



Sistematización de la experiencia:

**Proceso para la elaboración del perfil laboral operativo de molinos, en el sector
agroindustrial azucarero**

Magda Luz Castañeda Jiménez

ID: 583412

Asesor: Mg. José Álvaro Cruz Jaramillo.

Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO

Facultad De Ciencias Humanas Y Sociales

Programa De Psicología

Centro Regional Buga

2021

Tabla de contenido

Agradecimientos.....	7
Resumen	8
Palabras Clave	8
Introducción.....	9
Descripción del Contexto.....	11
Beneficiarios directos e indirectos.....	14
Necesidades evidenciadas	15
Objetivos	17
Justificación de la sistematización	17
Experiencia sistematizada	20
Ejes de la sistematización.....	20
Contexto teórico-conceptual	23
i) Factores organizacionales.....	23
ii) Factores Psicológicos	25
iii)Factores Psicosociales	27
iv) Factores sociodemográficos.....	30
Insumos y fuentes de información	32
Diseño metodológico de la sistematización.....	42
Cronograma de actividades.....	50
Consideraciones éticas.....	52
Recuperación del proceso vivido: Análisis del proceso de práctica a sistematizar.....	54

Reconstrucción de la historia.....	54
Diario de campo.....	55
Aplicación de instrumentos de diagnóstico (Encuesta, cuestionario, pruebas psicométricas)	56
Formulación del plan de intervención.....	57
Elaboración del perfil laboral	59
Reflexión de fondo	61
Mirada particular de la experiencia sistematizada	61
Reflexiones de factores claves que explican la lógica de lo sucedido en la experiencia y los resultados obtenidos.	63
Aplicación de la teoría y vivencias aprendidas más allá de la teoría.....	68
Análisis, síntesis y autoevaluación de desempeño	72
Estrategias de socialización.....	82
Referencias	83
Anexos.....	88
Apéndice.....	109

Índice de tablas

Tabla 1. Fase 1 del plan operativo para la sistematización de la experiencia	44
Tabla 2. Fase 2 del plan operativo para la sistematización de la experiencia	46
Tabla 3. Fase 3 del plan operativo para la sistematización de la experiencia	48
Tabla 4. Fase 4 del plan operativo para la sistematización de la experiencia	49
Tabla 5. Cronograma del plan operativo para la sistematización de la experiencia.....	51
Tabla 6. Programa para el plan de intervención.	58
Tabla 7. Formato diario de campo	68
Tabla 8. Factores seleccionados para el perfil laboral operativo de molinos.....	74
Tabla 9. Puntuación para aspirantes por factores diagnósticos.....	78
Tabla 10. Interpretación de resultados para la tabla de puntuación en selección de personal operativo.....	80

Índice de figuras

Figura 1. Ejes de la sistematización	22
Figura 2. Línea de tiempo: sistematización de la experiencia	60
Figura 3. Proceso realizado para la elaboración del perfil laboral operativo de molinos en el sector agroindustrial azucarero.....	76

Índice de anexos

Anexo 1. Imagen del resultado de una prueba psicométrica Cleaver aplicada.....	88
Anexo 2. Imagen del resultado de una prueba psicométrica de 16pf aplicada	89
Anexo 3. Encuesta sociodemográfica.....	90
Anexo 4. Cuestionario Psicosocial.....	92
Anexo 5. Resultados para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo.....	94
Anexo 6. Interpretación de las puntuaciones de exposición psicosocial global	95
Anexo 7. Hipervínculos a talleres grupales propuestos	95
Anexo 8. Gráficas de encuesta sociodemográfica	97
Anexo 9. Gráfica prueba psicométrica 16pf.....	99
Anexo 10. Gráfica prueba psicométrica Cleaver	100
Anexo 11. Gráfica cuestionario psicosocial.....	101
Anexo 12. Lineamientos del perfil del cargo.....	102

Agradecimientos

A mi esposo por su apoyo incondicional, por creer en mí más que yo misma, por su paciencia y su amor; a mi hijo, porque es quien me motiva a no rendirme nunca y saca lo mejor de mí para convertirme en un buen ejemplo para él; a mi madre y hermanos, porque el amor de ellos me reconforta en todo momento; a mis sobrinos, suegros, cuñados y familiares, porque aportaron de muchas maneras para que llegara hasta la meta; a mis amigas Yeny y Gina porque siempre recibí palabras de ánimo; a mis compañeras Diana y Daniela, porque fueron mi soporte en la academia durante estos años; a mis profesores, porque compartieron no sólo su conocimiento, sino que buscaron hacer de mí una mejor persona para el servicio de la sociedad.

Resumen

Durante el proceso de llevar a cabo la práctica profesional en psicología organizacional en una empresa agroindustrial del sector azucarero del centro y norte del Valle, se evidenció un alto porcentaje de rotación de personal operativo del área de molinos; dicha rotación implicaba tener que hacer constantemente procesos de selección, por lo que se decidió realizar un análisis sobre la situación que ocurría con el personal objetivo; el estudio consistió en la evaluación del caso mediante el uso de instrumentos como el diario de campo, el cuestionario psicosocial, la encuesta sociodemográfica y pruebas psicométricas (16pf y cleaver) con el objetivo de dar una mirada al personal del área a partir de un enfoque organizacional, psicológico y psicosocial y de este modo desde la psicología proponer mejoras para el área de selección y el personal operativo de molinos.

De la evaluación y diagnóstico de la situación surgieron como resultados en primer lugar, la necesidad de fortalecer en el personal de molinos habilidades blandas como la motivación, el autocuidado, la comunicación y el trabajo en equipo para lo cual se dejaron planteados talleres grupales, y en segundo lugar, se elaboró un perfil laboral para seleccionar los aspirantes al cargo teniendo en cuenta factores de personalidad, comportamentales, sociodemográficos y psicosociales.

Palabras Clave

Perfil laboral, caracterización sociodemográfica, riesgo psicosocial, pruebas psicométricas.

Introducción

La presente sistematización de la experiencia se realizó en una organización agroindustrial azucarera del Departamento del Valle del Cauca, en donde por motivos de confidencialidad, código de ética y políticas de seguridad de la información de la compañía, no se permitió que fuera divulgada su razón social o fueran nombrados aspectos que hicieran alusión a la organización, por lo tanto, datos, cifras e información del trabajo se traen a relación de manera generalizada.

La psicología, ciencia enfocada en el ser, busca entre muchos de sus objetivos, contribuir al bienestar y la mejora de la salud mental de las personas en todos los ámbitos siendo uno de estos, el entorno organizacional, de allí que un número grande de profesionales en esta disciplina se han dedicado a estudiar la interacción de la persona con el ambiente de trabajo, teniendo en cuenta que el individuo en la adultez pasa gran parte de su desarrollo vital haciendo parte de una organización como medio para satisfacer sus necesidades básicas, en donde sus empleos pueden resultar más admisibles a lo largo de la vida o pueden ser más traumáticos en cuanto a lo exigentes en esfuerzo físico, jornadas laborales, condiciones ambientales difíciles, etc.

Ahora bien, independiente del tipo del trabajo, aspectos como la motivación, la autoeficacia, la gestión de conflictos y el manejo de estrés entre otros componentes claves de la personalidad son fundamentales para enfrentarse de manera adecuada al campo laboral.

Es por ello que, dada la importancia del individuo en una organización y de la relación directa que tienen, la presente sistematización formula la experiencia de realizar el proceso para la elaboración del perfil laboral operativo del molinos en el sector agroindustrial azucarero, en donde desde la mirada del ser y a partir de los fundamentos de la psicología, se buscó documentar la manera de realizar un perfil laboral operativo pero direccionado no únicamente al puesto de trabajo ni a los beneficios o ganancias para la compañía, sino a la búsqueda de la

estabilidad emocional, física y social de las personas, para que quienes realicen las funciones como operarios de molinos cuenten con los aspectos psicológicos necesarios para desempeñarse de manera apropiada, sin afectar su salud mental o interferir con el bienestar de los demás compañeros de trabajo.

En dicho proceso se alcanzaron los objetivos propuestos, logrando caracterizar la población mediante el diagnóstico del componente psicológico y psicosocial de los empleados y finalmente con la información se pudo dejar planteado para el área de selección, los lineamientos del perfil laboral como documento estratégico al momento de llenar una vacante para el área de molinos.

Descripción general de la sistematización

La sistematización consistió en la presentación del proceso para la determinación del perfil laboral operativo de molinos en el sector agroindustrial en el centro y norte del Valle del Cauca, por medio de la caracterización de patrones psicosociales, psicológicos y sociodemográficos. De manera concreta, se sistematizó de esta experiencia procesos vividos a través de la realización de diarios de campo, la aplicación de encuesta de caracterización sociodemográfica, el cuestionario de riesgo psicosocial, la encuesta de clima laboral diagnóstica y la evaluación de personalidad y comportamiento; dichos procedimientos permitieron dejar planteadas propuestas para realizar una intervención grupal atendiendo los resultados evidenciados en la fase de diagnóstico; finalmente, con la información recolectada, se realizó el perfil del cargo para seleccionar personal operativo de molinos en el sector agroindustrial azucarero del centro y norte del Valle del Cauca.

Por otro lado, la sistematización se realizó con el objetivo de plantear una estrategia documental para el área de selección de personal, por medio de un documento en el que se estableció de manera cuantitativa la pertinencia del aspirante para el cargo operativo, con el cual se disminuyen errores que se puedan dar por percepción o subjetividad; además, posiblemente el candidato se adecue de mejor manera al cargo y a las condiciones laborales que se presentan en el área de molinos mientras la selección se encuentre orientada por el documento.

Descripción del Contexto

Para la sistematización de la experiencia no fue permitido revelar el nombre del sitio de práctica por políticas internas de la compañía; por lo tanto, se tendrá en cuenta para efectos contextuales, la página web de la Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar de Colombia - Asocaña.

Las empresas agroindustriales azucareras cuentan con el área de fábrica en donde se realiza la elaboración y refinación de la caña de azúcar, y en dicha área la producción inicia con la operación de máquinas para la transformación de la materia prima como son los molinos.

Por lo tanto, para la sistematización se abarcó el sector agroindustrial azucarero del centro y norte del Valle del Cauca, teniendo en cuenta que de manera generalizada los perfiles de los cargos para los procesos operativos en dichas empresas son similares en cuanto a funciones, requisitos, horarios laborales, salarios y otras características del puesto.

La Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar de Colombia, Asocaña, es una entidad gremial sin ánimo de lucro, fundada el 12 de febrero de 1959, la cual tiene en su mirada, a modo de misión, promover en el sector agroindustrial de la caña su evolución y el desarrollo sostenible; por otro lado, Asocaña (2017) plantea como visión que para “el año 2030 el Sector Agroindustrial de la Caña es líder en la agroindustria internacional por su competitividad, sostenibilidad y generación de bienestar”. (párr. 1)

Teniendo en cuenta que las compañías marchan orientadas hacia un fin específico, estas establecen políticas generales las cuales deben ser acogidas por todas las áreas de las organizaciones, con el objetivo de alcanzar las metas propuestas y lograr posicionarse en el mercado nacional e internacional; para el caso de Asocaña (2017) esta política consiste en:

Satisfacer las necesidades de nuestros afiliados, mediante un portafolio de productos y servicios de información y gestión que aporte valor agregado a la toma de decisiones y a la gestión de los afiliados, para lo cual mejoramos continuamente nuestro sistema de calidad y contamos con un equipo interdisciplinario, proactivo y comprometido con el estudio y conocimiento de la industria azucarera y su entorno. (párr.1)

Asocaña está integrada por ingenios y cultivadores de caña. Hacen parte de Asocaña los ingenios azucareros: Cabaña, Carmelita, Del Occidente, Manuelita, María Luisa, Mayagüez, Pichichí, Risaralda, Sancarlos, Ríopaila-Castilla, Incauca y Providencia; además un número importante de cultivadores de caña de azúcar de la región. Su sede está en Cali y cuenta con

una oficina en Bogotá. Para la estructura organizacional Asocaña cuenta con la Asamblea General de Afiliados, la Junta Directiva y la Presidencia son los organismos de dirección y administración.

Además de Asocaña, el Sector Agroindustrial de la Caña ha conformado otras instituciones dedicadas a labores especializadas en temas de investigación, capacitación y comercialización internacional de azúcar las cuales son: Cenicaña (Centro de Investigación de la Caña de Azúcar): organismo científico creado en 1977 con aportes privados de ingenios y cultivadores, como respuesta a la necesidad de tener un frente común en materia de investigación. Esta decisión fue determinante para el desarrollo de la productividad del sector azucarero; y Tecnicaña (Asociación Colombiana de Técnicos de la Caña de Azúcar): responsable de la permanente capacitación y transferencia de tecnología hacia los técnicos del sector.

En cuanto a la cartografía institucional, la ubicación geográfica del sector agroindustrial de la caña de azúcar se encuentra situado a lo largo del valle del río Cauca, desde Santander de Quilichao en el departamento del Cauca, atravesando el departamento del Valle del Cauca por su zona plana, hasta La Virginia, en el departamento de Risaralda, por lo que su área de influencia cubre más de 47 municipios del Cauca, Valle del Cauca, Risaralda, Caldas y Quindío. Estas regiones ofrecen condiciones especiales para la siembra y cosecha de la caña de azúcar a lo largo de todo el año debido a sus ventajas agroclimáticas. (Asocaña 2012)

Como reseña histórica, la caña de azúcar llegó a Cali traída por Sebastián de Belalcázar, quien la cultivó durante su estancia en Yumbo. De allí el cultivo se diseminó por la cuenca del río Cauca. Durante la Colonia, la producción de panela, azúcar y mieles fue una tarea artesanal y así permaneció hasta comienzos del Siglo XX. Para 1930 sólo había tres ingenios en el Valle del Cauca, desde esos años la industria azucarera empezó a expandirse en la región hasta completar 22 ingenios. (Asocaña 2012)

Así mismo, el sector agroindustrial de la caña de azúcar participa con un rol activo en las comunidades que interactúan en sus zonas de operación, para el componente ambiental, este sector maneja un programa llamado “Fondo Agua por la Vida y la Sostenibilidad” el cual desde el año 2009 trabaja en la implementación de estrategias de conservación y restauración de las cuencas. (Asocaña 2012)

En cuanto al sector social, nace el plan “La Caña Nos Une” donde diferentes actores de la región tanto públicos como privados intervienen con el fin de unificar esfuerzos tendientes al mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades del área de influencia del sector agroindustrial azucarero. (Asocaña 2012)

Por otro lado, en el 2009 crean el programa “Familias con Bienestar” con el fin de realizar un acompañamiento psicosocial de tipo solidario y colaborativo. Dicho programa desarrolla tres tipos de intervención con las familias: acciones de aprendizaje–educación grupal, de facilitación familiar y en red local. Igualmente realizan la “Alianza Sena- Asocaña” con el cual buscan formar para el trabajo a los colaboradores del sector agroindustrial azucarero a lo largo de toda su cadena productiva. (Asocaña 2012)

Beneficiarios directos e indirectos

Actualmente, el sector agroindustrial azucarero del centro y norte del Valle del Cauca cuenta con un total de 3 ingenios (Carmelita, Sancarlos y Riopaila) los cuales tienen en cada una de sus fábricas el área de molinos, dicha maquinaria es manipulada por el personal operativo el cual es contratado para realizar las labores de mantenimiento, remoción del bagacillo, operar el transportador de la caña, montaje y reparación, entre otras actividades, las cuales se desempeñan en condiciones ambientales difíciles.

Por lo que la presente sistematización de la experiencia documentó el proceso para la “Elaboración del perfil laboral operativo de molinos en el sector agroindustrial azucarero” contando como beneficiario directo al área de Gestión Humana y de manera más directa, el

proceso de selección de personal, teniendo en cuenta que la presente caracterización refleja los aspectos sociodemográficos y psicológicos determinantes para realizar la contratación del personal operativo de molinos en una fábrica azucarera.

De manera indirecta, los operarios son beneficiarios de dicha caracterización, teniendo en cuenta que si el personal seleccionado cuenta con las características, habilidades y competencias apropiadas para realizar las actividades que se llevan a cabo en el manejo de los molinos de caña, probablemente la rotación del personal sea menor, exista mejor desempeño laboral, por lo tanto los procesos pueden ser más productivos, tengan mayor concentración y atención en las tareas incidiendo en la disminución de riesgos de accidentes o incapacidades, para de este modo, aminorar la tasa de ausentismo y rotación laboral en la industria.

Necesidades evidenciadas

A partir de la identificación de las necesidades encontradas en la matriz DOFA se estableció que resulta necesario disminuir el índice de lesiones incapacitantes, identificar el clima organizacional y caracterizar el perfil laboral para la selección del personal que ingresa a trabajar en el área de fábrica directamente con los molinos de una empresa agroindustrial azucarera. También resultó importante capacitar al personal tanto operativo como administrativo en el fortalecimiento de habilidades blandas como la gestión de conflictos, gestión del tiempo, manejo del estrés, trabajo en equipo, comunicación asertiva, entre otras, para aportar al mejoramiento del clima laboral y al rendimiento operativo del proceso de producción.

En cuanto a otras necesidades evidenciadas, se identificó que en las fábricas del sector agroindustrial azucarero existe una gran rotación de personal así como ausentismo laboral debido a incapacidades causadas en su mayoría por accidentes laborales de los cuales el “35% son en fábrica” según Ceballos y Reyes (2020) los cuales pueden ser causados por:

-Presión por parte de los superiores para atender en la inmediatez las situaciones inesperadas que se presentan.

- Falta de atención y concentración para la realización de las labores.
- Respuesta automatizada para actuar rápidamente ante cualquier situación.
- Incidencia de los problemas personales y familiares durante la jornada laboral.
- Fallos en la comunicación y la manera de solucionar las diferencias en el grupo de trabajo.
- Falta de motivación y de actitud en las actividades que desempeñan.
- Los operarios de molinos esperan un mayor reconocimiento por parte de la empresa mediante la implementación de actividades lúdicas y de esparcimiento para ellos.
- Falta de capacitación en algunos procedimientos para el manejo específico de equipos.
- Pensamiento del operario en donde está la creencia que el accidente le puede pasar a otro.
- Falta del sentido de responsabilidad en cuanto al autocuidado.

Otro aspecto de análisis en el diagnóstico de necesidades es el personal contratado por empresas contratistas para operar en los molinos; dichos colaboradores por lo general no hacen parte del programa de capacitación y desarrollo de las empresas agroindustriales del sector azucarero, sin embargo, participan de manera activa y conjunta con todos los operarios de la fábrica y hacen parte fundamental de dicha actividad.

Finalmente, se evidenció la necesidad de diseñar un perfil laboral operativo teniendo en cuenta las características sociodemográficas, psicológicas y psicosociales, elaborado a partir de la caracterización de los operarios que pertenecen a la fábrica y que operan los molinos; este documento se dirigió al área de gestión humana para el proceso de selección de personal, en el cual se establecieron las competencias, habilidades, perfil psicológico, perfil psicosocial y características sociodemográficas que deben cumplir los aspirantes a trabajar en la parte operativa de los molinos en el sector agroindustrial azucarero.

Objetivos

Objetivo General.

- Describir el proceso para la elaboración del perfil laboral para el personal operativo de molinos en el sector agroindustrial azucarero en el centro y norte del Valle del Cauca.

Objetivos específicos.

- Identificar aspectos sociodemográficos, psicosociales, de personalidad y comportamiento requeridos para el aspirante a trabajar en los molinos de una empresa agroindustrial azucarera en el centro y centro y norte del Valle del Cauca.
- Diseñar un perfil laboral operativo para la selección de personal que ingrese al área de fábrica como operario de los molinos del sector agroindustrial azucarero.

Justificación de la sistematización

La sistematización de la experiencia se realizó porque se evidenció una necesidad latente de disminuir el porcentaje de accidentalidad, incapacidad y rotación del personal operativo de molinos en el sector agroindustrial azucarero, esto debido a que se ve comprometida la integridad física y emocional de los empleados, así, desde la perspectiva de la sistematización, la cual se enfoca en el ser, se buscó diseñar un perfil laboral operativo, de tal modo que el personal que ingrese, ya sea por contratación o por plan carrera de la organización, posea las características referidas en el perfil, y de este modo se pueda adaptar fácilmente al entorno de trabajo y de manera indirecta aportar a la disminución de los cifras de rotación del personal.

Igualmente, la sistematización en su contribución principal deja una propuesta y un plan de intervención psicológico dirigido a los empleados que actualmente laboran en el área de

molinos, para que de manera consciente, prime antes que los resultados cuantificables, la propia vida, que el autocuidado se convierta en la premisa durante la jornada laboral, el ambiente de trabajo tenga un clima agradable, se fortalezcan y desarrollen habilidades blandas y se mejore la comunicación asertiva entre líderes y operarios de los molinos.

La situación de accidentalidad puede ser generada por diversos factores, entre ellos el estrés como resultado de la presión ejercida por los jefes del área para realizar las actividades programadas, buscando la disminución de tiempos bajo la voz de la inmediatez y la agilidad; la frustración por no poder dar resultados inmediatos; la fatiga debido al manejo de maquinaria pesada, por condiciones físicas, climáticas, auditivas y en ocasiones por exceder la jornada laboral; la automatización del operario haciendo la tarea debido al tiempo que lleva realizando el mismo proceso, y finalmente, por falta de atención, de concentración, por problemas extralaborales, situaciones ajenas a la carga laboral que se manifiestan durante la jornada, entre otros aspectos.

Los efectos generados al presentarse las lesiones o accidentes de trabajo son principalmente el daño a la integridad física del empleado poniendo en riesgo su vida y la de terceros; también la acumulación de estrés puede generar riesgo de enfermedad mental y por lo tanto comportamental; la presión por hacer las actividades del puesto o atender los imprevistos de manera rápida hace que algunos empleados que no se encuentran formados ni entrenados para ejercer aquellas funciones, las realicen pasando por encima del autocuidado o el cuidado de los demás.

Otra consecuencia generada por los accidentes o lesiones de trabajo es el ausentismo por incapacidad laboral, lo que implica realizar nuevos procesos de selección o hacer entrenamiento a los operarios y capacitarlos para que desempeñen las funciones de quien no se encuentra o se debe reemplazar.

De no atenderse dichas situaciones, las consecuencias podrían generar lesiones de alta severidad o casos de fatalidad en el personal; en general, ignorar lo que acontece en la

operación de máquinas como lo son los molinos en una industria azucarera, genera un riesgo para la integridad del personal operativo tanto de manera física como psicológica.

Por lo anterior, la sistematización buscó principalmente entregar los siguientes aportes:

- La caracterización sociodemográfica del personal operativo de los molinos y los factores psicosociales que generan la propensión al accidente en el sector agroindustrial azucarero en el Centro y norte de Valle.
- La propuesta de un programa de intervención psicológica para incidir positivamente desde el ser en los operarios, con el objetivo de incrementar la cultura del autocuidado, así como fortalecer competencias y habilidades blandas.
- La elaboración del perfil laboral específico para la selección del personal que ingresa a operar los molinos en una empresa del sector agroindustrial azucarero.

Una vez realizadas las fases de la sistematización de la experiencia, se espera que en un futuro se disminuya significativamente el índice de lesión incapacitante y la rotación del personal, lo que se traduce en menos capacitación, menos tiempo de entrenamiento y disminución de costos y gastos en la contratación, así como se optimizarían los procesos de producción mejorando los resultados finales.

También se pretendió que la comunicación entre los jefes y los operarios sea asertiva; que la percepción de liderazgo en el área se vea de manera positiva; se buscó desarrollar capacidades y habilidades de trabajo en equipo para fortalecer el área y que marche de manera coordinada hacia el objetivo de la organización; que los colaboradores identifiquen y tengan el control de sus emociones en situaciones estresantes y que pongan por encima de las máquinas y las cifras, su propia vida y la de sus compañeros de trabajo.

Paralelamente, con los resultados obtenidos se buscó dejar documentado para el área de gestión humana, un perfil laboral específico, el cual sea utilizado como guía para la selección del personal nuevo o que ingrese por plan carrera a ejercer el cargo, asegurando de ese modo

que los colaboradores que se contraten para trabajar allí estén alineados con el programa ya establecido por la empresa.

Así mismo, se buscó dejar planteado a las organizaciones azucareras, la importancia de contar con profesionales en el área de psicología, resaltando que el estudio del comportamiento humano se puede complementar con los procesos productivos industriales para que marchen de manera funcional y en forma de engranaje; de ese modo, la productividad, la eficacia y la eficiencia al momento de realizar la producción, garantizarán menos pérdidas en recursos fundamentales como lo son el factor humano y el factor tiempo.

Experiencia sistematizada

De acuerdo a las necesidades evidenciadas durante la experiencia de la etapa práctica se sistematizó el proceso para la determinación del perfil laboral en el personal operativo de molinos mediante la caracterización de patrones psicosociales y su influencia en accidentes laborales para el segundo semestre del año 2020; se llevó a cabo mediante la aplicación de una serie de técnicas y procedimientos diagnósticos los cuales fueron arrojando datos con los que se pudo diseñar un instrumento estratégico para el proceso de selección de personal, igualmente se sistematizó la propuesta de intervención psicológica y el proceso de evaluación de resultados para la población objetivo.

Ejes de la sistematización

El proceso estuvo comprendido por una primera etapa que conllevó un trabajo de diario de campo mediante la observación del lugar de trabajo y se registró todo lo que se vio en ese primer contacto, se describieron las sensaciones e impresiones que causaron aquellos elementos observados durante el recorrido, así como se identificaron los factores de riesgo en cuanto a los accidentes laborales a los que están expuestos los empleados.

En la segunda etapa se realizó una evaluación sobre la percepción del ambiente laboral y los jefes de área teniendo en cuenta factores como liderazgo, motivación, comunicación y trabajo en equipo, igualmente se pudo conocer la percepción que tienen los empleados de sus jefes y el nivel de liderazgo que ellos ejercen.

Para la tercera etapa de la sistematización fue aplicada la prueba Cleaver y el cuestionario de personalidad 16pf con los cuales a partir de los resultados se pudo identificar los tipos de comportamientos más recurrentes y los rasgos de personalidad de los operarios, también la prueba Cleaver reflejó cómo el personal puede actuar en un ambiente normal, cómo cambia el comportamiento si se encuentran motivados o se les motiva, cómo actúan bajo presión, y si son propensos a sufrir accidentes de trabajo.

En la cuarta etapa de la experiencia se aplicó una encuesta sociodemográfica con la que se obtuvo información de las variables en estudio.

En esta misma etapa se aplicó un cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales, con el que se identificaron los grados de importancia, fortalezas o debilidades en los 15 factores evaluados.

La quinta etapa correspondió al análisis y procesamiento de la información recopilada en la caracterización de los empleados operativos.

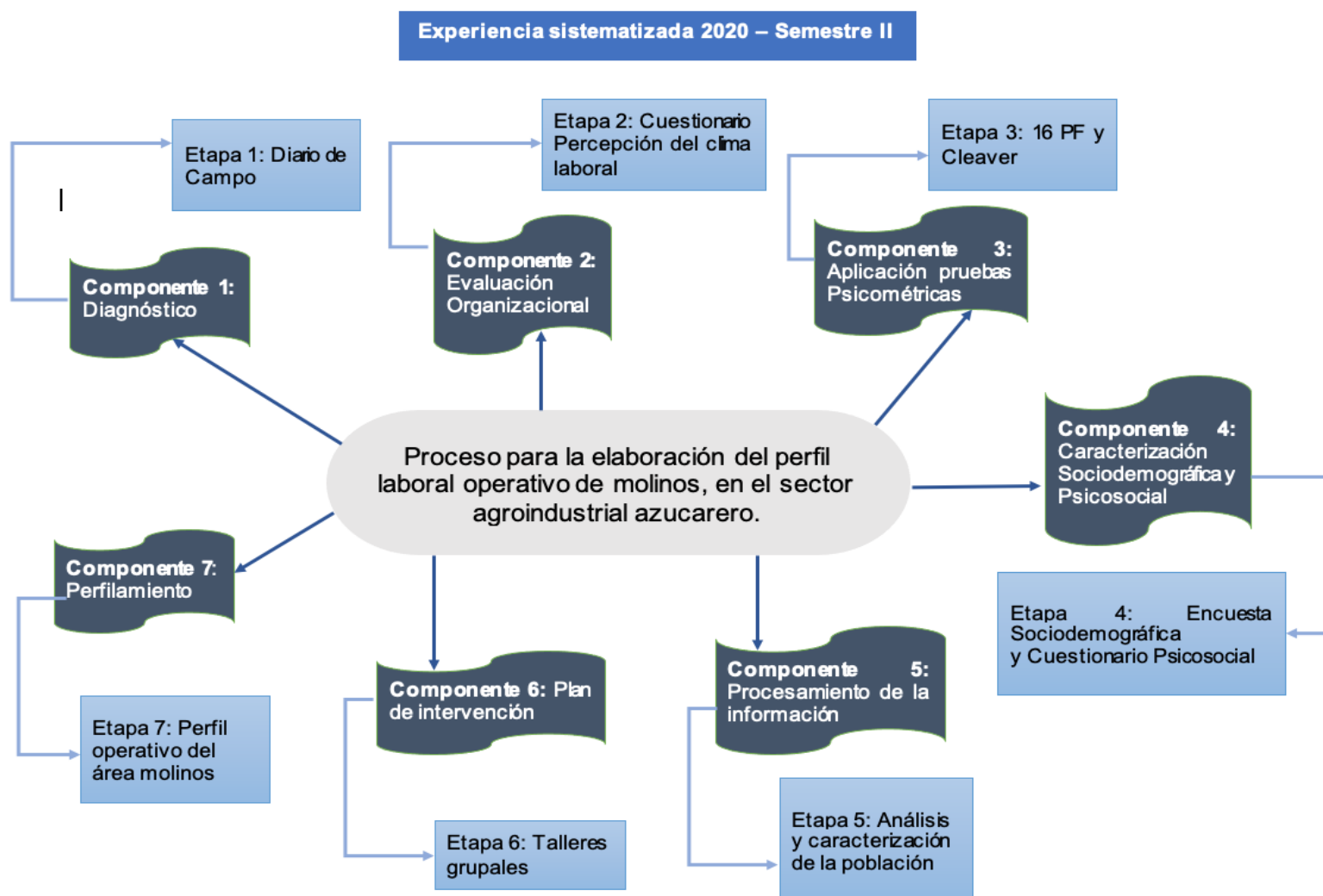
En la sexta etapa se diseñó un plan de intervención para trabajar por grupos de operarios, en donde después de los resultados arrojados por las fases diagnósticas, se plantearon talleres que reforzaran la importancia del autocuidado, el mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento de habilidades blandas.

Finalmente, en la séptima etapa, se estructuró el perfil laboral operativo el cual sugiere las características psicosociales, comportamentales, de habilidades y competencias que se deben tener en cuenta, así como los instrumentos que se deben usar para medir dichas características en un proceso de selección que busque cubrir una vacante en el manejo operativo de los molinos en una empresa agroindustrial azucarera.

En la figura 1 se representan las etapas realizadas en el eje de la sistematización.

Figura 1.

Ejes de la sistematización



Nota: Figura 1. Ejes de la sistematización: Proceso para la elaboración del perfil laboral operativo de molinos en el sector agroindustrial azucarero. Fuente de elaboración propia (2021)

Contexto teórico-conceptual

Partiendo de lo que propone Zepeda (2008) “El propósito de todo estudio de psicología es la persona. Ésta es el centro y el punto de partida y de llegada de cualquier sistema creado por ella misma. Así, la psicología organizacional tiene a la persona como el vértice de su investigación y de su acción” (p. 7).

Desde esta premisa, se fundamenta la importancia de realizar un proceso psicológico con el personal operativo; por lo que la sistematización de la experiencia consistió en el proceso para la determinación del perfil laboral operativo mediante la caracterización de patrones organizacionales, psicosociales, psicológicos y sociodemográficos para lo que se involucraron los siguientes elementos divididos en tres grupos así:

j) Factores organizacionales

Reclutamiento de personal: De acuerdo con lo escrito por Naranjo (2012) el reclutamiento es “un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.” (p.91) El reclutamiento es un sistema de información el cual es utilizado por las organizaciones para publicar en el mercado laboral que tienen una oportunidad de empleo; este proceso inicia cuando se realiza la divulgación de la vacante y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo, para las cuales cada organización establece una fecha límite de recepción. Dicho reclutamiento se puede realizar según las políticas de cada empresa, es decir, se puede buscar el aspirante de manera interna, externa o mixta. El reclutamiento interno es cuando la empresa, ya sea por plan carrera o por convenio sindical, busca llenar la vacante con el personal interno; el reclutamiento externo se da cuando la vacante se cubre con candidatos externos a la compañía los cuales son atraídos por medios de reclutamiento, y finalmente, el reclutamiento mixto corresponde a seleccionar el candidato para cubrir la vacante teniendo en cuenta tanto el personal interno de la compañía como al externo.

Selección de personal: Puede referirse como el proceso realizado para escoger a la persona indicada para el puesto adecuado, seleccionando entre los aspirantes reclutados a los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la organización con el fin de aumentar o mantener el rendimiento, la productividad, la eficiencia y la eficacia del personal en los procesos productivos. Igualmente, Pazmiño (2014) señala que la selección de personal “es un proceso de decisión, con base en datos confiables, con el fin de añadir talentos y competencias que contribuyan al éxito de la organización a largo plazo.” (p. 44) En esta definición la autora propone un elemento muy importante que corresponde a “los datos confiables” los cuales hacen parte fundamental en el proceso de selección, dichos datos se pueden recolectar mediante la entrevista, la aplicación de pruebas psicológicas, la revisión de la hoja de vida, las características sociodemográficas, entre otros recursos disponibles para recuperar esa información la cual permiten garantizar que se está realizando la selección adecuada.

Perfil laboral: Pazmiño (2014) “Conjunto de rasgos peculiares que un puesto de trabajo engloba a nivel de educación, nivel de formación, experiencia y habilidades intelectuales y/o físicas, para una persona.”(p.88) Sin embargo, actualmente este perfil tiende a ser diseñado más por competencias que por un contenido plano netamente cognitivo de un puesto de trabajo, en donde se valora de igual manera las capacidades, habilidades y destrezas de la persona que va a realizar el cargo, vinculando de manera directa las estrategias, visión y misión de la organización con las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la comunicación asertiva del personal contratado en la compañía.

Rotación: Es la fluctuación de personal que se da en una organización debido al ingreso de personas nuevas y a la salida de quienes ya conformaban parte del talento humano de la empresa, implicando dicha rotación la necesidad de reemplazar esa persona que deja el cargo mediante las estrategias de reclutamiento y selección de personal nuevo. Para Pazmiño (2014) la rotación de personal “se expresa mediante una relación porcentual entre las

admisiones y los retiros con relación al número promedio de trabajadores de la organización, en el curso de cierto período.” (p. 73)

Competencias: Para el entorno organizacional hablar de competencias hace referencia a 3 consideraciones específicas: voluntad, hacer y saber. Para Pazmiño (2014) las competencias se pueden considerar como:

Un conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales que tiene un individuo que correctamente combinados frente a una situación de trabajo, predicen el buen desempeño del trabajador. A través de este sistema se puede medir el rendimiento excepcional de la persona observar las conductas de cada trabajador en la ejecución diaria de sus actividades. Dicho de otra forma, las competencias dentro de lo laboral permiten conocer: lo que un individuo es capaz de realizar. (p.67)

ii) Factores Psicológicos

Fortaleza Yoica: Este concepto hace referencia a aquella capacidad que tiene la persona para comportarse diariamente en su entorno con adaptabilidad y flexibilidad para enfrentar distintas situaciones y resolverlas, también incluye la habilidad para utilizar aquellas estrategias eficientes cuando esas situaciones se vuelven hostiles o peligrosas para sí mismo o bien tienen algún nivel de conflicto que hay que afrontar. Por otro lado, la adecuada fortaleza del yo es un mecanismo no solo para afrontar adversidades sino también para lidiar con impulsos, estados emocionales que provienen del interior del ser, a veces estados que conllevan cierto nivel de sentimientos agresivos que la persona debe encauzar y regular cuando se presenten situaciones que lo requieran. (Maggio y Alvarez, 2011)

Dominancia: Es un rasgo de la personalidad que comúnmente se encuentra relacionado con la dominancia social. Las personas con rasgos de autoritarismo destacan por sus actitudes negativas hacia otros colectivos, por sus prejuicios hacia los grupos que suponen una amenaza o podrían llegar a representarla; suelen tener una menor apertura ante nuevas

experiencias y son menos amables. Suelen reconocer que su motivación reside en su propio interés, son bastante egocéntricos y están preparados para conseguir el éxito a través del poder y el dominio. Como no les gustan las nuevas experiencias, valoran mucho la seguridad, la estabilidad y el control. (Muelas, 2018)

Propensión a la culpa: De acuerdo a lo escrito por Grabner (2018) la propensión a la culpa puede ser “el predictor más fuerte de cuan confiable puede ser un individuo más que cualquier otro rasgo de personalidad” (párr. 1), en el mismo escrito por el autor, enfatiza sobre la diferencia que existe entre la propensión a la culpa y la culpa, dice que “la primera es la predisposición a anticiparse a cómo se sentiría uno al no cumplir con lo pactado, llevando a evitar la trasgresión, en la culpa se despierta un sentimiento y comportamiento reparador después de haber incumplido en algo.” (párr. 2). Por lo que dicho aspecto de la personalidad puede ser un indicador del grado de cumplimiento y responsabilidad que una persona puede tener en el ámbito laboral. Para Emma Levine, citada por Grabner (2018) quien en su investigación “observó que la clave que vinculaba la confianza y la propensión a la culpa fue el sentido de responsabilidad interpersonal que sentían las personas, el cual las llevaba a actuar de manera ética y responsable”. (párr. 6).

Rebeldía: Es un rasgo de la personalidad que se refiere a la conducta difícil de dirigir o doblegar así como su empeño por no oponer resistencia a las normas y reglas sociales, organizacionales y éticas; las personas con un nivel de rebeldía bajo confían en que aquello que se le ha enseñado a creer y aceptan lo que están probando aun cuando pueda existir algo mejor. Son cautas y transigentes con respecto a las nuevas ideas; por ello tienden a oponerse y posponer el cambio, se inclinan a seguir la tradición, son más conservadoras en religión y política. (Psicoweb, 2017)

Comportamiento: Según Delgado (2006), “el comportamiento es comprendido como todo aquello que el individuo hace o dice independientemente de si es o no observable, incluyéndose tanto la actividad biológica como la interrelación dinámica del sujeto con el

medio.” (párr. 21). De acuerdo con lo escrito por la autora, el comportamiento es un reflejo de la personalidad, por lo que en el estudio de adaptación de una persona a un determinado cargo resulta relevante conocer su comportamiento en el ambiente laboral y como se podría desempeñar en sus funciones; de tal modo que tanto empresa como empleados se sientan satisfechos en esta relación y sean productivos.

iii) Factores Psicosociales

Gonzalez (2013):

Los factores de riesgo psicosociales se presentan como condiciones laborales negativas de diversa índole que afectan a las personas en su comportamiento, y conducta, generando baja motivación, frustración, trastornos fisiológicos, cognoscitivos, enfermedades psicosomáticas y orgánicas, accidentes de trabajo, daño a terceros, absentismo por enfermedad común, lo cual altera notablemente el clima laboral, la productividad, la prestación del servicio, la calidad de vida de los trabajadores, generando altos costos en las empresas que son imposibles de recuperar. (p.10)

Estadios de riesgo: Se puede identificar el riesgo como la existencia de factores ambientales, humanos y técnicos en donde se puede presentar una capacidad potencial de generar lesiones o daños materiales, en donde el medio para presentarse está determinado por la prevención o control del factor incidente en el riesgo (Leyton, 2018). Así, los estados físicos que pueden experimentar los operarios y que podrían ser considerados como posibles agentes causales de accidentes, según SafeStart (2015) son: “La prisa, la fatiga, la frustración y la complacencia.” (p. 4) (se entiende por complacencia la automatización de la actividad por repetición).

Clima Organizacional. De acuerdo con González (2013): “El clima organizacional es por lo tanto, la descripción del entorno de trabajo por parte de aquellos que son protagonistas

activos en él.” (p. 15). Este ambiente se encuentra relacionado por la percepción expresada por los individuos que trabajan en un lugar determinado; de tal modo que los aspectos que hacen parte del clima pueden ser diversos, tales como: el tipo de comunicación, la manera de resolver los conflictos, el tipo de liderazgo, las recompensas o reconocimientos a los trabajadores, entre otros. (González 2013).

Cultura Organizacional. Según lo escrito por González (2013) quien refiere que la cultura organizacional está compuesta por:

Los valores, normas y formas de comportamiento de los integrantes de una organización donde convergen los puntos de vista de cada uno, pueden estar influidos por la expectativa que algunos tengan por los resultados laborales, las normas de conducta, lo que se considera comportamientos correctos o incorrectos, la manera de vestir y el trabajo en equipo.

Por ello, la cultura organizacional en medida general depende de las costumbres y tradiciones que los fundadores de la organización hayan germinado junto al desarrollo y crecimiento de la empresa, teniendo en cuenta que la cultura varía de acuerdo con la visión por parte de la dirección y la forma como la han ido dando a conocer desde sus estructuras de mando.

Ocupación: Corresponde a las personas que se encuentran en edad permitida para trabajar y que desarrollan una actividad específica en un puesto de trabajo, para el cual la empresa lo contrata efectuando una remuneración de algún tipo a cambio del tiempo y las funciones realizadas dentro de lo pactado por medio de los tipos de contratos legales vigentes. Por lo tanto, para Amado (2018) “La responsabilidad según roles o profesiones es otro factor condicionante que influye en el desempeño laboral, debido al tipo de función o rol se va asignar labores a un trabajador viéndose los resultados en la productividad que realiza.”(p.25) Lo anterior implica que dadas las condiciones de trabajo, la ocupación del puesto debe corresponder de manera articulada al perfil del empleado, ya que una variación amplia entre el

cargo ocupado y el perfil del empleado, pueden afectar el desempeño y los resultados generales tanto en el empleado como en la organización.

Tiempo de servicio: Según Amado (2018) un trabajador que lleve mucho tiempo ocupando el mismo cargo no afectaría la rotación del personal, según explica el autor, posiblemente este empleado no abandonará su lugar de trabajo fácilmente, expresándolo así:

Sobre la antigüedad profesional tampoco existe un acuerdo, algunos autores señalan una relación positiva entre el tiempo de servicio y el desempeño laboral, los profesionales con más años en su trabajo serían los que no abandonarían su trabajo mientras los que con menos años de experiencia abandonarían sus labores. (p.25)

Factores de riesgo Psicosocial: Se pueden presentar según Leyton (2018) por “las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.” (p.14)

Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que implican riesgos psicosociales son:

- Cargas de trabajo excesivas;
- Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto;
- Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo;
- Gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo;
- Comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros;
- Acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros.

iv) Factores sociodemográficos

Edad: Carrillo (2013) refiere que la edad: “influye de manera muy dispar, por un lado, se señala que el desempeño laboral aumenta con la edad, en otros, que no existe relación alguna, al igual hay estudios que señalan que a mayor edad menor es el rendimiento laboral.” (p.1315)

Sin embargo, en otro estudio realizado se encontró que la edad aporta un valor en cuanto al vínculo que la persona puede establecer con la organización, así Guevara (2017) plantea que:

Los jóvenes, si bien son los más solicitados por las empresas, suponen un reto para éstas en términos de su vinculación afectiva y permanencia. Paradójicamente las personas mayores, hacia las que se evidencia una actitud reticente por parte de los empleadores para contratarlos, desarrollan mayores niveles de Compromiso Laboral y Work Engagement. (p.117).

Por otro lado, algunas aseguradoras suponen que a mayor edad, mayores son los riesgos de accidentes e incapacidades laborales, reflejando las siguientes cifras según ARLSURA (2021):

El 92% de los accidentes de trabajo fatales ocurren en hombres mientras que solo el 8% se registran en mujeres. 80% del total de accidentes se presentan en trabajadores asalariados y 20% en trabajadores independientes. En cuanto a la edad del trabajador en el momento del accidente más del 67% del total de casos se registran en trabajadores en edades entre los 25 y los 54 años. El 8% de los casos se registra en trabajadores con más de 65 años que indica la posibilidad de participar en el empleo de personas de esta edad y también el riesgo que puede entrañar para ellos algunas ocupaciones. (párr. 11)

Estado civil: Se puede entender como “la condición de una persona según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto.” Ariza (2016, p.54).

De acuerdo con lo que corresponde el estado civil de una persona se puede integrar la concepción que tiene el siguiente autor sobre la relación del estado civil y el desempeño laboral,

Gómez (2013): “La relación entre la estructura familiar y las percepciones sobre el trabajo ha originado resultados discrepantes: escasa influencia; mayor desempeño de los trabajadores casados; mayor desempeño entre solteros; menor desempeño entre los separados y divorciados.” (p.28)

Número de personas con las que vive: Para Clarck (2000, citado en Amado 2018) refiere que:

Se asume el impacto del trabajo (conductual y emocionalmente) sobre la familia y viceversa. Actualmente, se ha reconocido que una de las condiciones subjetivas de la calidad de vida de los trabajadores radica en la congruencia de la interacción de los ámbitos familiar y laboral, reconociéndose que ambos se influyen recíprocamente. (p.24)

Para los autores Jiménez y Moyano (2008) los cuales citan a otros autores refieren el siguiente análisis en cuanto a la influencia de la familia en el empleado de una organización:

Debido a que los roles sociales (familia, religión, trabajo, comunidad, etc.) proveen significado y estructura en las vidas de las personas, diversos investigadores han tratado de comprender el grado de permeabilidad y flexibilidad de las fronteras de cada una ellas (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000; Clark, 2000). De acuerdo a Frone (2003), esto deriva de la expectativa de que una situación de desequilibrio en los roles sociales puede constituirse en un importante estresor potencialmente dañino para la salud y el bienestar individual. Anderson, Coffey & Byerly (2002) reportan una relación directa entre conflicto familia-trabajo con niveles de ausentismo y estrés laboral, e inversa entre conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral con un aumento en situaciones de estrés.(párr. 17)

Remuneración mensual: Carnaque (2014, citado en Amado 2018) refiere que el término sistema de compensación salarial es de vital importancia debido a que muchos creen que éste solo está relacionado con el sueldo que percibe el trabajador y no toman en cuenta otros componentes como son los beneficios e incentivos que la empresa les pueda otorgar con

la finalidad de retribuir su labor adecuadamente. El manejo exitoso del recurso humano se puede lograr a través de mecanismos de control que permitan aprovechar al máximo su potencial, por lo que no se trata de pagar sueldos bajos a los trabajadores para incrementar niveles de rentabilidad sino que el costo de los incrementos y beneficios adicionales que se les pueda otorgar sean absorbidos por una mayor productividad al mejorar su desempeño laboral que al final beneficiará a todos los actuantes, es decir a la empresa, al estado, a los trabajadores y a la sociedad.(p. 24)

Insumos y fuentes de información

Los insumos que se utilizaron en la sistematización de la práctica fueron los instrumentos de evaluación y diagnóstico aplicados, los cuales sirvieron para recolectar información y de ese modo lograr identificar un perfil laboral operativo, de tal modo que más adelante permita incidir en la minimización de accidentes labores y la rotación del personal operativo de los molinos, en el sector agroindustrial azucarero.

La información y las técnicas utilizadas fueron las siguientes:

Diario de campo. Se llevó a cabo una observación general y se registró todo lo que se vio en ese primer contacto, teniendo en cuenta las sensaciones e impresiones que causan aquellos elementos observados durante el recorrido. Fases de esta observación según Flick (2007):

- La selección de un entorno, es decir, dónde y cuándo se pueden observar los procesos y las personas interesantes.
- La definición de lo que se debe documentar en la observación y en cada caso.
- Las observaciones descriptivas que proporcionan una presentación general inicial del campo.
- Observaciones focalizadas que se concentran cada vez más en aspectos que son relevantes a la pregunta de investigación.
- Observaciones selectivas, que se pretende que capten deliberadamente sólo los aspectos centrales.

- El final de la observación, cuando se ha alcanzado la saturación teórica y ya las observaciones no proporcionan conocimiento adicional. (p.151)

Medición del clima organizacional. Corresponde a la evaluación sobre la percepción del ambiente laboral y los jefes del área teniendo en cuenta factores como liderazgo, motivación, comunicación y trabajo en equipo. Para Pedraza (2018, citado en Rojas 2020) el clima laboral se refiere:

A la percepción que tiene cada uno de los miembros de la organización con respecto a su ambiente de trabajo y el equipo con el que comparte día a día; (...); por tanto podrían afectar laboralmente en cómo el colaborador se desenvuelve en el trabajo, en su comportamiento, su rendimiento y cómo éste interviene directamente en la productividad; por ende, incrementa los índices de rentabilidad. (p.10)

Por lo tanto, la importancia de identificar el clima dentro de los subprocesos de una empresa, parte desde el fundamento de los procesos psicológicos los cuales se fundamentan en las conductas, los comportamientos y el carácter de las personas involucradas, de donde dadas las características individuales se debe analizar el comportamiento dentro de la organización, la percepción que tienen del ambiente laboral y la interpretación que se le otorga. (Rojas, 2020)

Prueba de comportamiento Cleaver. La prueba Cleaver es aplicada al personal operativo de molinos para identificar comportamientos y habilidades, determinar cómo actúa la persona en un ambiente normal, cómo cambia su comportamiento si se encuentra motivada o se le motiva y cómo actúa bajo presión. Según Juárez (2018) el fin, a grandes rasgos, de la prueba psicométrica Cleaver corresponde a: “establecer una descripción acerca del tipo de comportamiento necesario para satisfacer los requerimientos de un puesto; así como el estilo de comportamiento de la persona evaluada para poder hacer una comparación y determinar si existe compatibilidad o no.” (p.3)

Para ello, la prueba mide en cuatro dimensiones principales la valoración comportamental del sujeto así:

- Empuje (D): para obtener resultados, no obstante la oposición de circunstancias antagónicas.
- Influencia (I): influencia en la gente para actuar positiva y favorablemente.

- Constancia (S): en la realización del trabajo, para laborar consistentemente y de forma predecible.
- Cumplimiento (C): con estándares de exactitud, para evitar errores, problemas o peligros.

Adicionalmente, la prueba categoriza los resultados en tres situaciones así:

- Comportamiento Diario (T)
- Motivación (M)
- Bajo presión (I)

Por lo que da una descripción de la conducta diaria que el individuo mostrará en el desarrollo de sus actividades, así como las respuestas que tendrá bajo factores estresores o de presión; además, informa sobre la motivación interna del sujeto para llevar a cabo sus funciones laborales y qué tipo de conductas no naturales para el individuo, procura reflejar para poder adaptarse. (Juárez, 2018).

En anexo 1 se muestran los componentes del resultado de una prueba Cleaver aplicada a un operario de molinos.

Prueba de personalidad 16pf: R.B Catell desarrolló un modelo a partir de establecer que la personalidad es un constructo el cual se encuentra conformado por rasgos únicos y originales para cada persona, dicho conjunto de rasgos puede aportar un carácter predictivo sobre la conducta. Según el autor del modelo, Catell (1977, citado en García 2005):

El objetivo primordial de Cattell (1972, 1977) es hacer una clasificación de las conductas y hallar una unidad de medida en personalidad, valiéndose del análisis factorial para encontrar sus elementos estructurales básicos. Según el autor, tales elementos son los rasgos, que representan las tendencias particulares de respuesta. Estos pueden ser de tipo físico, fisiológico, psicológico o sociológico, y son producto de la mezcla entre herencia y ambiente. (p.55)

Para lo que Catell propuso formular un modelo con 16 factores de personalidad los cuales se suponen independientes y bipolares; divididos en las siguientes dimensiones:

Sociabilidad (A, F)

Emocionalidad (C, H, O, Q4)

Aptitudes básicas (B, M)

Responsabilidad (G, N, Q3)

Independencia al grupo (E, I, L, Q1, Q2)

Finalmente, Catell propone los siguientes factores de segundo orden, Marth y Newman (1994 citados en García 2005):

QI (Ansiedad baja-Ansiedad alta), QII (Introversión-Extraversión), QIII (Poca-Mucha socialización controlada) y QIV (Pasividad-Independencia). El primero de ellos remite a la reactividad afectiva del individuo, el segundo a su grado de sociabilidad, el tercero a la aceptación y seguimiento de normas establecidas, y el cuarto al grado de dependencia al grupo. Los 16 factores primarios y los de segundo orden, configuran el Cuestionario de Personalidad de los 16 Factores de Cattell, 16PF. (p.55)

A continuación se describen los 16 factores de personalidad resumidos por Arribas (2011):

Factor A. Calidez: Esta escala, denominada Afabilidad, evalúa la orientación emocional que generalmente desarrolla una persona en una situación de interacción social. En su extremo negativo se mostraría distante y hasta díscola mientras en el positivo sería afectuosa y comunicativa.

Factor B. Inteligencia: Esta escala de Razonamiento mide la habilidad para abstraer relaciones en función de cómo se sitúan unas cosas con respecto a otras. En su extremo negativo estaría alguien de baja capacidad mental y de razonamiento; en el positivo alguien con mayor potencia mental, perspicaz y de rápido aprendizaje.

Factor C. Fortaleza Yoica: La estabilidad que evalúa el PF-5 hace referencia a la capacidad de adaptación de las personas a las demandas del entorno, problemas cotidianos y

sus retos. En su polo alto se sitúan aquellas personas emocionalmente estables, maduras y tranquilas; en el polo bajo se hallan las afectables por sentimientos y que se perturban con facilidad.

Factor E. Dominio: es entendido como el deseo de control sobre otros, o bien el que percibe que se ejerce sobre ella. En su polo bajo se encuentran aquellas personas más sumisas, dependientes o conformistas, mientras su polo alto contiene a las personas más firmes e independientes.

Factor F. Impulsividad: es entendida como el grado de impulsividad que manifiesta una persona. Describe actitudes que van desde el entusiasmo, la locuacidad y la jovialidad (polo positivo) hasta la seriedad y sobriedad (polo negativo).

Factor G. Conformidad con el grupo: ofrece información del superyó de la persona evaluada, es por ello que se la denomina Atención a las normas. Contrapone los conceptos de superyó débil (polo negativo), típico en individuos reacios a aceptar las normas morales del grupo y de fuerza del superyó (polo positivo), presente en los individuos rectos y moralmente íntegros.

Factor H. Audacia: informa sobre la tendencia de un individuo a asumir riesgos frente al que analiza y sopesa antes de actuar. En su polo positivo se encuentran las personas más audaces, aventuradas e impulsivas, mientras en el polo negativo se hallan los tímidos, reprimidos y precavidos.

Factor I. Idealismo: analiza la sensibilidad de la persona evaluada. En su polo positivo se sitúan las personas generalmente definidas como sensibles. Se trata de gente idealista, abierta y que busca afecto y comprensión en los demás. Por otra parte, el polo negativo se refiere a las personas frías, poco sentimentales y desconfiadas.

Factor L. Vigilancia: evalúa la confianza que ofrece una persona a los motivos e intenciones de los demás. Se la denomina Vigilancia y condiciona en un alto grado las relaciones interpersonales. El polo más alto es compartido por personas precavidas, suspicaces

y desconfiadas. El polo opuesto incluye a las personas más confiadas, conformistas y tolerantes.

Factor M. Abstracción: La escala M, Abstracción, hace referencia al tipo de temas y cosas donde una persona dirige su atención. Las personas con mayor puntuación son imaginativas, poco convencionales y extravagantes. Aquéllas con menor puntuación son más realistas y prácticas, con los pies en el suelo.

Factor N. Privacidad : evalúa el grado de apertura que muestra la persona ante los demás. En concreto, su polo positivo incluye a personas discretas o que manipulan sus expresiones con la finalidad de agradar; en su polo negativo reside la ingenuidad, la persona socialmente torpe y el que no se esfuerza en crear un buen clima con sus interlocutores.

Factor O. Aprensión: ofrece una visión de cómo se autopercibe una persona, es decir su Autoaprensión. Informa del nivel de autoestima y de la autoaceptación. En su polo más alto se encuentran las personas más aprensivas, inseguras y deprimidas. En su polo más bajo están los seguros de sí, serenos y confiados.

Factor Q1. Apertura Al Cambio: informa sobre la tendencia de una persona hacia lo novedoso y poco convencional. El individuo que se sitúa en el polo positivo se separa de las normas establecidas y busca disfrutar de nuevas experiencias lejos de las constricciones más tradicionales. Por otra parte, el individuo con menor puntuación hará gala de un patrón de conducta más conservador, típico de personas enemigas del cambio y arraigadas al pasado.

Factor Q2. Autosuficiencia: entendida como el grado en que una persona necesita de otros para poder hacer. Diferencia a dos tipos de personas: los que obtienen mayor puntuación son individuos tendentes a la soledad y que disfrutan haciendo las cosas sin ayuda de nadie y los de menor puntuación, que son más amantes de la compañía, integrados en grupos y que prefieren contar con el consenso y aprobación de los demás antes de hacer nada.

Factor Q3. Perfeccionismo: habla del orden y la perfección. En su polo más alto se hallan los individuos más perfeccionistas, organizados y disciplinados. El polo negativo incluye a individuos flexibles y tolerantes con las faltas, débiles e indiferentes ante las normas sociales.

Factor Q4. Tensión: evalúa el nivel de ansiedad de un individuo. Esta escala hace mayor hincapié en la ansiedad como rasgo, que como estado, de ahí su posible denominación como 'Ansiedad flotante'. Las puntuaciones más altas las obtienen las personas tensas, irritables y sobreexcitadas, mientras que las más bajas son típicas de personas tranquilas, relajadas y serenas.

En anexo 2 se muestran los componentes del resultado de una prueba 16PF aplicada a un operario de molinos.

Encuesta Sociodemográfica: Para Pérez y Gutiérrez (2009): “La encuesta nos permite obtener información sobre la existencia y magnitud de una necesidad, de un problema o un aspecto de éste, a través de un conjunto de preguntas, previamente establecidas, dirigidas a las personas implicadas en el tema del estudio.” (p.110) Por lo tanto, una de las ventajas que trae consigo diseñar y aplicar una encuesta, es que seguramente no se olvidaran datos relevantes en el proceso de recolección de la información debido a que esta se planifica con anterioridad para no omitir detalles que son fundamentales en la presentación de los resultados.

Ahora, según Safetya (2017), el decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.24.6.2 define la descripción sociodemográfica como:

Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. (párr. 13)

En anexo 3 se muestran los componentes de la encuesta sociodemográfica aplicada a los operarios de molinos.

Cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. Molinero (2015) (versión corta 25 empleados) El CoPsoQ PSQCAT es un instrumento de evaluación orientado a la prevención. Identifica y valora los riesgos psicosociales y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas. Los resultados de la aplicación del cuestionario CoPsoQ PSQCAT han de ser considerados como oportunidades para la identificación de aspectos para la mejora de la organización del trabajo.

En la presente sistematización de la experiencia, la evaluación de los riesgos psicosociales se encuentra categorizados en 15 dimensiones así (Molinero, 2015):

-Exigencias psicológicas cuantitativas: Son derivadas de la cantidad de trabajo y son altas cuando se tiene más trabajo del que se puede realizar en el tiempo asignado; también tiene que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a trabajar más) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias).

-Doble presencia: Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

-Exigencias psicológicas emocionales: Son las exigencias para no involucrar o gestionar la transferencia de sentimientos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en las que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan

un tratamiento médico, adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones con éstas.

-Ritmo de trabajo: Constituye la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo. Debe tenerse en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o en distintas situaciones coyunturales (variaciones en la plantilla, averías de maquinaria, presión de clientes...).

-Influencia: Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo en general, particularmente en relación con las tareas a realizar y su cantidad (el qué), en el orden de realización de estas y en los métodos a emplear (el cómo). Así como tiene que ver con la participación que cada trabajador tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

-Posibilidad de desarrollo: Se refiere a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos. Igualmente tiene que ver, sobre todo, con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva.

-Sentido del trabajo: Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje...etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva a sus exigencias.

-Calidad de liderazgo: Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

-Previsibilidad: implica disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información y de la comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cuestiones relevantes del trabajo, por lo que no aumentan la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

-Claridad de rol: Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

-Conflicto de rol: Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

-Inseguridad sobre el empleo: Es la preocupación por el futuro en relación con la ocupación, y tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad (o de encontrar otro empleo equivalente al actual en el caso de perder éste) en el mercado laboral de residencia. Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador.

-Inseguridad sobre las condiciones de trabajo: Es la preocupación por el futuro en relación con los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (como, por ejemplo, el puesto de trabajo, tareas, horario, salario...)

-Justicia: Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo y se distinguen distintos componentes (distributiva o de resultados, procedimental y relacional).

-Confianza vertical: Tiene que ver con la opinión favorable de que Dirección y trabajadores actuarán de manera adecuada o competente, con el nivel de fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores, y con nivel en que éstos puedan expresar su opinión.

En anexo 4 se muestran los componentes del cuestionario psicosocial aplicado a los operarios de molinos.

Diseño metodológico de la sistematización

La ruta metodológica de la sistematización de la experiencia “Elaboración del perfil laboral operativo en el sector agroindustrial azucarero” consistió en determinar inicialmente la ubicación y conceptualización de las experiencias vividas, las cuales se utilizaron como insumo para realizar la delimitación del objeto de estudio incluyendo el alcance y propósito de dicho proceso; posteriormente, por medio de la recolección de información se planteó la formulación teórica, la cual ubicó el proceso dentro de un marco documental con el que se establecieron las variables a trabajar; así como los objetivos y la justificación de la experiencia.

Otro aspecto que hizo parte de la ruta metodológica correspondió a la aplicación de instrumentos de medición de tipo cualitativo y cuantitativo, así como pruebas psicométricas y el planteamiento de actividades grupales que permitieron llevar la experiencia por fases, para finalmente sistematizar el proceso que se realizó, con el objetivo de establecer un perfil laboral para el proceso de selección de personal que ingresa a formar parte del área de fábrica del sector agroindustrial azucarero.

Para el diseño metodológico de la sistematización de la experiencia se dividió el proceso en cuatro fases generales con un objetivo específico cada una aportando directamente a la construcción del producto final, así: una fase diagnóstica, una fase de análisis y procesamiento de la información, una fase de propuesta de intervención y evaluación y finalmente una fase de perfilamiento.

Para la fase uno la cuál fue de diagnóstico, se buscó conocer la situación ex ante del personal operativo del área de molinos en las dimensiones organizacional, psicológica y psicosocial de los empleados; esta caracterización se realizó por medio de la implementación

de técnicas como el diario de campo, la evaluación del clima laboral, la aplicación de pruebas psicométricas, la encuesta sociodemográfica y el cuestionario de riesgo psicosocial, lo que permitió recolectar información de primera fuente.

En la segunda fase se realizó un análisis de la información obtenida en la fase uno, en donde se procesaron los resultados arrojados con cada uno de los instrumentos utilizados y las técnicas aplicadas, seleccionando los datos relevantes encontrados en la fase diagnóstica para así formular un plan de intervención acorde con las problemáticas identificadas.

En la fase tres se planteó el programa de intervención para las problemáticas encontradas en las dimensiones evaluadas, el cual se propuso para trabajar por medio de talleres, actividades grupales y pruebas de tipo assessment center; con el plan diseñado se buscará fortalecer aquellos aspectos psicológicos y organizacionales que precisaron ser atendidos.

Finalmente, la fase cuatro se estructura con los elementos obtenidos en las fases uno y dos, generando como producto de la sistematización de la experiencia un documento que establece el perfil laboral para el proceso de selección del aspirante operativo de molinos; igualmente, en esta fase se plantea la realización de la evaluación expost de la propuesta de intervención, mediante la aplicación nuevamente de la encuesta para el clima laboral y el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales al personal operativo.

Las anteriores fases implementadas se ejecutaron por medio de una serie de actividades programadas para las que se utilizaron recursos humanos, económicos, tecnológicos y materiales; también en el análisis de los resultados se tuvieron en cuenta indicadores de tipo cualitativo y cuantitativo que permitieron medir las variables estudiadas; así mismo se calculó el impacto generado en los empleados del área de molienda con las actividades desarrolladas durante la sistematización de la experiencia.

A continuación se relaciona el plan operativo desarrollado para la sistematización de la experiencia a través de cada una de las fases efectuadas.

Plan operativo para la fase uno. Se desarrollaron seis actividades aplicando distintas técnicas para la recolección de la información y el diagnóstico de la situación; con el objetivo de identificar mediante la observación directa y la aplicación de instrumentos de medición, las características de las tres variables globales sistematizadas que corresponden al factor organizacional, psicológico y psicosocial, las cuales se utilizaron como insumo para la determinación del perfil laboral operativo de molinos.

Tabla 1.

Fase 1 del plan operativo para la sistematización de la experiencia

Fase 1: Diagnóstico

Plan operativo para la sistematización de la experiencia:

Proceso para la determinación del perfil laboral operativo de molinos

Experiencia	Instrumento / Momento	Evidencia del logro Indicadores:		Recursos / Responsable
		De resultado	De Impacto	
Recolección de información general sobre el personal operativo de los molinos	Diario de Campo <u>Momento:</u> Exante.	<u>Cualitativos:</u> -Se conocieron los procesos del área -Se identificó la estructura jerárquica del área. -Se identificaron las funciones de cada empleado. -Se interactuó con el personal. <u>Cuantitativos:</u> -5 Operarios por turno. -Se trabajan turno de 8 horas diarias. -Hay 3 turnos diarios. -Descansan 2 días. -Salario mensual de \$1.368.526.	Interés por parte de los empleados y directivos del área en participar del proceso de la caracterización de la población para establecer el perfil laboral del personal operativo de los molinos.	<u>Humanos:</u> -Psicóloga en formación -Supervisor de SST. -Operarios de molinos. -Jefe del área de molinos <u>Tecnológicos:</u> -Celular con cámara -Computador <u>Físicos:</u> -Elementos de protección personal <u>Materiales:</u> -Tabla de apoyo, hoja y lapicero
Diseño y aplicación de la evaluación del clima laboral en el	Encuesta <u>Momento:</u> Exante.	<u>Cualitativos:</u> -Se evaluó la motivación, el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo.	La muestra corresponde a un total de 17 empleados de los cuales 14	<u>Humanos:</u> - Psicóloga en formación -Operarios de molinos. <u>Tecnológicos:</u>

área de molinos.		-Se priorizaron los factores críticos encontrados en la encuesta. <u>Cuantitativos:</u> -Se conoció el porcentaje alcanzado por cada indicador del clima evaluado.	contestaron el cuestionario lo que indica un 82% de participación.	-Celular con conexión a internet para diligenciar la encuesta mediante la herramienta de google. -Computador con office para la realización de los informes. -Conocimiento en manejo de herramientas ofimáticas.
Aplicación de pruebas psicométricas a los operarios de molinos.	Cleaver 16pf <u>Momento:</u> Exante.	<u>Cualitativos:</u> -Se obtuvieron rasgos de la personalidad de los trabajadores. <u>Cuantitativos:</u> - Se identificó el porcentaje de personas con indicadores de empuje, influencia, constancia, cumplimiento y propensión a la accidentalidad en niveles muy bajos o altos.	82% de participación en la aplicación de las pruebas psicométricas.	<u>Humanos:</u> - Psicóloga en formación -Operarios de molinos. <u>Tecnológicos:</u> -Celular con conexión a internet para diligenciar las pruebas mediante la plataforma Psicoweb. -Computador con office para la realización de los informes. -Conocimiento en manejo de herramientas ofimáticas.
Diseño y aplicación del cuestionario sociodemográfico a los operarios de molinos.	Encuesta <u>Momento:</u> Exante.	<u>Cuantitativos:</u> -Se analizaron los porcentajes de las variables sociodemográficas comunes en los empleados.	82% de participación en la aplicación de la encuesta.	<u>Humanos:</u> - Psicóloga en formación -Operarios de molinos. <u>Tecnológicos:</u> -Celular con conexión a internet para diligenciar la encuesta mediante la herramienta de google. -Computador con office para la realización de los informes. -Conocimiento en manejo de herramientas ofimáticas.
Aplicación del cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo a los operarios de molinos	Cuestionario CoPsoQ PSQCAT <u>Momento:</u> Exante.	<u>Cualitativo:</u> Se obtuvo un resultado según escala de valoración para la puntuación obtenida en las 15 dimensiones de los riesgos psicosociales evaluados. <u>Cuantitativos:</u> -Se identificaron los factores con mayor	82% de participación en la aplicación de la encuesta.	<u>Humanos:</u> - Psicóloga en formación -Operarios de molinos. <u>Tecnológicos:</u> -Celular con conexión a internet para diligenciar el cuestionario mediante la herramienta de google. -Computador con office para la realización de los informes.

		puntuación en la escala de valoración.		-Conocimiento en manejo de herramientas ofimáticas.
--	--	--	--	---

Nota: Tabla 1. Plan operativo para la sistematización de la experiencia: Proceso para la determinación del perfil laboral operativo de molinos. Fase 1: Diagnóstico. Fuente de elaboración propia (2021).

Plan operativo para la fase dos. Para la fase dos, el plan operativo consistió en la revisión de los resultados obtenidos en las técnicas aplicadas en la fase uno, sistematizando la información y seleccionando los datos más relevantes de acuerdo con los porcentajes obtenidos en las encuestas, cuestionarios y pruebas psicométricas; con el objetivo de identificar las principales problemáticas y el momento exante de los operarios de los molinos en las tres variables de estudio: organizacional, psicológico y psicosocial.

Tabla 2.

Fase 2 del plan operativo para la sistematización de la experiencia

Fase 2: Análisis y procesamiento de la información				
Plan operativo para la sistematización de la experiencia:				
Proceso para la determinación del perfil laboral operativo en molinos				
Experiencia	Instrumento / Momento	Evidencia del logro Indicadores:		Recursos / Responsable
		De resultado	De Impacto	
Análisis y procesamiento de la información	Límites superiores e inferiores en los resultados de las pruebas, cuestionarios, y encuestas. <u>Momento:</u> Exante	- Diario de campo: Se seleccionaron los datos cuantitativos(horarios, turnos, salario, etc.) como referencia para la elaboración del perfil laboral. -Encuestas: Se seleccionaron los datos con porcentajes en los rangos superiores e inferiores para el caso de la encuesta	De las 5 técnicas utilizadas se obtuvo una participación del 82% en cada uno de los instrumentos aplicados, lo que se consideró un porcentaje apto para determinar el tipo de intervención psicológica a desarrollar y apto	<u>Humanos:</u> -Psicóloga en formación <u>Tecnológicos:</u> - Computador con office para la realización de los informes. -Conocimiento en manejo de herramientas ofimáticas. <u>Materiales:</u> Cuadernos y libretas de apuntes.

		<p>sociodemográfica; en el caso de la encuesta del clima laboral se seleccionaron las dimensiones con puntajes más bajos.</p> <p>-Prueba Psicométricas: Se seleccionaron los datos representativos en los factores estudiados y la coincidencia entre los resultados de los evaluados.</p> <p>-Cuestionario de riesgo psicosocial: Se seleccionaron las dimensiones con los valores más altos de riesgo.</p>	para determinar los componentes del perfil laboral.	-Libros y documentos físicos.
--	--	--	---	-------------------------------

Nota: Tabla 2. Plan operativo para la sistematización de la experiencia: Proceso para la determinación del perfil laboral operativo de molinos. Fase 2: Análisis y procesamiento de la información. Fuente de elaboración propia (2021).

Plan operativo para la fase tres. Para la fase tres, el plan operativo consistió en el planteamiento del programa de intervención para las principales problemáticas identificadas en la fase dos; es importante aclarar que el proceso de intervención se deja planteado ya que por motivos de pandemia, incapacidades, aislamiento, ausentismo, aumento de número de horas en los turnos (12 horas) y rotación del personal, no fue posible ejecutarlo con la población objetivo; sin embargo, dicho programa se deja estructurado para que en un futuro o el próximo practicante de psicología que continúe el proceso lo pueda implementar, estableciendo la siguiente ruta metodológica.

Tabla 3.

Fase 3 del plan operativo para la sistematización de la experiencia

Fase 3: Planteamiento del programa de Intervención				
Plan operativo para la sistematización de la experiencia:				
Proceso para la determinación del perfil laboral operativo de molinos				
Experiencia	Instrumento / Momento	Evidencia del logro Indicadores:		Recursos / Responsable
		De resultado	De Impacto	
Diseño del proceso de intervención. (Sugerido)	-Talleres y actividades grupales. -Pruebas tipo Assessment center.	<p><i>Clima Laboral:</i> -Se propone la realización de pruebas tipo assessment center para las dimensiones con menor puntaje obtenido.</p> <p><i>Cleaver y 16pf:</i> Para los rasgos psicológicos con mayor tendencia se propone desarrollar un taller de relajación y uno de autocuidado.</p> <p><i>Cuestionario Psicosocial:</i> Se socializaron los resultados obtenidos con los jefes de área y los supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p><i>Clima Laboral:</i> -Se busca en la propuesta que el 100% de los asistentes al assessment center identifiquen y reconozcan la necesidad de reforzar los factores evaluados y se encuentren interesados en trabajar para mejorar su entorno laboral.</p> <p><i>Cleaver y 16pf:</i> Se busca que el 100% de los evaluados asistía a los dos talleres.</p> <p><i>Cuestionario Psicosocial:</i> Se espera mínimo una asistencia del 50% por parte de los jefes de área y del 60% de los supervisores de SST.</p>	<p><u>Humanos:</u> -Profesional en formación de psicología. -Personal operativo de molinos -Jefes de área y supervisores de SST</p> <p><u>Tecnológicos:</u> -Computador con office para la realización de los informes. -Conocimiento en manejo de herramientas ofimáticas. -Video Beam. -Amplificador de sonido.</p> <p><u>Logística:</u> -Auditorio de conferencias -Kiosko y otros lugares abiertos.</p> <p><u>Materiales:</u> -Papelería, tablero, marcadores, sillas y demás elementos para la realización de los talleres.</p>

Nota: Tabla 3. Plan operativo para la sistematización de la experiencia: Proceso para la determinación del perfil laboral operativo de molinos. Fase 3: Planteamiento del programa de Intervención. Fuente de elaboración propia (2021).

Plan operativo para la fase cuatro. Para la fase cuatro, el plan operativo consistió en analizar los resultados de las fases uno y dos, y con base en la información obtenida se elaboró un documento con el perfil laboral del cargo para el área de molinos. Igualmente en esta fase se sugiere aplicar nuevamente la encuesta del clima laboral y el cuestionario de evaluación del riesgo psicosocial como indicadores de medición para el expost de la intervención.

Tabla 4.

Fase 4 del plan operativo para la sistematización de la experiencia

Fase 4: Perfilamiento y planteamiento de la evaluación de resultados				
Plan operativo para la sistematización de la experiencia:				
Proceso para la determinación del perfil laboral en el área de Molienda				
Experiencia	Instrumento / Momento	Evidencia del logro		Recursos / Responsable
		Indicadores:		
		De resultado	De Impacto	
Se sugiere la aplicación de la evaluación del clima laboral en el área de molinos.	Encuesta <u>Momento:</u> Expost	<u>Cualitativos:</u> -Evaluar la motivación, el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo y compararla con el resultado obtenido en el exante. <u>Cuantitativos:</u> -Conocer el porcentaje alcanzado por cada indicador del clima evaluado y compararlo con el resultado arrojado en el exante.	Se espera que los datos comparativos estén a favor de mejorar los aspectos que se encontraron para reforzar.	<u>Humanos:</u> -Profesional en formación de psicología. -Personal operativo de molinos <u>Tecnológicos:</u> -Computador con office para la realización de informes. -Celular con conexión a internet para diligenciar los cuestionarios mediante la herramienta de google. -Conocimiento en manejo de herramientas ofimáticas.
Elaboración del perfil laboral operativo para el aspirante al cargo de molinos	Perfil laboral <u>Momento:</u> Expost.	<u>Cualitativos:</u> -Aspectos evaluados en el clima organizacional. -Resultados obtenidos en la caracterización sociodemográfica -Porcentajes de los resultados en el	Se obtiene un documento aprobado por el área de selección de personal para ser utilizado como guía metodológica en el proceso de selección	<u>Humanos:</u> -Profesional en formación de psicología. <u>Tecnológicos:</u> -Computador con office para la realización de los informes.

		cuestionario para evaluación de riesgos psicosociales. -Resultados obtenidos en las pruebas psicométricas.	del personal operativo que ingresa a molinos. Igualmente se alcanza una categorización cuantitativa de las variables estudiadas (organizacional, psicológica y psicosocial) las cuales queda planteadas en el perfil.	-Conocimiento en manejo de herramientas ofimáticas.
--	--	---	--	---

Nota: Tabla 4. Plan operativo para la sistematización de la experiencia: Proceso para la determinación del perfil laboral operativo de molinos. Fase 4: Perfilamiento y planteamiento de la evaluación de resultados. Fuente de elaboración propia (2021).

Cronograma de actividades.

Finalmente, para el diseño metodológico de la sistematización se elaboró un cronograma de actividades tipo gantt en dónde se fijaron las fechas de inicio y fin para cada fase trabajada en la experiencia, desarrollando las actividades programadas de manera oportuna; sin embargo, cabe anotar que las fechas pensadas para la aplicación de la intervención mediante talleres, no fue posible ejecutar debido a situaciones con el personal operativo como aislamiento preventivo, incapacidades, accidentes, vacaciones, turnos de 12 horas, etc.

Tabla 5.*Cronograma del plan operativo para la sistematización de la experiencia*

Cronograma del Plan operativo para la sistematización de la experiencia:			
Proceso para la determinación del perfil laboral operativo de molinos			
#	Actividad Realizada	Tiempo (meses)	
		Inicio	Fin
1	Diario de campo: Se observó mediante el recorrido presencial los procesos realizados en el área de molienda.	Diciembre 01/2020	Diciembre 11/2020
2	Se aplicó la encuesta de clima laboral por medio del formato google docs. identificando la percepción que tienen los operarios del ambiente laboral y los jefes de área.	Diciembre 14/2020	Diciembre 30/2020
3	Se aplicó la prueba Cleaver al personal operativo de molinos utilizando la plataforma Psicoweb con la que se identificaron comportamientos y habilidades de evaluados.	Enero 05/2021	Enero 15/2021
4	Se aplicó la prueba de personalidad 16pf utilizando la plataforma Psicoweb en donde se analizaron los 16 factores de personalidad del personal operativo de molinos.	Enero 18/2021	Enero 29/2021
5	Se aplicó la encuesta de factores sociodemográficos por medio del formato google docs al personal operativo de molinos.	Febrero 01/2021	Febrero 12/2021
6	Se aplicó el Cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo en los colaboradores operativos de molinos mediante el uso de la plataforma de google docs.	Febrero 01/2021	Febrero 12/2021
7	Se realizó el análisis de los resultados priorizando los factores críticos evidenciados en las actividades aplicadas en la fase 1 (Diagnóstico)	Febrero 15/2021	Febrero 21/2021
8	Se definieron acciones para proponer en el plan de intervención, sugiriendo talleres grupales con lo que se movilicen y fortalezcan aspectos psicológicos, habilidades blandas y competencias en personal operativo de molinos.	Febrero 22/2021	Abril 16/2021
9	Se plantea la evaluación de los resultados obtenidos en el programa de intervención sugerido y se realizan las conclusiones de la sistematización de la experiencia.	Abril 19/2021	Mayo 07/2021

#	Actividad Realizada	Tiempo (meses)	
		Inicio	Fin
10	Se elaboró un formato con las especificaciones de los aspectos a tener en cuenta para la selección de personal operativo que aspire al cargo de molinos (perfil laboral del cargo).	Mayo 10/2021	Mayo 14/2021
11	Socialización y presentación de la sistematización de la experiencia en el sitio de práctica.	Mayo 17/2021	Sustentación final

Nota: Tabla 5. Plan operativo para la sistematización de la experiencia: Cronograma de actividades. Fuente de elaboración propia (2021).

Consideraciones éticas

La realización de la sistematización de la experiencia “Proceso para la determinación del perfil laboral operativo de molinos” contó con la asesoría de las áreas de salud ocupacional y gestión humana las cuales permitieron el acceso a la información necesaria para llevar a cabo la recolección de datos requeridos para el propósito de la sistematización.

En cuanto al acceso de la información recolectada desde la fuente primaria se entregó un consentimiento informado el cual se encuentra amparado bajo la siguiente ley:

Ley 1581 de 2012, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. Congreso de Colombia (2012). Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma. (p. 1)

Así mismo, Gonzalez (2016) expone que: “Todo funcionario, contratista y/o tercero (...) debe firmar un compromiso de confidencialidad y no divulgación de información. Lo anterior implica guardar reserva cuando lo determine la ley o que la información conocida por todo funcionario, contratista y/o tercero, bajo ninguna circunstancia deberá ser revelada por ningún medio electrónico, verbal, escrito u otro, ni total ni parcialmente, sin contar con previa autorización. La firma del compromiso de confidencialidad y no divulgación de información se deberá realizar antes de otorgarse los permisos de ingreso a los sistemas de información del Ministerio” (p.9).

Dadas las condiciones legales anteriores para cada caso en que resultó necesario recolectar información personal de los participantes se socializó y firmó el respectivo documento que contiene el compromiso de confidencialidad y tratamiento de la información.

Después del levantamiento de los datos, se tuvo en cuenta la manipulación ética de la información recolectada en la investigación, haciendo uso adecuado y profesional de la misma, asegurando a los informantes que lo manifestado por ellos será tratado con sigilo y sin hacer divulgación inapropiada o con intenciones de afectar a los colaboradores ante superiores u otras áreas de la organización.

En el Manual de Deontología y Bioética (2016) del ejercicio de la psicología en Colombia se encuentran las siguientes consideraciones las cuales se tuvieron en cuenta en la realización las actividades:

“El ejercicio de la Psicología debe ser guiado por criterios, conceptos y fines elevados que contribuyan a enaltecer la profesión; por lo tanto, los psicólogos están obligados a ajustar sus actuaciones profesionales a las disposiciones éticas y deontológicas, así como a las diferentes normas consagradas en la Constitución Nacional, en la Ley 1090 de 2006, en el presente Manual Deontológico y Bioético y en las demás normas concordantes” (p. 73)

Autonomía: La autonomía es un principio rector de la actividad profesional en Psicología, compartido por notables tradiciones éticas y deontológicas. Frecuentemente se encuentra incluido dentro de principios enunciados como el respeto a las personas y a su dignidad.

Algunos aspectos de la autonomía como principio universal fueron articulados dentro del principio del bienestar del usuario en la Ley 1090 de 2006:

Los psicólogos mantendrán suficientemente informados a los usuarios tanto del propósito como de la naturaleza de las valoraciones, de las intervenciones educativas o de los procedimientos de entrenamiento y reconocerán la libertad de participación que tienen los usuarios, estudiantes o participantes de una investigación (art. 2, ordinal 6) (p. 87).

Recuperación del proceso vivido: Análisis del proceso de práctica a sistematizar

Reconstrucción de la historia

En Julio 21 de 2020 se dio inicio al proceso de la etapa práctica de psicología en una empresa del sector agroindustrial azucarero del Valle del Cauca cuya función principal fue la de apoyar los procesos de selección y contratación de personal para cubrir las vacantes que se requerían.

Durante la asistencia al lugar de práctica el supervisor de seguridad industrial manifestó que las cifras de los indicadores de lesión incapacitante (ILI) en el área de molinos estaban muy altos por lo que se convirtió en una necesidad sentida el conocer y aportar desde la profesión a la disminución de los eventos traumáticos para el personal de dicha área.

Por lo que la sistematización de la experiencia consistió en realizar un estudio sociodemográfico, psicológico y psicosocial con el personal operativo de molinos con el fin de conocer las variables que inciden en los indicadores de accidentalidad y al mismo tiempo

plantear, con los resultados encontrados, un perfil laboral para el área, con el objetivo de seleccionar el personal con las competencias y el perfil requerido para minimizar el riesgo laboral en dicho lugar de trabajo.

Para el proceso de elaboración del perfil laboral se llevaron a cabo las siguientes experiencias:

Diario de campo

Objetivo de la actividad: Obtener información de primera fuente a través de la observación directa de los procesos que realiza el personal operativo de molinos, esto con el fin de identificar necesidades observadas y necesidades sentidas en cuanto al clima laboral, los riesgos psicosociales y los aspectos sociodemográficos en los funcionarios de dicha área.

Experiencia: El día lunes 14 de septiembre en compañía del supervisor de seguridad industrial se realizó el recorrido por la fábrica una empresa agroindustrial azucarera del Valle del Cauca en donde se observó todo el proceso de producción del azúcar haciendo mayor énfasis en conocer sobre el funcionamiento del área de molinos, con el fin de identificar las variables ambientales y lograr interactuar con el personal; efectivamente se pudieron realizar entrevistas cortas con algunos de los colaboradores lo cual aportó para la recolección de la información sobre las necesidades sentidas por parte de los operarios.

Impresiones y Observaciones: Durante el recorrido por el área de molinos se pudo observar que los operarios trabajan bajo condiciones ambientales difíciles como ruidos fuertes, temperaturas altas, plataformas de diferentes niveles, maquinaria extra dimensionada y pesada, micropartículas en el ambiente, humedad y vapores entre otras; también se pudieron registrar opiniones que tienen los operarios sobre los jefes inmediatos; relataron algunos casos en los que han tenido accidentes laborales referenciando que la mayoría de veces ha sido por falta de concentración dado a que se encontraban distraídos pensando en problemas personales o por la ejecución apresurada de las actividades.

Interpretación de la experiencia de actores: Durante la estancia en la sección de molinos los trabajadores de mayor edad se mostraron interesados y dispuestos a ofrecer la información solicitada contando experiencias laborales durante el periodo trabajado y proporcionando datos de tipo sociodemográficos, de clima laboral y de aspectos psicosociales; por otro lado, los operarios de menor edad se mostraron más interesados en expresar información sobre las actividades que realizan y la manera en cómo funcionan las máquinas que ellos manejan.

Aplicación de instrumentos de diagnóstico (Encuesta, cuestionario, pruebas psicométricas)

Objetivo de la actividad: Para formular el “Proceso para la determinación del perfil laboral en el área de Molienda” se aplicaron los siguientes instrumentos: encuesta sociodemográfica, cuestionario psicosocial y pruebas psicométricas con el objetivo de formular un diagnóstico sobre la situación de los operarios del área de molinos desde el enfoque organizacional, psicológico y psicosocial.

Experiencia: El viernes 15 de enero de 2021 se envió la encuesta sociodemográfica a los operarios del área de molinos mediante un mensaje por WhatsApp en donde previamente se habían requerido los números de teléfono y se había solicitado la aprobación para recibir el cuestionario, se observó en los colaboradores intenciones de ayudar con el diligenciamiento de dicho cuestionario.

Para la aplicación de las pruebas psicométricas Cleaver y 16pf se les preguntó la dirección electrónica, a dichas direcciones se les envió un correo electrónico con las indicaciones, el usuario, la contraseña y el hipervínculo para acceder a la plataforma digital llamada psicoweb en la cual encontrarían dos pruebas psicométricas, el tiempo requerido para resolver dichas pruebas sería máximo 40 minutos, para la solución de los cuestionarios se les

solicitó mucha honestidad lo cual pudo ser evidenciado al revisar los resultados finales y encontrar niveles de distorsión muy bajos en todas las pruebas.

Finalmente, se envió de manera digital vía WhatsApp el cuestionario psicosocial el cual constaba de 30 ítems, para dicho cuestionario fue necesario darles más tiempo ya que no todos los participantes contestaron a la totalidad de los reactivos y con 2 operarios se debió resolver el cuestionario con acompañamiento ya que no comprendían algunos ítems.

Impresiones y observaciones: Se observó interés en la actividad por parte de la mayoría de los participantes quienes respondieron a la totalidad de los ítems en los instrumentos aplicados; durante el ejercicio, aunque fue realizado mediante el uso de las TICS (aplicación móvil) se percibió que estos fueron resueltos de manera rápida y con bajos niveles de distorsión, lo que indicó un ejercicio honesto por parte de los operarios del área de molinos.

Igualmente, cabe resaltar que a dos operarios se les dificultó el diligenciamiento del cuestionario psicosocial por lo que éste se llevó a cabo mediante el acompañamiento de la practicante.

Interpretación de la experiencia de actores: Los involucrados se mostraron interesados en participar del proceso porque consideraron importante que la persona que ingrese al área de molinos cuente con el perfil apropiado para asumir las responsabilidades y las funciones que dicho cargo demanda. Igualmente, encontraron como experiencia novedosa, ágil y práctica el desarrollar cuestionarios virtuales y acceder a ellos desde su teléfono celular. Consideraron importante que se identifiquen las situaciones del clima laboral en el área de molinos y esperan contar con la retroalimentación y los planes de intervención a las necesidades evidenciadas.

Formulación del plan de intervención

A partir del 22 de febrero se tenían programado la realización de cuatro talleres grupales con los operarios del área de molinos los cuales se realizarían en jornadas contrarias a sus turnos de trabajo; debido a los turnos que maneja el personal operativo, se propuso dividir el

personal en 3 grupos de a 5 participantes, lo que implicaba que la practicante de psicología debía repetir cada taller 3 veces para poder trabajar con todo el personal el total de los talleres planteados.

Dadas las condiciones de salud pública, los aislamientos preventivos y obligatorios por covid-19, los altos índices de rotación, turnos diarios de 12 horas, accidentes laborales y por incapacidad del personal operativo de molinos, no resultó posible aplicar los talleres propuestos; sin embargo, estos se dejaron formulados para que el próximo practicante pueda desarrollarlos en caso de tener la oportunidad. En los anexos se dejan planteados los talleres propuestos para abordar los temas sugeridos en el plan de intervención, de acuerdo con los resultados obtenidos en la fase diagnóstica. Anexo 5.

Tabla 6.

Programa para el plan de intervención.

Taller No.	Tema	Tiempo (Horas)	Objetivo	No. Participantes
1	Autocuidado	2	Fomentar estrategias de autocuidado para la promoción de la salud tanto a nivel individual como del equipo de trabajo.	5
2	Motivación	1	Comprender la importancia de la motivación en el entorno laboral así como tomar conciencia del concepto de frustración y de sus consecuencias laborales y personales.	5
3	Comunicación	1:30	Desarrollar en los asistentes competencias en la comunicación asertiva y efectiva, la responsabilidad y la autoconfianza para alcanzar objetivos comunes.	5
4	Trabajo en equipo	1:30	Ayudar a mejorar el ambiente de trabajo y aumentar la confianza entre los compañeros de equipo.	5

Nota: Tabla 6. Propuesta de intervención para realizar con el personal operativo de molinos.

Fuente de elaboración propia (2021).

Elaboración del perfil laboral

Objetivo de la actividad: Construir un perfil laboral a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de los factores organizacionales, psicológicos y psicosociales del personal operativo de molinos para el sector agroindustrial azucarero teniendo en cuenta elementos sociodemográficos, de personalidad, clima laboral y prevención del riesgo con el objetivo de tener en el área personal con las competencias y habilidades requeridas para el cargo.

Experiencia: Durante los meses de marzo y abril del año 2021, al obtener los resultados con los instrumentos diagnósticos, se gestionó la información clasificándola por categorías, para lo que se seleccionó el primer instrumento diagnóstico el cual correspondió a la encuesta sociodemográfica, de donde se extrajeron los datos de las variables más significativas para adaptarlas al perfil, otorgando una puntuación por cada factor. De la misma manera se realizó con las pruebas psicométricas 16pf (de personalidad) y Cleaver (de comportamiento).

Posteriormente, se diseñó una tabla de puntuación para aspirantes por factores sociodemográficos, y psicométricos, en la cual se establecieron rangos por factor a los que se les asignó valores en una escala de 3, 2, 1 y 0, siendo 3 la puntuación más alta y 0 la más baja; en total se clasificaron 18 factores. (Ver tabla 8)

Impresiones y observaciones: Después de realizada la actividad se pudo evidenciar que el documento estructuró de manera integral los factores necesarios para contratar personal nuevo, por plan carrera o por concurso (en cualquiera de sus modalidades: interna, externa, mixta) favoreciendo de ese modo el proceso de selección.

Igualmente, el proceso para la elaboración del documento se puede replicar en otras áreas de la organización las cuales generalmente presentan falencias en cuanto a la contratación del personal, ya que, frecuentemente los colaboradores son seleccionados sin el respaldo de un estudio que oriente las competencias, habilidades y características sociodemográficas que debe tener la persona para aplicar al cargo.

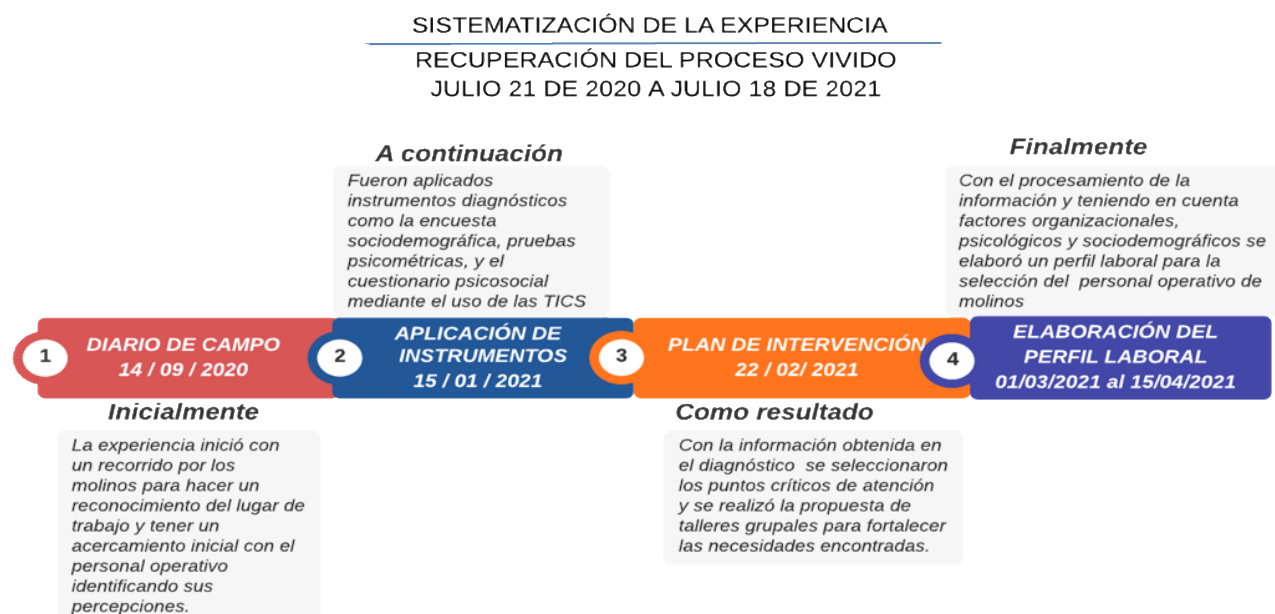
Interpretación de la experiencia de actores: Finalmente, el documento fue recibido de manera apropiada por parte de los encargados del proceso de selección, en donde se encontró el perfil laboral operativo para el área de molinos, como un instrumento útil, de fácil comprensión, dinámico y con el valor agregado de contener datos cuantitativos los cuales resultan más apropiados para la realización del proceso que normalmente es muy cualitativo por lo que se hace más subjetivo.

Por parte del personal operativo, manifestaron que mediante la aplicación de los instrumentos se sintieron cómodos, identificaron aspectos individuales y sociales en los que no habían pensado como por ejemplo las deficiencias en la comunicación, la percepción que tenían de sus jefes, la práctica religiosa entre otros.

Finalmente, la recuperación del proceso vivido en la sistematización de la experiencia en donde se realizó el “Proceso para la elaboración del perfil laboral operativo de molinos, en el sector agroindustrial azucarero”, se puede ilustrar en la figura 2.

Figura 2.

Línea de tiempo: sistematización de la experiencia



Nota: Figura 2. Línea de tiempo recuperación del proceso vivido. Fuente de elaboración propia (2021)

Reflexión de fondo

Mirada particular de la experiencia sistematizada

Inicialmente el proceso de la experiencia parte de la necesidad evidenciada al tener que realizar constantemente procesos de selección para el personal operativo de molinos, entrenamientos al personal nuevo o los reemplazos, capacitaciones, inducciones, así como reportes desalentadores por parte de salud ocupacional debido a accidentes o incapacidades sufridas por los operarios. Por lo que partiendo de los hechos relacionados se plantea la opción de tomar medidas que aporten a la disminución de la rotación del personal, de la accidentalidad y de las consecuencias psicológicas y psicosociales que implica desarrollar las funciones operativas en los molinos del sector agroindustrial azucarero.

Como posibles estrategias de solución se planteó la de estructurar un proceso que permitiera seleccionar al candidato que contara con las capacidades, características, habilidades, personalidad y comportamientos necesarios para encajar de manera idónea en el proceso y en el entorno laboral operativo de molinos para incidir en el bienestar del individuo como ser fundamental de toda organización.

Finalmente, esa estrategia resultó ser la de elaborar un perfil laboral para el personal operativo de molinos llevando a cabo el siguiente proceso.

Diario de campo. Lo que inicialmente se realizó fue el reconocimiento del lugar, de los actores que integran el puesto, de sus percepciones frente a los superiores y a la organización, encontrando que al momento de llegar al lugar de trabajo, fueron explicadas por parte del supervisor del área de molinos, las funciones y actividades que desempeñan los operarios, identificando que es un puesto de trabajo crítico del cuál dependen los demás procesos para fabricar el producto final, estas actividades demandan gran responsabilidad y se realizan en medio de condiciones ambientales intensas que pueden afectar la seguridad física y la estabilidad psicológica de los operarios. En cuanto a las entrevistas realizadas con los operarios ellos expresaron que muchas veces el estrés en esa área era muy alto, que los jefes trabajan

bajo la voz de la inmediatez, que el entorno laboral es tenso, la comunicación entre el grupo de trabajo es deficiente y que les gustaría que se realizaran actividades de recreación y esparcimiento con ellos y sus familias.

Aplicación de instrumentos de diagnóstico (Encuesta, cuestionario, pruebas psicométricas). Después de haber realizado el diario de campo, se diseñó una encuesta sociodemográfica para caracterizar la población y conocer cuáles son esos factores comunes y no comunes entre los operarios; igualmente se aplicó el cuestionario psicosocial buscando esa percepción de los operarios frente a factores organizacionales como el clima, el riesgo laboral, la percepción de los líderes, y de habilidades blandas como el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, el autocuidado, la motivación, entre otros; así mismo, como instrumentos de evaluación fueron aplicadas dos pruebas psicométricas que midieron factores de personalidad y comportamiento en donde se obtuvo una participación del 82% de la población objetivo en todas las actividades, las cuales fueron realizadas haciendo uso de las herramientas tecnológicas; finalmente, a partir de la evaluación del estado actual en cuanto a dichos factores se pudieron sugerir programas de intervención psicológica dejando planteados los talleres que ayudarían a fortalecer las necesidades identificadas, y finalmente se logró obtener información útil que ayudó a proponer un perfil laboral para el ingreso de personal al área de molinos.

Elaboración del perfil laboral. Posteriormente, como último paso en la sistematización de la experiencia se realizó el diseño del perfil laboral para el personal operativo del área de molinos teniendo en cuenta los resultados alcanzados en la fase diagnóstica, el cual se estructuró desde las siguientes dimensiones: a) Perfil del cargo, b) Factores de riesgo ocupacional, c) Perfil del individuo, d) Competencias laborales y e) Aplicación de pruebas psicométricas.

Finalmente, dicho documento fue socializado en el área de Gestión Humana al personal encargado de realizar el proceso de selección y contratación, siendo recibido y aceptado

satisfactoriamente siendo considerado como un documento estratégico en el proceso de contratación de personal operativo para el área de molinos.

Reflexiones de factores claves que explican la lógica de lo sucedido en la experiencia y los resultados obtenidos.

Dadas las necesidades evidenciadas en el proceso de selección y teniendo en cuenta que el requerimiento para contratar el personal operativo de molinos es frecuente, así como en las situaciones vividas por los operarios cada vez que sufren un accidente, que tienen que hacer un reemplazo sin estar entrenados, que tienen que trabajar turnos continuos de 12 horas y en ocasiones más de 12 horas, cada vez que tienen que postergar las vacaciones programadas porque el grupo de trabajo no está completo, cada vez que deben actuar con velocidad y bajo el mando de superiores que se imponen ante la inmediatez y la exigencia de soluciones rápidas para no detener el proceso de producción y muchos otros eventos que inciden de manera directa o indirecta en el personal operativo; se planteó aportar, desde la práctica de la psicología, a dicho grupo focal.

Por lo anterior, la sistematización a partir de una mirada de la salud mental, el equilibrio emocional y la seguridad social, buscó plantear estrategias que aportaran en cierta medida a la disminución de algunos factores evidenciados por medio del recorrido realizado en el diario de campo, en donde surgieron cuestionamientos tales como ¿cuáles son las estrategias que utiliza la organización para motivar a su personal operativo?, ¿es acaso un factor motivador el postergar las vacaciones y aumentar las horas laborales?, ¿se proponen estrategias por parte de las empresas para fortalecer habilidades blandas en el personal operativo? ¿existe un plan de evaluación de riesgo psicosocial, en donde realmente se revisen los puntos críticos de la parte psicológica del operario y no solamente de los riesgos laborales? estos y muchos otros interrogantes fueron surgiendo en la medida que se realizaban entrevistas cortas con los operarios que de manera espontánea contaban sus situaciones y experiencias laborales.

Después de realizado el diario de campo, se inició el proceso de evaluar componentes psicológicos, sociodemográficos y psicosociales al personal operativo con el fin de caracterizar la población, identificar variables que incidieran en las respuestas comportamentales y mentales de los operarios y el nivel de riesgo psicosocial en el que se encontraba el área para ese momento.

A partir de la fase diagnóstica, se identificaron aspectos como deficiencia en la comunicación, prioridad en las tareas y no en el autocuidado, debilidades para el manejo del estrés, inadecuada gestión del tiempo, inconvenientes para solucionar conflictos al interior del equipo de trabajo; algunos operarios con un número elevado de personas a cargo, otros operarios con muchos años de estar en el mismo puesto y con problemas de salud y enfermedades de base, percepción negativa generalizada de los superiores y de la organización, niveles bajos de fortaleza yoica y altos niveles de propensión a la culpa, así como niveles bajo de empuje, constancia y cumplimiento para el desempeño funcional del cargo.

Posteriormente, evidenciados los factores en la fase diagnóstica se propuso la realización de talleres que permitieran el fortalecimiento y la orientación para incidir en esos aspectos por mejorar en el personal operativo; sin embargo, la organización no le permitió el espacio a la población objetivo para participar de las actividades propuestas. Es por ello que se puede considerar que en cuanto a la disposición de las empresas para construir y fortalecer tanto habilidades como destrezas psicológicas y comportamentales en los cargos operativos es muy deficiente; al parecer, la intención es capacitar al personal en el rendimiento y la producción, pero en cuanto al ser, es posible inferir que queda relegado en un plano casi invisible.

Finalmente, con la información recolectada y pensando en controlar la situación desde el origen, es decir, desde la contratación del personal, se plantea un perfil laboral operativo en el cual se caracterizó de manera cuantitativa y específica los aspectos psicológicos y

sociodemográficos que se deben evaluar en el aspirante a ocupar un cargo operativo para molinos del sector agroindustrial azucarero.

Clasificación y sistematización de la información

Para el proceso de elaboración del perfil laboral operativo, fueron aplicados los siguientes instrumentos de diagnóstico a una muestra de 14 operarios teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) Criterios de inclusión

- Trabajadores que se encuentren en su horario de trabajo.
- Trabajadores que laboren en el área de molinos
- Trabajadores que deseen participar del estudio.

b) Criterios de exclusión

- Trabajadores que se encuentre de vacaciones, o con permiso, de salud o personal.
- Trabajadores que no sean del área de molinos
- Trabajadores que no desean participar del estudio

Para la encuesta que contenía los aspectos sociodemográficos se seleccionaron los aspectos que se tuvieron en cuenta para formular el perfil laboral operativo los cuales arrojaron los siguientes resultados: el 100% de los operarios de molinos son hombres, el 50% tiene entre 36 y 45 años de edad; el 64% tiene entre 0 y 2 hijos; el 79% convive con su pareja; el 57% es bachiller; el 50% tiene a cargo entre 3 y 5 personas; el 71% tiene entre 0 y 1 enfermedad de base y el 50% ha tenido entre 0 y 1 accidente laboral. Ver gráficas de resultados en anexo 6.

En cuanto a los factores seleccionados en el 16pf para la construcción del perfil laboral operativo de molinos, el cual fue aplicado mediante la plataforma psicoweb, arrojó los siguientes resultados en la muestra evaluada: para el factor C que corresponde a la fortaleza yoica el 43%

se encuentra en el polo negativo, es decir, se perturban con facilidad; para el factor E que corresponde al dominio, el 50% se encuentra en el polo negativo, es decir, tienden a ser sumisos; para el factor G que corresponde a la conformidad con el grupo, el 43% se encuentra en el polo positivo, es decir, tienden a ser moralmente íntegros; para el factor H que corresponde a la audacia el 57% se encuentra en el polo negativo, es decir, tienden a ser tímidos y precavidos; para el factor O que corresponde a la propensión a la culpa el 71% se encuentra en el polo positivo, es decir, tienden a ser inseguros y a reflejar depresión; para el factor Q1 que corresponde a la rebeldía, el 50% se encuentra en el polo negativo, es decir, tienden a seguir las normas; para el factor Q4 que corresponde a la tensión el 79% se encuentra en el polo positivo, es decir, tienden a ser tensos e irritables. Ver gráficas de resultados en anexo 7.

En la aplicación de la prueba psicométrica Cleaver, para la misma muestra, se obtuvieron los siguientes datos: el 43% tiene un empuje (D) bajo para obtener resultados; el 57% tiene una influencia (I) baja para actuar positiva y favorablemente en la gente; el 43% tiene una constancia (S) media-alta para laborar consistentemente y de forma predecible y el 57% tiene un cumplimiento (C) para trabajar con estándares de exactitud, evitar errores, problemas o peligros. Ver gráficas de resultados en anexo 8.

Finalmente, para la evaluación de riesgo psicosocial se señalan las dimensiones con un nivel de riesgo alto: Dimensión 4 (ritmo de trabajo) ubicándose en un nivel de riesgo alto con un 43% de operarios que consideran que hay una exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo; para la dimensión 8 (Claridad de rol) las respuestas marcaron un nivel alto con un total de 50% de operarios que consideran que no hay un conocimiento claro ni una definición concisa de los puestos de trabajo; para la dimensión 12 (Inseguridad sobre el empleo) marcó un nivel de riesgo alto con un 86% de operarios que tienden a estar

preocupados por la estabilidad del empleo y finalmente la dimensión 15 (calidad de liderazgo) marcó un nivel de riesgo alto con un 43% de operarios que tienen la percepción que faltan principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos. Ver gráficas de resultados en anexo 9.

Impacto que tuvo la experiencia en la institución.

Con los resultados arrojados por los instrumentos diagnósticos así como lo evidenciado en el diario de campo, y con la elaboración del perfil laboral operativo, se impactó en la medida que se dejó al descubierto las falencias que el sistema organizacional tiene frente a la atención y disposición para, en primer lugar, evaluar al individuo desde sus necesidades psicológicas y en segundo lugar, para destinar recursos que permitan intervenir y fortalecer esos aspectos identificados y que finalmente, los resultados se verán reflejados de manera indirecta en mejor desempeño operativo y en mayor beneficio productivo.

Por otro lado, el principal impacto fue para el área de selección y específicamente para el proceso de contratar un candidato que aspire al cargo operativo de molinos, así, con el producto entregado en la sistematización, la selección será más objetiva y fácil debido a que se pueden interpretar las variables que normalmente son cualitativas de forma cuantitativa, obteniendo un resultado que puede ser interpretado en una tabla diseñada para decidir si el candidato es apto para ser contratado como operario en el área de molinos, si debe complementarse el proceso para tomar una decisión con otras pruebas psicológicas y comportamentales más situacionales, o si por el contrario el candidato definitivamente no es apto para el cargo debido a que sus características de personalidad, comportamiento y sociodemográficas no se ajustan a las necesidades del puesto, por lo tanto no va a encajar y probablemente termine renunciando, accidentándose o soportando la realización de las funciones por necesidad, pero afectando su salud mental y la de su grupo de trabajo.

De este modo, la sistematización de la experiencia puede tener también una influencia en el personal operativo de molinos contratado, dado que cuando se ubica a la persona adecuada en el puesto adecuado, se obtiene mejor calidad de vida para el empleado en cuanto a su salud mental y emocional lo que a la vez incide en armonía familiar y social.

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

Para la realización de las actividades se tuvieron en cuenta distintas miradas de autores que han realizado investigaciones en cuanto al comportamiento, la personalidad, el entorno organizacional y las variables sociodemográficas que interpreta cada individuo dentro de una estructura social.

Para ello, en la primera vivencia la cual fue el diario de campo se tuvo en cuenta el planteamiento de Flick (2007) en su libro investigación cualitativa quien plantea que toda investigación parte de la observación haciendo referencia de la siguiente manera “(...) observar es otra destreza de la vida cotidiana que se sistematiza metodológicamente y aplica en la investigación cualitativa. Se integran no sólo las percepciones visuales, sino también las basadas en la audición, el tacto y el olfato.”(p. 149) por lo que partiendo de la teoría del autor la sistematización de la experiencia inició con un recorrido por el área de molinos en donde a través de un formato de diario de campo se recolectaron todos los datos observados de la siguiente manera:

Tabla 7. Formato diario de campo

Formato: Diario De Campo		
Fecha: 14/09/2020	Recursos: Elementos de protección personal y formato diario de campo	Lugar: Fábrica – área Molinos

Hora Inicio: 9:00 am. Hora Fin: 11:45 am.	Objetivo: Observar y recolectar información de la fuente.	Responsable: Magda Luz Castañeda Jiménez
Participantes: Personal operativo para el turno de la mañana del área de molinos y el supervisor de seguridad industrial.		
Categorización	Análisis	
Puesto de Trabajo	El puesto de trabajo puede mantener temperaturas que oscilan entre los 27 y 30 °C diariamente, el área de trabajo está compuesta por plataformas estrechas de distintos niveles las cuales están oxidadas debido a la humedad, el ruido permanente oscila entre los 94 a 96 decibeles; la maquinaria es extra dimensionada, pesada y se encuentra tanto a nivel del piso como aéreo, el olor a los jugos de la caña es constante, el piso permanece húmedo, en el ambiente siempre hay macropartículas generadas en todo el proceso, no hay buena iluminación ni ventilación, y adicionalmente el uso del tapabocas interfiere para la comunicación y la respiración.	
Entrevista (necesidades sentidas)	Los operarios refirieron que sienten mucha presión por parte de los jefes para que los procesos se hagan rápido, manifestaron que por la rotación y el ausentismo del personal es difícil salir a vacaciones o pedir permisos, que la comunicación entre el grupo de trabajo y los jefes es deficiente, que no trabajan con motivación y hacen las actividades por cumplir y que les gustaría que se realizaran actividades de recreación y esparcimiento con ellos y sus familias.	
Necesidades Observadas	Se observó que el personal del área trabaja en condiciones ambientales difíciles, se percibió tensión en los operarios durante su jornada laboral, la comunicación es deficiente entre el equipo de trabajo y se pudo notar que los operarios constantemente están actuando de afán priorizando en las tareas las cuales hacen de manera repetitiva dejando en un segundo plano el autocuidado.	
Aspectos sociodemográficos	Se pudo observar que el grupo de trabajo en el área de molinos cuenta con parte de personal joven y otra parte del personal es mayor los cuales llevan muchos años trabajando en el ingenio, los más adultos se observan con sobre peso y son los que más accidentes, incidentes o incapacidades han presentado.	

Nota: Tabla 7. Observación en la investigación cualitativa. Formato diario de campo. Fuente de elaboración propia (2021).

Por otro lado, como parte del proceso de la caracterización del personal operativo de molinos se tuvo en cuenta los planteamientos realizados por Martha Alles en sus tres diccionarios; el primero está enfocado al descubrimiento de las competencias a través de los

comportamientos, a partir de este texto se plantearon las conductas que se debían evidenciar en los operarios para posteriormente, mediante la aplicación de la prueba psicométrica Cleaver, evaluar dichos aspectos los cuales serían el insumo para la elaboración del perfil laboral operativo.

También, se utilizó el diccionario de comportamientos donde por cada grado de competencias se presentan ejemplos de comportamientos o conductas que lo representan, tratándose de una guía de comportamientos, a modo de ejemplos, para facilitar la identificación de las competencias y el grado en que éstas se encuentran presentes.

Existe una diferencia entre el diccionario de comportamientos y de competencias la cual radica en que en el diccionario de competencias se expresan, por ejemplo, la capacidad de liderazgo o de trabajar en equipo; mientras que el diccionario por comportamientos presenta ejemplos de conductas para cada grado de la competencia. Alles, (2005) “Los comportamientos constituyen los hechos que demuestran la competencia y su grado; es decir evidencian la capacidad existente con relación a cada competencia” (p.16).

Lo que pretende Allen con estos documentos es demostrar que, así como en una evaluación se puede exponer el manejo sobre un tema específico, haciendo un paralelo puede decirse que “los comportamientos muestran el grado de capacidad que se posee sobre determinada competencia” (p.16)

Como recurso adicional en la fase diagnóstica, se aplicó la prueba psicométrica Cleaver con la cual se pretende medir y evidenciar el tipo de comportamiento de una persona en sus condiciones cotidianas, motivado y bajo presión, para lo que según Taboada (2000) la prueba Cleaver puede medir la conducta en el trabajo teniendo en cuenta que:

J. P. Cleaver se basa principalmente en las investigaciones de William M. Marston, pionero del estudio de la conducta en el trabajo, quien describió la conducta en términos

de Patrones consistentes de reacción al medio ambiente. Considera que el medio ambiente o cualquier situación en la que se encuentra la persona puede caer en cualquiera de estas dos categorías: (1) Antagónico y (2) Favorable. Un Medio Ambiente "Antagónico" puede definirse como aquél en el que los obstáculos o dificultades son confrontados por el individuo. Lo incierto, los riesgos calculados, la resolución de problemas, las objeciones que se presentan, etc., son típicos y normales en esta condición. Mientras que en un medio ambiente "Favorable", la seguridad ó predicción son condiciones predominantes acompañadas con una poca o nada de necesidad de vencer los obstáculos, esto es lo típico y normal en esta condición. Si queremos conocer a las personas, debemos de estudiar las reacciones de estas, dentro de su ambiente. (p. 50).

Por lo anterior, se aplicó este instrumento de medición con dos funciones, la primera buscó conocer las características actuales de los operarios de molinos en ambas circunstancias (antagónicas y favorables) y la segunda es aplicarla una vez definido el perfil laboral operativo a los candidatos que se postulen para el proceso de selección de operarios de molinos cuyos resultados serían componentes claves para la elección del candidato.

En anexo 1 se muestran los componentes del resultado de una prueba Cleaver aplicada a un operario de molinos.

Para complemento a la evaluación integral de las características del operario de molinos se realizó la aplicación de una prueba que midiera componentes de personalidad los cuales resultan importantes para seleccionar el personal y son complementarios a la parte comportamental, para lo cual se hizo uso del instrumento psicométrico formulado por R. B. Cattell (1993), en donde a través de 16 factores de personalidad se pudo interpretar cuales son esos rasgos psicológicos más predecibles en el individuo evaluado.

Aprendizaje de la experiencia

Análisis, síntesis y autoevaluación de desempeño

Después de utilizar un diario de campo como instrumento que permite organizar de manera estructurada la información recolectada en una observación, en donde los datos obtenidos fueron utilizados como la ruta de partida con lo que se pudo tener claro cuáles eran los pasos que se debían ejecutar para trabajar en el proceso de realizar un perfil laboral operativo en molinos, se pudo concluir lo siguiente:

Aprendizajes: en el ejercicio de la psicología la observación debe ser una habilidad muy bien entrenada, igualmente la atención a lo que expresan las personas con su lenguaje verbal, gestual y corporal al momento de estar en su ambiente laboral, así como desarrollar la capacidad de observar, escuchar y al mismo tiempo ir seleccionando y registrando la información que sea relevante para alcanzar el objetivo propuesto en el diario de campo.

Recomendaciones y/o limitaciones: Para una nueva oportunidad sería importante tener delimitado específicamente lo que se va a observar en el recorrido y los apuntes en el diario de campo, debido a que entre tantos temas que se abordan puede quedar información relevante sin ser tomada en cuenta, o por el contrario, se puede tomar nota de mucha información que en el momento se considera como importante pero que finalmente no aporta a la construcción del objetivo.

Autoevaluación de desempeño: El desempeño durante la actividad fue apropiado dado que las personas con las que hubo interacción se mostraron dispuestas a dar la información solicitada de buena manera, se mostraron interesados en la propuesta y la consideraron como un aporte significativo para el área. Igualmente, se pudo reconocer el establecimiento de un rapport adecuado con los colaboradores del área, lo cual permitió interactuar de forma espontánea dejando abierta la invitación para futuras necesidades.

Para el caso de los instrumentos aplicados en el diagnóstico (encuesta sociodemográfica, cuestionario psicosocial y pruebas psicométricas) se obtuvieron datos que permitieron corroborar la necesidad de estructurar un perfil específico para el personal operativo que ingresa a trabajar a molinos, debido a que en los resultados obtenidos se encontraron algunas debilidades de comportamiento, actitudes, percepción frente al trabajo, la organización y los jefes. En cuanto a las necesidades evidenciadas de atención para el personal operativo de molinos las estrategias de solución quedaron propuestas mediante la elaboración de talleres de fortalecimiento para atender el grupo de trabajadores; igualmente se concluyeron los siguientes aspectos:

Aprendizajes: Como aprendizaje fue posible resaltar la utilidad de las herramientas digitales para entregar y procesar información. También fue un aprendizaje significativo utilizar instrumentos diagnósticos para evaluar las condiciones de una determinada población, seleccionar y procesar los resultados para así tomar acciones e implementar estrategias de atención. Al momento de obtener datos relevantes de un área específica de trabajo, se puede consolidar información con la cual resulta posible generar instructivos o planes documentales orientados a mejorar las condiciones laborales de los empleados.

Recomendaciones y/o limitaciones: Es importante tener en cuenta para un futuro en el que se desea realizar nuevamente el ejercicio, que no se puede dar por hecho que todas las personas saben o utilizan las herramientas ofimáticas o digitales, así como sería propicio ofrecer el acompañamiento para diligenciar formularios virtuales a personas con niveles de escolaridad básica.

Autoevaluación de desempeño: Al obtener una participación del 82% de los empleados operativos del área de molinos en la aplicación de los instrumentos de diagnóstico, se puede interpretar que hubo una buena comunicación y motivación para que los cuestionarios fueran desarrollados. Por otro lado, es posible reconocer que ante las dificultades de salud

pública fue necesario recurrir a otras instancias como el uso de las herramientas virtuales para llevar a cabo las propuestas desarrolladas en el lugar de práctica.

En cuanto a la elaboración del perfil laboral, finalmente se estructuró un documento con los aspectos relevantes para tener en cuenta al momento de seleccionar un candidato operativo para el área de molinos; los aspectos seleccionados fueron los siguientes y se tuvieron en cuenta de acuerdo con las condiciones de trabajo, a la cultura organizacional, los datos sociodemográficos y al perfil requerido para el cargo en cuanto a personalidad y comportamiento:

Tabla 8. Factores seleccionados para el perfil laboral operativo de molinos

Instrumento	Factor
Factores Sociodemográficos	Edad
	Número de hijos
	Estado Civil
	Nivel de escolaridad
	Número de personas a cargo
	Enfermedades de base
	Accidente laboral
16Pf	Fortaleza Yoica (C+)
	Dominio (E-)
	Conformidad con el grupo (G+)
	Audacia (H-)
	Propensión a la culpa (O-)
	Rebeldía (Q1-)
	Ansiedad libremente flotante (Q4 Neutro)
Cleaver	Empuje (D)
	Influencia (I)
	Constancia (S)
	Cumplimiento (C)

Nota: Tabla 8. Factores seleccionados para evaluar aspirantes al cargo operativo de molinos.

Fuente de elaboración propia (2021).

En la tabla 9 se relaciona la puntuación asignada a cada factor y en la tabla 10 la interpretación de acuerdo con los resultados obtenidos. En cuanto a las conclusiones del proceso se describe lo siguiente:

Aprendizajes: A manera de aprendizaje resultó importante comprender que los cargos operativos son críticos para el sector industrial y de estos puestos depende en gran parte los resultados obtenidos por la empresa; sin embargo, a pesar de tener tanta relevancia en la operación de cualquier organización, el personal operativo resulta la mayoría de veces relegado a un segundo plano, debido a que no se les da los espacios para el fortalecimiento de habilidades blandas, para realizar proyectos de investigación con ellos, para analizar las variables en función del ser y no de rendimiento y productividad únicamente.

Así mismo, fue posible identificar que de manera general no se encuentran fácilmente estudios específicos sobre los factores sociodemográficos y psicológicos para el personal operativo, encontrando más investigaciones sobre los puestos y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, pero en el ser como individuo fundamental del entorno organizacional y específicamente en el área operativa, no se obtienen mayores datos.

Recomendaciones y/o limitantes: Es importante tener en cuenta al momento de diseñar un perfil laboral el área y el cargo al que se le está elaborando, esto porque no se pueden generalizar las técnicas y los instrumentos aplicados para estructurar el perfil, es decir, para un cargo netamente operativo es posible aplicar y sistematizar los instrumentos utilizados en este perfil laboral, pero para un nivel más administrativo las pruebas psicométricas y los cuestionarios, por ejemplo, entre otros instrumentos posibles de aplicar, se deben ajustar al tipo de población la cual se está estudiando.

Otro factor importante de la experiencia correspondió a la manera de levantar la información, posiblemente resulte más ágil levantar información de los cargos administrativos dado que ellos pueden contar con espacios más tranquilos para diligenciar la información y para

participar de las actividades, mientras que en los cargos tan operativos resultó complejo acceder a que les dieran los espacios para participar de los talleres propuestos.

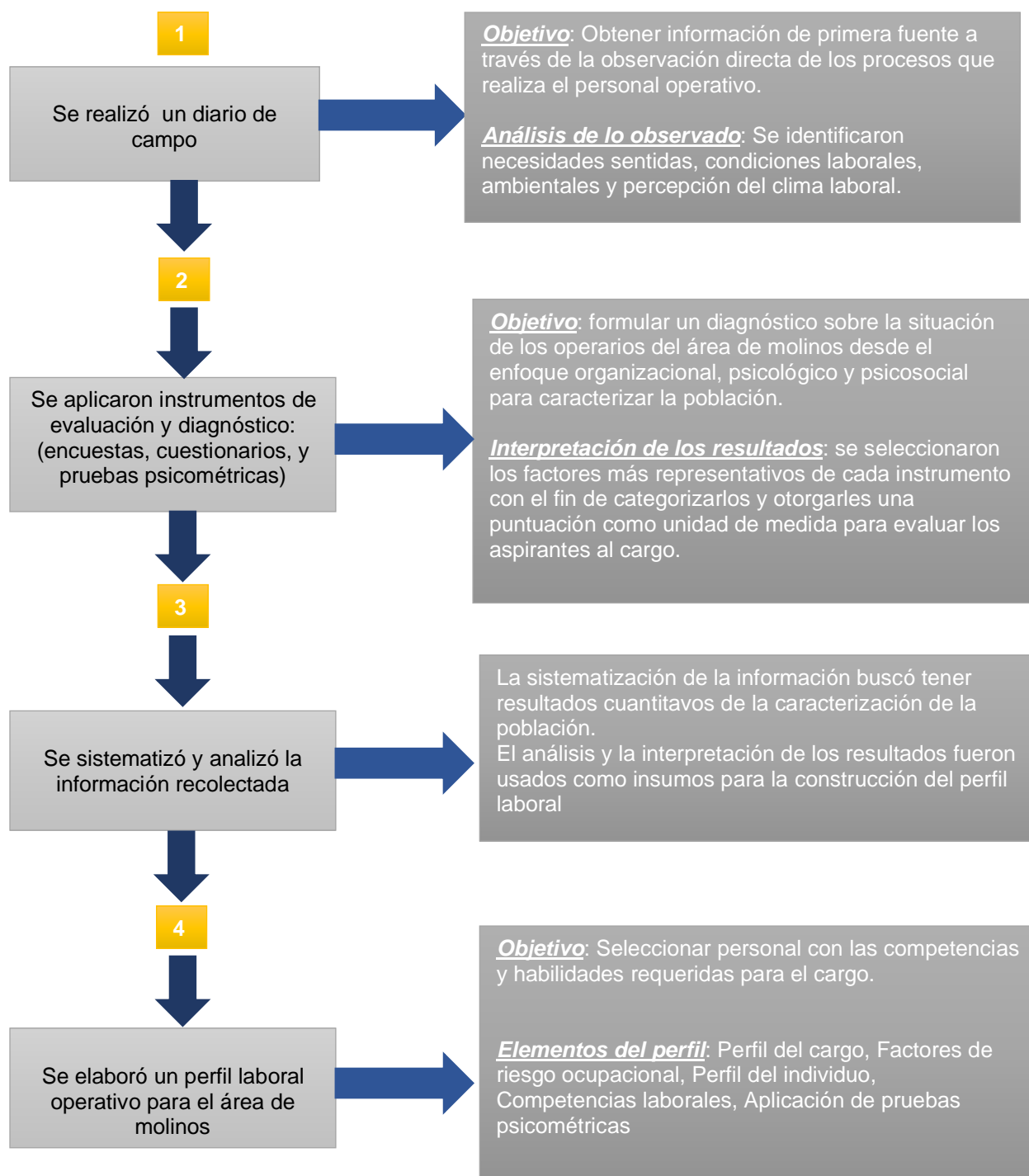
Autoevaluación de desempeño: Frente a los resultados obtenidos, se pudo evidenciar un buen trabajo de diagnóstico, y de interpretación de la información; sin embargo, a modo de autoevaluación, se considera que para obtener mejores resultados hubiera sido importante llevar a cabo los talleres de intervención psicológica propuestos para el fortalecimiento de habilidades blandas y otros factores psicosociales con el personal operativo, los cuales por razones explicadas en párrafos anteriores, no fueron posible llevar a cabo.

Conclusiones Generales

Se describió el proceso para la elaboración del perfil laboral del personal operativo de molinos en el sector agroindustrial azucarero en el centro y norte del Valle del Cauca, el cual se muestra en la siguiente figura:

Figura 3.

Proceso realizado para la elaboración del perfil laboral operativo de molinos en el sector agroindustrial azucarero



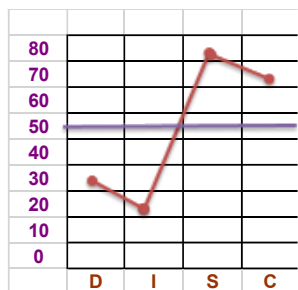
Nota: Figura 3. Proceso para la elaboración del perfil laboral operativo en molinos. Fuente de elaboración propia (2021)

Se identificaron los aspectos sociodemográficos, psicosociales, de personalidad y comportamiento que resultaron importantes en la elaboración del perfil laboral para un cargo operativo en el área de molinos en el sector agroindustrial azucarero y a los cuales se les asignó una puntuación cuantitativa para calificar cuando se esté llevando un proceso de selección para dicha área, igualmente se estructuró una tabla de resultados con la puntuación obtenida, tal como se muestra a continuación:

Tabla 9. Puntuación para aspirantes por factores diagnósticos

Tabla de puntuación para aspirantes por factores sociodemográficos y psicométricos			
Instrumento	Factor	Rango	Puntuación
FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS	Edad	De 25 a 35	3
		De 18 a 25 y	2
		De 36 a 45	
		De 46 a 55	1
		Mayor de 50	0
	Número de hijos	1	3
		2	2
		3	1
		+4	0
	Estado Civil	Soltero	3
		Casado -Unión libre	2
			1
	Nivel de escolaridad	Bachiller-Técnico	3
		Tecnólogo	2
Profesional		1	
Especialista		0	
Número de personas a cargo	De 0 a 2	3	
	De 3 a 5	2	
	De 6 a 8	1	
	Más de 9	0	
Enfermedades de base	De 0 a 1	3	
	De 2 a 3	2	
	De 4 a 5	1	
	Más de 6	0	
Accidente laboral	De 0 a 1	3	
	De 2 a 3	2	

		De 4 a 5	1
		Más de 6	0
16 PF	Fortaleza Yoica (C+)	7 , 8, 9, 10	3
		5, 6	1
		4, 3 2, 1	0
	Dominio (E-)	4, 3, 2, 1	3
		5, 6	1
		7, 8, 9, 10	0
	Conformidad con el grupo (G+)	7 , 8, 9, 10	3
	5, 6	1	
	4, 3 2, 1	0	
Audacia (H-)	4, 3, 2, 1	3	
	5, 6	1	
	7, 8, 9, 10	0	
Propensión a la culpa (O-)	4, 3, 2, 1	3	
	5, 6	1	
	7, 8, 9, 10	0	
Rebeldía (Q1-)	4, 3, 2, 1	3	
	5, 6	1	
	7, 8, 9, 10	0	
Ansiedad libremente flotante (Q4 Neutro)	5,6	3	
	4, 3, 2, 1	1	
	7, 8, 9, 10	0	
CLEAVER	Empuje (D)	De 0 a 25	3
		De 26 a 50	1
		Mayor a 50	0
	Influencia (I)	De 0 a 15	3
	De 16 a 25	1	
	Mayor a 25	0	
Constancia (S)	De 0 a 50	0	
	De 51 a 70	1	
	Mayor a 70	3	
Cumplimiento (C)	De 0 a 50	0	
	De 51 a 70	1	
	Mayor a 70	3	
TOTAL			



Nota: Tabla 9. Puntuación para evaluar al candidato en proceso de selección. Fuente de elaboración propia (2021)

Para fines de análisis de los datos, fue diseñada una tabla de “Interpretación y Resultados” para la “Tabla de puntuación de aspirantes por factores sociodemográficos, y psicométricos” la cual se encuentra categorizada en 3 niveles: alto, medio y bajo con un rango de valores los cuales permiten ubicar el resultado y acceder a definir si el candidato resulta apto para continuar el proceso de selección o si por el contrario se debe descartar.

Tabla 10. Interpretación de resultados para la tabla de puntuación en selección de personal operativo

Interpretación y Resultados para la Tabla de puntuación para aspirantes por factores sociodemográficos, y psicométricos	
ALTO 56 a 84	Probabilidad alta de que el aspirante se adapte exitosamente a las condiciones del cargo. Cumple con el perfil laboral requerido para ser contratado en el área de molinos.
MEDIO 28 a 55	Probabilidad media de que el aspirante se adapte exitosamente a las condiciones del cargo. Cumple con algunas de las condiciones del perfil laboral requerido para ser contratado en el área de molinos; se debe validar otra información como experiencia laboral, contrastar con entrevista y otros resultados en pruebas psicométricas o de competencias para ser contratado en dicha área.
BAJO 0 a 27	No cumple con las características para ser contratado al área de molinos. No se debe contratar.

Nota: Tabla 10. Escala de interpretación de resultados. Fuente de elaboración propia (2021)

Se diseñó un perfil laboral operativo para la selección de personal que ingrese al área de fábrica como operario de los molinos del sector agroindustrial azucarero en cual consistió en un documento que sugiere los lineamientos a seguir para realizar el proceso de selección de dicho cargo (Ver anexo 10); el entregable fue socializado al área de selección como instrumento orientador para las convocatorias de personal tanto internas como externas.

Teniendo en cuenta elementos de personalidad, clima laboral y prevención del riesgo, el perfil laboral del cargo operativo contiene los siguientes elementos

- a) **Perfil del cargo:** Está compuesto por la definición de la finalidad básica y naturaleza del cargo de trabajo, los deberes y responsabilidades del titular del cargo, la dependencia, relaciones organizacionales y parámetros de desempeño del cargo.
- b) **Factores de riesgo ocupacional:** Se refiere a la especificación de niveles de esfuerzo físico y de esfuerzo mental requeridos por el titular del cargo, a la determinación de la presión emocional y riesgo ocupacional al que se ve expuesto el funcionario en el cumplimiento de sus funciones, y a las condiciones generales del trabajo que pueden implicar algún tipo de riesgo ocupacional.
- c) **Perfil del individuo:** Está compuesto por la definición de competencias laborales, sociodemográficas y los requisitos de naturaleza conductual, emocional, académica, laboral, entre otras (factores psicosociales)
- d) **Indicadores de Evaluación e interpretación de resultados:** Especificación de resultados según puntuación obtenida por el aspirante para saber si el candidato es apto para el cargo o por lo contrario se debe descartar.

Finalmente, durante el proceso se presentaron algunas limitantes para llevar a cabo las fases de la sistematización de la experiencia debido a la situación sanitaria por la que atraviesa el mundo, por esta razón no resultó posible realizar los talleres propuestos para las necesidades evidenciadas; la fase de diagnóstico debió hacerse mediante la utilización de herramientas informáticas resultando complejo para algunos operarios; otra de las limitantes consistió en que la empresa no permitió tener en cuenta el personal contratista para la caracterización de la población y para la propuesta de los talleres, resultando de igual importancia que fueran incluidos dado que cumplen las mismas funciones y desarrollan las mismas actividades como el personal propio de la organización.

Estrategias de socialización

Estrategias para la socialización de la experiencia: Productos de comunicación.

Inicialmente el documento realizado con el título: “Lineamientos del perfil laboral operativo para el proceso de selección de personal del área de molinos” es socializado ante el área de selección mediante la utilización de herramientas ofimáticas como la presentación en power point, de igual manera el documento fue impreso y entregado en físico a los asistentes.

Debido a que es un documento organizacional, se conserva la formalidad y la estructura es acorde a los formatos aprobados para ser usados en la organización. Ver anexo 10.

Como instrumento complementario de la socialización, se realizó una presentación utilizando una aplicación digital la cual permitió comunicar de manera lúdica y dinámica los resultados alcanzados en la sistematización de la experiencia, dicha presentación se puede visualizar en el siguiente hipervínculo.

<https://youtu.be/C54-DxrAyUE>



Referencias

Alles Martha A., (2005). Diccionario de comportamientos, Gestión por competencias, cómo descubrir las competencias a través de los comportamientos

<https://es.slideshare.net/maggi2110/alles-martha-diccionario-de-comportamientos-gestion-por-competencias-completo-53387303>

Amado O. Magaly V., (2018) Factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas – Caraz – 2016.,

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17637/amado_om.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ariza, S.P., Calderón, D. A., Cárdenas Gutiérrez, A. M., Linares Guevara, L. F. & Rozo Rodríguez, D. M., (2016) Caracterización de las variables de los accidentes de trabajo de tres empresas del sector de la construcción reportados en los años 2014, 2015 y primer semestre de 2016, <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/21816/CalderonSanchezDarwinArbey2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arl Sura (2021), Actividades de alto riesgo: La muerte en el trabajo, <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article/66-centro-de-documentacion-anterior/prevencion-de-riesgos-/483--sp-9074#:~:text=80%25%20del%20total%20de%20accidentes,25%20y%20los%2054%20a%C3%B1os.>

Arribas D. (2011), 16PF-5 Cuestionario factorial de la personalidad informe interpretativo, <https://mail.google.com/mail/u/1/?tab=om#search/16pf/FMfcgwxwCgzLGsCTjtzJcBvNkrnXmZrpr?projector=1&messagePartId=0.1.1>

Asocaña (2012), Sector azucarero Colombiano, Historia del sector, <https://www.asocana.org/publico/info.aspx?Cid=8#:~:text=La%20ca%C3%B1a%20de%20az%C3%BAcar%20illeg%C3%B3,en%20su%20estancia%20de%20Yumbo.&text=Durante%20la%20Colonial%20la%20producci%C3%B3n,planta%20en%20el%20Ingenio%20Manuelita.>

Asocaña (2012), Sector azucarero Colombiano, ingenios afiliados,
<https://www.asocana.org/StaticContentView.aspx?Scid=209>

Carrillo G. César, Solano R. María D.C., Martínez R. María E., Gómez G. Carmen I.,
 (2013), Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios,
https://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n6/es_0104-1169-rlae-21-06-01314.pdf

Ceballos E. Andrea y Reyes M. Lizeth (2020), Análisis de accidentalidad laboral de la
 industria azucarera del valle del cauca en los años 2018-2019,
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/639/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Colegio Colombia de Psicólogos (2016), Deontología y bioética del ejercicio de la
 psicología en Colombia, Manual Moderno, <https://www.colpsic.org.co/wp-content/uploads/2020/12/Acuerdo-No.-15-ano-2018-1.pdf>

Congreso de Colombia (2012). Ley estatutaria 1581 de 2012. Recuperado de:
https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_1581_2012.pdf

Delgado S. Jennifer y Delgado S. Yiana M. , (2006), Conducta o comportamiento. Más
 allá de las disquisiciones terminológicas, <https://www.psicologiacientifica.com/conducta-comportamiento/>

Flick Uwe,(2007). Introducción a la investigación cualitativa,
<https://drive.google.com/drive/folders/15JQQCFrd3jxRiZuDFLQayo3iX6uuRbL2>

García M. Guillermo A., (2005), Estructura factorial del modelo de personalidad de cattell
 en una muestra colombiana y su relación con el modelo de cinco factores 1,
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57229015/Articulo_3_Catell_y_cinco_factores_53-72_2.pdf?1534943352=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DESTRUCTURA_FACTORIAL_DEL_MODELO_DE_PERSONALIDAD_DE_CATTELL.pdf&Expires=1618975304&Signature=TLUXc0ksroiDQ4eEclWpK~35UIhrXMOJKGEMKkRMhg_bEptiJ-sfIWsxMcFh~q20KzKNf2l75VzJmsfbS5cfDcaRmEAcOzQX-qKZHFHi1u1ZTWXbYg3S5o9K-qJISwD9cz7I-dZyyTBAAn3bcwBwGRO-WZ1S-u~6POGFJNBx6lvq09woyrrrlHBaviSlgdXRDsKhUb4B~RCI~z-

[haK3ep5yAr85y2Ffz7mumLOXqN3ia-aFtgL2pgNvZcWHQFiOw2Soh9kba919BF0J89BKS1gvzK55iAqZnY9FJaUPEDb8rWzxTgRTRIGWyNQUSC~odTQ6IHHOBfOrfvjbcuZHVXo~w &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://www.researchgate.net/publication/272849437_Influencia_de_factores_personales_y_organizacionales_en_la_satisfaccion_laboral_de_los_trabajadores_sociales_Influence_of_Personal_and_Organizational_Factors_on_Job_Satisfaction_of_Social_Workers)

Gómez G. Rogelio, (2013), Influencia de factores personales y organizacionales en la satisfacción laboral de los trabajadores sociales,
https://www.researchgate.net/publication/272849437_Influencia_de_factores_personales_y_organizacionales_en_la_satisfaccion_laboral_de_los_trabajadores_sociales_Influence_of_Personal_and_Organizational_Factors_on_Job_Satisfaction_of_Social_Workers

González A. Laura S., Polo G. Carolina (2013) Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector Salud en Colombia. Un estudio comparativo.,
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/890/Riesgos%20psicosociales%20y%20sus%20efectos%20en%20el%20personal%20del%20sector%20salud.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

González Peña L. Jenny (2016), Política de privacidad y confidencialidad del ministerio de salud y protección social, <https://www.minsalud.gov.co/Documents/Politica-de-privacidad-y-confidencialidad-del-MSPS.pdf>

Grabner L. Carlos (2018) La confiabilidad y la propensión a la culpa parecen tener algo en común, <https://asociacioneducar.com/confiabilidad-culpa#:~:text=La%20emoci%C3%B3n%20de%20culpa%20se,perjudicar%20o%20decepcionar%20a%20otro.>

Guevara B. Lina M., Fernández P. Luisa F., (2017) Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador?,
<https://pdfs.semanticscholar.org/93cf/d44b0e632b924819f0023d6244d0d36b98bc.pdf>
<https://safetya.co/descripcion-sociodemografica-de-los-trabajadores/>

Jiménez F. Andrés, & Moyano D. Emilio.,(2008)., Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. Universum (Talca), 23(1), 116-133. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>

Juárez Nathalia, (2018), Test Cleaver, manual y cuadernillo,

<https://es.slideshare.net/nathaliajuarezwentz/test-cleaver-manual-y-cuadernillo>

Leyton G. María A. (2018), Factor de riesgo laboral con mayor prioridad de Intervención en el talento humano que labora en la Fundación para la educación, la autogestión y el progreso Fundepro de la ciudad de san juan de pasto durante el año 2017.,

<https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4144/2/FACTOR%20DE%20RIESGO%20LABORAL%20CON%20MAYOR%20PRIORIDAD%20DE%20INTERVENCION%20.pdf>

Maggio Eduardo y Alvarez Marcela (2011), La Fortaleza Yoica,

<https://sites.google.com/site/tecnicasproyectivasorg/fortaleza>

Moliner R. Emilia, (2015), Manual del método CoPsoQ PSQCAT (versión 2) Para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras (versión corta) , https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/documents/04_-_riscos_i_condicions_de_treball/Eines_avaluacio_riscos/PSQCAT_2_0/Versio_curta/Castella_arxius/Manual_metodo_CoPsoQ_PSQCAT_v2_version_corta.pdf

[_seguretat i salut laboral/documents/04 -](https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/documents/04_-_riscos_i_condicions_de_treball/Eines_avaluacio_riscos/PSQCAT_2_0/Versio_curta/Castella_arxius/Manual_metodo_CoPsoQ_PSQCAT_v2_version_corta.pdf)
[riscos i condicions de treball/Eines avaluacio riscos/PSQCAT 2 0/Versio curta/Castella arxius/Manual metodo CoPsoQ PSQCAT v2 version corta.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/documents/04_-_riscos_i_condicions_de_treball/Eines_avaluacio_riscos/PSQCAT_2_0/Versio_curta/Castella_arxius/Manual_metodo_CoPsoQ_PSQCAT_v2_version_corta.pdf)

Muelas L. Roberto (2018), La dominancia social: la preferencia por un mundo jerarquizado, <https://lamenteesmaravillosa.com/la-dominancia-social-la-preferencia-mundo-jerarquizado/>

Naranjo A., Rodrigo. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia).

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005&lng=en&tlng=es.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005&lng=en&tlng=es)

Pazmiño C. María B. (2014), Reestructuración y perfeccionamiento de los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del desempeño de asesores comerciales en empresas del sector automotriz al norte de la ciudad de Quito,

http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1183/1/57926_1.pdf

Pérez L., M. C. , Llave, A. L. y Gutiérrez, Teresa M. (2009). Evaluación de programas e intervenciones en psicología: salud, educación y organizaciones sociales.

<https://elibro.net/es/ereader/uniminuto/34334?page=110>.

Psicoweb (2017), Pruebas Psicométricas Automatizadas: 16pf,

<https://www.youtube.com/watch?v=CjyHeCHCP7Q>

Rojas V. Yesica Y., (2020), La gestión por procesos y el clima laboral en el área de gestión humana de una empresa agroindustrial 2020,

http://54.165.197.99/bitstream/20.500.12423/2979/1/TM_RojasVasquezYesicaYamileth.pdf

Safestart (2015), Guía para abordar los factores físicos y humanos en los resbalones, tropezones y caídas,

file:///Users/magdaluzcastanedajimenez/Downloads/Guia_para_caidas_y_resbalones.pdf

Safetya, (2017), Descripción sociodemográfica de los trabajadores,

[https://safetya.co/descripcion-sociodemografica-de-los-](https://safetya.co/descripcion-sociodemografica-de-los-trabajadores/#:~:text=La%20descripci%C3%B3n%20sociodemogr%C3%A1fica%20de%20los,d)

[trabajadores/#:~:text=La%20descripci%C3%B3n%20sociodemogr%C3%A1fica%20de%20los,d](https://safetya.co/descripcion-sociodemografica-de-los-trabajadores/#:~:text=La%20descripci%C3%B3n%20sociodemogr%C3%A1fica%20de%20los,d)
[e%20salud%20en%20la%20empresa.](https://safetya.co/descripcion-sociodemografica-de-los-trabajadores/#:~:text=La%20descripci%C3%B3n%20sociodemogr%C3%A1fica%20de%20los,d)

Taboada M. Marco A., (2000) Manual de aplicación e interpretación de pruebas psicométricas en el proceso de selección de personal. Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla.

Anexos

Anexo 1. Imagen del resultado de una prueba psicométrica Cleaver aplicada



Cédula: [REDACTED]

Nombre: [REDACTED]

Edad: 25

Sexo: Hombre

Cleaver

TRABAJADOR DE [REDACTED]

Aplicación: [REDACTED]

La prueba CLEAVER proporciona una descripción completa de la personalidad del individuo, haciendo énfasis en sus aptitudes para realizar diferentes labores sociales, su capacidad para desenvolverse entre otras personas y relacionarse con ellas. Realiza un pronóstico de la forma en que este individuo reacciona ante determinadas circunstancias y también de sus reacciones y actitudes típicas bajo situaciones de presión. Se surge qué tipo de actividad realizaría con más eficiencia y qué cosas motivan al individuo, orientando sus necesidades y preferencias.

Para realizar esta valoración se basa en cuatro escalas que se calculan partiendo de la autodescripción de la persona:

D Empuje(Dominio)

Para obtener resultados no obstante la oposición o circunstancias antagónicas.

I Influencia

En la gente para actuar positiva y favorablemente.

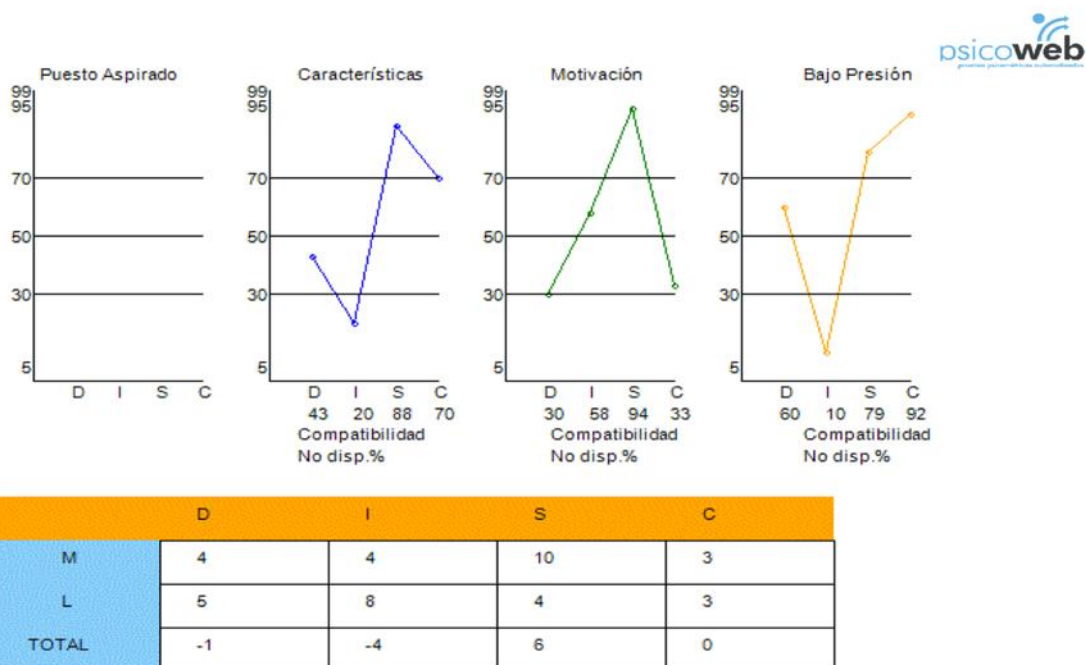
S Constancia(Estabilidad)

En la realización del trabajo para laborar consistentemente y de forma predecible.

C Apego(Cumplimiento)

Con estándares de exactitud para evitar Error, problemas o peligro.

Si se desea se puede comparar gráficamente los resultados de la autodescripción del individuo con las exigencias del puesto por el que opta.

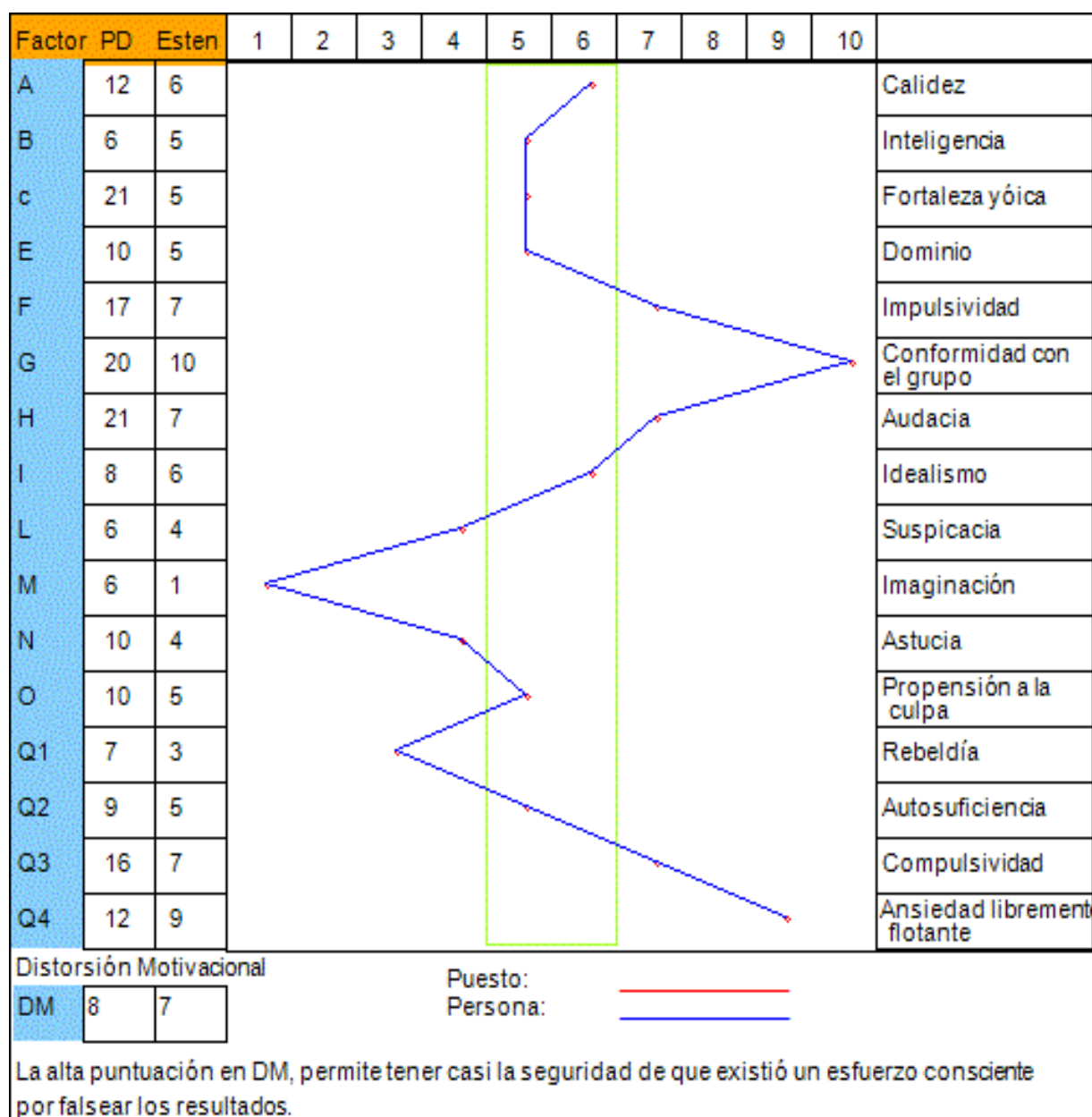


Validación: 1 Prueba válida

Anexo 2. Imagen del resultado de una prueba psicométrica de 16pf aplicada

16 FP

Es un conjunto multidimensional de dieciséis cuestionarios. Se le diseñó para obtener, información acerca de la personalidad de un individuo, en la mayoría de los factores. Es probable que el 16 FP forma A sea uno de los inventarios de la personalidad mejor construidos que en la actualidad se encuentran disponibles (recuérdese que el 16 FP se basa principalmente en el análisis factorial).



Anexo 3. Encuesta sociodemográfica

Caracterización Sociodemográfica

Este formulario es de carácter académico con el objetivo de obtener información sobre los aspectos sociodemográficos de los colaboradores del área de molinos del sector agroindustrial azucarero.

Su información es confidencial y los datos serán utilizados en la sistematización de la experiencia en psicología organizacional. Los datos son anónimos.

1. Género (Marque con una "x")

Hombre

Mujer

2. Edad (escriba su edad)

3. Nivel de escolaridad (Marque con una "x")

Primaria

Tecnólogo

Bachiller

Profesional

Técnico

4. Estado civil (Marque con una "x")

Soltero

Separado

Casado

Viudo

Unión libre

5. Pertenece a alguna etnia? (Marque con una "x")

SI

NO

6. Número de personas a cargo (Marque con una "x")

1

3

5

2

4

Más de 5

7. Estrato socioeconómico (Marque con una "x")

1

2

3

4

5

8. Con quién vive (seleccione las opciones que correspondan)

Solo	Pareja	Familiares
Padres	Amigos	Hijos

9. Cargo (Escriba el cargo que desempeña actualmente)

10. Tiempo de antigüedad en el cargo (Escriba en meses o años el tiempo que lleva en el área de Molinos) _____**11. Enfermedades de base (seleccione las opciones que correspondan)**

Hipertensión	Dislipidemia(colest	Falla cardiaca
Diabetes	erol alto)	Asma
Tiroides	Obesidad	Otra: _____

12. Ingreso mensual (Marque con una "x")

1 SMMLV (\$908.526)	Entre 3 y 4 Salarios mínimos
Entre 2 y 3 Salarios mínimos	Más de 4 salarios mínimos

13. Práctica religiosa (Marque con una "x")

Diaria	Alguna vez al año
Semanal	Sin práctica religiosa
Mensual	

14. Ha tenido algún accidente de trabajo en el área de Molinos "un accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra" (Marque con una "x")

SI	NO
----	----

Cuántos: _____

Anexo 4. Cuestionario Psicosocial CoPsoQ PSQCAT

Cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo						
Ítem	ESCOGE 1 SOLA RESPUESTA PARA CADA PREGUNTA	Siempre	Muchas veces	A veces	Sólo Alguna Vez	Nunca
Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.						
¿Con qué frecuencia...?						
1	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
2	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	0	1	2	3	4
3	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
4	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	4	3	2	1	0
5	¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	4	3	2	1	0
6	¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
7	¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	4	3	2	1	0
8	¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?	4	3	2	1	0
¿En qué medida...?		En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
9	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
10	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	4	3	2	1	0
11	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
12	¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	4	3	2	1	0
13	¿Tus tareas tienen sentido?	4	3	2	1	0
14	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia al grado de definición de tus tareas.						
¿En qué medida...?						
15	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	4	3	2	1	0
16	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	4	3	2	1	0
17	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
18	¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
19	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	4	3	2	1	0
20	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
Estas preguntas hacen referencia a las preocupaciones sobre posibles cambios en tus condiciones de trabajo.						
En estos momentos, estás preocupado o preocupada por ... :						
21	... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
22	...si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	4	3	2	1	0
23	...si te despiden o no te renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
24	...lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en desempleado?	4	3	2	1	0
Las siguientes preguntas hacen referencia al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo.						
¿En qué medida...?						
25	¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?	4	3	2	1	0
26	¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	4	3	2	1	0

27	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	4	3	2	1	0
28	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	4	3	2	1	0
29	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	4	3	2	1	0

Anexo 5. Resultados para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo

Tabla de resultados para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo				
Dimensiones	Puntuación	Puntuaciones de exposición Psicosocial		
		Bajo	Medio	Alto
Exigencias cuantitativas	Sumar PREGUNTAS 1 y 2	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Doble presencia	Sumar PREGUNTAS 3 y 4	0 a 3	4 a 5	6 a 8
Exigencias emocionales	Sumar PREGUNTAS 5 y 9	0 a 3	4 a 5	6 a 8
Ritmo de trabajo	Sumar PREGUNTAS 6 y 10	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Influencia	Sumar PREGUNTAS 7 y 8	0 a 3	4 a 5	6 a 8
Posibilidades de desarrollo	Sumar PREGUNTAS 11 y 12	8 a 6	5 a 4	3 a 0
Sentido del trabajo	Sumar PREGUNTAS 13 y 14	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Claridad de rol	Sumar PREGUNTAS 15 y 16	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Conflicto de rol	Sumar PREGUNTAS 17 y 18	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Previsibilidad	Sumar PREGUNTAS 19 y 20	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Sumar PREGUNTAS 21 y 22	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Inseguridad sobre el empleo	Sumar PREGUNTAS 23 y 24	0 a 2	3 a 4	5 a 8

Confianza vertical	Sumar PREGUNTAS 25 y 26	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Justicia	Sumar PREGUNTAS 27 y 28	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Calidad del liderazgo	Sumar PREGUNTAS 29 y 30	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Sumatoria de puntos de todas las dimensiones		56 a 63	64 a 65	66 a 67

Anexo 6. Interpretación de las puntuaciones de exposición psicosocial global

Interpretación de las puntuaciones de exposición psicosocial global	
RIESGO BAJO	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.
RIESGO MEDIO	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
RIESGO ALTO	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Anexo 7. Hipervínculos a talleres grupales propuestos

1. Motivación: Taller de motivación en el trabajo, Facultad de Psicología

<https://es.slideshare.net/neniklis88/taller-de-motivacin-laboral>

2. Comunicación Asertiva: Asertividad Laboral, CECAP.

<https://es.slideshare.net/lilusion22/taller-asertividad-laboral>

3. Trabajo en equipo: Taller desarrollo de competencias gerenciales: Trabajo en equipo de alto desempeño

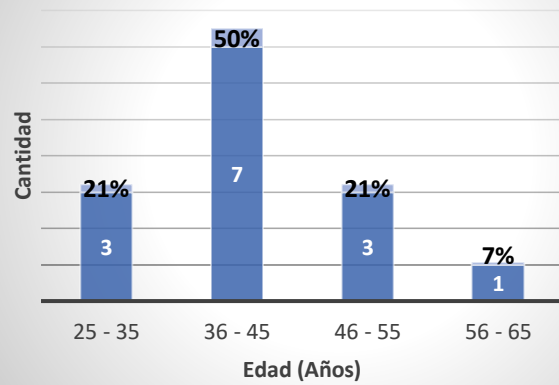
https://es.slideshare.net/enjportal/enj500-presentacin-taller-desarrollo-de-competencias-gerenciales-tema-iii-trabajo-en-equipo-de-alto-desempeo-2017?qid=0fd5321a-fc61-4ab7-8a0b-6392fe7e2378&v=&b=&from_search=12

4. Autocuidado: Taller el autocuidado y la salud laboral.

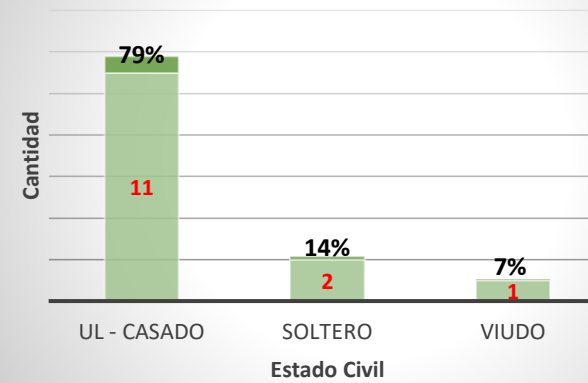
https://es.slideshare.net/jimenezjimenezla/arnold-streslaboral?qid=abf54a61-d0d2-4887-aaab-d5eb79657246&v=&b=&from_search=3

Anexo 8. Gráficas de encuesta sociodemográfica

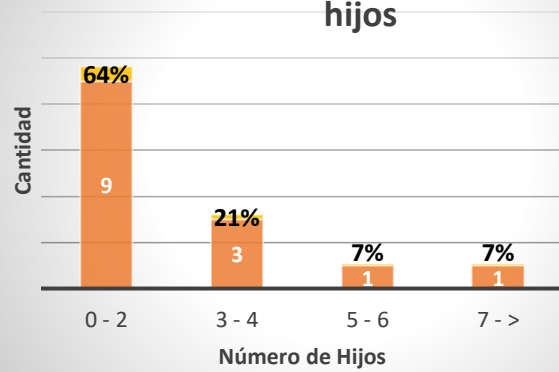
Factores sociodemográficos: Edad



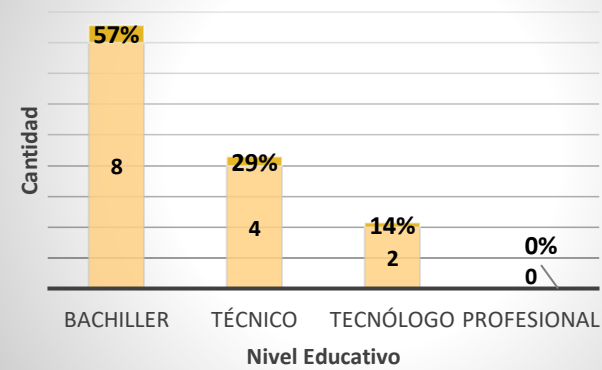
Factores sociodemográficos: Estado Civil



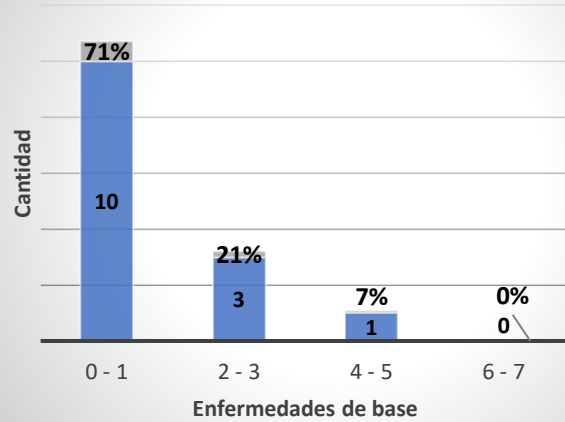
Factores sociodemográficos: Número de hijos



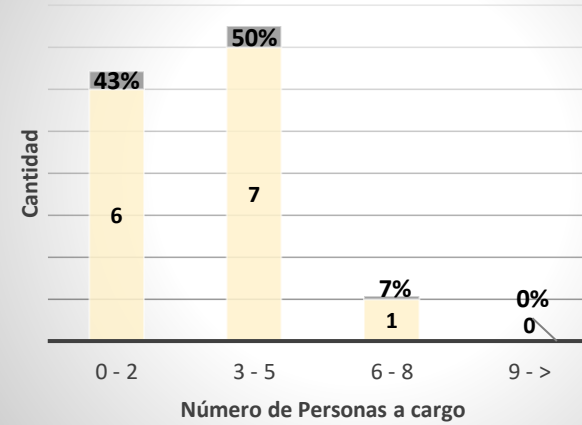
Factores sociodemográficos: Nivel Educativo



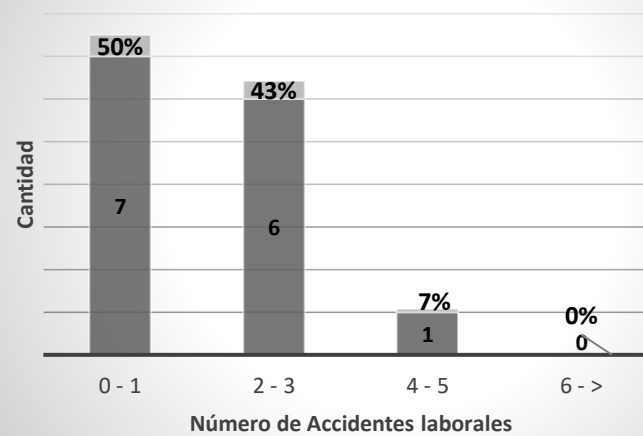
**Factores sociodemográficos:
Enfermedades de base**



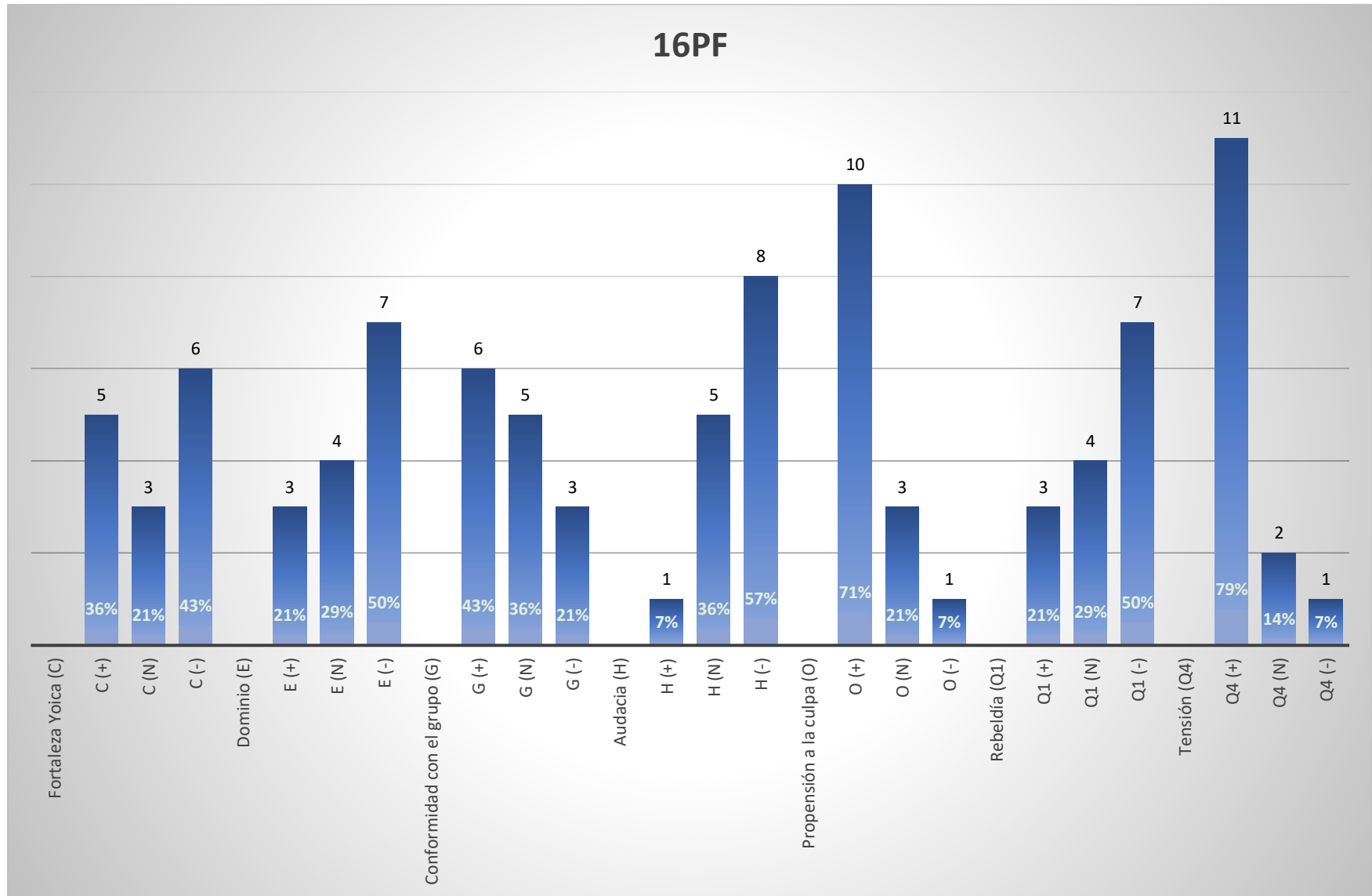
Factores sociodemográficos: Número de personas a cargo



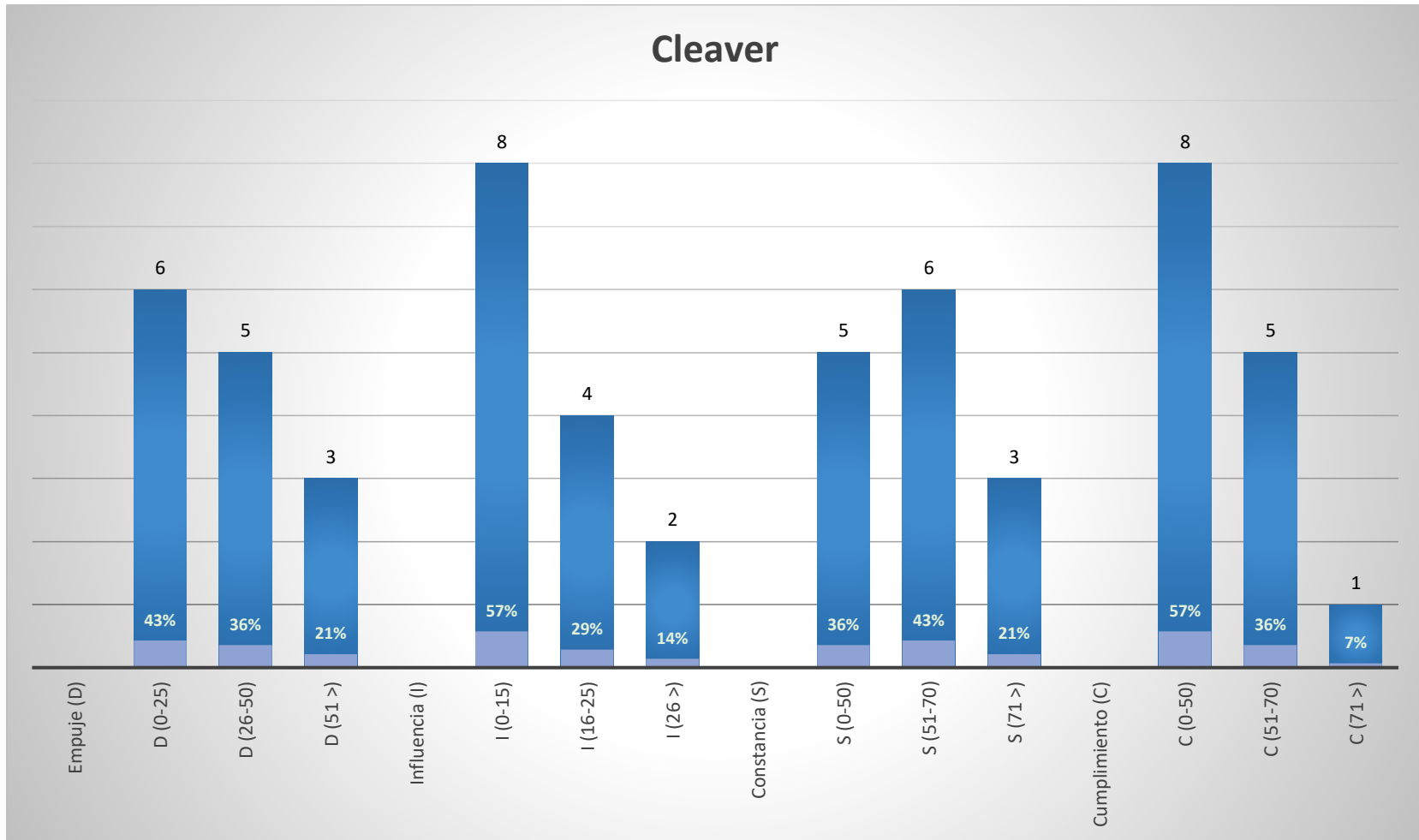
Factores sociodemográficos: Accidentes laborales



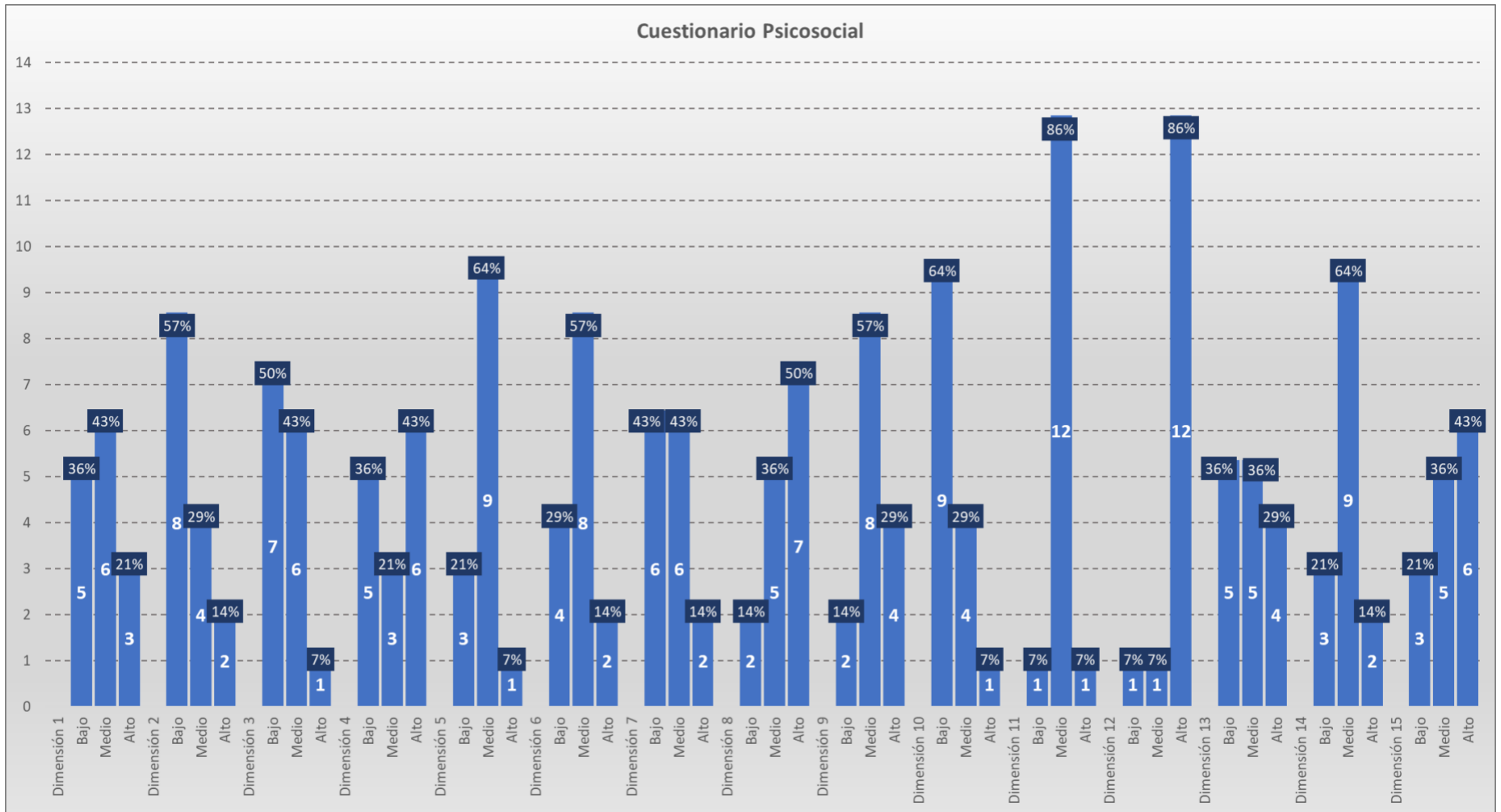
Anexo 9. Gráfica prueba psicométrica 16pf



Anexo 10. Gráfica prueba psicométrica Cleaver



Anexo 11. Gráfica cuestionario psicosocial



Anexo 12. Lineamientos del perfil del cargo

	PROCESO DE SELECCION	LINEAMIENTOS DE SELECCIÓN PARA PERSONAL OPERATIVO DE MOLINOS		
	GESTIÓN HUMANA			
	FORMATO	LDSPOM - MLCJ	VERSIÓN 1	2021/04/30

A. PERFIL DEL CARGO

NOMBRE DEL CARGO: BAGACERO		CATEGORÍA: EMPLEADO
DIVISIÓN: FÁBRICA	DEPARTAMENTO: MOLIENDA	SECCIÓN: 00
JEFE INMEDIATO: JEFE DEL ÁREA DE MOLINOS	ELABORÓ: MAGDA LUZ CASTAÑEDA JIMÉNEZ	APROBÓ:
NATURALEZA DEL CARGO: Operar los conductores de bagazo, vigilando la carga transportada por éstos, con la ayuda de cámaras de TV, manteniendo un flujo uniforme y apropiado del bagazo, para garantizar la correcta alimentación del combustible de las calderas.		
PRINCIPALES RELACIONES: Internas: - Supervisor de calderas - Jefe de Molinos y Generación Vapor - Ayudantes		
FUNCIONES GENERALES		
<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir a cabalidad con el reglamento interno de trabajo establecido por la empresa. • Recibir de su jefe inmediato instrucciones sobre labores adicionales o especiales a desarrollar durante su Jornada de trabajo. • Mantener el área de trabajo ordenada y aseada. • Sugerir mejoras, cambios, reformas que contribuyan a incrementar la eficiencia y prevenir errores en el funcionamiento. • Todas las demás funciones inherentes a la naturaleza de su cargo y que le sean asignadas por el jefe inmediato y/o superior. • Cumplir según la incidencia del cargo con las disposiciones definidas en los sistemas que se implementen en la organización • Informar sobre los problemas con el sistema de gestión de la Inocuidad de los alimentos a las personas(s) identificada(s) como líderes o colíderos de los programas prerrequisitos (PQRs). 		
FUNCIONES ESPECÍFICAS		

PLANEAR	<ul style="list-style-type: none"> •Recibir el turno del operario saliente, enterarse de las instrucciones y condiciones generales de operación, realizar una revisión general del estado de funcionamiento de los conductores de bagazo e informar oportunamente al supervisor y/o operario de calderas sobre cualquier anomalía que se presente. •Recibir de su supervisor y/o operario de calderas o jefe inmediato cualquier instrucción especial que deba tener en cuenta durante su turno.
HACER	<ul style="list-style-type: none"> •Operar y controlar los conductores de bagazo de acuerdo con las necesidades del proceso, vigilando la carga transportada para la alimentación de las calderas, regulando la cantidad para evitar que se generen tacos y daños por exceso de carga. •Vigilar la alimentación de bagazo proveniente de los molinos y/o de la mesa de bagazo, o el conductor No 9 y tomar los correctivos cuando no sea suficiente, así garantizar la alimentación de las calderas. • Comunicar al bagacero (patinador) que está ayudando en los conductores sobre el manejo de la carga, para operar las compuertas y distribuir el bagazo. • Coordinar con el operador del cargador la alimentación de bagazo cuando la bagacera nueva este fuera de servicio a través de la bagacera antigua. • Durante los paros, participar en las labores de mantenimiento y reparaciones generales de los equipos de la fábrica, de acuerdo con la programación e instrucciones recibidas de sus superiores. • Efectuar las demás labores auxiliares propias o complementarias de su cargo. • Anotar en el reporte establecido para el equipo a su cargo (bitácora) los datos sobre las condiciones de operación exigidos para el control (estado de las tablillas de arrastre y de las bandas, recalentamiento de transmisiones y rodamientos, lubricación de transmisiones, daños, averías, tacos etc.), de los equipos a su cargo y los eventos ocurridos durante su turno. • Desarrollar de manera controlada las actividades del cargo, de modo tal que no generen impactos ambientales significativos. • Desarrollar las actividades en forma tal que se realicen de manera segura y de acuerdo con las disposiciones definidas en la política y la gestión de control y seguridad de la organización.
VERIFICAR	<ul style="list-style-type: none"> •Responder por el adecuado manejo de los equipos y operaciones a su cuidado, teniendo en cuenta todas las normas e instrucciones de operación, calidad y seguridad establecidas. • Monitorear permanentemente las cámaras de TV, controles y alarmas de apoyo en la operación. • Verificar que las actividades desarrolladas no generen impactos ambientales.

MEJORAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar en los equipos a su cargo inspecciones, mantenimientos preventivos o reparaciones menores que no requieran la utilización de personal especializado, de acuerdo a instrucciones recibidas de sus superiores. • Solicitar a través de su jefe inmediato los servicios de mantenimiento correctivos que se requieren en esta área. • Mantener sus equipos y áreas de trabajo en adecuado estado de orden y aseo. • Sugerir ideas tendientes a mejorar la operación y el mantenimiento. • Las observaciones resultantes del formato de Inspección de Buenas Prácticas de Manufactura, se toman como base para la implementación de acciones preventivas y/o correctivas
---------------------	---

B. FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL

	Condición De Riesgo	Intensidad/ Severidad	Frecuencia /Probabilidad
	Factores Ambientales y Personales	1. Vapores 2. Calor 3. Polvo 4. Ruido 5. Piezas extra dimensionadas 6. Corriente eléctrica 7. Golpes, contusiones, heridas. 8. Accidentes fatales 9. Intoxicación por inhalación de vapores 10. Alturas	1. Fuerte 2. Fuerte 3. Fuerte 4. Fuerte 5. Fuerte 6. Fuerte 7. Incapacidad parcial 8. Incapacidad total 9. Incapacidad parcial 10. Por encima de 2m.

Nota: Validar los anteriores factores de riesgo ocupacional en entrevista, por si el aspirante presenta alguna restricción en alguno de ellos.

Evaluación del Riesgo laboral	Identificar si el aspirante presenta o tiene restricción para alguno de los siguientes riesgos ocupacionales.		
	Factores	Rango	Puntuación
Factores Ambientales y Personales	1. Vapores 2. Temperaturas altas 3. Polvo 4. Ruido 5. Alturas 6. Escotofobia (miedo a la oscuridad) 7. Manipulación de químicos	De 0 a 1 De 2 a 3 De 4 a 5 Más de 6	3 2 1 0
TOTAL			

C. PERFIL DEL INDIVIDUO:

Formación académica	Bachiller (se valida con experiencia), Técnico o Tecnólogo en: máquinas y herramientas, mecánica, mantenimiento electromecánico industrial y/o carreras afines.		
Factores sociodemográficos	Factor	Rango	Puntuación
	Edad	De 25 a 35	3
		De 18 a 25 y De 36 a 45	2
		De 46 a 55	1
		Mayor de 50	0
	Número de hijos	1	3
		2	2
		3	1
		+4	0
Estado Civil	Soltero	3	
	Casado -Unión libre	2	
	Viudo	1	
Nivel de escolaridad	Bachiller-Técnico	3	
	Tecnólogo	2	
	Profesional	1	
	Especialista	0	
Número de personas a cargo	De 0 a 2	3	
	De 3 a 5	2	
	De 6 a 8	1	
	Más de 9	0	
Enfermedades de base	De 0 a 1	3	
	De 2 a 3	2	
	De 4 a 5	1	
	Más de 6	0	
Accidente laboral	De 0 a 1	3	
	De 2 a 3	2	
	De 4 a 5	1	
	Más de 6	0	
TOTAL			

Propias del cargo	Se realiza evaluación de competencias mediante pruebas situacionales tipo Assessment Center.		
Competencias	Factor	Nombre Competencia	Puntuación
	La evaluación de competencias se puede realizar mediante entrevistas situacionales tipo Assessment Center.	Comunicación	3 2 1 0
		Asertiva.	3 2 1 0
		Liderazgo.	3 2 1 0
Iniciativa.		3 2 1 0	

	Autonomía.	3 2 1 0
	Trabajo en Equipo.	3 2 1 0
	Resolución de problemas.	3 2 1 0
	Planificación y Organización.	3 2 1 0
	Orientación al Logro.	
	Administración de recursos.	
TOTAL		

Factores de personalidad	Aplicar prueba psicométrica 16pf y tener en cuenta los siguientes factores:		
16PF	Factor	Rango	Puntuación
	Fortaleza Yoica (C+)	7, 8, 9, 10 5, 6 4, 3 2, 1	3 1 0
	Dominio (E-)	4, 3, 2, 1 5, 6 7, 8, 9, 10	3 1 0
	Conformidad con el grupo (G+)	7, 8, 9, 10 5, 6 4, 3 2, 1	3 1 0
	Audacia (H-)	4, 3, 2, 1 5, 6 7, 8, 9, 10	3 1 0
	Propensión a la culpa (O-)	4, 3, 2, 1 5, 6 7, 8, 9, 10	3 1 0
	Rebeldía (Q1-)	4, 3, 2, 1 5, 6 7, 8, 9, 10	3 1 0
	Ansiedad libremente flotante (Q4 Neutro)	5,6 4, 3, 2, 1 7, 8, 9, 10	3 1 0
	TOTAL		

Factores de comportamiento	Aplicar prueba psicométrica Cleaver y tener en cuenta los siguientes factores, así como tipo de gráfica:		
Cleaver	Factor	Rango	Puntuación
	Empuje (D)	De 0 a 25	3

		De 26 a 50 Mayor a 50	1 0
	Influencia (I)	De 0 a 15 De 16 a 25 Mayor a 25	3 1 0
	Constancia (S)	De 0 a 50 De 51 a 70 Mayor a 70	0 1 3
	Cumplimiento (C)	De 0 a 50 De 51 a 70 Mayor a 70	0 1 3
TOTAL			

Nota: Los anteriores requerimientos se tendrán en cuenta para la selección y promoción de personal; para la promoción se tendrá en cuenta la experiencia evaluada y aprobada. Además, para la formación específica, de no cumplir con las exigencias, se incluirán dentro de un plan de formación con un tiempo estipulado con el fin de cerrar la brecha.

D. INDICADORES DE EVALUACIÓN PARA SELECCIÓN DEL ASPIRANTE

QUÉ MEDIR	CÓMO MEDIR	A DONDE LLEGAR (META)
Factores de Riesgo Laboral	Sumatoria total de la puntuación	Máxima Puntuación: 3
Factores Sociodemográficos	Sumatoria total de la puntuación	Máxima Puntuación: 21
Competencias	Sumatoria total de la puntuación	Máxima Puntuación: 27
Factores de Personalidad (16pf)	Sumatoria total de la puntuación	Máxima Puntuación: 21
Factores de Comportamiento (cleaver)	Sumatoria total de la puntuación	Máxima Puntuación: 12
TOTAL		84

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

PUNTUACIÓN	DESCRIPCIÓN
ALTO 56 a 84	Probabilidad alta de que el aspirante se adapte exitosamente a las condiciones del cargo. Cumple con el perfil laboral requerido para ser contratado en el área de molinos.

<p style="text-align: center;">MEDIO</p> <p style="text-align: center;">28 a 55</p>	<p>Probabilidad media de que el aspirante se adapte exitosamente a las condiciones del cargo. Cumple con algunas de las condiciones del perfil laboral requerido para ser contratado en el área de molinos; se debe validar otra información como experiencia laboral, contrastar con entrevista y otros resultados en pruebas psicométricas o de competencias para ser contratado en dicha área.</p>
<p style="text-align: center;">BAJO</p> <p style="text-align: center;">0 a 27</p>	<p>No cumple con las características para ser contratado al área de molinos. No se debe contratar.</p>

ELABORÓ/MODIFICÓ	APROBÓ
<p>MAGDA LUZ CASTAÑEDA JIMÉNEZ Practicante de Psicología</p>	

Apéndice

Apéndice 1. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lugar y Fecha :	Guadalajara de Buga, 15 de febrero de 2021
Investigador(es) responsable(s):	

El propósito de esta introducción de consentimiento es proveer a las personas involucradas en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

<u>Nombre de la Actividad:</u>
<u>Título de la investigación:</u>
<u>Objetivos de la investigación:</u>
<p><u>Actividades a desarrollar:</u> Las actividades que se desarrollarán en el marco de esta investigación son:</p> <p>Las sesiones serán registradas por medio de grabación y fotografía (esta determinación está sujeta a la aceptación del participante), de modo que el investigador pueda transcribir posteriormente los resultados de cada una, bajo fines netamente académicos e investigativos. Al finalizar la investigación los resultados de la misma serán socializados en la institución, a la comunidad o población participante.</p>
<p><u>Participación, riesgos y beneficios</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La participación en la investigación es estrictamente voluntaria. • La participación en la actividad no generará ningún gasto, ni se recibirá remuneración alguna por ella. • La participación en la actividad y los resultados obtenidos en la investigación no tendrán repercusiones o consecuencias en las actividades laborales y/o académicas. • El participante tendrá el derecho a retirarse de la investigación en cualquier momento. No habrá ningún tipo de sanción o represalias.
<p><u>Confidencialidad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La identidad y los datos personales serán tratados con reserva y se utilizarán únicamente para los propósitos de esta investigación. De esta manera, los resultados de cada actividad serán codificados usando un número de identificación (código asignado al consecutivo) y, por lo tanto, serán anónimas, o se emplearán seudónimos. • Los investigadores responsables garantizarán la protección de la información suministrada antes durante y después de la investigación.
<p><u>A quien contactar en caso de preguntas:</u> Investigador principal: NOMBRE Celular: – Correo:</p>

Si desea participar y que su hijo(a) participe, favor llenar la autorización anexa y entregarlo a la persona encargada debidamente diligenciada y firmada.

AUTORIZACIÓN

Fecha:	Febrero-15-2021
--------	-----------------

Luego de haber sido informado(a) sobre las condiciones en las que se realizará las actividades, objetivos, beneficios, posibles riesgos y las alternativas, los derechos y responsabilidades y teniendo total claridad de la información arriba descrita, respecto a la investigación: **NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN** y atendiendo a la normatividad vigente sobre consentimientos informados y protección de los datos (Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2012), **de forma consciente y voluntaria, doy mi consentimiento** para participar y que mi hijo(a) participe en el estudio que realiza la **NOMBRE DE LOS INVESTIGADORES.**

Nombre del hijo(a) al que permite participar en la investigación	Edad

Nombre completo del padre de familia y/o acudiente que participa y autoriza la participación del hijo	FIRMA
#.CC:	