

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

PSICOLOGÍA

GRUPO X B



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios

PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN SALUD
MENTAL Y SOCIOEMOCIONAL, EN LOS TRABAJADORES DEL GRUPO
AGRICOLA SANTAMARÍA S.A. DE APARTADÓ –ANTIOQUIA.

PRESENTADO POR:

AHYMARA VIDES MESA

YARLEDY SERPA PEREZ

APARTADÓ, COLOMBIA

2016

DEDICATORIA

Este proyecto es dedicado especialmente a Dios por darnos la capacidad, la sabiduría y la orientación para llevar a cabo cada una de las actividades que disponíamos y queríamos lograr con el personal tan maravillosos con el cual se logró trabajar, nos agradecemos una a la otra por brindarnos un apoyo mutuo y equilibrado que nos ha permitido llegar hasta donde estamos hoy.

A nuestra familia dedicamos este hermoso proyecto, por ser parte de la decisión de ser psicólogas y agregar sentido y orientación a nuestro futuro personal, laboral y familiar.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios que con su infinita misericordia nos guio en este arduo, largo y maravilloso camino. Por ser el sustentador y nuestro guía en este proceso. Sin el nada de esto hubiese sido posible.

A nuestras familias por ser el apoyo incondicional, y ser motivo de nuestros logros. A la empresa Agrícola Santamaría, por ser la plataforma de lanzamiento en nuestra vida profesional. Y a todos aquellos docentes que fueron inspiración para nuestras vidas. Nos agradecemos una a la otra por brindarnos un apoyo mutuo y equilibrado que nos ha permitido llegar hasta donde estamos hoy.

“Para alcanzar el éxito se requiere tres cosas: voluntad, valor y decisión”

TABLA DE CONTENIDO

LISTAS ESPECIALES (TABLA FIGURAS Y APÉNDICES).....	PAG.6
RESUMEN.....	PAG.18
ABSTRACT.....	PAG. 19
0. INTRODUCCION.....	PAG.20
1. PROBLEMA.....	PAG.22
1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA.....	PAG.23
1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA.....	PAG. 25
2. OBJETIVOS.....	PAG.26
3. JUSTIFICACION.....	PAG.27
4. MARCO DE REFERENCIA.....	PAG.30
4.1. MARCO NORMATIVO.....	PAG.31
4.2 MARCO TEORICO.....	PAG.36
5 METODOLOGIA.....	PAG.43
5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN Y ENFOQUE.....	PAG.43
5.2. POBLACION Y MUESTRA.....	PAG.43
5.3 ACTIVIDADES.....	PAG.45
5.4 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y PLAN DE ANÁLISIS.....	PAG.46
6. RESULTADOS.....	PAG.48
7. PRESUPUESTO.....	PAG.52

8. CONCLUSIONES.....PAG. 53.

9. RECOMENDACIONES.....PAG.55

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

LISTAS ESPECIALES (TABLA FIGURAS Y APÉNDICES)

TABLA 1. Población atendida 2015.

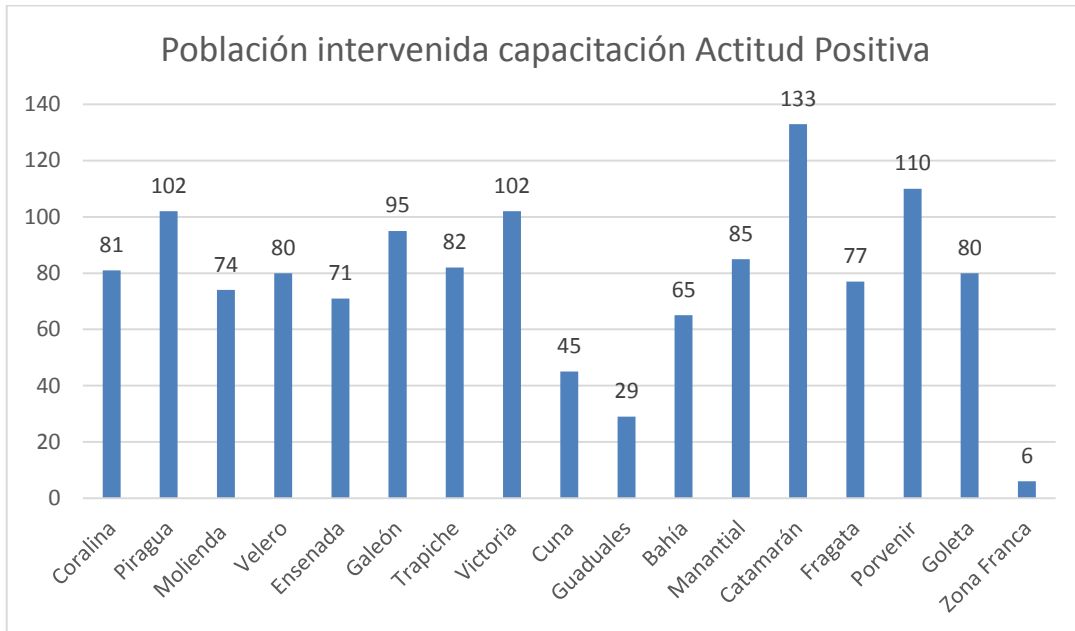


TABLA 2. Población atendida 2016.

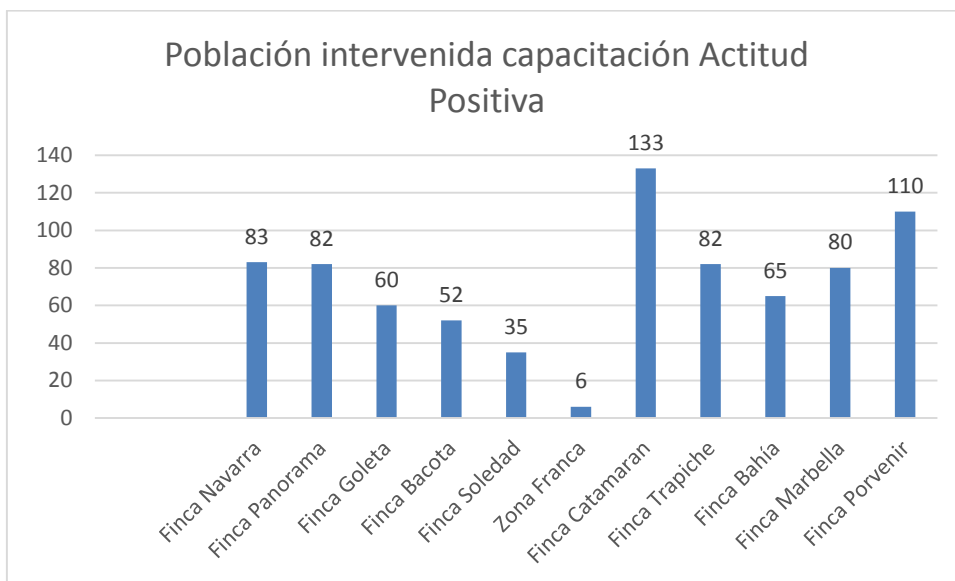


TABLA 3 *142 personas fueron intervenidas con capacitación Alcoholismo y Drogadicción*



Tabla 4

175 personas fueron intervenidas con capacitación Hogar y Familia

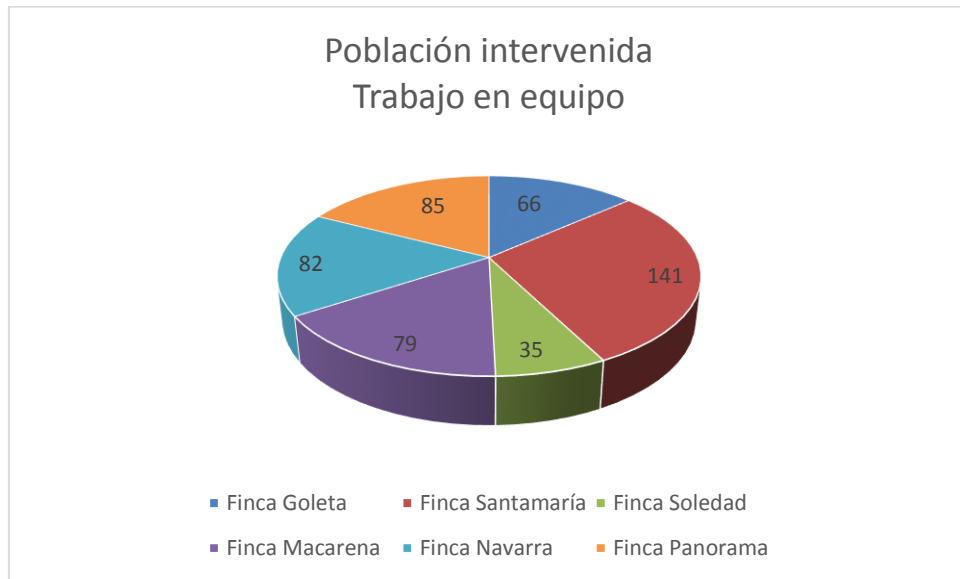


Tabla 5 *488 personas fueron intervenidas*



Tabla 6 *156 personas intervenidas*

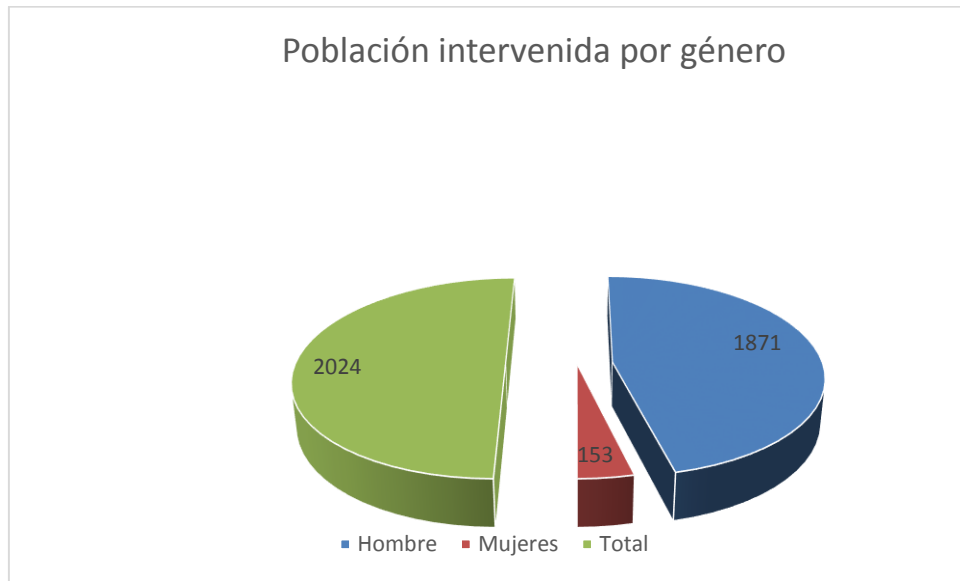


Tabla 7

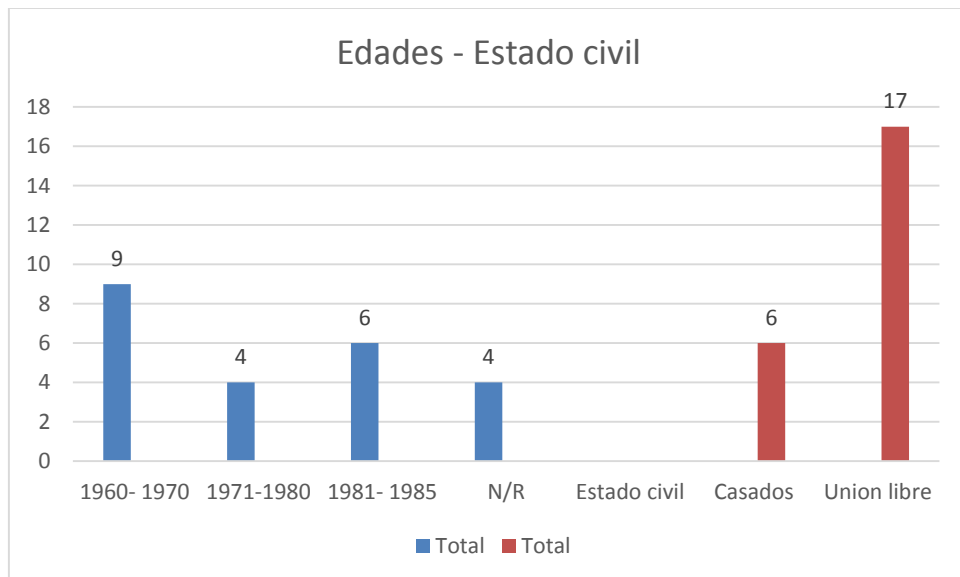
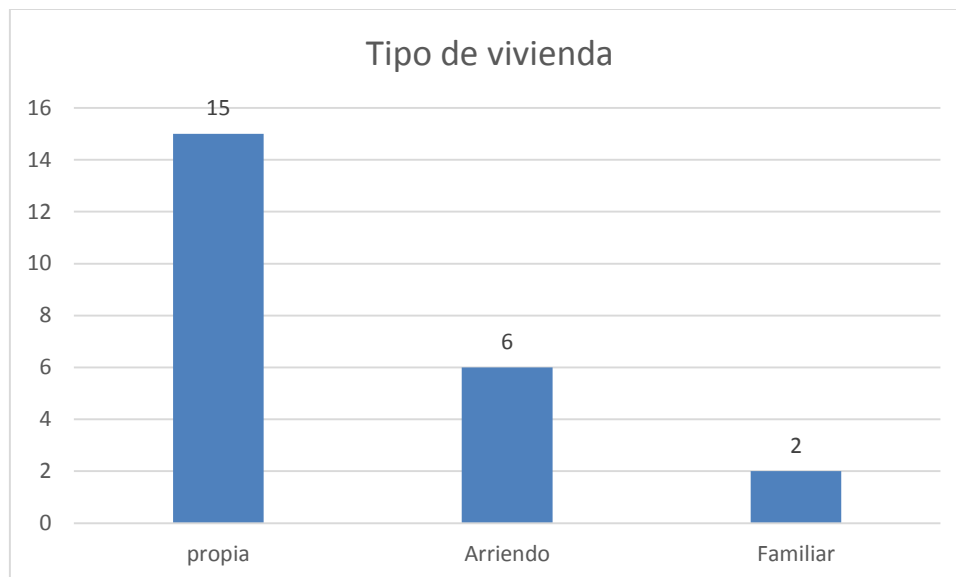


Tabla 8

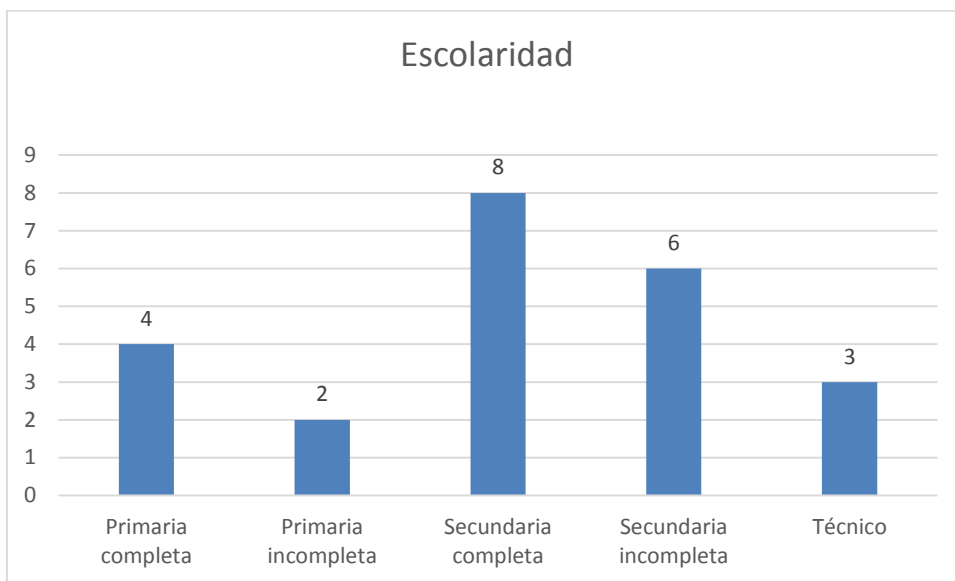
El 73.91% de los trabajadores se encuentra viviendo en unión libre, el 26.08% de los trabajadores son casados.

Tabla 9



El 65.21% de los trabajadores vive en casa propia, el 26.08% de los trabajadores vive en casa arrendada y el 8.69% de los trabajadores viven en casa que pertenece al grupo familiar de uno de los cónyuges.

Tabla 10



El 91.30 % de los trabajadores alcanzó los estudios completos de la primaria. Sólo el 8.69% no terminó la primaria.

El 47.82% de los trabajadores alcanzó los estudios completos de secundaria. De los cuales sólo el 13% siguió con estudios superiores.

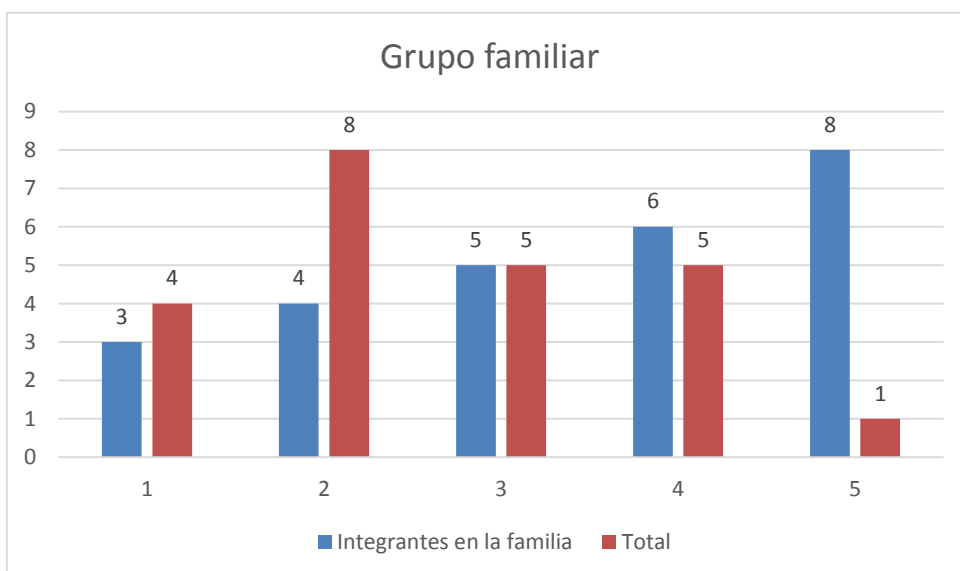


Tabla 11

El 34.78% de los trabajadores tiene un grupo familiar conformado por 4 personas, 21.73% el de los trabajadores tiene un grupo familiar conformado por 5 personas; 21,73% de los trabajadores tiene un grupo familiar conformado por 6 personas; 17,39% de los trabajadores tiene un grupo familiar conformado por 5 personas; el 4.34% de los trabajadores tiene un grupo familiar conformado por 8 personas.

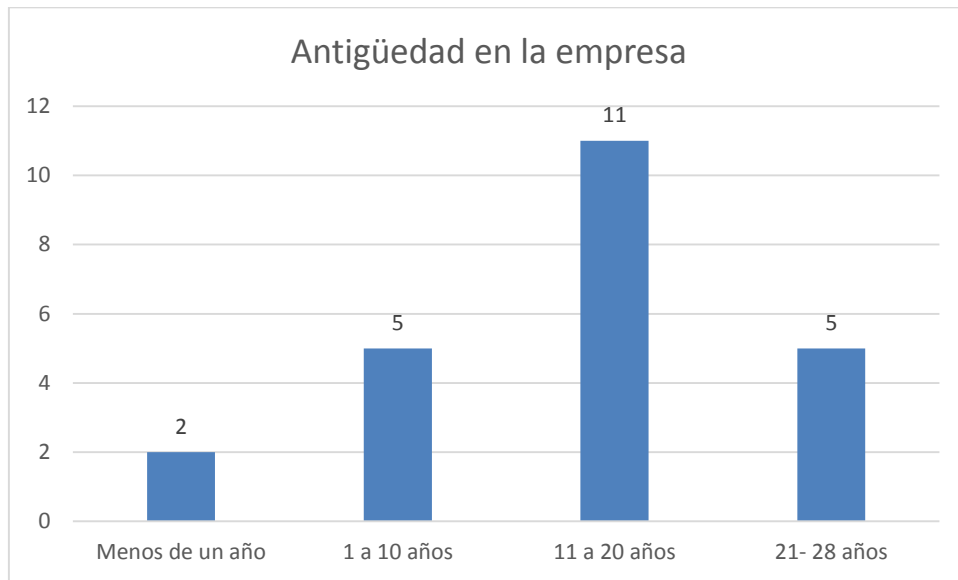


Tabla 12

El 47.82% de los trabajadores tiene entre 11 y 20 años de antigüedad en la empresa; el 21,73% de los trabajadores tiene entre 21 a 28 años de antigüedad en la empresa; otro 21,73% de los trabajadores tiene entre 1 a 10 años de antigüedad en la empresa; el 8.69% de los trabajadores tiene menos de un año de antigüedad en la empresa.

TABLA 13

La tabla nos muestra que en general los trabajadores se encuentran a gusto con el lugar de trabajo, satisfechos con las capacitaciones que les brindan ya que estas les permiten realizar mejor su trabajo. Se identifican con un jefe que les ayuda a realizar a organizar y sentirse bien en su trabajo. Les agrada el ambiente del grupo de trabajo.

Pregunta	Siempre	%	Casi siempre	%	Algunas veces	%	Casi nunca	%	Nunca	%
El lugar donde trabajo es limpio y ordenado	16	69,57	3	13,04	4	17,39	0	0,00	0	0,00
Mi trabajo me exige mucho esfuerzo físico	12	52,17	5	21,74	4	17,39	0	0,00	2	8,70
Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos	11	47,83	5	21,74	6	26,09	0	0,00	1	4,35
Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes	10	43,48	5	21,74	8	34,78	0	0,00	0	0,00
Mi trabajo me exige mucho esfuerzo mental	6	26,09	6	26,09	6	26,09	3	13,04	2	8,70
En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar	11	47,83	4	17,39	5	21,74	2	8,70	1	4,35
Discuto con mi familia y mis amigos por causa del trabajo	1	4,35		0,00	4	17,39	5	21,74	13	56,52
Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo	20	86,96	1	4,35	2	8,70	0	0,00	0	0,00
Mi jefe me ayuda a organizar mejor el trabajo	18	78,26	4	17,39	1	4,35	0	0,00	0	0,00
Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo	13	56,52	8	34,78	2	8,70	0	0,00	0	0,00
Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo	15	65,22	4	17,39	2	8,70	0	0,00	0	0,00

TABLA 14

El 69, 57% de los trabajadores manifiestan sentirse en un grupo que es unido. El 100% de los trabajadores manifiesta que la empresa le paga su salario a tiempo. Un 78, 26%

Pregunta	Siempre	%	Casi siempre	%	Algunas veces	%	Casi nunca	%	Nunca	%	N/R
En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan	2	8,70	1	4,35	2	8,70	2	8,70	15	65,22	1
Mi grupo de trabajo es muy unido	16	69,57	1	4,35	4	17,39	1	4,35		0,00	1
En la empresa me pagan a tiempo mi salario	23	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
La zona donde vivo es segura	14	60,87	7	30,43	2	8,70	0	0,00	0	0,00	0
cerca de donde vivo las vías están en buenas condiciones	19	82,61	3	13,04	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1
En mi vivienda hay servicio de agua y luz	18	78,26	4	17,39	1	4,35	0	0,00	0	0,00	0
Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo	14	60,87	7	30,43	2	8,70	0	0,00	0	0,00	0
Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar	7	30,43	7	30,43	7	30,43	2	8,70	0	0,00	0
Tengo buena comunicación con las personas cercanas	17	73,91	5	21,74	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1
La relación con mi familia es cordial	17	73,91	6	26,09	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Mis problemas familiares afectan mis relaciones en el trabajo	1	4,35	2	8,70	5	21,74	2	8,70	13	56,52	0
En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar	1	4,35	3	13,04	10	43,48	0	0,00	2	8,70	7

de los trabajadores manifiesta tener siempre servicios de agua y luz. El 60, 87% se siente cómodo en el lugar que vive. El 30.43% siempre tiene tiempo para atender sus asuntos personales, otro 30.43% casi siempre tiene tiempo para atender sus asuntos personales, El 30.43% algunas veces tiene tiempo para atender sus asuntos personales.

Un 56, 52% de los trabajadores manifiesta que sus problemas familiares no afectan sus relaciones en el trabajo. Un 4.35% de los trabajadores manifiesta que sus problemas familiares si afectan sus relaciones en el trabajo.

Un 43,48% de los trabajadores manifiesta que algunas veces tienen deudas difíciles de pagar en su familia.

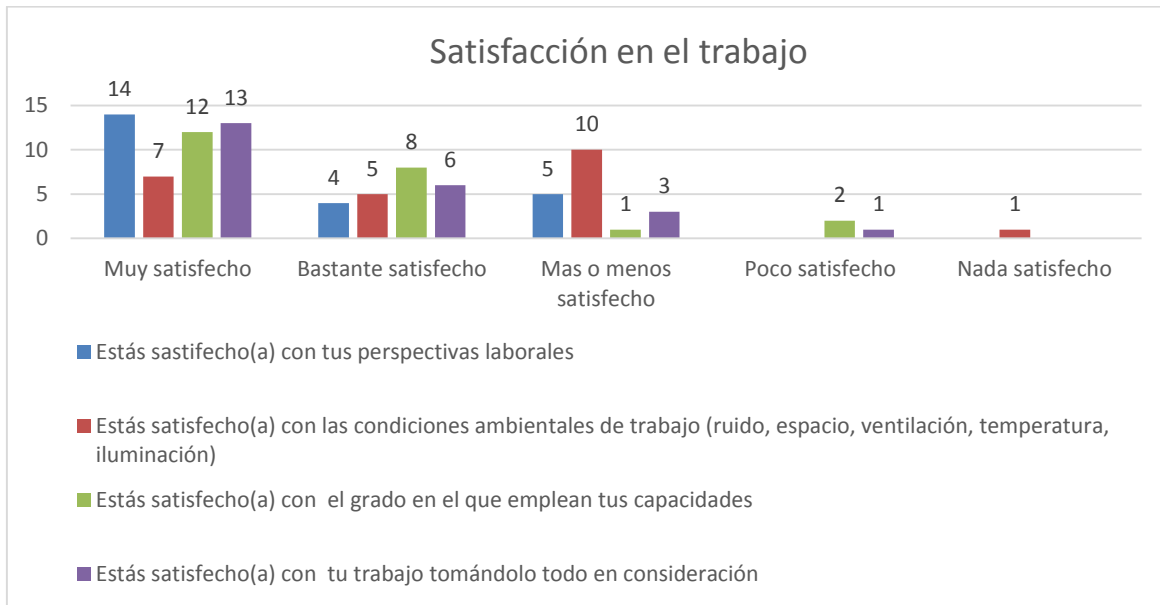


TABLA 15

Perspectivas laborales: El 60, 89% de los trabajadores está satisfecho; el 30,43%. Un 17,39% está bastante satisfecho, el 21, 73% está más o menos satisfecho.

Condiciones ambientales: El 43,47% está más o menos satisfecho, el 30,43% está muy satisfecho; el 21,73% está bastante satisfecho; el 4,34% está nada satisfecho.

Grado en el que emplean sus capacidades: el 52, 17% está satisfecho; el 34,78% está bastante satisfecho; el 8,69% poco satisfecho; el 4,32% más o menos satisfecho; el 13,04% más o menos satisfecho y el 4,34% poco satisfecho.

Satisfecho con su trabajo tomándolo todo en consideración: el 56,52% de los trabajadores está satisfecho; el 26,08% bastante satisfecho

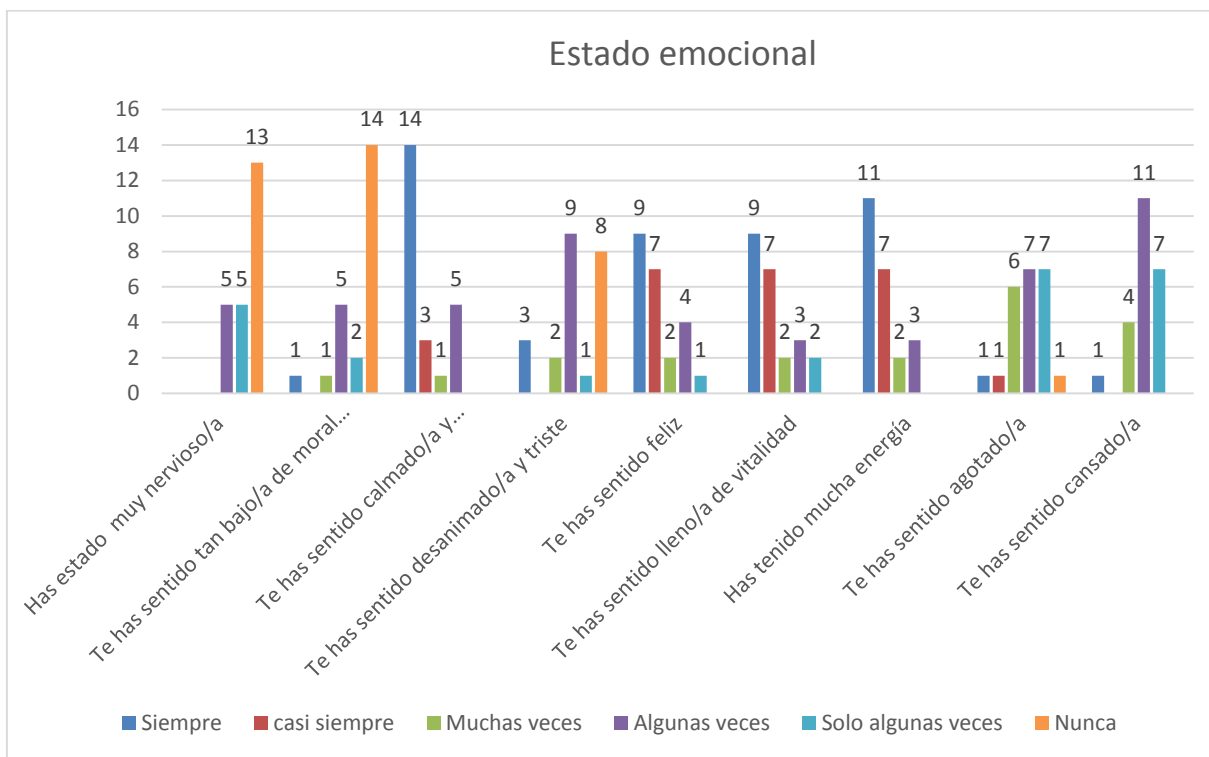


TABLA 16

El 56,52% de los trabajadores no ha estado nervioso en los tres últimos meses; el 21,73% de los trabajadores se ha sentido sólo algunas veces nervioso en los últimos tres meses; el 60,86% de los trabajadores no se ha sentido tan bajo de moral en los últimos tres meses; el 60,86% de los trabajadores se ha sentido siempre calmado y tranquilo los tres últimos meses; el 39,13% de los trabajadores se ha sentido feliz; el 39,13% de los trabajadores se ha sentido lleno de vitalidad; el 47,82% de los trabajadores se ha sentido con energía; sólo el 4,34% de los trabajadores manifiesta sentirse siempre cansado en los tres últimos meses.

RESUMEN:

El siguiente proyecto tiene como objetivo establecer y desarrollar un programa integral de identificación, control e intervención de los factores de riesgos psicosociales con el fin de disminuir y prevenir los trastornos de salud que puedan estar asociados, contribuir al mejoramiento del ambiente laboral y bienestar de los Trabajadores de agrícola Santamaría S.A.

Un proyecto pensando en la calidad y el bienestar del trabajador desde muchos ámbitos de su vida cotidiana. Se llevaron a cabo actividades y métodos como encuestas, Capacitaciones grupales, en temas relacionados con salud mental y salud ocupacional: Con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Humana se realizará la actividad el carrusel de la alegría programa que tiene como objetivo recorrer cada finca, llevando actividades que integren capacitaciones sobre seguridad en el trabajo y salud mental en los Trabajadores. Entrevista y visitas domiciliarias a los Trabajadores y familiares para identificar las causas de ausentismo laboral y alto índice de accidentalidad. Capacitaciones, asesoramiento y acompañamiento al Comité de Convivencia Laboral.

ABSTRACT

The next project aims to establish and develop a comprehensive program to identify, control and intervention of psychosocial risk factors in order to reduce and prevent health disorders that may be associated, contribute to improving the working environment and welfare workers of Agrícola Santamaria S.A

A project considering the quality and welfare of workers from many areas of their daily lives. activities and methods such as surveys, group training on issues related to mental health and occupational health were carried out: In the area of Safety and Health at Work and Human Resource Management activity will take place the carousel of joy program aims through each farm, carrying activities that integrate training on occupational safety and mental health .. Interview Workers and Workers home visits and family to identify the causes of absenteeism and high accident rate. Training, advice and support to the Committee on Labor Coexistence.

0. INTRODUCCIÓN

En el día a día se puede observar cómo avanza la tecnología, la ciencia y la competitividad empresarial para un mejor posicionamiento en el mundo laboral. Todo esto es importante pues con ello se pretende una mejor economía, desarrollo social y calidad de vida. Sin embargo es necesario tener presente que el gestor principal de todo este avance y desarrollo sea tecnológico, científico o económico, es el ser humano.

El ser humano que no debe ser visto únicamente como un instrumento necesario para la producción de manera eficaz, sino que debe ser visto como un ser íntegro que vive envuelto en tres mundos: individual, intralaboral y el extra laboral. Y estos mundos se complementan entre sí; puesto que no queda aislados el uno del otro, ya que lo que pase con uno se verá reflejado en el otro.

El desarrollo empresarial ha traído grandes beneficios y oportunidades para la humanidad, pero cuando no se cuenta con las condiciones adecuadas en el puesto de trabajo y el clima laboral, se desencadena de manera negativa para los Trabajadores de las organizaciones, los factores de riesgos psicosociales. Trayéndoles como consecuencias alteraciones en la salud mental y socioemocional, desmejorando con esto su calidad de vida y desempeño en la organización.

Las organizaciones deben ser conscientes que para su buen desarrollo, el logro de objetivos, posicionamiento y mantenimiento en el mercado es indispensable contar con un grupo de Trabajadores que posean estilo de vida saludable: mente sana y habilidades de relaciones socioemocionales adecuadas, incluso desde su puesto de trabajo.

1. PROBLEMA

¿CÓMO PREVENIR LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN SALUD MENTAL Y SOCIOEMOCIONAL, EN LOS TRABAJADORES DEL GRUPO AGRICOLA SANTAMARÍA S.A. DE APARTADÓ –ANTIOQUIA?

1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA

De acuerdo con la información reportada en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima. Estos agentes se constituyen en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los ergonómicos. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados. La encuesta en mención se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Con respecto al estrés ocupacional, entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés. Así mismo, es importante evidenciar que los agentes ergonómicos y los psicosociales fueron los más relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo.

Recuperado el 20 de agosto de 2015 de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Analizando esta problemática vivida a nivel nacional, y teniendo conocimiento que la región de Urabá es una zona de gran desarrollo y avance empresarial, que

gran parte de su economía depende de la producción agrícola y exportación de banano, por lo que un significativo número de su población labora en fincas bananeras, las cuales tienen unas condiciones determinadas y traen consigo unos factores de riesgo psicosocial que expone al colaborador bananero a los mismos, dada su larga permanencia en estos lugares y posteriormente en su quehacer.

Con base en la información y necesidades presentadas por Agrícola Santamaría, se realizará un trabajo de intervención a los Trabajadores de manera individual, intralaboral y extralaboral, con el propósito de prevenir y disminuir índices de ausentismo por enfermedades, accidentalidad, desmotivación; conflictos en las relaciones y demás problemáticas que alteren la salud mental y socioemocional.

Con un trabajo planteado, apoyado y direccionado por Gestión Humana, Salud Ocupacional y psicología, se pretende prevenir e intervenir en la problemática de los factores de riesgos psicosociales que afectan la salud mental y socioemocional de los Trabajadores de las fincas pertenecientes a la organización Agrícola Santamaría S.A.

El Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Recuperado el 19 de agosto de 2015 de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

¿CÓMO PREVENIR LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN SALUD MENTAL Y SOCIOEMOCIONAL, EN LOS TRABAJADORES DEL GRUPO AGRICOLA SANTAMARÍA S.A. DE APARTADÓ –ANTIOQUIA?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Prevenir los factores de riesgos psicosociales en salud mental y socioemocional, en los trabajadores del Grupo Agrícola Santamaría S.A. de Apartadó.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales e individual.

- Intervenir en los procesos de ausentismo por parte de los Trabajadores para fortalecer los procesos de convivencia laboral.

- Promover programas que favorezcan el control de los riesgos psicosociales y por ende la seguridad de los trabajadores, favoreciendo la cultura de seguridad y autocuidado.

3. JUSTIFICACION

Agrícola Santamaría S.A. nació hace 40 años, dedicada a la producción de banano tipo exportación. Se encuentra ubicada en la región de Urabá. Con el paso de los años se ha consolidado como una empresa líder en la zona, siendo ejemplo de calidad, productividad, y respeto con el medio ambiente, buscando la aplicación de tecnologías avanzadas que sean amigables con el medio ambiente y con la preocupación de devolver a la región desarrollo y sostenibilidad a través de inversiones con responsabilidad social. Cuenta con 26 fincas en producción en los municipios de Apartadó, Turbo y Carepa. Cerca de 2300 Trabajadores en la zona de Medellín y Urabá integrado por un grupo operario que realiza las actividades de campo y un grupo interdisciplinario que conforma el personal administrativo.

Recuperado el 19 de agosto de 2015 de gruposantamaria.co/

Las necesidades presentadas por la organización, corresponden a la identificación de las causas de ausentismo laboral por accidentalidad o enfermedad; realización de visitas domiciliarias, acompañamiento y asesoramiento al comité de convivencia laboral, capacitación a todo el personal de las fincas en temas relacionados con la salud mental y relaciones socioemocionales; aplicación de batería riesgos psicosociales.

La exposición a los factores de riesgos psicosociales puede producir efectos negativos en los Trabajadores, en la organización y a largo plazo generan conductas negativas sobre la sociedad general.

El estado de salud mental y las habilidades socioemocionales que tiene el trabajador dentro de la organización es el motor que le impulsa para realizar con éxito y motivación las labores, trayendo mayor productividad para la organización, y mejores condiciones para su calidad de vida.

Se pretende lograr alcanzar consciencia en el entorno familiar de lo importante que son las relaciones familiares para crear un ambiente propicio para la salud mental y socioemocional de sus integrantes.

Ya de manera individual los Trabajadores tienen la necesidad de ser comprendidos como seres integrales, escuchados, motivados, apoyados y que les sea respetada su dignidad humana. Por eso en nuestra Constitución Política en su artículo 25 se hace referencia a que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

La Resolución 2646 de 2008, define los factores de riesgos psicosociales como: factores psicosociales que comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

En este sentido con el propósito de realizar prevención de los riesgos psicosociales en la salud mental y socioemocional de los Trabajadores, se estarán viendo beneficiados, el colaborador, su familia, la organización y la comunidad.

Con este proyecto se espera poder realizar un impacto de manera positiva y un aporte a la transformación de la realidad, previniendo los riesgos psicosociales que afectan la salud mental y socioemocional de los Trabajadores, teniendo siempre presente que la vida humana se mueve en tres ejes importantes que no se desligan, sino que por el contrario se afectan entre sí.

.4. MARCO DE REFERENCIA.

De acuerdo con la información reportada en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima. Estos agentes se constituyen en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los ergonómicos. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados. La encuesta en mención se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Con respecto al estrés ocupacional, entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés. Así mismo, es importante evidenciar que los agentes ergonómicos y los psicosociales fueron los más relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo.

Recuperado el 20 de agosto de 2015 de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

4.1 MARCO NORMATIVO

De acuerdo con la información reportada en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima. Estos agentes se constituyen en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los ergonómicos. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados. La encuesta en mención se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Con respecto al estrés ocupacional, entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés. Así mismo, es importante evidenciar que los agentes ergonómicos y los psicosociales fueron los más relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo.

Recuperado el 20 de agosto de 2015 de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

LEY 1616 21 DE ENERO DE 2013

"Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones" El congreso de Colombia decreta:

artículo1°. Objeto. el objeto de la presente leyes garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la atención integral e integrada en salud mental en el ámbito del sistema general de seguridad social en salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la constitución y con fundamento en el enfoque promocional de calidad de vida y la estrategia y principios de la atención primaria en salud. De igual forma se establecen los criterios de política para la reformulación, implementación y evaluación de la política pública nacional de salud mental, con base en los enfoques de derechos, territorial y poblacional por etapa del ciclo vital.

Artículo 2°. Ámbito de aplicación. La presente Ley es aplicable al sistema general de seguridad social en salud, especifica mente al ministerio de salud y protección social, superintendencia nacional de salud, comisión de regulación en salud o la entidad que haga sus veces, las empresas administradores de planes de beneficios las instituciones prestadoras de servicios de salud, las empresas sociales del estado. Las autoridades nacionales, departamentales, distritales y municipales de salud, los cuales se adecuarán en lo pertinente para dar cumplimiento a lo ordenado en la ley.

Artículo 3°. SALUD MENTAL. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportarniento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es

componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas.

Con el objeto de garantizarles a los trabajadores un trato digno, libre de maltratos verbales y no verbales y una protección laboral, nace la ley 1010 de 2006, por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de la relaciones del trabajo.

Artículo 1°. *Objeto de la ley y bienes protegidos por ella.* La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. Recuperado el 20 de agosto de 2015 de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Resolución 2646 de 2008

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación e intervención y monitoreo permanente de la exposición de factores de riesgos psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías de las enfermedades causadas por el estrés ocupacional. Recuperado

el 20 de agosto de 2015 de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Resolución 1295 de 1994 art. 2, inciso A.

El sistema General de Riesgos Profesionales: Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad. Recuperado el 20 de agosto de 2015 de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607> Ley 50, art 21.

Dedicación exclusiva en determinadas actividades.

En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación”.

Conforme a lo señalado en las normas referidas, es claro que las actividades recreativas, deportivas o de capacitación que el empleador realice, deberán ser desarrolladas dentro de la Jornada Ordinaria de Trabajo, para la que fue contratado el trabajador, independientemente del número de trabajadores de la empresa.

Recuperado el 20 de agosto de 2015 de

<http://www.mintrabajo.gov.co/preguntasfrecuentes/jornada-de-trabajo.html?start=10>

El Ministerio del Trabajo desde 2008, a través de la Resolución 2646 estableció lineamientos para la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, los cuales fueron fortalecidos con la Ley 1616 de 2013, de salud mental, la cual señala que las administradoras de riesgos laborales (ARL) deben garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el monitoreo permanentemente de los factores de riesgos psicosocial en el trabajo.

<http://www.mintrabajo.gov.co/octubre-2015/4953-la-salud-mental-de-los-trabajadores-prioridad-del-ministerio-del-trabajo-.html>

4.2 MARCO TEÓRICO

Teoría del campo de Lewin: Asegura que la conducta humana depende de dos factores fundamentales:

La conducta se deriva de la totalidad de factores y eventos coexistentes en determinada situación. Las personas se comportan de acuerdo con una situación total (Gestalt) que comprende hechos y eventos que constituyen su ambiente.

Esos hechos y eventos tienen la característica de un campo dinámico de fuerzas, en el que cada uno tiene una interrelación, que influye o recibe influencia de los otros. Este campo dinámico produce el llamado campo psicológico personal, que es un patrón organizado de las percepciones de cada individuo y determina su manera de ver o percibir los elementos de su ambiente.

El campo psicológico es el espacio vital en que se encuentra la persona y su ambiente psicológico (o conductual) que es lo que percibe e interpreta en relación con su ambiente externo. Es el medio ambiente relacionado con sus necesidades actuales. En el ambiente psicológico, los objetos, personas y situaciones adquieren valores que determinan un campo dinámico de fuerzas psicológicas.

El valor es positivo cuando los objetos, personas, o situaciones pueden o prometen satisfacer las necesidades presentes del individuo, y es negativo cuando pueden o prometen ocasionar algún daño o perjuicio. (Lewin, Pag.39).

Teoría de los dos factores de Herzberg.

La motivación para trabajar depende de dos factores: Factores higiénicos, las condiciones que rodean a las personas en su trabajo, comprende las condiciones físicas y ambientales del empleo, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipo de supervisión, clima de las relaciones entre dirección y empleados, reglamentos internos, oportunidades, entre otros. Corresponden a la motivación ambiental y constituyen los factores con los que las organizaciones suelen impulsar a los empleados. Sin embargo los factores higiénicos tienen una capacidad muy limitada para influir de manera poderosa en la conducta de los empleados.

Si los factores higiénicos son óptimos, únicamente evitan la insatisfacción, pues su influencia en la conducta no eleva la satisfacción de manera sustancial y duradera. Pero si son precarios provocan insatisfacción, razón por la que les se les llama factores de insatisfacción (condiciones de trabajo y bienestar, políticas de organización y administración, relaciones con el supervisor, competencia técnica del supervisor, salario y remuneración, seguridad en el puesto, relaciones con los colegas.

Factores motivacionales: Se refieren, al contenido del puesto, a las tareas y obligaciones relacionadas con este; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales.

El término motivación comprende sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiestan en la ejecución de tareas y actividades que representan desafíos y tienen significado en el trabajo. Si los factores motivacionales son óptimos elevan la satisfacción, si son precarios la reducen. Por eso se le denomina factores de satisfacción (delegación de responsabilidad, libertad para decidir cómo realizar una labor, posibilidad de ascenso, utilización plena de las habilidades personales, formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos, simplificación del puesto, ampliación o enriquecimiento del puesto). (Herzberg Pag.45)

Teoría de las relaciones humanas, Elton Mayo (1880-1949)

La teoría de las relaciones humanas fue desarrollada por Elton Mayo y sus Trabajadores Mery PerkerFollet, Abraham Maslow y Douglas Mc Gregor en los Estados Unidos en el año en el año 1930.

Nacida de la necesidad de corregir la fuerte tendencia a la deshumanización, del trabajo, surgida con la necesidad de la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente.

Esta teoría se originó por las motivaciones, necesidades y el estudio del hombre y su entorno social, dentro de la empresa. Se considera al hombre como lo más importante dentro de la empresa.

Características de la teoría de las relaciones humanas:

Estudia la organización Como grupo de personas.

Hace énfasis en las personas.

Se inspira en sistemas de psicología.

Delegación plena de autoridad.

Autonomía del trabajador.

Confianza y apertura.

Énfasis en las relaciones humanas entre los empleados.

Confianza en las personas.

Dinámica grupal e interpersonal.

Recuperado el 11 de junio de 2016 de

<http://guiateoriasadministrativas.blogspot.com/2012/04/teoria-relaciones-humanas.html>

Riesgos psicosociales

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años (EU-OSHA, 2002; Houdmont y Leka 2010; Leka y Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke, 2008). Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU-OSHA, 2007). La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del

tema. El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión.

Probablemente, hay hoy tres formas prevalentes de referirse a ellos: 1) factores psicosociales, 2) factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y 3) riesgos psicosociales. Aunque son términos próximos entre ellos, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes e incluso hay diferencias entre ellos que pueden ser notables. En la actualidad es frecuente hablar de unos y otros, a veces de forma intercambiable, sin establecer ninguna distinción. En este sentido parece oportuno tratar de establecer sus diferencias, aun reconociendo que son términos próximos y relacionados entre sí y que no siempre las diferencias resultan claras. Un enfoque histórico y conceptual puede ayudar a ello.

Características de los riesgos psicosociales

1. Afectan a los derechos fundamentales del trabajador
- 2.- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- 3.- Afectan a la salud mental de los trabajadores.
- 4.- Tienen formas de cobertura legal.-

Afectan a los derechos fundamentales del trabajador. Los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones organizacionales del trabajo, sino a elementos básicos de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa. Los riesgos psicosociales más citados, y generalmente más admitidos como tales, como la violencia y el acoso laboral o sexual son atentados a la integridad física, personal, a la dignidad del trabajador o su intimidad, elementos propios de los derechos

fundamentales de los trabajadores. Por ejemplo, relacionado con la violencia el artículo 15 de la Constitución Española reconoce el derecho a la integridad física y psicológica de toda persona, y referido al acoso laboral, la Constitución Española, art. 10 garantiza el derecho a la dignidad en cualquier situación y en el art. 14 garantiza el derecho a la igualdad. En relación con el acoso sexual, en el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores en el art. 4. parag.2. se especifica el derecho a la intimidad y “a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”, reescribiendo el art. 18 de la Constitución Española que expresa el derecho básico a la intimidad personal.

2.- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador. Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés (Levy, 1981). Tal como lo recoge la OIT (1986) y la OMS (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1987), tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente moduladores. Mientras los factores psicosociales de riesgo o estrés tienen efectos mediados y parciales, los efectos de los riesgos psicosociales tienen efectos principales y globales en razón de la naturaleza del propio riesgo, aunque sigan estando presentes los valores mediadores. Los riesgos psicosociales, principalmente en razón de su frecuente asociación al estrés agudo, hace que los efectos principales sean mayores. La violencia, el acoso laboral o el acoso sexual son riesgos que pueden tener efectos principales y que habitualmente afectan a la globalidad del funcionamiento de la persona que trabaja. Otras formas de riesgos psicosociales como el estrés, la inseguridad laboral o el burnout o desgaste profesional son formas de estrés crónico que por su globalidad afectan a la totalidad de la organización del propio estilo de vida.

Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.

Personal o profesional. Tanto unos como otros afectan a la globalidad del funcionamiento del trabajador, a los niveles de seguridad personal y cursan con trastornos adaptativos (DSM-IV-TR, 2002).

3.- Afectan a la salud mental de los

trabajadores. Los riesgos se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental. Los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores. Aunque no pueda hacerse una diferenciación neta, los riesgos psicosociales, por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental. Los datos actuales indican que la ansiedad, la depresión además de otros indicadores de mala salud mental están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales (Cox, Griffiths y Leka, 2005; Cox y Rial-Gonzalez, 2000). Los riesgos psicosociales son de hecho violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que pueden generar alteraciones del sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales llevando a trastornos mentales de importancia. La aparición de trastornos de depresión, suicidios o conductas parasuicidas suelen estar entre las más comunes. El trastorno de estrés postraumático, que se ha hecho cada vez más frecuente en contextos laborales, ha sido sugerido por la OIT (OIT, 2010, parag. 2.4) como una enfermedad profesional. Los datos acerca de la presencia del trastorno de estrés postraumático en el ámbito laboral es cada vez mayor, asociado principalmente a riesgos psicosociales como la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual (Tehrani, 2004, 2010). 4.- Tienen formas de cobertura legal. La importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema. Mientras que los problemas ocasionados por los problemas generados por los factores psicosociales de estrés han estado abordados

Recuperado el 24 de junio de 2016 de

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

5 METODOLOGÍA.

Los espacios con que se contó para la intervención, fueron las diferentes fincas en los cuales laboran los Trabajadores. Las capacitaciones se realizaron en el tiempo estipulado por la empresa, tal como lo rige la ley 50 art 21.

Intervención para Prevención, para el logro de esta propuesta se siguió la siguiente ruta:

- ❖ Capacitaciones grupales, en temas relacionados con salud mental y salud ocupacional: Con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Humana se realizó la actividad el *carrusel de la alegría* programa que tiene como objetivo recorrer cada finca, llevando actividades que integren capacitaciones sobre seguridad en el trabajo y salud mental en los Trabajadores.
- ❖ Entrevista y visitas domiciliarias a los Trabajadores y familiares para identificar las causas de ausentismo laboral y alto índice de accidentalidad.
- ❖ Capacitaciones, asesoramiento y acompañamiento al Comité de Convivencia Laboral.
- ❖ Para la Aplicación de Batería sobre Riesgos Psicosociales a los Trabajadores de manera individual se recibió capacitación por parte de ARL Sura.

- ❖ Apoyo al área de bienestar laboral, a través de actividades que favorecieron las relaciones entre compañeros, manejo de conflicto, comunicación, trabajo en equipo, riesgos psicosociales, clima laboral, habilidades socioemocionales, hogar y familia celebración de fechas importantes.
- ❖ Entrevista y asesoramiento a los Trabajadores que sufrieron una problemática y solicitaron una visita de apoyo psicológico.

5.1 Tipo de Investigación y Enfoque

Cualitativa- descriptiva

Es un tipo de investigación cualitativa descriptiva por los tipos de instrumentos utilizados, como lo son las capacitaciones, las encuestas y las actividades dinámicas. Donde se precisan datos y temas de manera cualitativa, son datos y situaciones narradas por las personas de una manera abierta y espontánea.

Además se buscó la forma de realizar actividades donde pudieran ser ellos mismos y dinamizar con nosotras al tiempo que comentaban o atendían sus propias necesidades o problemáticas, se procuró en la calidad y detalles de las actividades brindadas.

5.2 Población y Muestra.

Población 198 personas

Muestra: 23 personas

Batería de Riesgos Psicosociales Ministerio de la Protección, visitas domiciliarias.

5.3 ACTIVIDADES PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS

Para el logro de los objetivos se realizaron las capacitaciones grupales programadas, en temas relacionados con salud mental y salud ocupacional: Con el área de Salud Ocupacional y Gestión Humana se realizó la actividad el CARRUSEL DE LA ALEGRÍA programa que tiene como objetivo recorrer cada finca, llevando actividades que integren capacitaciones sobre seguridad en el trabajo y salud mental en los Trabajadores.

- ❖ Entrevista y visitas domiciliarias a los Trabajadores y familiares para identificar las causas de ausentismo laboral y alto índice de accidentalidad.
- ❖ Capacitaciones, asesoramiento y acompañamiento al Comité de Convivencia Laboral.
- ❖ Para la Aplicación de Batería sobre Riesgos Psicosociales a los Trabajadores de manera individual se recibirá capacitación por parte de ARL Sura. Se realizó una prueba piloto con la Finca Guadales, con un total de 23 trabajadores.
- ❖ Se apoyó al área de bienestar laboral, a través de actividades que favorecieron las relaciones entre compañeros, manejo de conflicto, comunicación, trabajo en equipo, riesgos psicosociales, clima laboral, habilidades socioemocionales, hogar y familia celebración de fechas importantes.
- ❖ Entrevista y asesoramiento a los Trabajadores que sufrieron una problemática: conflictos de pareja, depresión, duelo.
- ❖ Capacitaciones, asesoramiento y acompañamiento al Comité de Convivencia Laboral.
- ❖ Capacitación Piensa y Muévete por tú bienestar. Se apoyó al FEGS (Fondo de Empleados Grupo Santamaría) y al área de SST. Se realizó actividades donde se realice fortalecimiento físico y actividades recreativas dirigidas por una persona con formación profesional en Actividad Física; actividades didácticas para fortalecimiento mental, temas que promuevan la salud mental.

5.4 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y PLAN DE ANÁLISIS

Información recolectada a través de instrumentos como visitas domiciliarias a los trabajadores que presentaron problemáticas a nivel individual y/o familiar.

Aplicación de encuestas (batería de Riesgos Psicosociales del Ministerio de la Protección, finca guadales.

Se logró conseguir información a través de las visitas domiciliarias y las encuestas lo que arrojó una información de acuerdo a la conformidad o inconformidad del trabajador, muchas de las visitas domiciliarias permitieron una evidencia de cómo se siente el trabajador de acuerdo a cada uno de los aspectos a los que se encuentra sometido en su vida diaria, lo que permite de alguna manera poder observar y analizar porque muchos de los trabajadores les hace falta una motivación especial para proyectarse y esmerarse por mejorar su calidad e integridad personal, laboral y familiar, por ende dentro de nuestro proyecto se dio la oportunidad de capacitarlos y asistirlos en temáticas especiales de carácter personal e intralaboral y familiar.

Podemos argumentar que Agrícola Santamaría considera a los trabajadores como lo más importante dentro de la empresa. Aplica características de la teoría de las relaciones humanas, ya que hace énfasis en las personas, se interesa en programas de psicología; énfasis en las relaciones humanas entre los empleados, dinámica grupal e interpersonal.

En relación con la teoría de campo de Lewin, es importante resaltar que dentro de la empresa donde tuvimos la oportunidad de intervenir, el bienestar y la satisfacción en la integridad física y mental que le permita desenvolverse de forma positiva, el contexto donde se desempeña en su vida diaria debe producir de cierto modo una motivación, personas, espacios y servicios que de una forma u otra le brinden una tranquilidad y le permita a los trabajadores sacar lo mejor de sí, por ellos mismos y para mejorar la calidad y el desempeño de la empresa.

Con la información arrojada por la encuesta (Batería de Riesgos Psicosociales), se observa que en general los trabajadores de la finca Guaduales, tienen estabilidad laboral, satisfacción con su trabajo y pago de salario; satisfacción con el ambiente físico de lugar y buenas relaciones interpersonales con compañeros de trabajo y jefe.

Agrícola Santamaría brinda la oportunidad de ascenso laboral a sus trabajadores, motivando de esta forma a su personal a pensar en su realización y progreso.

6 RESULTADOS

“Nuestra recompensa se encuentra en el esfuerzo y no en el resultado. Un esfuerzo total es una victoria completa”

Este proyecto es una pequeña muestra de un trabajo en equipo. Un trabajo en donde el compromiso, responsabilidad y cariño hacia los trabajadores se ve reflejado a través de las diferentes actividades que se realizaron en apoyo al (a los programas de SST, área de Gestión Humana) área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Agrícola Santamaría tiene presente que el ser humano no debe ser visto únicamente cómo un instrumento necesario para la producción de manera eficaz, sino que debe ser visto cómo un ser íntegro que vive envuelto en tres mundos: individual, intralaboral y el extralaboral. Y estos mundos se complementan entre sí; puesto que no queda aislado el uno del otro, por ende lo que pase con uno se verá reflejado en el otro.

Por lo tanto se implementaron programas de visitas domiciliarias, capacitaciones, campañas y acompañamiento individual con el propósito de contribuir en la prevención e intervención de los factores de riesgos psicosociales que puedan afectar la salud mental y socioemocional de los trabajadores.

Con este proyecto se realizó un impacto de manera positiva y un aporte a la transformación de la realidad, previniendo los riesgos psicosociales que afectan la salud mental y socioemocional de los trabajadores, teniendo siempre presente que la

vida humana se mueve en tres ejes importantes que no se desligan, sino que por el contrario se afectan entre sí.

Tabla 1

Cumplimiento de objetivos.

OBJETIVOS	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIONES Describir razones de cumplimiento parcial o no cumplimiento
	Total	Parcial	No cumplimiento	
Intervenir en los procesos de ausentismo por parte de los colaboradores para fortalecer los procesos de convivencia laboral, a través de visitas domiciliarias	X			Se cumplió con un total de visitas, asignadas por el área de SST. Estas visitas se realizaron con los colaboradores que presentan mayor índice de absentismo.
Promover programas que favorezcan el control de los riesgos psicosociales y por ende la seguridad de los trabajadores, favoreciendo la cultura de seguridad y autocuidado, por medio de capacitaciones, visitas domiciliarias.	X			El programa de capacitación Mentalidad Hacia el cambio: Actitud Positiva, Capacitaciones de Trabajo en equipo Capacitación: Alcoholismo y Drogadicción: ¡Yo me tomo la vida en serio y tú?

<p>Brindar acompañamiento y orientación a los colaboradores en las diferentes problemáticas que los esté afectando emocionalmente a través de capacitaciones y visitas domiciliarias.</p>		<p>X</p>	<p>Se brindó acompañamiento de acuerdo a las asignaciones y requerimientos de los administradores y área de SST. Se realizaron visitas a los hogares de los trabajadores, brindando acompañamiento y orientación en problemáticas familiares. Se realizaron capacitaciones temas sobre familia: Conflictos familiares, restauración de la pareja.</p>
---	--	----------	---

Tabla 2

Estadísticas de cumplimiento de Actividades realizadas desde el mes de agosto de 2015 hasta el 31 de mayo de 2016.

Actividades		Cumplimiento			Observaciones Describir razones de cumplimiento parcial o no cumplimiento
		N° Programadas	N° Ejecutadas	N° Cumplimiento	
Atención grupal	Campaña de Actitud Positiva a fincas	3	3	100 %	Cumplimiento.
	Capacitación Trabajo en equipo	3	3	100 %	Cumplimiento.
	Capacitación Hogar y Familia	3	2	66%	
	Capacitación comunicación asertiva	1	1	100 %	Cumplimiento
Atención Individual	Visitas domiciliarias en apoyo a SST, colaboradores con mayor índice de ausentismo	4	4	100 %	Cumplimiento.
	Charla de orientación a colaboradores con problemáticas emocionales	5	5	100 %	Cumplimiento.
	Aplicación de Batería de Riesgos Psicosociales	23	23	100 %	Cumplimiento.

7 PRESUPUESTO

Detalle	Recursos	Costos	Cantidad
Cartulinas,		\$5.000	8
Marcadores		\$3.000	2
Nodrizas		\$3.000	200
Papel contact,		\$6.000	3 mts
Lana,		\$7.000	10
Pimpones		\$1.000	10
Cartón,			
Globos,		\$25.000	200
Cinta	Materiales	\$2.000	
Bolsas metalizadas		\$2.000	200
Hojas de block,		\$10.000	500
Block iris		\$8.000	3
Fotocopias e impresiones		\$30.000	
Alimentación	Económicos	\$30.000	
Transporte		\$35.000	
Imprevistos		\$20.000	
Refrigerios		\$150.000	
Video beam	Tecnológicos		
Computadora			
Equipo de sonido			
USB			
Total		\$337.000	

8. CONCLUSIONES.

Al finalizar este trabajo se puede confirmar que para el buen desarrollo de las empresas frente a su productividad, posicionamiento, reconocimiento en el mercado y sostenimiento económico es indispensable que el ser humano no sea visto únicamente como un instrumento necesario para la producción de manera eficaz, sino que debe ser visto como un ser íntegro que vive envuelto en tres mundos: individual, intralaboral y el extralaboral. Y estos mundos se complementan entre sí; puesto que no queda aislados el uno del otro, puesto que lo que pase con uno se verá reflejado en el otro.

La eficiencia económica y la competitividad de una empresa dependen cada vez más de las habilidades mentales y cognitivas de sus trabajadores, tales como creatividad, relaciones y habilidades emocionales, autonomía e intercambio de conocimientos, que son factores clave en la eficiencia individual y colectiva. Estos factores están estrechamente relacionados con el bienestar psicológico de las personas. Sin embargo, el bienestar psicológico no es sólo un «recurso» estratégico que favorece la producción económica, sino que es también un recurso que puede potenciarse desde la empresa. El trabajo demasiado exigente, la falta de medios para alcanzar los objetivos fijados, las relaciones conflictivas pueden tener un efecto negativo en las habilidades mentales, en las relaciones personales, en el bienestar psicológico y, por

consiguiente, en el rendimiento del trabajador. Por lo tanto, se puede enfrentar a la siguiente paradoja: cuanto más crucial es la salud mental para la empresa, ¡mayor es el riesgo de afectarla! No se trata necesariamente de que el bienestar psicológico de las personas haya disminuido, pero el hecho es que el rendimiento de una empresa depende más que nunca de las habilidades asociadas a unas condiciones psicológicas saludables.

Agrícola Santamaría es una organización consciente que para su buen desarrollo, el logro de objetivos, posicionamiento y mantenimiento en el mercado es indispensable contar con un grupo de Trabajadores QUE POSEAN estilo de vida saludable: mente sana y habilidades de relaciones socioemocionales adecuadas, incluso desde su puesto de trabajo.

9. RECOMENDACIONES.

Agrícola Santamaría como agencia de prácticas y trabajo de campo ha sido la plataforma de lanzamiento a nivel laboral y académico abriendo campo como futuras psicólogas., brindándonos la oportunidad de crecer a nivel personal y profesional.

Es un apoyo constante para la realización de las diferentes actividades.

Aspectos positivos Interés por el bienestar de sus trabajadores.

Trabajo en equipo para la obtención de resultados satisfactorios en pro de los trabajadores y la organización.

- Alto sentido y compromiso de responsabilidad social.
- Buen trato hacia las personas Implementación de programas y actividades de SST.
- Oportunidad de afianzamiento de conocimientos y progreso a jóvenes en su etapa productiva de las diferentes regiones del país.
- Cumplimiento de la normatividades vigentes, certificaciones y demás.
- Organización y desarrollo en los procesos de selección y vinculación de personal

Oportunidades de mejora encontradas:

Incrementar el factor motivacional de los trabajadores en las diferentes fincas con el propósito de promover el relevo generacional, ya que gran parte de los trabajadores jóvenes son propensos a la renuncia laboral en poco tiempo.

Hay que tener presente que la zona bananera está presentado a nivel general está problemática. Por lo que han comenzado a implementar estrategias formando a jóvenes interesados en estudiar y una estabilidad laboral (Proyecto Formación Dual) Alianza AUGURA (sector bananero), SENA, NEO.

Seguir con el programa de capacitaciones, acompañamiento por parte del área psicológica.

Programa de actividades recreativas con el propósito realizar pausas activas en medio de la rutina del trabajo.

Motivar e incentivar en proyectos de vida que les permitan a los trabajadores innovar y crear entradas desde otros medios económicos

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.

Teoría del campo de Lewin: PAG 45

teoria de hezberg, pag.39).

Administracion de recursos humanos Idalberto Chiavetano novena edición

CIBERGRAFIA

<http://www.acosolaboral.org.uy/colombia/LEY1010.pdf>

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

<http://www.mintrabajo.gov.co/preguntasfrecuentes/jornada-de-trabajo.html?start=10>

gruposantamaria.co/

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

<http://guiateoriasadministrativas.blogspot.com/2012/04/teoria-relaciones-humanas.html>

<http://www.ins.gov.co:81/normatividad/Leyes/LEY%201616%20DE%202013.pdf>

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>



ANEXOS.







Visita domiciliarias



Capacitación Actitud Positiva Finca Trapiche



Capacitación Actitud Positiva Finca Soledad



Quién se encarga del cuidado de los hijos y tareas domésticas: _____

Comunicación: Mucha ___ Poca ___ verbal ___ corporal (abrazos, caricias, sonrisas) ___ gritos ___

Se establece disciplina: Si ___ No ___ ¿Cómo? _____

Expresión de afecto: Mucho _____ Poco _____ Nada _____

Método utilizado para resolver los conflictos familiares: Diálogo _____ Castigo físico _____ gritos _____

Utilización del tiempo libre: Recreación _____, paseos _____ juegos _____ visitas _____

APECTOS SOCIOECONÓMICOS

Ingresos Mensuales		Egresos Mensuales	
Salario Personal	\$	Alimentación	\$
Otros	\$	Vivienda	\$
	\$	Servicios Públicos	\$

	\$	Transporte	\$
	\$	Educación	\$
	\$	Salud	\$
	\$	Pago de créditos	\$
	\$	Otros	\$
Total	\$	Total	\$

Tenencia de la vivienda: Propia _____ Alquilada _____ familiar _____

Material de construcción: Ladrillo _____ Madera _____ Piso: Tierra _____ Baldosa _____
 cemento _____ madera _____

SALUD

Enfermedades sufridas en la familia: Físicas/biológicas _____ psicológicas _____

Quién la padece _____ ha tenido atención y seguimiento médico _____ EPS _____

Ha tenido apoyo psicológico: si _____ no _____ Cuánto tiempo _____ se encuentra en proceso _____

MOTIVO DE LA VISITA

PROBLEMÁTICA: AUSENTISMO CONFLICTOS FAMILIARES OTRO ¿Cuál? _____

Días de ausentismo _____ A.T. ____ E.G. ____ Se encuentra en terapias: si _____ no _____ Incapacitado:
 si _____ no _____, Permiso por calamidad si _____ no _____

El Trabajador(a) manifiesta sentirse:

Ha encontrado apoyo y acompañamiento de la empresa: si _____ no: _____ área _____

Observaciones generales
sobre la visita

<p>Sugerencias para el plan de acompañamiento de la persona y/o familia</p>				
<p>¿Requiere de remisión?</p>	<p>SI</p>	<p>NO</p>	<p>¿Por qué?</p>	<p>¿A dónde?</p>

