámica tuvo tres momentos, en el primer momento se dio la orden que los de la fila izquierda se taparan los oídos y los de la derecha le iban a gritar algo sobre el tema que quisieran, después las personas se destapan los oídos e iban a manifestar que habían escuchado, este momento sirvió para reflexionar sobre la escucha activa; en el segundo momento de nuevos los participantes iban a taparse los oídos, pero ambas filas iban a gritar algo sobre el tema que quisieran, después las personas de ambas filas debían decir que habían entendido, en grupo se reflexionó sobre la importancia de ceder el turno al hablar y escuchar de manera activa; en el tercer momento se le dijo a ambas filas, que hablaran de tema con su pareja, pero decidiendo quien iba hablar primero y el otro escuchaba, reflexionando esta vez sobre la comunicación asertiva. Realizar esta actividad con los dos grupos fue muy favorecedor, puesto que se evidencio como se sentía cada persona ante estas situaciones y reflexionar a futuras situaciones. Ver figura de la tercera etapa, sobre lo manifestado en la historia, a continuación, en el presente cuadro, figura 9 se puede observar lo contado en la historia 5, 6, 7 y 8 de acuerdo a la intervención de fortalecimiento realizada.

Historia 7: actividad sobre la comunicación

En horas de la mañana, al ingresar el personal de la compañía se realiza el minuto sincero, se inició la actividad hablando sobre la comunicación y se pide la opinión de cada uno de los participantes, donde se habla de los tipos de comunicación y sus características, seguido de esto se realiza una dinámica en la cual la psicóloga en formación entrega a cada persona un

papel con una característica sobre los diferentes tipos de comunicación, que son comunicación pasiva, comunicación agresiva y comunicación asertiva, seguido de esto se pide a cada participante que se ubiquen en el lugar que creerían que deben estar según la característica entregada, cada persona se acomoda en el lugar que piensa debe ir, pero muy pocos aciertan, al momento en el que todos las personas están acomodadas entre todos comenzamos a reflexionar sobre las características que se encuentran en un lugar erróneo y se mueven de lugar. Finalmente se llega a la reflexión de cómo se comunican entre todos, en diferentes situaciones y disfrutan de la actividad.

Los participantes manifiestan no tener conocimiento sobre la comunicación asertiva, a lo cual quedan agradecidos y satisfechos, puesto que esta problemática ya la habían referido a los directivos y no había sido intervenida. Ver figura de la tercera etapa, sobre lo manifestado en la historia, a continuación, en el presente cuadro, figura 9 se puede observar lo contado en la historia 5, 6, 7 y 8 de acuerdo a la intervención de fortalecimiento realizada.

Historia 8: Bienestar emocional

Se inicia la actividad en horas de la mañana realizando el minuto sincero, se comienza hablar sobre la importancia del bienestar emocional en el área organizacional, interviniendo en los temas de principales factores necesarios para un bienestar emocional, la psicóloga en formación realiza una cartelera, como apoyo visual con imágenes que representan los principales factores, se le pide a las personas que interpreten dichas imágenes, cada figura representada en la cartelera es explicada y comprendida por el personal, seguido se realiza una actividad con globos, se le da a cada participante un globo y se dan las siguientes instrucciones: cada uno inflara el globo, con el objetivo de dejar salir todas las emociones negativas que tengan, al inflarlo, también pensarán en todo lo que han querido decir, pero lo han reprimido, al terminar de

inflar el globo cada uno deberá explotarlo, soltando todas esas cargas negativas que influyen y afectan el ambiente intralaboral y extralaboral. Cada trabajador realiza la actividad de manera exitosa, al final manifiestan su sentir con el tema tratado y la actividad de los globos, donde se evidencio satisfacción y el éxito esperado de esta actividad.

La actividad logro realizarse en el 80% del personal de vivero, en diferentes grupos y horarios, eso fue un gran logro, puesto que al tener gran cantidad de personal se dificultaron varias actividades de la etapa de intervención. El personal al que se le realizo esta actividad se sintió satisfecho y optimo, puesto que como ellos manifestaron estas actividades no eran comunes en la empresa y se estaban acostumbrando a la psicóloga. Ver figura de la tercera etapa, sobre lo manifestado en la historia, a continuación, en el presente cuadro, figura 9 se puede observar lo contado en la historia 5, 6, 7 y 8 de acuerdo a la intervención de fortalecimiento realizada.

Figura 9.

Matriz clasificación de información, etapa 3. 2021

| EXPERIENCIA CONCRETA/ CATEGORIA PRINCIPAL. | SUBCATEGORIA 1 Actores que participan ¿Quiénes? | SUBCATEGORIA 2 Tiempo/Espacio. ¿Dónde? ¿Cuándo? | SUBCATEGORIA 3 Necesidades detectada (diagnóstico, conflicto, problema) ¿Qué ha sucedido? | SUBCATEGORIA 4 Componente o temas intervenidos. ¿Qué se ha hecho? | SUBCATEGORIA 5 Diálogos, Expresión de ideas y sentimientos. | SUBCATEGORIA 6 Resultados. ¿Para que? |
|---|---|---|---|--|---|---|
| Experiencia Concreta 1. Capacitación de información y formación, prevención del estrés / Disminuir el factor psicosocial de estrés afectado. | Personal de la compañía (111) Directivos de la empresa. Coordinadora de seguridad y salud en el trabajo. Psicóloga practicante. | 25 FEBRERO 2021/ Capacitación de intervención/ vivero forestal. | MIRADA PARTICULAR. 1. Desconocimiento del tema tratado. 2. Estrés a causa de sobrecarga laboral. 3. Estrés a causa de la pandemia. | 1. Se inicia la capacitación, hablando sobre tema estrés. 2. Se aborda los tipos, síntomas, prevención. 3. se realiza técnica de relajación de jacobson. 4. Modelamiento Grupa | 1. Expresan la satisfacción y claridad del tema. 2. Manifiestan tranquilidad con la técnica de relajación. 3. Manifiestan dudas en el proceso de capacitación, sobre el tema tratado. 4. se genera una participación activa. | 1. Para prevenir situaciones de estrés en momentos que la psicóloga no se encuentre. 2. Para evidenciar la necesidad de intervenciones frecuentes por psicólogo. |
| Experiencia Concreta 2. Actividad sobre la comunicación asertiva / Generar conciencia de como se comunican con sus compañeros de trabajo. | Personal de la compañía (111) Directivos de la empresa. Coordinadora de seguridad y salud en el trabajo. Psicóloga practicante. | 24 MARZO 2021/ Actividad/ Vivero forestal. | 1. Se inicia la jornada laboral con una actividad sobre la comunicación asertiva. 2. Desconocimiento de tipos de comunicación. | 1. Se interviene la problemática de manera exitosa. 2. Se pide la opinión de cada trabajador. 3. Se realiza una actividad dinámica sobre el tema. 4. Modelamiento Grupal | 1. Expresan satisfacción por la actividad realizada. 2. Comunican claridad por el tema. 3. Expresan la necesidad de haber realizado la intervención sobre esa problemática. | 1. Para mejorar la comunicación en el personal de la compañía, entre directivos, supervisores y operarios. |
| Experiencia Concreta 3. Actividad sobre solución de conflictos / Generar conciencia y estrategias de la importancia de solucionar conflictos entre compañeros. | Personal de la compañía (111) Directivos de la empresa. Coordinadora de seguridad y salud en el trabajo. Psicóloga practicante. | 30 MARZO 2021/ Actividad/ Vivero forestal. | 1. Se inicia la jornada laboral con la actividad sobre la solución de conflictos. 2. Se identifica necesidad de intervención. 3. Desconocimiento sobre algunos puntos tratados. | 1. se pide la opinión de todos los trabajadores, sobre el tema. 2. Se aclaran dudas sobre la problemática. 3. Se realiza una actividad por medio de un modelado activo. | 1. Expresan confusión ante la problemática tratada. 2. Expresan claridad. 3. Expresión de sentimientos de necesitar esta intervención. | 1. Concientización sobre la importancia de resolver conflictos de manera adecuada. 2. Para generar estrategias en la solución de conflictos. |
| Experiencia Concreta 4. Taller sobre el bienestar emocional/ Mostrar la necesidad de mantener un bienestar emocional en el area laboral. | Personal de la compañía (111) Directivos de la empresa. Coordinadora de seguridad y salud en el trabajo. Psicóloga practicante. | 13 ABRIL 2021/ Actividad/ Vivero forestal. | 1. Se inicia la jornada laboral con la actividad sobre la importancia de bienestar emocional. 2. Se identifica curiosidad al iniciar la actividad. 3. Se evidencia desconocimiento de la importancia del bienestar emocional. | 1. Se habla de la importancia del bienestar emocional. 2. Se pide a los participantes dar la opinión sobre el tema. 3. Se realiza una actividad con globos, para dejar salir emociones negativas. 4. Modelamiento grupal. | 1. Expresan necesidad de realizar la actividad. 2. Manifiestan tranquilidad, tras la actividad de los globos. 3. Cada uno expresa como se sintió con la actividad. | 1. Evitar estrés durante el trabajo y por fuera. 2. Concientizar sobre la importancia del bienestar emocional. |

Figura No 9. Matriz clasificación de información, Etapa 3. Fuente de elaboración propia (2021).

Historia 1 Selección de personal: acompañamiento.

En el mes de agosto se realizó un acompañamiento en el proceso de selección de personal con el propósito de reconocer y recolectar falencias e inconsistencias que se estuvieran presentando en este proceso, seguido de esto en el mes de septiembre se realizó la revisión de cada formato que era utilizado para el proceso de selección, en este momento se evidenció la falta de conocimiento al implementar algunas pruebas como la prueba valanti y la prueba wartegg, puesto que no eran interpretadas adecuadamente de los manuales. Ver figura de la primera fase, sobre lo manifestado en la historia, a continuación, en el presente cuadro, figura 10 se puede observar lo contado en la historia 1 y 2 de acuerdo al acompañamiento en el proceso de selección de personal.

Historia 2: Revisión de formatos

Se realiza la respectiva revisión de cada formato utilizado en las entrevistas de selección, llegando a un dialogo sobre la manera en la que los utilizan y si estos son de manera adecuada, recolectando aquí inconsistencias que se evidencian a la hora de realizar las pruebas wartegg y valanti, esta falencia es explicada e informada de acuerdo a los manuales de cada prueba, esto con el objetivo de realizar un proceso optimo, también se revisó el formato de entrevista que era utilizado. Después de realizar la revisión de ambos procesos se informan las inconsistencias, llegando a la conclusión y concientización de la necesidad que tiene realizar un adecuado, estratégico, jerárquico y organizado proceso de selección. Ver figura de la primera fase, sobre lo manifestado en la historia, a continuación, en el presente cuadro, figura 10 se puede observar lo contado en la historia 1 y 2 de acuerdo al acompañamiento en el proceso de selección de personal.

Figura 10.

Matriz clasificación de información, selección de personal fase 1.

| MATRIZ CLASIFICACION DE LA INFORMACION EXPERIENCIAS CONCRETAS/ FASE 1 | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| EXPERIENCIA CONCRETA/ CATEGORIA PRINCIPAL. | SUBCATEGORIA 1 Actores que participan ¿Quiénes? | SUBCATEGORIA 2 Tiempo/Espacio. ¿Dónde? ¿Cuándo? | SUBCATEGORIA 3 Necesidades detectada (diagnóstico, conflicto, problema) ¿Qué ha sucedido? | SUBCATEGORIA 4 Componente o temas intervenidos. ¿Qué se ha hecho? | SUBCATEGORIA 5 Diálogos, Expresión de ideas y sentimientos. | SUBCATEGORIA 6 Resultados. ¿Para que? |
| Experiencia Concreta 1. Acompañamiento del proceso de selección / Evaluar el proceso de selección de personal, que utilizan los directivos de la compañía. | Coordinadora de seguridad y salud en el trabajo. Psicóloga practicante. | AGOSTO 2020/ Acompañamiento/ Vivero forestal. | MIRADA PARTICULAR 1. Ausencia de organización durante este proceso 2. Se detentan falencias e inconsistencias del proceso 3. Suelen saltarse fases del proceso. | 1. Se realiza acompañamiento en las entrevistas de selección. 2. Se recolectan datos necesarios para mejorar este proceso. | 1. Se dialoga con los directivos de la empresa. 2. Se comunica las falencias. 3. Los directivos expresan necesidad de ordenar el proceso. | 1. Se llega a la conclusión de ordenar el proceso. 2. Se llegan acuerdos para iniciar la revisión de todo el proceso. |
| Experiencia Concreta 2. Revisión de cada formato que es utilizados en el proceso de selección / Evaluar el proceso de selección de personal, que utilizan los directivos de la compañía. | Psicóloga practicante. | SEPTIEMBRE 2020/ Revisión formatos y pruebas/ Vivero forestal. | 1. Se evidencia falencias al momento de realizar las pruebas. 2. Se evidencia un formato de entrevista con poca organización. | 1. Se dialoga sobre la forma en que realizan las pruebas. 2. La psicóloga en formación expresa la necesidad de realizar las pruebas de acuerdo a los manuales. 3. Se informan inconsistencias encontradas. 4. Se dan directrices. | 1. Expresan su necesidad de acompañamiento para todo el proceso de selección de personal. 2. Se evidencia interés por las pruebas. | 1. Se llegan acuerdos, para iniciar organización del proceso. |

Figura No 10. Matriz clasificación de información, selección de personal fase 1. Fuente de elaboración propia (2021).

Historia 3: implementación formato

En el mes de septiembre del año 2020, al haber recolectado todos los datos, se realiza una reunión donde se explica a la coordinadora de seguridad y salud en el trabajo y al gerente de la compañía, la implementación adecuada de las pruebas Valanti y wartegg de acuerdo a los manuales, designando también de qué manera se iban a estipular estas pruebas de acuerdo al cargo vacante. Seguido de esto, y después de realizar la revisión del formato de entrevista se

generó un nuevo formato en el cual se logrará recolectar la información fundamental del aspirante, la cual requería conocer el entrevistador. Al finalizar se ordena de manera estratégica jerárquica y metodológica el formato de selección donde también se anexaron los objetivos del formato como tal y definiciones de puntos clave los cuales serán necesarios para tener una mejor claridad.

Al tener el formato listo se realiza la respectiva revisión con la coordinadora de seguridad y salud en el trabajo, la cual realiza algunos cambios y anexos, estos cambios son anexar una introducción al formato y cambiarlo a una plantilla que tuviera el logo de la compañía, seguido se aprueba de manera exitosa y es aceptado para implementarlo al momento de realizar sus respectivas de selección personal. Ver figura de la segunda fase, sobre lo manifestado en la historia, a continuación, en el presente cuadro, figura 11 se puede observar lo contado en la historia 3 de acuerdo a la implementación y organización del formato para selección de personal y entrevista.

Figura 11.

Matriz clasificación de información, selección de personal fase 2.

| MATRIZ CLASIFICACION DE LA INFORMACION EXPERIENCIAS CONCRETAS/ FASE 2 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| EXPERIENCIA CONCRETA/ CATEGORIA PRINCIPAL | SUBCATEGORIA 1 Actores que participan ¿Quiénes? | SUBCATEGORIA 2 Tiempo/Espacio. ¿Dónde? ¿Cuándo? | SUBCATEGORIA 3 Necesidades detectada (diagnóstico, conflicto, problema) ¿Qué ha sucedido? | SUBCATEGORIA 4 Componente o temas intervenidos. ¿Qué se ha hecho? | SUBCATEGORIA 5 Diálogos, Expresión de ideas y sentimientos. | SUBCATEGORIA 6 Resultados. ¿Para que? |
| Experiencia Concreta 1. Designar las pruebas que se realizarán de acuerdo al cargo que este vacante / Analizar cada cargo, para designar las pruebas necesarias. | Psicóloga practicante. | SEPTIEMBRE 2020/ Acompañamiento/ Vivero forestal | MIRADA PARTICULAR 1. Ausencia de organización durante este proceso. 2. Se detentan falencias e inconsistencias del proceso. 3. Suelen saltarse fases del proceso. | 1. Se realiza acompañamiento en las entrevistas de selección. 2. Se recolectan datos necesarios para mejorar este proceso. | 1. Se dialoga con los directivos de la empresa 2. Se comunica las falencias. 3. Los directivos expresan necesidad de ordenar el proceso. | 1. Se llega a la conclusión de ordenar el proceso. 2. Se llegan acuerdos para iniciar la revisión de todo el proceso. |
| Experiencia Concreta 2. Generar un formato de entrevista / Establecer un formato de selección de personal y entrevista, que contribuya en una óptima selección de personal. | Psicóloga practicante. | SEPTIEMBRE 2020/ Generar un formato de entrevista/ Vivero forestal. | 1. De acuerdo a los datos recolectados, se estructura un formato de entrevista. 2. De acuerdo a las fases de la entrevista, se ordena el formato. 3. Se desarrolla metodología de implementación. | 1. Desarrollar metodología clara y jerárquica sobre el proceso. 2. Se realiza un nuevo formato de entrevista. 3. Se recolectan datos necesarios para la entrevista: 3. tipo de entrevista y pruebas de acuerdo al cargo. | 1. Proceso realizado solo por la practicante de psicología. | 1. Se organiza por completo el formato requerido por la empresa. |
| Experiencia concreta 3. Ordenar formato para el proceso de selección/ Ordenar de manera estratégica, jerárquica, y metodológica el formato selección de personal. | Psicóloga practicante. | SEPTIEMBRE 2020/ Ordenar formato de selección de personal/ Vivero forestal. | 1. Organizar por completo el formato de manera estratégica. 2. Ordena de manera jerárquica cada proceso de selección, de acuerdo al cargo vacante. 3. Desarrollar metodología, de acuerdo a las fases de proceso de selección. 4. Explicar de acuerdo a los manuales, cada prueba. | 1. Se realiza una reunión con los directivos de la empresa, para mostrar el archivo realizado. 2. Se explican las pruebas con base a los manuales. 3. Se orienta de forma adecuada de realizar proceso de selección. | 1. Expresan claridad por el formato. 2. Expresan satisfacción de tener proceso ordenado. 3. Se pide cambiar el formato a una pínatilla con el logo de la empresa. | 1. Para generar orden y estrategia al momento de realizar el proceso. 2. Para contratar al candidato idoneo para el cargo vacante. 3. Concientizar sobre la necesidad de realizar las pruebas de manera adecuada. |

Figura No 11. Matriz clasificación de información, selección de personal fase 2. Fuente de elaboración propia (2021).

Reflexiones de fondo

Análisis y síntesis

El proyecto de sistematización de experiencias, de manera general tuvo éxito, puesto que en su gran mayoría se cumplieron los objetivos esperados, estos logros fueron alcanzados gracias al compromiso y la apropiación por parte de la organización al momento de realizar las actividades planteadas, lo cual generó una necesidad de intervención constante, llegando a la implementación un espacio y momento donde la practicante de psicología realizara intervenciones más seguidamente. Logrando evidenciar el beneficio que se generaba a nivel empresarial y personal, en cada avance e intervención que era desarrollada durante el proyecto.

Al iniciar el fortalecimiento al programa preventivo de los riesgos psicosociales, los participantes manifestaban su extrañeza por tener un psicólogo de planta, pero que se sentían satisfechos que tenerlo, en cada actividad que se realizaba, los participantes se mostraban renuentes a participar lo cual fue cambiando con el desarrollo del proyecto, generando seguridad y satisfacción en el personal. El beneficio que se obtuvo en cada intervención se evidenció en el óptimo ambiente laboral que se generó y que es sentido por la población de la organización en general.

En el proceso de selección de personal se inició un acompañamiento, donde era tomada en cuenta los comentarios de la psicóloga practicante, en cuanto al entrevistado y la manera en como los directivos desarrollaban el proceso como tal. Lo que permitió generar un interés y una concientización sobre los aspectos a mejorar sobre la estructura e implementación de pruebas. Llevando a crear un nuevo formato donde se explicaba cada punto e información fundamental de la selección de personal, cumpliendo de esta manera el objetivo general de diseñar un nuevo formato con una estructura, metodología y jerarquía divergente al usado anteriormente.

Orientación y fortalecimiento de la prevención de riesgos psicosociales

Interpretación Crítica.

La contratación laboral o el contar con un psicólogo institucional, despertó el interés en los directivos de la compañía, juzgando lo fundamental de realizar una intervención en el personal, siguiendo de base el programa preventivo de riesgos psicosociales el cual requería ser fortalecido, esto con el propósito y la visualización, de disminuir el estrés, mantener un clima laboral saludable y las afectaciones en la salud mental a largo o corto plazo. De la misma forma, la presencia de un practicante en psicología demostró resultados que son satisfactorios frente a problemáticas sentidas sobre estrés laboral. Ver figura de la experiencia 1 donde se analiza lo ocurrido cuadro, figura 12 se puede observar lo analizado al identificar la necesidad de intervención en la compañía.

Por medio de un diagnóstico previo sobre la problemática, se lograron realizar las intervenciones en los factores psicosociales que realmente se encontraban afectados en los trabajadores, evidenciando temor por parte del personal al llenar las encuestas, a causa de algunas preguntas que se encontraban en el formulario, lo que llevo a recoger adicionalmente información en la matriz DOFA. Lo cual permitió en gran medida categorizar necesidades del personal que estos no manifestaron en la evaluación realizada. La metodología de evaluación y prevención de los Riesgos Psicosociales CoPsoQ-istas21, permitió evaluar 5 dimensiones, donde se lograron identificar los factores de afectación en los que se encontraba el personal, permitiendo así, desarrollar las respectivas actividades de intervención. Ver figura de la experiencia 2 donde se analiza lo ocurrido en el cuadro, figura 13 se puede observar lo analizado al realizar el diagnóstico y analizar los resultados.

Iniciar las actividades de fortalecimiento programa preventivo de los riesgos psicosociales fue complicado debido al poco tiempo que tenían los trabajadores para realizar las actividades con la psicóloga practicante, a causa de la cantidad de trabajo que tenían en la empresa, por esta razón se llegó a la conclusión de realizar estas intervenciones en el minuto sincero que realizan en la empresa todas las mañanas, estas actividades suelen durar 30 minutos, donde se logra abordar e intervenir el factor afectado, contando con una participación activa del personal y satisfacción por estas actividades. Desarrollar las actividades antes de iniciar labores permitió que el personal empezara el día, más activo, comprometido y logrando el objetivo principal de intervenir al programa preventivo de riesgos psicosociales. Este espacio brindado por la empresa es muy valioso para los trabajadores, puesto sé que logran intervenir temas necesarios en su día a día. Ver figura de la experiencia 2 donde se analiza lo ocurrido cuadro, figura 14 se puede observar lo analizado al realiza el proceso de orientación y fortalecimiento de la prevención de riesgos psicosociales.

Figura 12.

Análisis etapa 1, riesgos psicosociales.

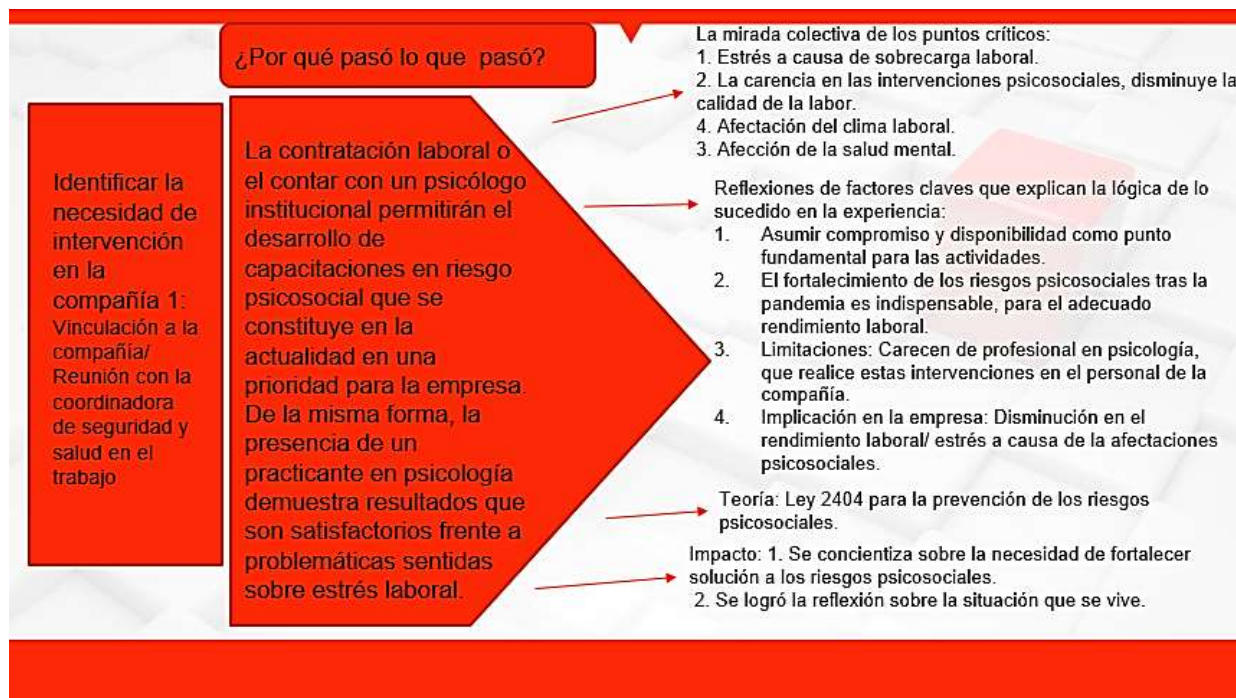


Figura No 12. Análisis etapa 1, riesgos psicosociales. Fuente de elaboración propia (2021).

Figura 13.

Análisis etapa 2, diagnóstico de riesgos psicosociales.

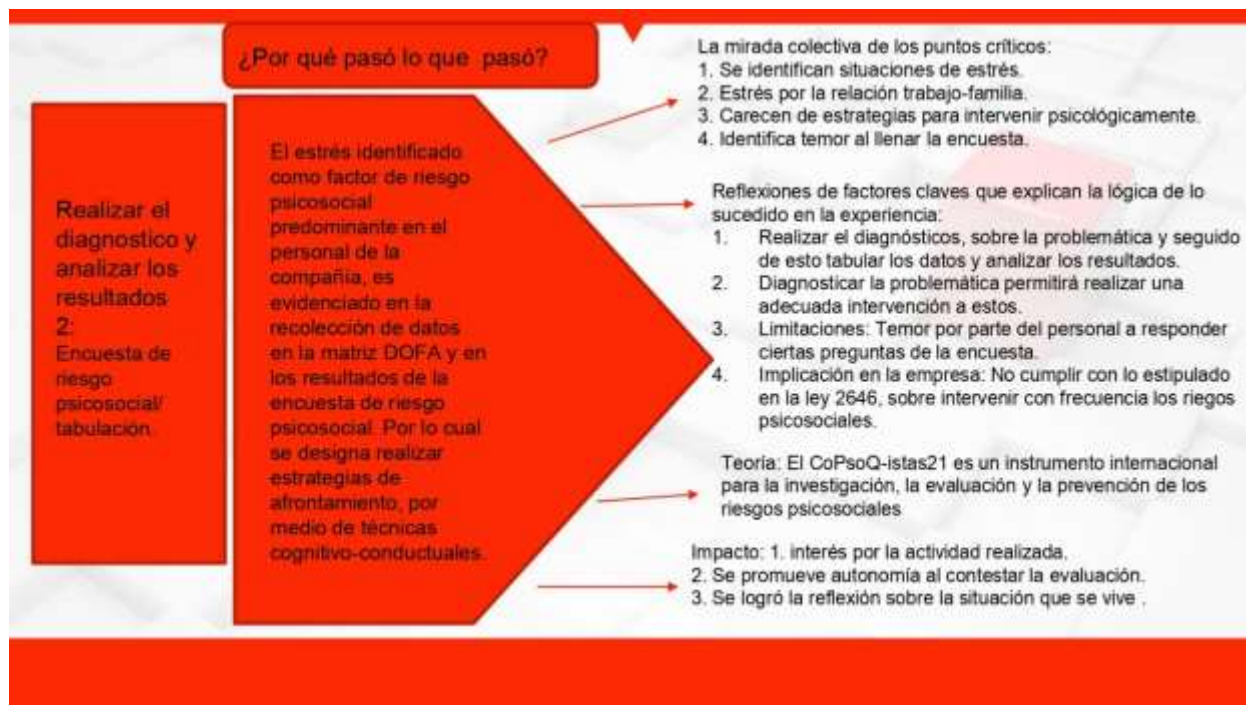


Figura No 13. Análisis etapa 2, diagnóstico de riesgos psicosociales. Fuente de elaboración propia (2021).

Figura 14.

Análisis etapa 3, intervención de fortalecimiento a los factores de riesgos psicosociales.

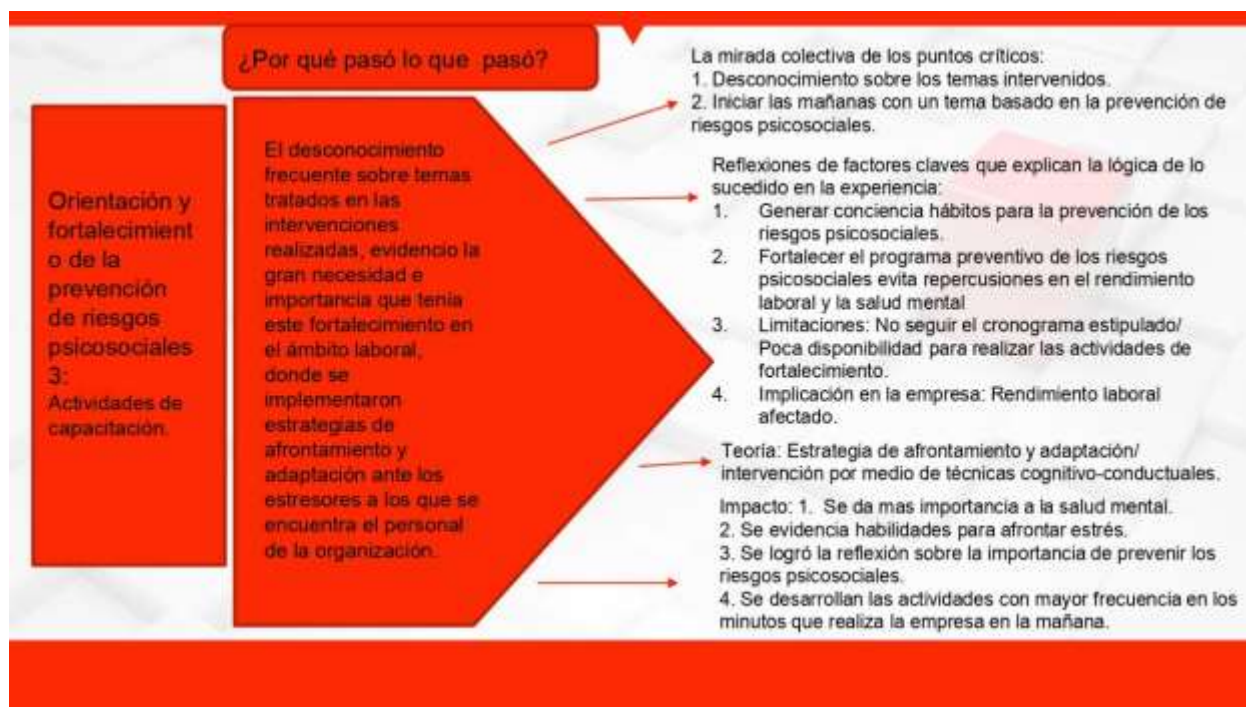


Figura No 14. Análisis etapa 3, intervención de fortalecimiento factores de riesgos psicosociales.

Fuente de elaboración propia (2021).

Reflexiones de factores claves que explican la lógica de lo sucedido en la experiencia.

A medida que se iba realizando el proceso de practica se desarrollaron las tres etapas sobre la problemática identificada, llevando a la psicóloga practicante a demandar la importancia que tenía asumir compromiso y disponibilidad, puesto que al iniciar el proceso se evidencio la carencia de estos, resaltando lo fundamental para realizar óptimamente la etapa de diagnóstico, puesto que era un punto fundamental para detectar los factores psicosociales afectados. El tener los resultados de la prueba, se prosigue a la intervención donde se buscaba generar conciencia de hábitos para la prevención de los riesgos psicosociales, por medio de un afrontamiento y adaptación ante los estresores del ambiente laboral.

Cada proceso realizado en el fortalecimiento del programa, fue indispensable, puesto que llevo a los participantes a cuestionar los temas abordados, generando la necesidad de una intervención contante. Lo que llevo a la reflexión como psicóloga, que a pesar de las dificultades que se pudieron presentar en el proceso, se deben buscar estrategias, donde se puedan alcanzar los logros planteados, puesto que las problemáticas evidenciadas en una organización, deben ser intervenidas, a beneficio de un ambiente laboral saludable, lo cual se verá reflejado a futuro.

Interpretación de los resultados obtenidos.

Los resultados durante el proceso, fueron reconfortantes para la práctica profesional y la organización, puesto que se vio beneficiada gran cantidad de la población de la compañía; puesto que mientras que se realizaba el proceso de diagnóstico y seguido de esto la respectiva intervención en el personal de la empresa, los directivos atendieron las necesidades de la psicóloga practicante, en cuanto a la disponibilidad de tiempo y el compromiso que se requirió para hacer de esta intervención, el éxito que fue. Por otro lado, la coordinadora de seguridad y salud en el trabajo, tuvo un gran protagonismo en este proceso, puesto que era la mediadora ante las dificultades que se presentaban en las actividades.

Impacto que tuvo la experiencia en la institución.

El impacto que dejo la práctica profesional fue positivo y extenso, puesto que se lograron realizar gran cantidad de las intervenciones planteadas. Generando durante todo el proceso de concientización sobre la necesidad que tenía darle solución y un fortalecimiento a estos riesgos psicosociales que afectaban el adecuado y óptimo rendimiento laboral de los trabajadores. También al realizar el proceso de diagnóstico, es promovida la autonomía de cada participante al contestar el cuestionario CoPsoQ-istas21, llevándolos a la reflexión de lo fundamental que era la

intervención a causa de los estresores del ambiente laboral y de la situación de pandemia que se vive actualmente.

El impacto también es evidenciado, en la importancia que se le empieza a dar al bienestar de salud mental, donde supervisores y directivos comienzan a promover la necesidad de intervención generando un espacio en las mañanas, lo que procede a desarrollar las actividades con mayor frecuencia en los minutos que realiza la empresa. Realizar los minutos en la empresa fue una gran oportunidad, puesto que se lograron desarrollar las intervenciones planteadas y se alcanzó la satisfacción y resultados positivos que se esperaban de estas, en los trabajadores, lo cual se evidencio en su entusiasmo, actitudes, comportamientos y opiniones dadas por ellos mismos.

Aplicación de la teoría y vivencias aprendidas más allá de la teoría.

Para el proceso de diagnóstico se utilizó “El método CoPsoQ-istas21 que debe usarse para prevenir en origen: eliminar o disminuir los riesgos psicosociales y avanzar en una organización del trabajo más saludable.” (Moncada S. 2014 pág. 5), el cual fue utilizado con éxito en todo el personal de la empresa, puesto que arrojó los factores psicosociales que se encontraban afectados en los trabajadores de la compañía, para esto, también fue utilizada la matriz DOFA, donde se recolectaron datos por medio de la observación y exploración de la psicóloga practicante. A causa del temor por parte de los participantes a llenar la encuesta, se comienzan a recolectar las necesidades por medio de la matriz DOFA, lo cual en gran manera tuvo correlación con los resultados de la prueba.

Para la intervención se recurre a técnicas cognitivo-conductuales, por medio de estrategias de afrontamiento y adaptación que fueron planteadas por Lazarus, las cuales

constituyen herramientas y recursos indispensables que el sujeto desarrolla para hacer frente a demandas, externas o internas, en los diferentes escenarios que este se encuentre. Se aborda la teoría de Lazarus, puesto que en este ámbito el estresor no puede ser eliminado en su totalidad, por esta razón se recurre a una adaptación y afrontamiento de estos, pues permitirá sobre llevar los estresores que suelen presentarse.

Autoevaluación del desempeño.

Se abordó cada tema de manera creativa, clara, breve y concisa, esto con el objetivo de que los participantes comprendieran cada tema tratado y la importancia de este, cada punto que se intervino fue claro y explicado, se evidencio confusión, interés y participación activa. Las estrategias implementadas fueron realizadas de manera exitosa, donde cada participante manifestó su confusión por algunos temas tratados, los cuales se explicaron de manera óptima, resolviendo las dudas de cada participante, también manifestaron sentir satisfacción y hubo participación de todo el personal. Se debe resaltar el espacio en las mañanas que dio la empresa, puesto que fue solicitado por la psicóloga practicante al no realizarse las actividades de fortalecimiento al programa constantemente, haciendo del espacio de intervención una necesidad y satisfacción manifestada frecuentemente por el personal de la empresa, lo cual es alentador como psicóloga, el dejar una huella en una organización tan grande.

Acompañamiento e implementación del proceso de selección de personal

Interpretación Crítica.

Acompañar los procesos de selección permitió recolectar las falencias e inconsistencias que se presentaban en este proceso, logrando reflexionar sobre la importancia de realizar un proceso estratégico, metodológico y jerárquico, el cual permitirá alcanzar el objetivo de la

selección de personal, que es contratar el personal idóneo para el cargo vacante. También se lograron encontrar falencias al momento de realizar y evaluar las pruebas psicotécnicas, puesto que estas eran realizadas por observación y no basado en los manuales, lo cual no permitía obtener resultados verdaderos de las pruebas. Ver figura de la experiencia 1 en el proceso de selección de personal, donde se analiza lo ocurrido en el cuadro, figura 15 se puede observar lo analizado al realizar el respectivo acompañamiento durante este proceso.

Desarrollar un nuevo formato sobre el proceso de selección de personal y de entrevista, permite desarrollar este proceso acorde a las necesidades de la compañía, por medio de una metodología más actualizada y permitiendo conocer la información necesario de los entrevistados. También se logra ahondar sobre las pruebas wartegg y valanti que son diligenciadas, teniendo en cuenta la importancia de revisar los manuales, para así obtener los resultados de estos de una manera más eficaz, la cual permita el objetivo de la pruebas que son conocer las capacidades y aptitudes intelectuales y profesionales de diversa índole, como memoria verbal y visual, aptitudes numéricas, de lingüística, de conocimiento profesional al igual que rasgos de personalidad, intereses y/o valores personales. Ver figura de la experiencia 2 en el proceso de selección de personal, donde se analiza lo ocurrido en el cuadro, figura 16 se puede observar lo analizado al momento de desarrollar e implementar el formato de selección de personal y entrevista.

Figura 15.

Análisis fase 1, selección de personal.

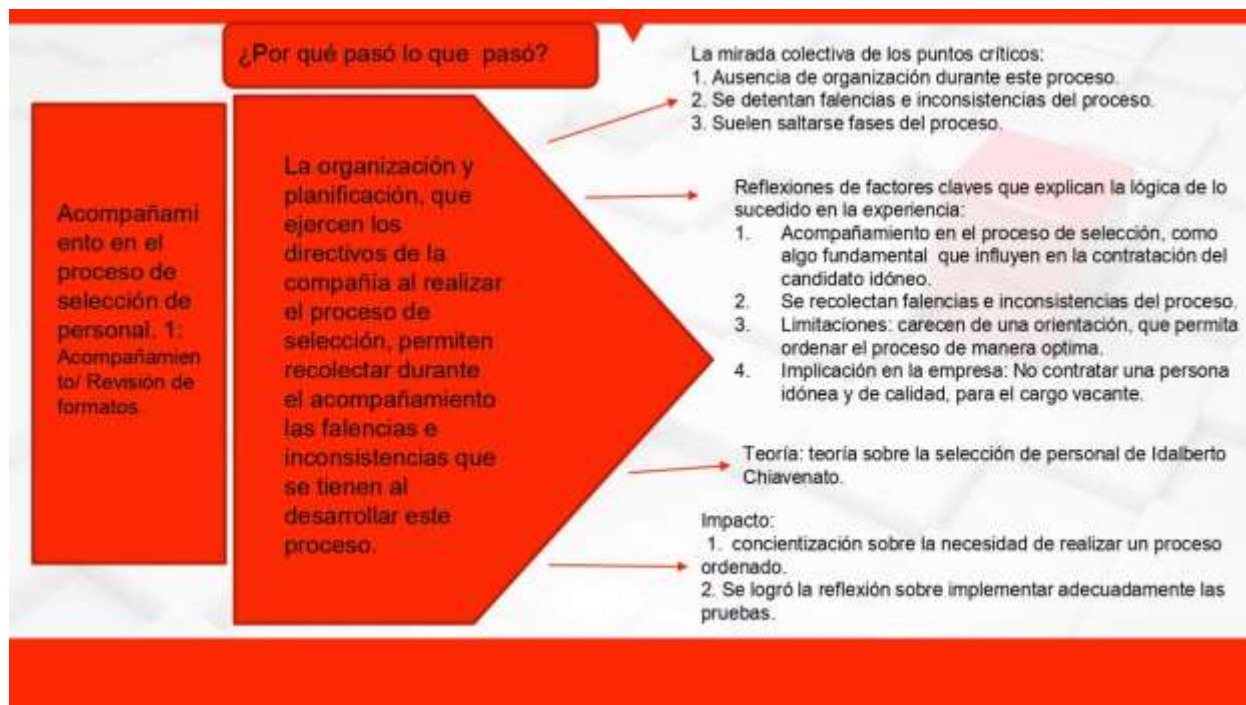


Figura No 15. Análisis fase 1, selección de personal. Fuente de elaboración propia (2021).

Figura 15.

Análisis fase 2, selección de personal.

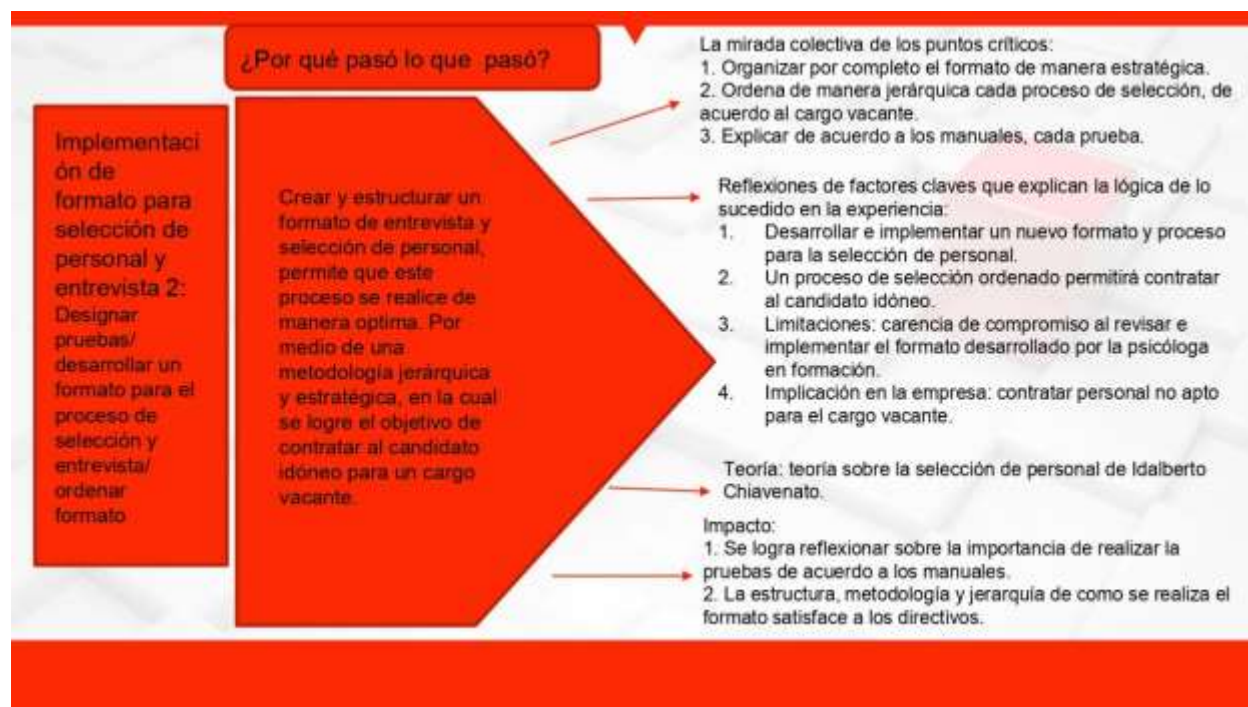


Figura No 16. Análisis fase 2, selección de personal. Fuente de elaboración propia (2021).

Reflexiones de factores claves que explican la lógica de lo sucedido en la experiencia.

Se reflexiona sobre la importancia de realizar un acompañamiento al proceso de selección en cada una de las fases que los directivos de la empresa realizan constantemente, donde se buscaba recolectar algunos aspectos negativos que se presentaran en el desarrollo de este proceso. Lo que llevo a desarrollar e implementar un nuevo formato de entrevista y del proceso de selección de personal, con el cual se esperaba estructurar de manera metodológica, jerárquica y estrategia el desenvolvimiento de este.

Interpretación de los resultados obtenidos.

Los resultados durante el proceso, fueron reconfortantes para la práctica profesional y la organización, puesto que se lograron evidenciar falencias e inconsistencias que se presentaban durante el proceso de selección se personal, lo que llevo a desarrollar un proceso más ordenado

que permitiera contratar al candidato idóneo para el cargo vacante. Logrando de esta manera el objetivo de la selección de personal.

Impacto que tuvo la experiencia en la institución.

El impacto fue la concientización sobre la necesidad de realizar un proceso ordenado, en el cual se logre contratar personal optimo y de calidad a beneficio de la compañía, reflexionando sobre la importancia de implementar adecuadamente las pruebas, de acuerdo a lo estipulado en los manuales, esto para cada entrevista de selección. Desplazando estas necesidades a un formato con estructura, metodología y jerarquía de cómo se realiza el proceso, lo cual satisface a los directivos.

Aplicación de la teoría y vivencias aprendidas más allá de la teoría.

La teoría utilizada se rige en lo dicho y planteado por Chiavenato sobre lo fundamental de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales, por medio de los diferentes procesos que se realizan constantemente en las organizaciones para atraer e identificar futuros empleados con potencial que es indispensable en la calidad y el óptimo funcionamiento de la compañía. A lo cual se debe recurrir y tener en cuenta las fases, puesto que son indispensables para que este proceso se realiza de manera óptima, lo que permitirá contratar un personal idóneo a las necesidades de los directivos.

Autoevaluación del desempeño.

La disposición que tuvo la practicante de psicología, para desarrollar todo el proceso de acompañamiento, dejo en evidencia lo fundamental de realizar este proceso, con el cual se benefició la compañía en gran manera, dejando un formato para mejorar el proceso de selección de personal. Se debe mencionar que, a pesar de presentarse limitaciones en cuanto a la

implementación del formato en la empresa, esto no detuvo el proceso, puesto que con diálogos entre los directivos y la psicóloga practicante se llegaron acuerdos para alcanzar la meta planteada.

Aprendizaje de la Experiencia

Es importante resaltar como producto de la experiencia aprendida, el proceso y la terminación del video educativo animado, donde se abordan los dos ejes de sistematización y sus respectivas intervenciones, mencionándose la necesidad de realizar intervenciones, teniendo en cuenta la cantidad de personal, los tipos de aprendizaje de estos y la técnica de intervención que se adapta a esta población, siendo pertinente para la problemática que se ha identificado.

También reconocer que técnica se está utilizando, para que se esta manera sea implementada adecuadamente y se obtengan los resultados esperados.

Las afirmaciones principales que surgen de la sistematización es lograr reflexionar dentro del rol del psicólogo en un abordaje presencial, generando conciencia sobre la importancia del bienestar en la salud mental, con la claridad del compromiso por parte de directivos, administrativos y el personal de la empresa. Así mismo, valorar desde la sensibilización empresarial la prevención de riesgos psicosociales generadores de estrés con la participación de todo el personal de la organización y desarrollar un óptimo proceso de selección con la participación de directivos de la empresa.

Identificar la problemática de riesgo psicosocial, se dio por medio de recolección en la matriz DOFA, teniendo en cuenta la situación en la que se encontraba el país y el estrés que estaba ocasionando en las personas, lo cual fue confirmada al realizar la encuesta CoPsoQ-istas21, de esta manera se llegó a la conclusión de la importancia que tenía fortalecer el programa preventivo de riesgos psicosociales, que no era intervenido desde el 2019. Esto permitió reconocer el alcance que tendría generar estrategias para la orientación por medio de afrontamiento y adaptación a través de técnicas cognitivo-conductuales.

La problemática sobre selección de personal, fue identificada por medio del acompañamiento durante el proceso, puesto que permitió recolectar falencias e inconsistencias en la metodología, en el uso de pruebas, que implementaba la organización al seleccionar un candidato. Esto generó la necesidad de crear e implementar un formato sobre el proceso de selección y de entrevista, en el cual se evidenciará jerarquía, estructura y organización, donde al implementarlo se logre el objetivo de contratar personal idóneo para los cargos vacantes.

Se recomienda que por parte de los directivos de la empresa se genere más compromiso e intervención en las problemáticas que estos evidencien e interfieran en el adecuado rendimiento laboral. De esta misma manera, también evaluar los factores psicosociales semestralmente, teniendo en cuenta lo estipulado en la ley 2404 de 2019, pues los estresores a los que se encuentra el personal afectan la salud mental de esto. Igualmente, que no quede en letra muerta todas las propuestas del área de psicología, que se logren concretar con todo el personal de la empresa, generando estrategias donde se logra la intervención de todos los trabajadores de la organización, también tener en cuenta a la comunidad al momento de construir propuestas, puesto que son aquellos que se enfrenta a todas sus necesidades y problemáticas.

Así mismo se propone que las intervenciones por un psicólogo sean consideradas, evaluando lo fundamental de esta figura en la empresa, debido a que es un campo complejo y necesario en el ámbito laboral, donde encontramos una pluralidad de culturas, ideologías, percepciones y estresores del mismo.

Reflexionar sobre las anteriores problemáticas, es tarea de la organización en general donde se debe generar la conciencia de mantener una salud mental óptima en sus trabajadores. A través de estrategias y planes de acción que sean evaluadas de acuerdo a la necesidad sentida, lo que permitirá un ambiente de trabajo idóneo, promoviendo la salud mental y física.

Para finalizar, no se puede desconocer las limitaciones en el proceso de sistematización como lo fue la carencia de compromiso y disponibilidad al iniciar el proceso, lo que en un momento dificultó el desarrollo de esta intervención, también el poco interés por tener un psicólogo que acompañe frecuentemente la organización como tal. Pero también se debe resaltar que, a pesar de las limitaciones, se buscaron y encontraron estrategias con las cuales se lograron desarrollar las intervenciones planteadas cumpliendo con las actividades como la forma adecuada de optimizar el proceso y las limitaciones en sí.

Se recomienda a futuros practicantes que realicen la intervención en esta área de manera innovadora, puesto que cada actividad permitirá al personal desenvolverse mucho mejor y que haya una participación activa lo cual motivará satisfactoriamente a cada participante al asistir a estas intervenciones, también se estará dejando una huella como un profesional capaz, creativo e innovador. Se debe comprender y explorar sobre las funciones que se pueden desempeñar desde el área organizacional, esto permitirá realizar una intervención óptima, puesto que, al realizar la exploración adecuada, se recolecta cada inconsistencia y necesidad requerida.

Durante las intervenciones realizadas, se evidenció carencia en la comunicación asertiva y resolución de conflictos, a lo cual la psicóloga en formación realizó las respectivas intervenciones, pero de acuerdo a las afecciones observadas se espera que esta problemática interfiera en el óptimo bienestar y rendimiento de los trabajadores, si no es intervenida esta necesidad. Al no tener un profesional psicológico en la compañía, estas problemáticas retornarían y se perdería el proceso que se realizó durante mi acompañamiento.

Prospectivamente el trabajo realizado desde el área de psicología lleva a varios interrogantes, que no pueden darse respuesta en este momento, cuyo resultado sobre su verdadero impacto se dará a entender en un futuro. Preguntas tales como: ¿Mejorará el proceso

de selección? ¿Mejorará el sistema de contratación y se minimizará dificultades en perfiles seleccionados? ¿Esta intervención servirá para empresas de la misma línea?

Estrategias para la Socialización de la Experiencia: Productos de comunicación.

La estrategia para la socialización de esta sistematización de experiencia estuvo representada por medio de un video educativo didáctico animado, donde se habló de los dos ejes de sistematización con sus respectivos objetivos, también se realizó una especificación de las intervenciones realizadas, enfocados en las técnicas cognitivo-conductuales que se utilizaron, todo en relación con el rol del psicólogo en la organización; esto será de manera dinámica y explicativa para dejar el proceso plasmado de intervención que fue utilizado durante el año de prácticas profesionales compañía forestal de Colombia FORCOL SAS, usando imágenes y sonidos. El video de tres minutos con 25 segundos, que se presentó como entregable.

El video didáctico realizado para la socialización de la experiencia se encuentra en el anexo E.

Referencias bibliográficas

Agreda Arteaga S. (1). Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas. Boletín Informativo CEI, 3(1). Recuperado a partir de

<http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/924>

Atalaya M. (2001) NUEVOS ENFOQUES EN SELECCIÓN DE PERSONAL, Revista de Investigación en Psicología, Vol. 4, No. 2.

Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos Derechos y Valores, 20, 40, 159-172. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>

COLEGIO COLOMBIANO DE PSICÓLOGOS, (2009), Deontología y bioética del ejercicio de la Psicología en Colombia, Bogotá, Colombia, editorial JAVEGRAF.

Cruz Martínez Fabiola. (2020, julio 30). Reclutamiento y selección de personal en las organizaciones. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-las-organizaciones/>

Díaz, F., & Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. Estudios Socio-Jurídicos, 19(2), 129-155.

Díaz Pincheira, Francisco Javier, & Carrasco Garcés, Moisés Esteban. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. Contaduría y administración, 63(4)<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>

Gómez, M., Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Revista Katharsis*, N 23, enero-julio 2017, pp.177-201, Disponible en: <http://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis>

Karel Feria Galbán, K. (2018). Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 8(1), 174–205. Recuperado a partir de https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2921

Leyton Pavez, C. E., Valdés-Rubilar, S. A., & Huerta-Riveros, P. C. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista De Salud Pública*, 19(1), 10-16. <https://doi.org/10.15446/rsap.v19n1.49265>

López Cortés, O. (2015). El riesgo psicosocial en la legislación colombiana. *Diálogos De Saberes*, (43), 57-72. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.43.162>

Martínez Reinoso, Olga Lidia, & Vargas Fernández, Tania. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), 225-242. Epub 02 de agosto de 2019. Recuperado en 02 de mayo de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000200225&lng=es&tlng=es.

Ministro de la protección social (2019). Tomada de resolución 2404 de 2019 <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y

trabajadoras VERSIÓN MEDIA Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2014.

Muñoz Rojas, D., Orellano, N. & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente* 21(40), 532-544.

<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

Neffa J. C. (2015) LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO
CONTRIBUCIÓN A SU ESTUDIO, Argentina, Universidad Nacional de La Plata, extension
583 p. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf>

Organización Mundial de la Salud, Leka, Stavroula & Jain, A. (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). <https://apps.who.int/iris/handle/10665/310949>

Porras Velásquez, N. & Parra, L. (2018). Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional. *Interacciones*, 4(2), 105-113. doi: 10.24016/2018.v4n2.118

Pulido, E. (2015). Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión (Investigation about Psychosocial Factors at Work in Colombia: a review). *Inclusión Y Desarrollo*, 3(1), 83-95. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.3.1.2016.83-95>

Restrepo de O., L., Ladino T., A., & Orozco A., D. (2008). Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para niveles directivo de la organización. *Scientia Et Technica*, 2(39). <https://doi.org/10.22517/23447214.3231>

Rivera Porras D. A. Carrillo Sierra S. M. Forgiony Santos J. O. Nidia Johanna Bonilla Cruz N. J. Hernández Peña Y. Silva Monsalve G. I. (2018) Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico, revista Espacios, Vol. 39, pág. 31.

Rodríguez Araneda M, Navarrete Moraga R, Bargsted Aravena M, (2017) Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos noveles en reclutamiento y selección de personal. Psicoperspectivas, 16(3), 164-176. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol16-fulltext-1082>

Ruiz Fernández, M. Á., Díaz García, M. I., & Villalobos Crespo, A. (2012). Manual de técnicas de intervención cognitiva conductuales. Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer.

Veintimilla Ruiz JE, Velásquez Beltrán PA. Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. bol.redipe [Internet]. 28 de marzo de 2017 [citado 2 de mayo de 2021];6(3):172-93. Disponible en: <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/217>

Anexos

Anexo A: evidencia primera actividad, prevención del estrés.





Formulario 01
 Fecha: 07/02/2017
 Página: 1

Curso: Psicología Básica
 Examen: Teoría y Prácticas
 Fecha: 07/02/2017
 Duración: 45 minutos

Nombre: Valeria Gonzalez

| Nº | Respuesta | Calificación | Comentarios | Nota |
|----|-----------|--------------|-------------|------|
| 1 | ... | ... | ... | ... |
| 2 | ... | ... | ... | ... |
| 3 | ... | ... | ... | ... |
| 4 | ... | ... | ... | ... |
| 5 | ... | ... | ... | ... |
| 6 | ... | ... | ... | ... |
| 7 | ... | ... | ... | ... |
| 8 | ... | ... | ... | ... |
| 9 | ... | ... | ... | ... |
| 10 | ... | ... | ... | ... |
| 11 | ... | ... | ... | ... |
| 12 | ... | ... | ... | ... |
| 13 | ... | ... | ... | ... |
| 14 | ... | ... | ... | ... |
| 15 | ... | ... | ... | ... |
| 16 | ... | ... | ... | ... |
| 17 | ... | ... | ... | ... |
| 18 | ... | ... | ... | ... |
| 19 | ... | ... | ... | ... |
| 20 | ... | ... | ... | ... |

Formulario 01
 Fecha: 07/02/2017
 Página: 1

Curso: Psicología Básica
 Examen: Teoría y Prácticas
 Fecha: 07/02/2017
 Duración: 45 minutos

Nombre: Valeria Gonzalez

| Nº | Respuesta | Calificación | Comentarios | Nota |
|----|-----------|--------------|-------------|------|
| 1 | ... | ... | ... | ... |
| 2 | ... | ... | ... | ... |
| 3 | ... | ... | ... | ... |
| 4 | ... | ... | ... | ... |
| 5 | ... | ... | ... | ... |
| 6 | ... | ... | ... | ... |
| 7 | ... | ... | ... | ... |
| 8 | ... | ... | ... | ... |
| 9 | ... | ... | ... | ... |
| 10 | ... | ... | ... | ... |
| 11 | ... | ... | ... | ... |
| 12 | ... | ... | ... | ... |
| 13 | ... | ... | ... | ... |
| 14 | ... | ... | ... | ... |
| 15 | ... | ... | ... | ... |
| 16 | ... | ... | ... | ... |
| 17 | ... | ... | ... | ... |
| 18 | ... | ... | ... | ... |
| 19 | ... | ... | ... | ... |
| 20 | ... | ... | ... | ... |

| Banco Comercial (Lima) | | Cuenta y libro de depósitos | | 25/10/2017 | |
|------------------------|-------------------|-----------------------------|------------------|------------|----------|
| Cuenta Plazo Fijo | | BORSA | | 45 BANCOS | |
| Nº | Apellido | Identificación | Deposito | Fecha | Valor |
| 1 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 2 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 3 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 4 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 5 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 6 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 7 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 8 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 9 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 10 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 11 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 12 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 13 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 14 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 15 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 16 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 17 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 18 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 19 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 20 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |

| Banco Comercial (Lima) | | Cuenta y libro de depósitos | | 25/10/2017 | |
|------------------------|-------------------|-----------------------------|------------------|------------|----------|
| Cuenta Plazo Fijo | | BORSA | | 45 BANCOS | |
| Nº | Apellido | Identificación | Deposito | Fecha | Valor |
| 1 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 2 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 3 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 4 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 5 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 6 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 7 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 8 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 9 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 10 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 11 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 12 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 13 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 14 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 15 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 16 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 17 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 18 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 19 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |
| 20 | Alfonso Benavides | 8000000000 | Deposito a Plazo | 25/10/2017 | 10000000 |

Anexo B: evidencia segunda actividad, resolución de conflictos.





Anexo C: evidencia tercera actividad, comunicación asertiva



Anexo D: evidencia tercera actividad, Bienestar emocional





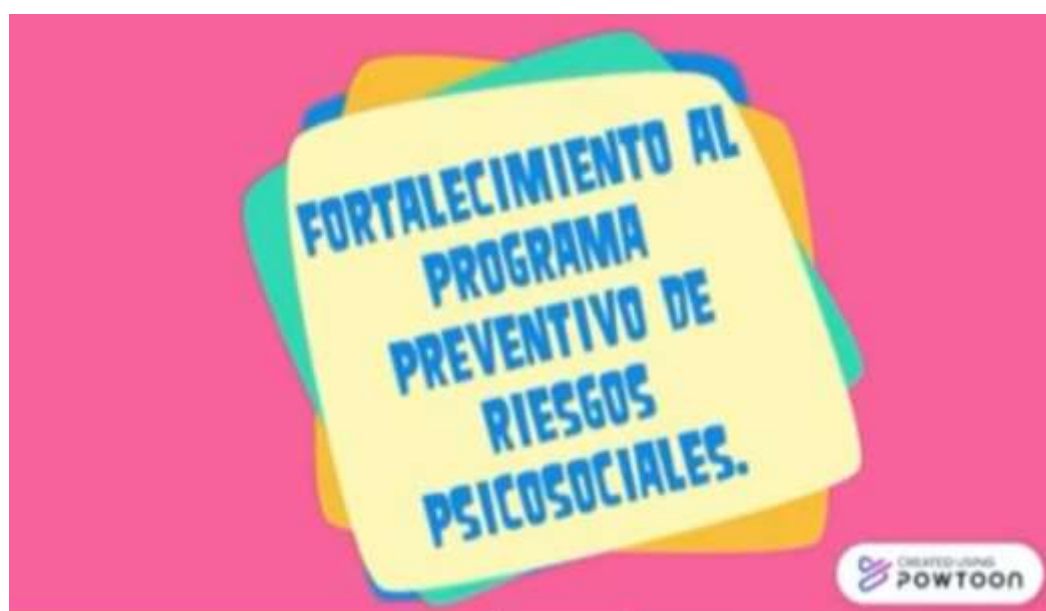


Anexo E: pantallazo video de la estrategia para la socialización de la experiencia.

Se anexa el link del video, para su respectiva visualización.

<https://www.youtube.com/watch?v=5IbxIkHo8SU>







Sistematización de experiencias.

189 vistas · hace 1 mes



Prueba YouTube Kids

Una app solo para niños

ABRIR APP



87



1



Compartir



Descargar



Guardar



Karina Moreno Moreno.

5 suscriptores

SUSCRITO



Anexo F: formato de selección de personal y entrevista.

PROCESO DE ENTREVISTA PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL.

Cualificación de entrevista a través del siguiente formato.

| Aspectos positivos de la entrevista. | Aspectos negativos de la entrevista. |
|--|---|
| Tener claro qué puedes ofrecer. | Mostrar problemas de disponibilidad o de movilidad. |
| Conocer la empresa y el puesto de trabajo vacante. | Dar muestras de agresividad o de poco control. |
| Preparar preguntas para hacer al entrevistador. | Dar muestras de rigidez o de poca adaptabilidad. |
| Recordar los datos y detalles de tu curriculum. | Parecer poco responsable. |
| Cuidar la indumentaria y la higiene personal. | Parecer poco dinámico. |
| Llevar toda la documentación necesaria. | Ser impuntual. |
| | Parecer que no tienes confianza en ti mismo. |

Introducción.

El siguiente formato se implementará con el fin de desarrollar una adecuada selección de personal, de manera ordenada y acorde a los cargos que se requieran.

En la compañía forestal de Colombia FORCOL SAS se comprenden y recolectaron factores necesarios para realizar una entrevista de selección de personal, por lo que se permiten conocer a profundidad cada proceso y concepto que resulta beneficioso para el desarrollo del mismo, por ende, realizar y concretar esta actividad de manera adecuada, que permite evidenciar resultados satisfactorios entorno a la selección de un candidato idóneo para el puesto.

Objetivo.

Desarrollar un proceso de entrevista acorde a las necesidades de la compañía y el cargo que se requiera, buscando realizar una selección de personal amena y satisfactoria.

Objetivos específicos.

- Definir conceptos clave sobre el proceso de entrevista para selección de personal.
- Designar un proceso de entrevista, según los cargos requeridos.
- Establecer un formato de entrevista con la información necesaria a conocer sobre el aspirante.

Definiciones.

- **Cargo:** Un cargo es la reunión de todas aquellas actividades realizadas por una sola persona, que pueden unificarse en un solo concepto y ocupa un lugar formal en el organigrama de la compañía.

Pruebas:

- **Prueba psicotécnica Valanti:** prueba que tiene como propósito medir la prioridad que el evaluado da dentro de una escala de valores a una serie de ítems.

La prueba Valanti mide cinco valores:

- ✓ Verdad (Valores intelectuales)
- ✓ Rectitud (Valores de acción)
- ✓ Paz (Valores Emocionales)
- ✓ Amor (Valores Afectivos)
- ✓ No Violencia (Valores Espirituales)

- **Prueba psicotécnica proyectiva Wartegg:** es una prueba psicológica proyectiva que permite conocer algunos aspectos de la personalidad del candidato, así como su posición frente al mundo, las relaciones interpersonales, estados de ánimo y preferencias. Este test no mide aptitudes artísticas.

Se realiza un análisis de aspectos dinámicos de la personalidad como: posicionamiento frente al medio; relacionamiento interpersonal; manejo de ansiedades y frustraciones; expectativas, ambiciones y proyecto de vida; utilización de la energía vital para el logro de objetivos; levantamiento de facilidades o dificultades en procesos cognitivos de análisis, asociación y síntesis y comportamiento ético frente a valores.

Tipos de entrevista:

- Entrevista escrita: consiste en formato con preguntas específicas, sobre la compañía y el candidato, que debe ser llenado por el aspirante al cargo.
- Entrevista individual informal: el diálogo que mantienen el entrevistado y el entrevistador de manera coloquial y en apariencia relajada. Está orientada a obtener información subjetiva del candidato: opiniones personales, reacciones emocionales, grado de autoconfianza y otros. En ocasiones el tema de conversación parece no tener relación con el cargo, pero hay que estar muy atentos y no relajarse, pues el entrevistador es un profesional que está evaluando cada una de las palabras y gestos de su interlocutor. Se recomienda evitar las dudas o contradicciones al responder.
- Entrevista individual formal: es aquella que se basa en un modelo previamente definido de preguntas y temas, que pretenden cubrir todos los aspectos posibles de interés para el entrevistador, quien formula los planteamientos directamente, y espera respuestas igualmente directas y sin ambigüedades. Por lo general se realizan currículo en mano.
- Entrevista individual mixta formal e informal: Combina las dos técnicas anteriores y se aplica con frecuencia, ya que incluye el esquema preestablecido, pero vale también comentarios y puntos de vista particulares. Lo aconsejable en este tipo de entrevista, es responder de manera concisa, con argumentos breves, pero bien sustentados.
- Entrevista grupal: Obedecen a la necesidad de la empresa, de detectar el potencial de los entrevistados. Por lo general se realiza una dinámica a través de la cual, el conductor plantea un tema para ser discutido y trabajado por equipos. De esta manera, suelen manifestarse los líderes, los empleados pasivos o con escasa iniciativa, los que tienen facilidad para el trabajo en equipo y aquellos que prefieren actuar solos, y así otros aspectos importantes en el ámbito laboral. Esta técnica requiere casi siempre de la intervención de dos o más conductores y se emplea con frecuencia en convocatorias colectivas como ferias de empleo o para recién graduados.

CARGO.**Operarios.**

- Entrevista individual informal (escrita y verbal).

Supervisores y líderes.

- Entrevista individual informal (escrita y verbal).
- Entrevista individual formal
- Prueba psicotécnica Valanti.

Tecnólogos e ingenieros.

- Entrevista escrita.
- Entrevista individual formal (verbal).
- Entrevista grupal (según necesidad).
- Prueba psicotécnica Valanti.
- Prueba psicotécnica proyectiva Wartegg.

FORMATO DE ENTREVISTA.

| | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|--|
| Fecha recepción hoja de vida: | | | |
| Solicitud directa () | Aviso clasificado () | Recomendado por () : | |
| 1. Datos Personales | | | |
| Candidato: | | Cargo: | |
| Entrevistador: | | Cargo: | |
| Fecha entrevista: | | | |
| Autoevaluación de Fortalezas y Debilidades: | | | |
| Resolución de conflictos: | | | |
| Manejo del tiempo libre: | | | |
| Objetivos y logros alcanzados: | | | |
| Proyectos a corto y largo plazo: | | | |
| 2. Información Familiar | | | |

| | | | |
|---|--|--------------------|--|
| Personas con las que vive: | | | |
| Personas a cargo: | | | |
| Relaciones familiares: (fortalezas y debilidades) | | | |
| 3. Educación | | | |
| Formación académica: | | | |
| Expectativas académicas: | | | |
| 4. Experiencia Laboral | | | |
| Última empresa: | | | |
| Cargo: | | Tiempo laborado: | |
| Salario: | | Motivo del retiro: | |
| Funciones realizadas: | | | |
| Logros laborales: | | | |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|--|
| Habilidades y conocimientos frente al cargo: | | | | | | |
| Expectativas laborales: | | | | | | |
| Trabajo en equipo y bajo presión: | | | | | | |
| Otros trabajos y/o periodos de inactividad: | | | | | | |
| 5. Habilidades a Evaluar | | | | | | |
| Calificación: | 1-Bajo 2-Medio 3-Alto | | | | | |
| 5.1. ORGANIZACIÓN: Describa una situación en la que le correspondió organizar su puesto de trabajo, el sitio estaba en desorden en cuanto a recursos e información. Qué hizo usted?, Cuál fue el resultado? | | | | | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN | CALIFICACIÓN | | | | | |
| | <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 1 | 2 | 3 | | |
| 1 | 2 | 3 | | | | |
| | | | | | | |
| 5.2. TRABAJO EN EQUIPO: Describa una situación en la que le asignaron realizar un trabajo con un grupo de personas, las cuales eran un poco difíciles, cada cual pretendía realizar el trabajo a su manera, otros no opinaban nada al respecto. Que hizo usted?, Cuál fue el resultado? | | | | | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN | CALIFICACIÓN | | | | | |
| | <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 1 | 2 | 3 | | |
| 1 | 2 | 3 | | | | |
| | | | | | | |

| | | | |
|--|---------------------|--------|---|
| | | | |
| 5.3 RELACIONES INTERPERSONALES: De un ejemplo en el que usted tuvo que mantener un contacto cordial con una persona que no le agradaba, o con un cliente enfurecido y grosero. Qué hizo usted?,Cuál fue el resultado? | | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN | CALIFICACIÓN | | |
| | N | | |
| | 1 | 2 | 3 |
| | | | |
| 5.4 CAPACIDAD DE ANÁLISIS: Describa una situación en la que usted debió analizar una información determinada y posteriormente tomó una decisión al respecto. Que hizo usted?,Cuál fue el resultado? | | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN | CALIFICACIÓN | | |
| | N | | |
| | 1 | 2 | 3 |
| | | | |
| * El punto 5.4 solo aplica para los cargos administrativos | | | |
| Observaciones: | | | |
| | | | |
| Realizada por: | | Cargo: | |
| <hr/> Firma: | | | |

Anexo G: cuestionario CopsoQ-istas 21

Encuesta de factores intralaborales.

1. ¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
3. ¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
4. ¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
5. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
6. ¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
7. ¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
8. En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
9. En su trabajo, ¿tiene que memorizar muchas cosas?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
10. ¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
11. En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones en forma rápida?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
12. En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
13. ¿Tiene que tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca

14. El trabajo que usted hace, ¿puede tener repercusiones importantes sobre sus compañeros, clientes, usuarios, maquinas o instalaciones?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
15. En su trabajo, ¿tiene que manejar muchos conocimientos?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
16. ¿Hay en su trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
17. En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
18. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus opiniones y no expresarlas?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
19. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
20. ¿Su trabajo requiere mucha concentración?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
21. ¿Su trabajo requiere mirar con detalle?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
22. ¿Su trabajo requiere atención constante?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
23. ¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
24. ¿Otras personas toman decisiones sobre sus tareas?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
25. ¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
26. ¿Puede escoger a quién tiene como compañero/a de trabajo?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
27. ¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
28. ¿Tiene poder para decidir sobre el horario en el que trabaja?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca

29. ¿Tiene poder para decidir sobre la calidad del trabajo que usted tiene?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
30. ¿Tiene poder para decidir sobre el orden en el que realiza sus tareas?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
31. ¿Puede decidir cuándo hace un descanso?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
32. ¿Puede tomar las vacaciones más o menos cuando usted quiere?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
33. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
34. Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
35. ¿Su trabajo es variado (tareas diferentes y diversas)?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
36. ¿Su trabajo requiere un alto nivel de especialización (habilidad y conocimientos específicos, experiencia, etc)?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
37. ¿Tiene que hacer lo mismo una y otra vez, en forma repetida?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
38. ¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
39. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
40. ¿La realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
41. ¿Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades técnicas y profesionales?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
42. Las tareas que hace ¿tienen sentido para usted?
A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
43. Las tareas que hace ¿le parecen importantes?

- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
44. ¿Se siente comprometido con su profesión u oficio?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
45. ¿Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral, manteniendo las condiciones personales y laborales actuales?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
46. ¿Sabe exactamente qué margen de autonomía (decisión personal) tiene en su trabajo?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
47. ¿Su trabajo tiene objetivos o metas claras?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
48. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
49. ¿Sabe exactamente qué se espera de usted en el trabajo?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
50. ¿Debe hacer o se siente presionado a hacer cosas en el trabajo que no son aceptadas por algunas personas?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
51. ¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
52. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
53. ¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
54. ¿Tiene que hacer cosas en contra de sus principios y valores en el trabajo?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
55. Sus jefes, ¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? (perfeccionamiento, educación, capacitación)
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
56. Sus jefes directos, ¿resuelven bien los conflictos?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca

57. Sus jefes, ¿se comunican (bien) de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
58. Sus jefes, ¿le dan importancia a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
59. Sus jefes, ¿asignan bien el trabajo?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
60. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
61. Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
62. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
63. En mi trabajo me tratan injustamente
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
64. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
65. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca
66. ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)
- A. Siempre B. Casi siempre C. Algunas veces D. Casi nunca E. Nunca

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo H: consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO.****MANIFIESTAN.**

Que consienten la participación en la intervención psicológica al personal de la compañía forestal de Colombia FORCOL SAS, que se llevara a cabo por la psicóloga en formación Karina Moreno Moreno.

Que hemos sido informados de que la información aportada a la psicóloga durante el proceso de intervención está sujeta a secreto profesional y que, por lo tanto, no puede ser divulgada a terceras personas sin nuestro consentimiento expreso.

Que hemos sido informados que la psicóloga está obligada a revelar ante las instancias oportunas información confidencial en aquellas situaciones que pudieran representar un riesgo grave al personal de la compañía.


Acepto que como gerente seré informado de los aspectos relacionados con el proceso de intervención y su evolución, manteniendo como confidenciales los datos que así se hayan acordado previamente entre nosotros.

Firma del gerente.
Andrés Felipe Jaramillo Mena.
CC. 1.116.253.845

Firma psicóloga en formación.
Karina Moreno Moreno.
CC. 1.114.391.302.

Apéndices

Apéndice A: carta solicitud permiso de sistematización



Guadalajara de Buga, 11 de marzo de 2021

Doctora
Sonia Milena Cárdenas Urbano.
Coordinadora de seguridad y salud en el trabajo.
Restrepo Valle del cauca.

REF.: Solicitud Autorización uso de información institucional para sistematización de la práctica profesional.

Cordial saludo,

Con la presente me dirijo a usted con el fin de solicitar la autorización de su institución para que la estudiante **KARINA MORENO MORENO**, identificado con CC 1.114.391.302, realice trabajo de investigación social denominado "Sistematización de aprendizajes de la práctica profesional", el cual se realiza como requisito para obtener el título profesional y cuenta con el direccionamiento del docente **JOSÉ ALVARO CRUZ JARAMILLO**, la sistematización consistirá en:

DESCRIBIR TÍTULO: Acompañamiento en selección de personal y fortalecimiento en el programa preventivo de riesgos psicosociales.

OBJETIVOS:

Objetivo general:

- Generar estrategias de fortalecimiento para el programa prevención de los riesgos psicosociales promoviendo un área de trabajo saludable.
- Diseñar un formato, sobre el proceso de selección y entrevista, para la compañía forestal de Colombia FORCOL SAS.

Objetivos Específicos

- Valorar la problemática de riesgos psicosociales y su influencia en la compañía forestal de Colombia FORCOL SAS.
- Evidenciar el acompañamiento al proceso de selección de personal, en la compañía forestal de Colombia FORCOL SAS del municipio de Restrepo valle.
- Establecer un formato que contribuya en el desarrollo del proceso de selección de personal en la compañía forestal de Colombia FORCOL SAS.
- Conocer el beneficio obtenido de las actividades realizadas a través de un proceso evaluativo en la compañía forestal de Colombia FORCOL SAS.

Metodología que será implementada en el proyecto

La psicóloga en formación realizo una encuesta de riesgo psicosocial, basada y referenciada con "El CoPsoQ-istas21 es una herramienta para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en

www.uniminuto.edu

el trabajo." (Moncada S. 2014, pág. 5). Desde el cual se lograron identificar desde las dimensiones psicosociales el grado de afectación en el que se encuentra el personal de la compañía en este momento. Esta encuesta se realizó al inicio de la práctica, buscando medir y conocer que tan afectada se encontraba la población y se realizara al final del proceso, con el propósito de medir y conocer el beneficio que se obtuvo en las intervenciones.

También se diligenciarán evaluaciones en cada capacitación para conocer el impacto de la intervención realizada, esto con el objetivo de evidenciar los conocimientos adquiridos y conocer el grado de satisfacción del personal. Las evaluaciones que se plantean realizar tendrán dos modalidades: formulario escrito y/o actividad dinámica de acuerdo al tema tratado en la capacitación. En cada sesión a realizar, se recolectarán evidencias visuales y audiovisuales sobre la experiencia de cada intervención, las cuales contarán con un permiso y consentimiento informado. Se realizará un acompañamiento en el proceso de selección de personal, con el objetivo de buscar estrategias de mejora a este, también se plantearán diversas maneras de realizar un proceso de selección de personal óptimo para la organización.

En ese orden de ideas, el producto final de la investigación consiste en un documento académico que:

1. Será publicado en repositorio institucional.
2. Lo anterior implica que cualquier persona puede consultarlo vía Google.
3. Es posible que el documento describa dinámicas institucionales del lugar en donde se realizara el trabajo de investigación.
4. El documento no tendrá evidencias fotográficas, nombres y documentales de las personas involucradas.

Así mismo el profesional en formación se compromete a socializar los resultados de la investigación al finalizar el proceso, proyectado para finales del mes de mayo del año 2021.

Anexo copia del anteproyecto del trabajo.

En espera de una pronta y positiva respuesta.

Atentamente,



Mg, José Álvaro Cruz Jaramillo
Psicólogo Docente Uniminuto de Dios
Programa de Psicología
 Contacto jcruzjarami@uniminuto.edu.co

Apéndice B: carta de aprobación de sistematización

Guadalajara de Buga, 29 de abril de 2021

Señores

Programa de Psicología Centro Regional Buga

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Atención: José Álvaro Cruz Jaramillo

Psicólogo Magister en Administración

REF.: Aprobación de la sistematización de aprendizajes de la práctica profesional.

Cordial saludo.

Apruebo la realización de la sistematización denominada: "Acompañamiento en selección de personal y fortalecimiento en el programa preventivo de riesgos psicosociales.", a cargo de la psicóloga practicante: Karina Moreno Moreno. Dando cuenta de la alta calidad del proceso de práctica profesional que amerita ser sistematizada. Certifico que el profesional en formación se encuentra realizando su práctica profesional en: La compañía forestal de Colombia, FORCOL SAS, del municipio de Restrepo valle.

Así mismo, comprendo que el producto final de la investigación consiste en un documento académico que:

1. Será publicado en repositorio institucional y/o en diferentes medios de divulgación científico-académica.
2. Lo anterior implica que cualquier persona puede consultarlo vía google
3. Es posible que el documento describa dinámicas institucionales internas.
4. El documento no tendrá evidencias fotográficas, nombres y documentales de libre acceso del ejercicio de investigación.
5. La presente aprobación también será de libre acceso.

Atentamente,



Nombre: Sonia Milena Cárdenas Urbano.

Cargo: Coordinadora de seguridad y salud en el trabajo.

Correo: sonia.cardenas@smurfitkappa.com.co

Celular: 3183702132