# PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL EN PALMERAS DE LA COSTA S.A, MUNICIPIO EL COPEY (CESAR).

CLAUDIA MARCELA VASQUEZ PUELLO

FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA

FACULDAD DE CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y HUMANISTICAS
PROGRAMA PSICOLOGIA

VALLEDUPAR

2019

# PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL EN PALMERAS DE LA COSTA S.A, MUNICIPIO EL COPEY (CESAR).

CLAUDIA MARCELA VASQUEZ PUELLO

ASESOR: LUZ K JIMENEZ RUIZ

Psicóloga

Esp. Salud Ocupacional

Mag Gerencia de Talento Humano

Doctora e Gestión de la Innovación

Informe de práctica empresarial presentado como requisito para optar el título de psicóloga

FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

2018

**Agradecimientos**

Quiero agradecer en primer lugar a Dios, por guiarme en el camino y fortalecerme espiritualmente para empezar un camino lleno de éxito.

Así mismo agradecerle a la empresa Palmeras de la Costa S.A por brindarme su apoyo y abrirme sus puertas, mis padres que gracias a ellos pude lograr una de mis metas, a todas aquellas personas que estuvieron presentes en la realización de esta meta, de este sueño que es tan importante para mí, agradecer todas sus ayudas, sus palabras motivadoras, sus conocimientos, sus consejos y su dedicación.

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN ..... 5
2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA ..... 6
2.1 Reseña histórica ..... 6
2.2 Misión ..... 6
2.3 Visión ..... 6
2.4 Valores de la empresa ..... 7
2.5 Estructura organizacional ..... 8
2.6 Portafolio de productos y servicios. ..... 8
3. INFORME DE LA PRÁCTICA ..... 8
3.1 Descripción de la dependencia ..... 8
3.2 Informe de gestión: ..... 9
4. PROPUESTA DE LA PRÁCTICA: ..... 9
4.1 Titulo: ..... 9
4.2 Diagnostico ..... 10
5. JUSTIFICACION: ..... 10
6. OBJETIVOS: ..... 11
6.1 Objetivo general ..... 11
6.2 Objetivo especifico ..... 11
6.3 RESULTADOS ESPERADOS: ..... 11
7. MARCO DE ANTECEDENTES ..... 12
7.1 Marco teórico: ..... 12
8. METODOLOGÍA ..... 16
8.1 Participantes ..... 19
9. RIESGOS PSICOSOCIALES DETECTADOS EN LA EMPRESA. ..... 21
10. PROPUESTA ..... 33
11. PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL ..... 33
12. Logros alcanzados: ..... 36
12.1 Impactos percibidos por el estudiante ..... 36
12.2 Limitaciones: ..... 36
13. CONCLUSION ..... 37
14. RECOMENDACIONES ..... 37

# 1. INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral se ha trasformado en una de las preocupaciones de las empresas de todos los sectores y tamaños, debido a que de ello depende muchos aspectos del comportamiento y estado de ánimo de los trabajadores, se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor, que generan impactos en las entidades tanto en términos de productividad, como de relaciones personales.

Toda empresa tiene la responsabilidad de velar por sus trabajadores, debido a esto el programa de bienestar laboral busca responder a las necesidades y expectativas de los trabajadores, busca favorecer el desarrollo integral del trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, a través del diseño e implementación de actividades recreativas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación, y salud encimadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad.

Debido a esto Por tal motivo se pretende proponer un programa de bienestar laboral para la Empresa PALMERAS DE LA COSTA S.A a través del planteamiento de unas acciones de intervención que permitan mejorar los factores psicosociales para que a manera de sugerencia la empresa las implemente.

Para realizar esta propuesta el trabajo se estructura en dos partes importantes que cumplen cada uno de sus objetivos específicos, la primera parte es dar a conocer el diagnóstico de los factores psicosociales y condiciones laborales que se presentan actualmente en la empresa, y la segunda parte es sugerir las actividades que serán parte del programa y que se ajusten a las estrategias trazadas para de esta forma lograr una mejora en cada uno de los factores de riesgo psicosocial que presentan problema para la empresa

El presente documento contiene los detalles del programa de bienestar con el fin de trabajar en el segundo semestre del 2018, principios del primer semestre 2019 en pro del mejoramiento de las condiciones organizacionales por medio de la ejecución de las actividades de bienestar laboral.

# 2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Esta información fue tomada del estudio de percepción que tienen de la empresa los trabajadores de Palmeras de la Costa y del informe de sostenibilidad (agosto 2018).

## 2.1Reseña histórica

Empresa agroindustrial de la zona norte colombiana ubicada en El Copey, departamento del Cesar; Su evolución ha sido marcada por tres etapas, en 1957 conocida como Hacienda "El Labrador" basaba su actividad económica en la producción de algodón y la ganadería, pero tímidamente incursiona con la siembra de 10 hectáreas de la palma de aceite. En los 70's, su segunda etapa, se constituye como sociedad y aumenta a 710 hectáreas de palma sembradas. Para inicios de los 90's vive su tercera etapa, cambia a sociedad anónima, su actual razón social, haciendo accionistas a los trabajadores de la empresa, con el 20%, y el resto es distribuido entre productores de la región del Cesar.

## 2.2 Misión

"PALMERAS DE LA COSTA S.A. es una Empresa Rentable y Eficiente en la Producción de aceite crudo de palma, torta y aceite de palmíste, ofreciendo al mercado productos que satisfagan los requisitos de los clientes, contribuyendo con el bienestar de sus empleados y la mejora del desempeño ambiental."

## 2.3 Visión

"En el año 2015 Palmeras de la Costa S.A será reconocida como una empresa líder en el sector palmero con productos de excelente calidad para el mercado nacional e internacional, como resultado de:

- Procesos eficientes a través del mejoramiento continuo.

- La renovación de sus cultivos con material de excelente productividad.
- Alcanzar una meta de siembra de 10.000 hectáreas entre cultivos propios, de socios, de terceros y Alianzas estratégicas, que permitan satisfacer las necesidades en el proceso de integración que realiza la empresa hacia la era de los biocombustibles.

• Contribuir con el desarrollo sostenible a través de la mejora en el desempeño ambiental."

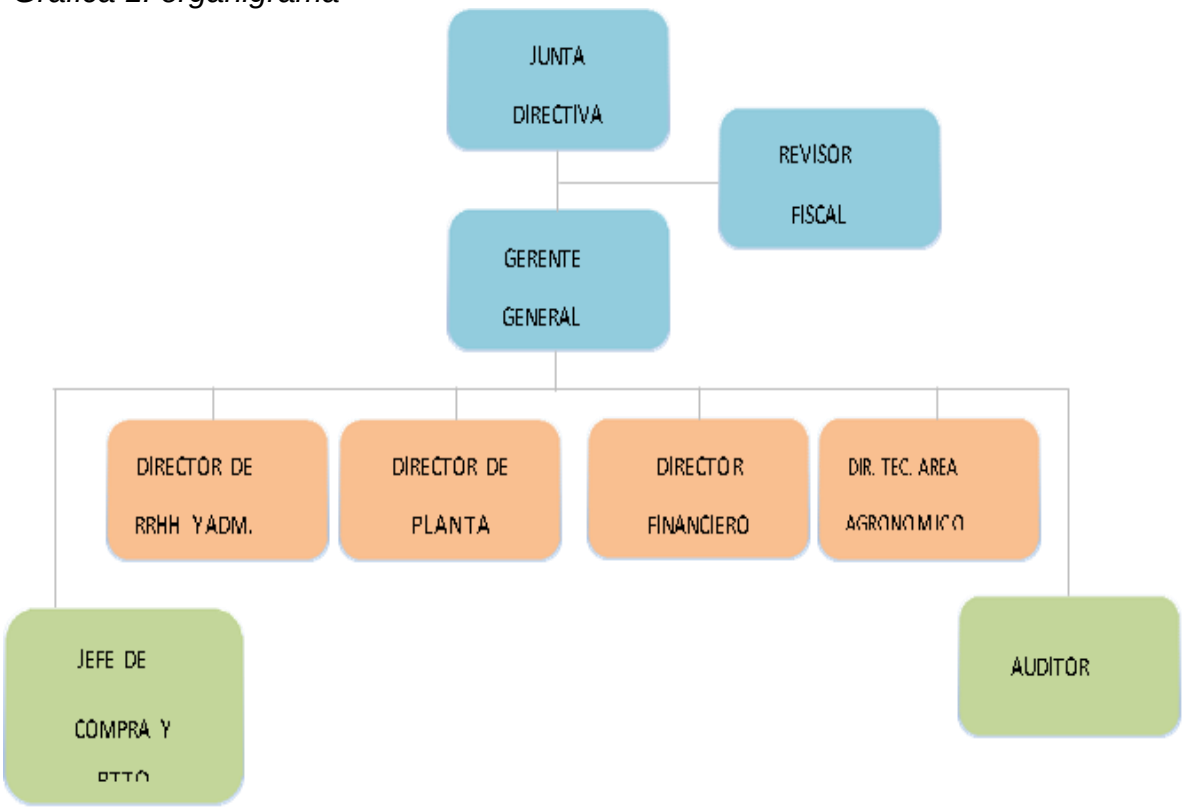
**2.4** Valores de la empresa

"Los valores apropiados por PALMERAS DE LA COSTA S.A., y que nos mantienen como un negocio honesto, transparente y legítimo son:

- Integridad: actuamos dentro de los más rigurosos principios éticos
- Respeto por las personas: damos un trato digno a las personas y valoramos sus diferencias.
- Responsabilidad Social: somos un factor que contribuye al desarrollo de las comunidades en donde desarrollamos operaciones.
- Trabajo en equipo: valoramos y fomentamos el aporte de nuestro talento humano para el logro de los objetivos comunes.
- Actitud positiva: disfrutamos de lo que hacemos y estamos en una búsqueda permanente de posibilidades.
- Confianza: generamos credibilidad y manejamos responsablemente la información.
- Honestidad: en nuestra empresa actuamos basados en la verdad y la justicia.
- Compromiso: en el desarrollo de todas nuestras actividades existe un compromiso total con la empresa.
- Transparencia: actuamos de manera clara, consistente y oportuna."

2.**5Estructura organizacional**

*Grafica 1: organigrama*




*Fuente: informe de sostenibilidad Palmeras de la Costa.*

**2.6 Portafolio de productos y servicios**.

Palmeras de la costa S.A, es una empresa agroindustrial dedicada al cultivo de la palma de aceite, a la producción y comercialización del aceite crudo de palma, aceite crudo de palmiste, torta de palmiste y compost.

## 3. INFORME DE LA PRÁCTICA

### 3.1 Descripción de la dependencia

**Talento humano:**

La mano de obra directa e indirecta requerida para suplir todas las actividades administrativas y operativas, es provista por los municipios del área de influencia como son El Copey y Algarrobo. Su fuerza laboral esta agrupada, en cierto

porcentaje, bajo el esquema de organización sindical y el resto como no convenciendo.

Desde la época de los 90´s, cuenta con un modelo organizacional único entre las empresas del sector, esto se debe a que su planta de personal operativo directo son socios, con una representación del 20% de la empresa. Lo que inicialmente dio respuesta una crisis económica que afectaba la integridad y sostenimiento de la empresa, hoy en día ha sido motor constante para el fortalecimiento del sentido de pertenencia y el apoyo a la gestión de la empresa. Gozan de beneficios como accionistas, de los pactados bajo la convención sindical, y de los programas de bienestar laboral que ofrece la empresa, aportando a sí mismo y a su familia.

### 3.2 Informe de gestión:

*Tabla 1: Informe de gestión.*

| INFORME DE FUNCIONES | | | |
|---|---|---|---|
| Función | Tiempo | Recursos | Impacto |
| Acompañamiento actividad certificación RSPO | 15 días | Transporte | Los pequeños productores conocieron las normas que hacen parte de la certificación RSPO, aplicándolas a sus cultivos. |
| Capacitación: violencia intrafamiliar | 6 meses | Video beam<br>Trabajadores<br>Meriendas | Los trabajadores de Palmeras de la costa participaban y aplicaban las actividades en sus hogares, identificando las situaciones de violencia. |
| Capacitación: factores de riesgos psicosociales | 6 meses | Video beam<br>Trabajadores<br>Meriendas | Los trabajadores reconocen los factores de riesgos psicosociales a los que se pueden ver expuestos. |
| Acompañamiento en el proyecto Evaluación de impacto social | 2 meses | Encuestas<br>Bolígrafos<br>Tiempo | Gracias al estudio de impacto social, los pequeños productores podrán gozar de algunos beneficios que tienen los trabajadores. |

*Fuente: propia.*

## 4. PROPUESTA DE LA PRÁCTICA:

### 4.1 Titulo

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL EN PALMERAS DE LA COSTA S.A, DEL MUNICIPIO EL COPEY (CESAR).

## 4.2 Diagnostico

En la actualidad los factores de riesgos psicosociales son una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales, que afecta a la población en general de manera directa o indirecta; en la empresa Palmeras de la Costa S.A, se evidenció la falta de programas dirigidos a la promoción y prevención de esto. Siendo esto la razón principal para la realización de la propuesta de un programa de bienestar laboral, puesto que se busca prevenir o mitigar las enfermedades laborales a las que se pueden ver expuestos los trabajadores de esta organización.

## 5. JUSTIFICACION:

Partiendo de que la base de los programas de bienestar permite reconocer la gestión, y así mismo mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, se puede reconocer la importancia de diseñar e implementar al interior de la empresa Palmeras de la Costa S.A. un plan de bienestar laboral que se inclina por la mitigación y control de los riesgos psicosociales, desarrollo armónico y completo de los empleados, que a su vez aporta al crecimiento de la empresa por medio del trabajo realizado con mayor desempeño y responsabilidad por parte de estos. Con esto Palmeras de la costa buscara aportarle una respuesta a sus necesidades proponiendo unas acciones de intervención para la mejora del proceso de Recursos humanos que tiene que ver con contenidos de bienestar.

Por lo tanto si la empresa recibe este aporte y decide efectuarlo serán favorecidos tanto los empleados como la misma empresa teniendo en cuenta que la idea de un programa de bienestar laboral contribuye a mejorar sus problemas psicosociales ya que las empresas en general buscan optimizar su productividad y competitividad para lo cual requieren de un ambiente laboral propicio para afrontar nuevos cambios.

# 6. OBJETIVOS:

## 6.1 Objetivo general

- Diseñar un programa de bienestar laboral para la empresa Palmeras de la Costa S.A, orientado al mejoramiento de los factores de riesgos psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores.

## 6.2 Objetivo especifico

- Fortalecer la identidad entre los empleados y directivos.
- Generar actitudes mediante las cuales los colaboradores se sientan comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos de la empresa.

## 6.3 RESULTADOS ESPERADOS:

Se espera que al terminar la implementación del programa de bienestar se generen cambios tanto en la empresa como en los trabajadores.

- Que se haya fortalecido la motivación, ya que es en la motivación del empleado donde la empresa obtiene la clave del éxito y los máximos beneficios económicos
- Se mitigue el ausentismo laboral
- Se obtenga una disminución de accidentes laborales.

# 7. MARCO DE ANTECEDENTES

Tomando en cuenta que la empresa PALMERAS DE LA COSTA no ha tenido un programa de bienestar laboral orientado a los riesgos psicosociales, por lo cual se tomara como referencia algunos planes de bienestar que ayuden o aportar a la solución del problema.

TITULO: Propuesta de un programa de bienestar laboral basado en un análisis de riesgo psicosocial de la empresa COLVAPOR S.A.S, este proyecto fue utilizado como referencia para la realización de mi propuesta de programa de bienestar laboral, aportando algunas teorías que fueron necesarias para nuestro marco teórico.

## 7.1 Marco teórico:

### Bienestar social:

Lebeaux y Wilensky (1958) definen el Bienestar Social como aquellos programas, agencias, e instituciones organizados formalmente y patrocinados socialmente que funcionan para mantener o mejorar las condiciones económicas, la salud o la competencia interpersonal de algunas partes o de todas las de una población. (Pg. 4)

### Bienestar en las organizaciones.

El bienestar humano es el estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tienen motivos para valorar. La capacidad de las personas para procurarse una vida que valoren está determinada por una diversidad de libertades instrumentales. El bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación y subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar. (Sen, 1982).

**Factores psicosociales**: “Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Ministerio de la protección Social, 2008)

Riesgo: “Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado” (Ministerio de la protección Social, 2008)

Factor de riesgo psicosocial: “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo en base a los siguientes indicadores” (Ministerio de la protección Social, 2008)

La OMS define un entorno de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo (p, 15)

- La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo.

**Conceptualización de Bienestar Laboral**

Cano, (2014) define el bienestar laboral como el conjunto de programas que de estructuran como solución a las necesidades del trabajador dentro de la empresa, y también son proyectadas hacia la familia. Todos estos beneficios son proporcionados por la empresa para estimular y mantener un nivel de trabajo agradable y productivo.

El Bienestar Laboral se define como el estado deseado por el grupo de funcionarios que laboran en la organización, éste se logra por medio de planes, programas y proyectos, que a partir de la gestión involucra elementos dinámicos que buscan mejorar la cotidianidad laboral a su vez la condición personal, familiar y social. Está orientado hacia la protección de los derechos y/o intereses sociales de los empleados, no obstante, al mismo tiempo, su función es complementar y apoyar las políticas generales de la organización hacia las cuales deben dirigirse los esfuerzos y directrices de la misma.

Arenas, (1993) el Bienestar Social Laboral "permite apreciar que, en general, el término se utiliza para designar los programas de servicios y/o beneficios al interior de las organizaciones, tendientes a satisfacer necesidades sociales, económicas y culturales de los trabajadores y empleadores, así como a fomentar las relaciones intra y extra institucionales". (Pg. 4)

Por tanto, el Bienestar Social Laboral es el "el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social" Vigoya ( 2002:25).

**Bienestar Social Laboral y Calidad de Vida**

El término calidad de vida en sentido general se entiende como el óptimo de bienestar entre las cinco dimensiones del ser humano: física, mental, emocional, social y espiritual, que caracteriza a ciertos grupos sociales o comunidades. Incluye, la integración familiar, participación comunitaria activa y estilos adecuados de vida.

Entre las propuestas más elaboradas y conocidas sobre calidad de vida se encuentra la de Desarrollo a Escala Humana la cual postula que la calidad de vida depende de la posibilidad que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales. Se identifican como categorías

axiológicas a las siguientes necesidades: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, recreación, identidad y libertad. Estas necesidades fundamentales cumplen fines, o categorías existenciales, denominadas, ser, tener, hacer, estar. (Elizalde, Hopenhayn y Max Neef, 2010).

Max Neef (1986) expresa Lo que permite la satisfacción de cada necesidad fundamental según cada categoría existencial son llamadas satisfactores. Así, alimentación y abrigo son satisfactores de la necesidad fundamental de subsistencia. La educación, la investigación y la meditación son ejemplos de satisfactores de la necesidad fundamental de entendimiento. (pg. 25)

Otra de las propuestas que aborda el término de Calidad de vida es la de (Sen, 1992:123) quien afirma que “la calidad de vida que puede disfrutar la gente de una sociedad es el resultado integral de la forma como ella está organizada y donde el progreso social puede ser visto como la erradicación efectiva de las principales carencias que padecen los miembros de una sociedad”

**¿Para qué desarrollar un programa de Bienestar Social?**

El objeto de los programas de Bienestar Social es elevar el nivel de vida de los empleados y buscar el mejoramiento social y cultural de ellos y sus familias, la adecuada administración del talento humano que está al servicio del estado permite que los organismos funcionen de manera idónea generando los resultados que la sociedad espera de ellos.

Los procesos de reformas administrativas del estado en los últimos años han sido considerados como un reto que se ha trabajado de la mano de los líderes de las entidades y las áreas de talento humano que trabajan alineadas con el fin de brindar las herramientas para que el recursos humano público tenga las condiciones necesarias que le permitan disfrutar de una óptima calidad de vida.

El Plan de Bienestar Social es creado por la administración pública no solo aporta al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familias, sino también genera beneficios dentro de las organizaciones que fortalecen el clima y la cultura organizacional, tales como:

- Dignifican a los Empleados
- Fortalecer la identidad institucional
- Generan en los empleados públicos sentido de pertenencia y cultura de servicio, mediante el reconocimiento de sus logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad.
- Generan actitudes a partir de las cuales los empleados se sienten comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos institucionales.
- Fortalecen la integración de los empleados públicos con sus familias a la cultura organizacional.
- Ratifican la premisa de que toda inversión en el bienestar de los empleados, redundará siempre en beneficios y bienestar para todos.

## 7. METODOLOGÍA

El tipo de investigación que se utilizara para la elaboración de este proyecto es de tipo proyectiva, ya que se pretende implementar un programa de bienestar laboral, para darle solución a los resultados obtenidos en el estudio diagnóstico de factores de riesgos psicosociales la empresa Palmeras de la Costa S.A.

Para el desarrollo de este proyecto se utilizaron técnicas te tipo cualitativas como:

- La observación: Esta técnica ayuda obtener el mayor número de datos para conocer situación de la empresa y las condiciones de trabajo en las que se encuentran los empleados.
- Revisión documental: revisión del informe y diagnóstico de riesgos psicosociales de la empresa Palmeras de la Costa.

- Capacitaciones: se capacito a los trabajadores sobre temas de violencia intrafamiliar, riesgos psicosociales etc.

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

# CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| ACTIVIDADES | SEPTIEMBRE | | | | OCTUBRE | | | | | NOVIEMBRE | | | | DICIEMBRE | | | | ENERO | | | | | FEBRERO | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | S1 | S2 | S3 | S4 | S1 | S2 | S3 | S4 | S5 | S1 | S2 | S3 | S4 | S1 | S2 | S3 | S4 | S1 | S2 | S3 | S4 | S5 | S1 | S2 | S3 | S4 |
| acoso laboral. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| liderazgo y trabajo en equipo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Alcohol y drogas. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Violencia intrafamiliar | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aprovechamiento del tiempo libre | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Campaña de sensibilización para la aplicación de la batería | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aplicación de la bateria | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Analisis de los resultados. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entrega y socializacion de los resultados | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

## 9. RESUMEN RESULTADOS DIAGNÓSTICOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES

### 9.1 Participantes

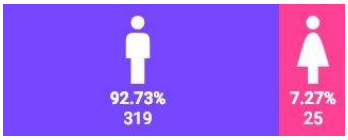
Participaron 344 trabajadores de 353, equivale a un cubrimiento de 97%, en donde el 7.27% de los participantes fueron de sexo femenino y el 92. 73% de sexo masculino, mayores de edad. Esta población está dividida en dos sedes, sede El Copey y sede Barranquilla.

*Tabla 1: distribución de los empleados por género*

| ***GENERO*** | **CANTIDAD** | **PORCENTAJE** |
|---|---|---|
| *FEMENINO* | 25 | 7,27% |
| *MASCULINO* | 319 | 92,,73% |

*Fuente: propia*

*Figura 1: distribución grafica por genero*




**Descripción socio laboral de los trabajadores y de los riesgos psicosociales**

**Condiciones sociodemográfica:**

Estas condiciones hacen referencia a algunas características socio demográficas y ocupacionales propias del trabajador (sexo, edad, estado civil, escolaridad, estrato socio económico, tipo de vivienda, número personas a cargo entre otras.)

*Tabla 2: distribución demográfica de los trabajadores por escolaridad*

| ***NIVEL ACADEMICO*** | **NUMERO DE TRABAJADORES** | **PORCENTAJE** |
|---|---|---|
| *Primaria incompleta* | 59 | 17.2% |
| *Primaria completa* | 37 | 10.8% |
| *Bachillerato incompleto* | 58 | 16.6% |
| *Bachillerato completo* | 69 | 20.1% |
| *Técnico-tecnólogo incompleto* | 14 | 4.1% |
| *Técnico-tecnólogo completo* | 63 | 18.3% |
| *Profesional incompleto* | 7 | 2% |
| *Profesional completo* | 20 | 5.8% |
| *Post-grado completo* | 4 | 1.2% |
| *Ninguno* | 12 | 3.5% |

*Fuente: propia*

El 10.8% de los trabajadores termino la primaria, mientras el 17.2% apunto no haber terminado sus estudios de básica primaria, el16.6% manifiesta no haber finalizado el bachillerato, mientras que el 20.1% manifiesta haber terminado el bachillerato, el 18.3% de los trabajadores manifiestan haber concluido los estudios técnico-tecnólogo, en cambio un 4.1% aun no concluyen dichos estudios. El 5.8% indicó tener estudios universitarios completos, mientras que el 2% manifiesta aun no haber terminado el ciclo profesional. El 1.2% de los participantes en el estudio afirmó haber finalizado sus estudios de postgrado, mientras el otro 3.5% manifiesta no haber estudia

## 10. RIESGOS PSICOSOCIALES DETECTADOS EN LA EMPRESA.

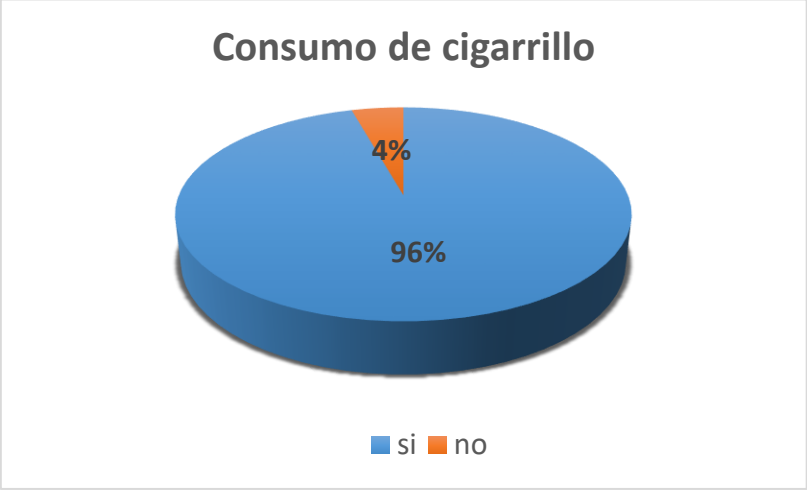
Con el fin de evidenciar el estado de bienestar actual del personal de Palmeras de la Costa S.A, se realizó un análisis del estudio de Riesgo psicosocial.

**Condiciones de salud y satisfacción en el trabajo:**

*Figura 2: frecuenta consumo de alcohol*

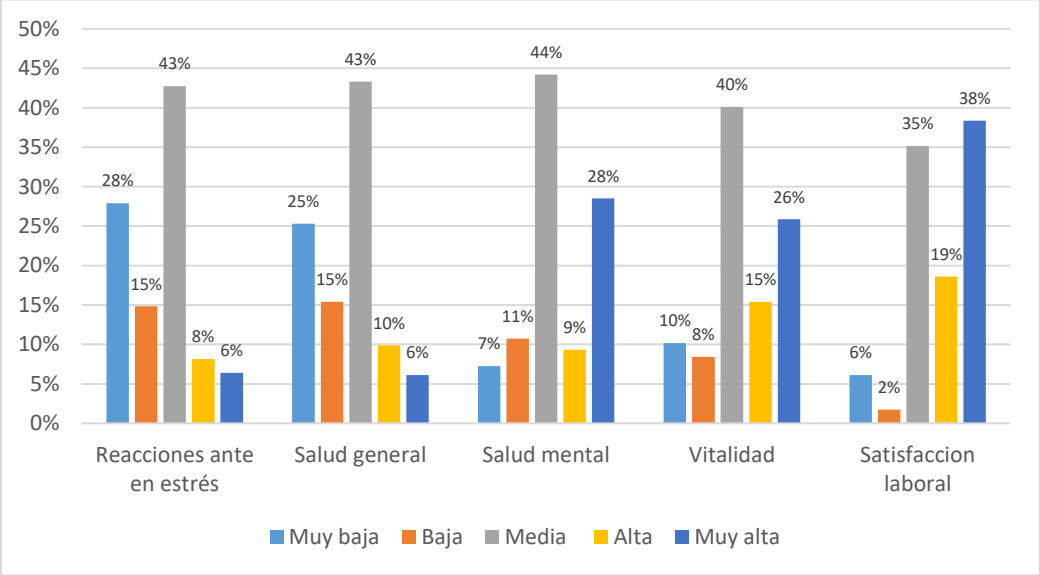
El 66% de los trabajadores de palmeras expresan n haber consumido alcohol nunca o casi nunca, mientras que el 33% acepta consumir alcohol una vez a la semana, y el 1% restante varias veces a la semana.

*Figura 4. Consumo de cigarrillo*




El 96% de los trabajadores manifiestan no consumir cigarrillos, y el 4% restante expresan si consumir cigarrillos.

*Figura 5. Relaciones ante el estrés  salud general y satisfacción laboral*



*Reacciones ante el estrés:* En la variable reacciones ante el estrés que son los síntomas o consecuencias que se generan al estar sometidos a un estresor, se manifiesta cognitiva, conductual y somáticamente por ejemplo: la reducción en la capacidad de procesamiento y la recuperación de información, la dificultad para almacenar nueva información, el aumento o la disminución del apetito, aumento en el consumo de alcohol o sustancias depresivas, dolores estomacales o musculares son algunas reacciones ante el estrés. En general las reacciones se producen cuando estamos expuestos por un tiempo prolongado y de forma intensa a situaciones estresantes. Palmeras de la costa S.A se encuentra en un nivel medio con un porcentaje de 43%, donde el 14.53% de los trabajadores se encuentran expuestos a este tipo de riesgo psicosocial, presentando sintomatología asociada a esta.

*Salud general:* con relación a esta dimensión se identificó que el 43% de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo medio; presentando creencia de que es probable que se enfermen.

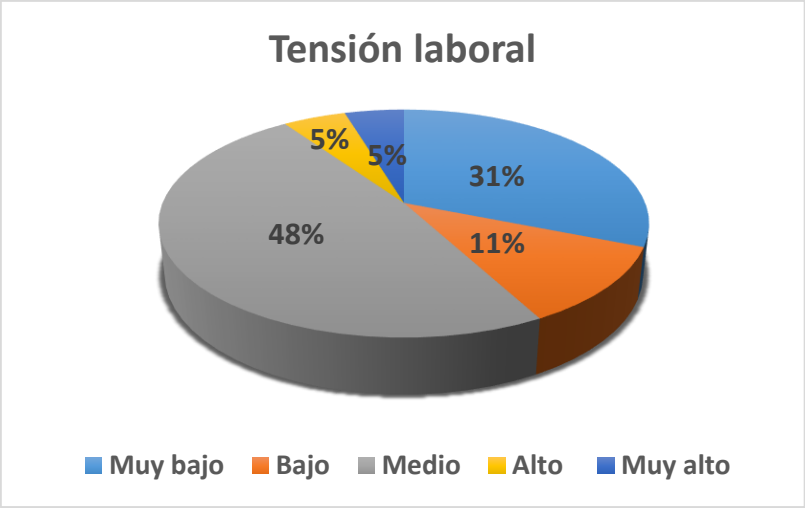
*Salud mental:* es el estado de equilibrio entre una persona y su estado sociocultural, en relación con esta dimensión se identificó que el 44% de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo medio.

*Vitalidad: Es la* percepción que tenemos sobre el nivel de energía o vitalidad con la cual contamos para responder a las demandas del día a día, la vitalidad es el extremo bueno que va desde la extenuación y fatiga hasta la vitalidad y energía. En relación con esta variable se pudo identificar que los trabajadores de palmeras de la costa se encuentran en el 40.12% dejándolo así en un nivel de riesgos medio; percibiendo que el nivel de energía o vitalidad con la cual cuentan para responder las demandas del día a día, disminuye.

*Satisfacción laboral:* El 38.37% de los trabajadores se encuentran en un nivel de satisfacción alto, siendo expuestos solo el 7.85% de los empleados, esta variable es donde el trabajador percibe que sus expectativas y capacidades están en sincronía con las actividades que se les pide realizar en el trabajo y las condiciones laborales bajo las cuales las hacen.

**INDICADORES DE RIESGO**

*Figura 6: nivel de riesgo psicosocial de Indicadores de riesgo.*

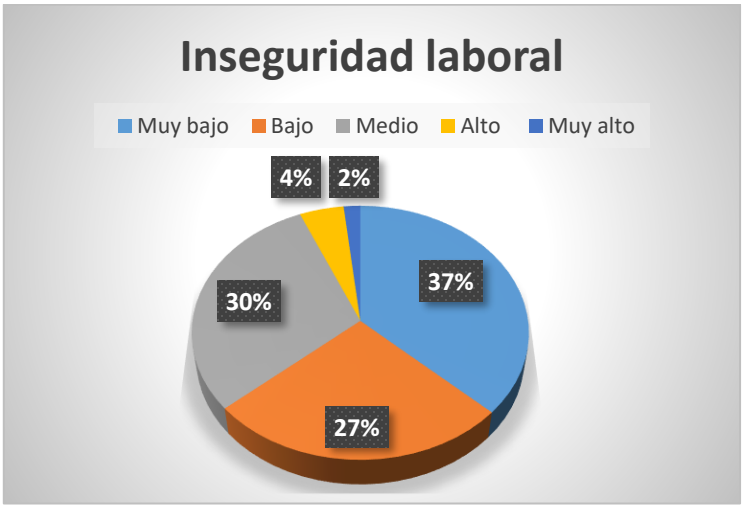



Tensión laboral: El 48% de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo medio, consideran que su trabajo es complejo, o no tiene el tiempo suficiente para realizarlo y que no hay suficientes espacios para la participación.

*Figura 7, nivel de riesgo psicosocial de  Indicadores de riesgo.*

En esta variable el 50% de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo muy bajo, percibiendo que hay igualdad entre el esfuerzo que realizan para hacer  su trabajo y la recompensa que reciben por este.

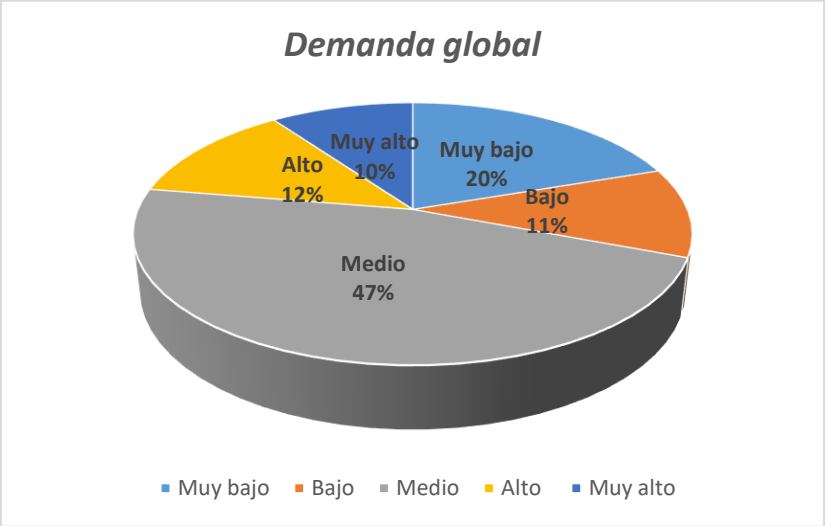
*Figura 8: nivel de riesgo psicosocial de  Indicadores de riesgo.*




El 37% de  los trabajadores presenta un nivel de riesgo muy bajo en cuanto a inseguridad laboral, perciben que su trabajo es estable y seguro.

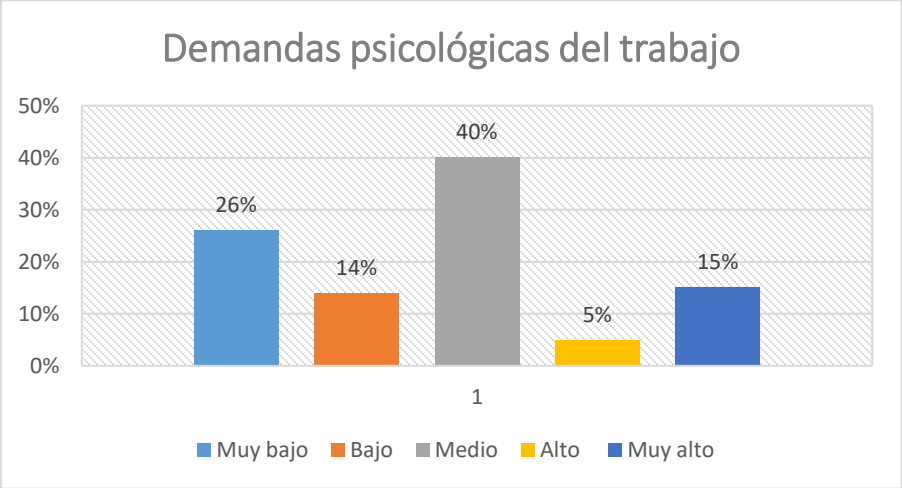
**Demandas de trabajo:**

*Figura 9, nivel de riesgos de los factores psicosociales de demanda del trabajo: demanda global***.**



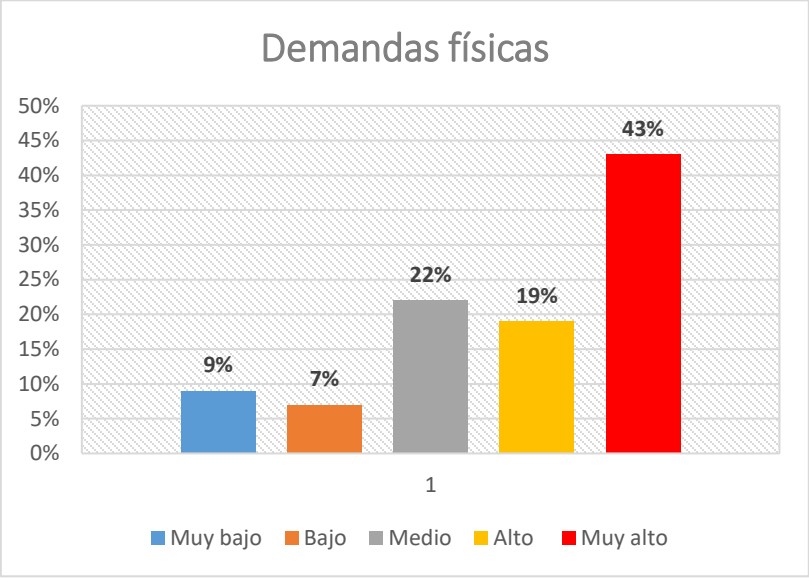

En esta variable el nivel de riesgo es medio con un 47%, siendo esta el concepto que agrupa el conjunto de demandas físicas, psicológicas y emocionales a las cuales se ve expuesto el trabajador, fruto de las actividades que le piden realizar y las condiciones laborales para esta.

*Figura 10, nivel de riesgos factores psicosociales de demanda del trabajo: demandas psicológicas del trabajo***.**



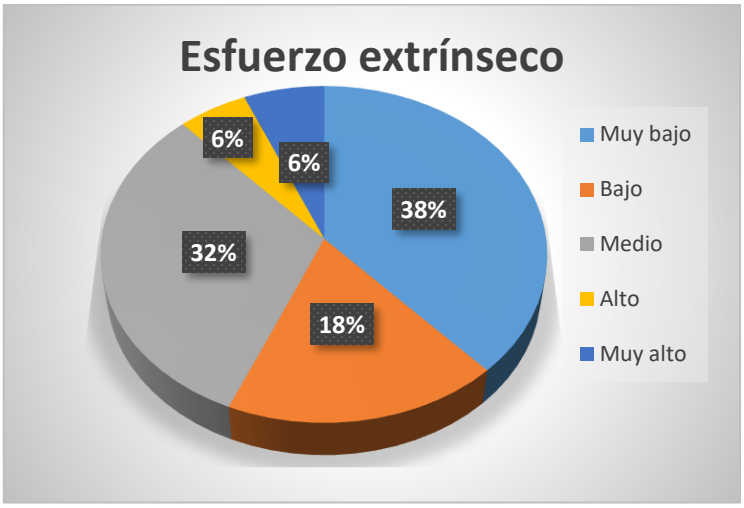
Las demandas psicológicas son las exigencias mentales que debe enfrentar un trabajador para cumplir con los con las tareas que le asignaron. Palmeras de la costa según esta variable se encuentra en un nivel de peligro de nivel medio, con un 40%.

*Figura 10, nivel de riesgo factores psicosociales de demanda del trabajo: demandas físicas***.**



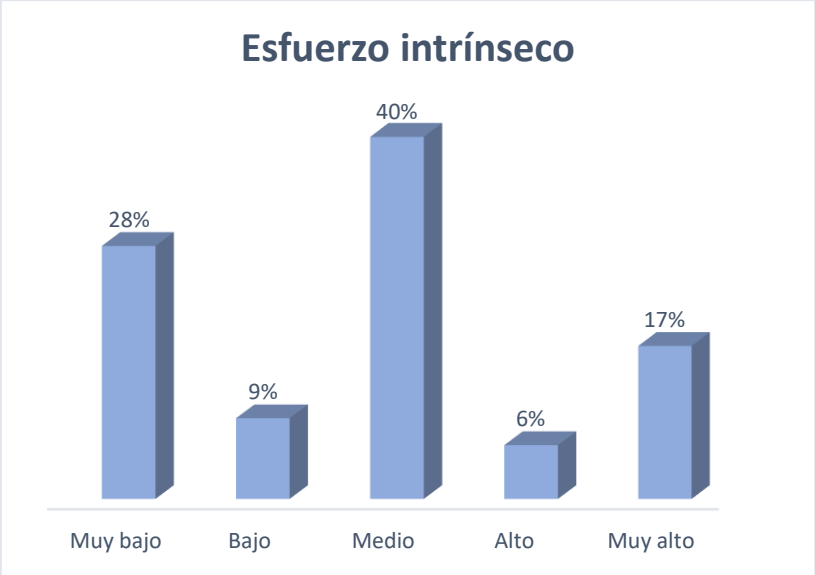

Demandas físicas: Se identificó el 62% de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo alto o muy alto; esta variable trata de la percepción que tienen los trabajadores acerca de la actividad laboral que realizan, si requiere fuerza en términos de postura corporal, fuerza, movimiento, traslado de cargas o deben trabajar de pie o sentado en posturas incomodas por periodos extensos de tiempo.

*Figura 11, nivel de riesgo factores psicosociales de demanda del trabajo: esfuerzo extrínseco***.**



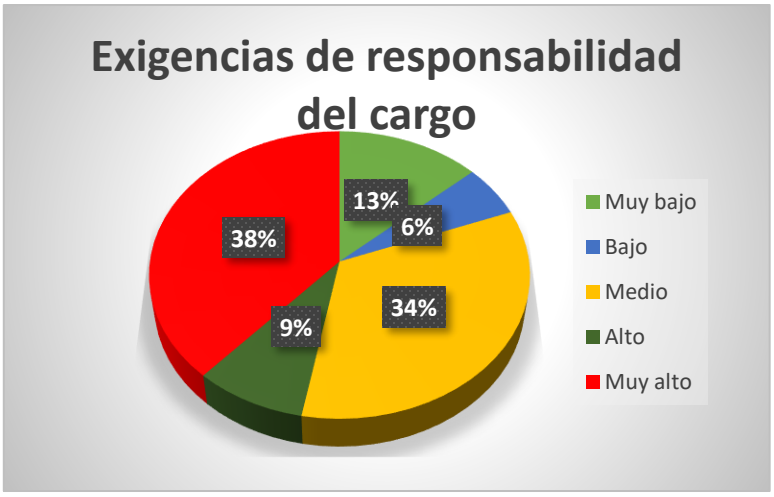

Esfuerzo extrínsecas: el 38% de los trabajadores presenta un nivel de riesgo bajo o muy bajo; perciben que el nivel de exigencia para desarrollar las actividades asignada es el necesario.

*Figura 12, nivel de riesgo de los factores psicosociales de demanda del trabajo: esfuerzo intrínseco***.**



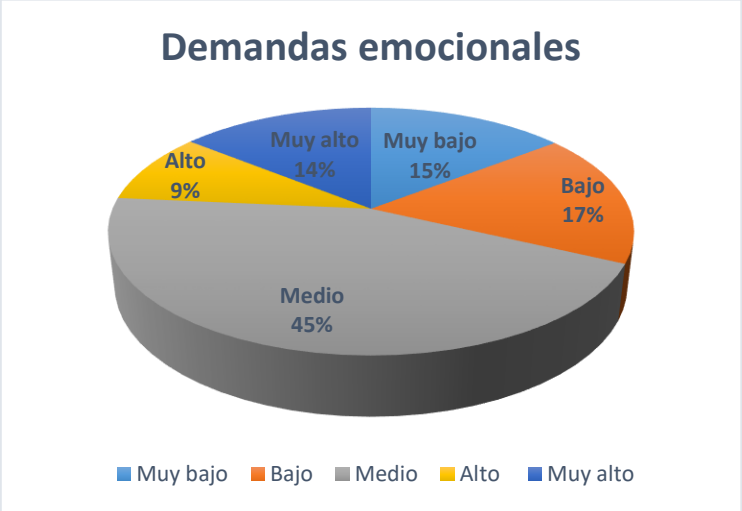
Esfuerzo extrínseco: Se identificó que el 40% de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo medio; significando esto que los trabajadores se autoimponen exigencias para desempeñar  sus actividades, perdiendo equilibrio en otros aspectos de su vida e imposibilitando desconectarse de sus actividades laborales.

*Figura 13, nivel  de riesgo de los factores  psicosociales de demanda del trabajo: exigencias de responsabilidad del cargo***.**



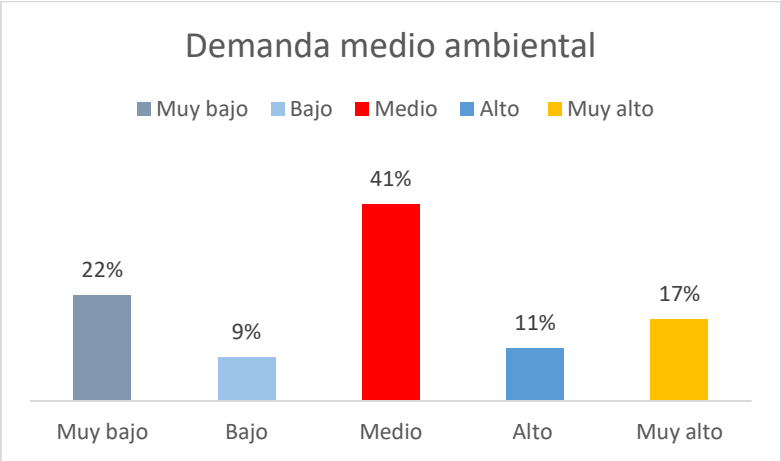

En esta variable se encontró que el 38% de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo muy alto, esto significa que la percepción que tienen los trabajadores sobre las actividades y decisiones que toman podrá tener  alto impacto sobre la operación y sostenibilidad de la empresa.

*Figura 14, nivel de riesgo de los factores psicosociales de demanda del trabajo: demandas emocionales***.**



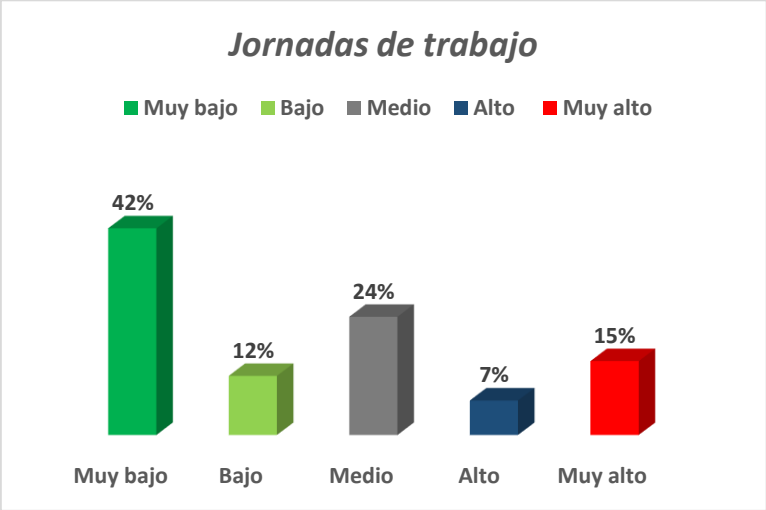

*Demandas emocionales:* esta variable se encuentra en un nivel de riesgo de 45% presentando un nivel de riesgo medio: es en esta variable donde los trabajadores perciben que su trabajo requiere exigencia emociona, expresando emociones que no están sintiendo.

*Figura 15, nivel de riesgos de los factores psicosociales de demanda del trabajo: demanda medio ambiental***.**



Demanda medio ambiental: el 41% de los trabajadores se encuentran expuestos a un nivel de riesgo medio, considerando que en su trabajo presentan exigencias que genera el ambiente físico afectando el desempeño laboral tales como, ruido, poca ventilación o vibración.

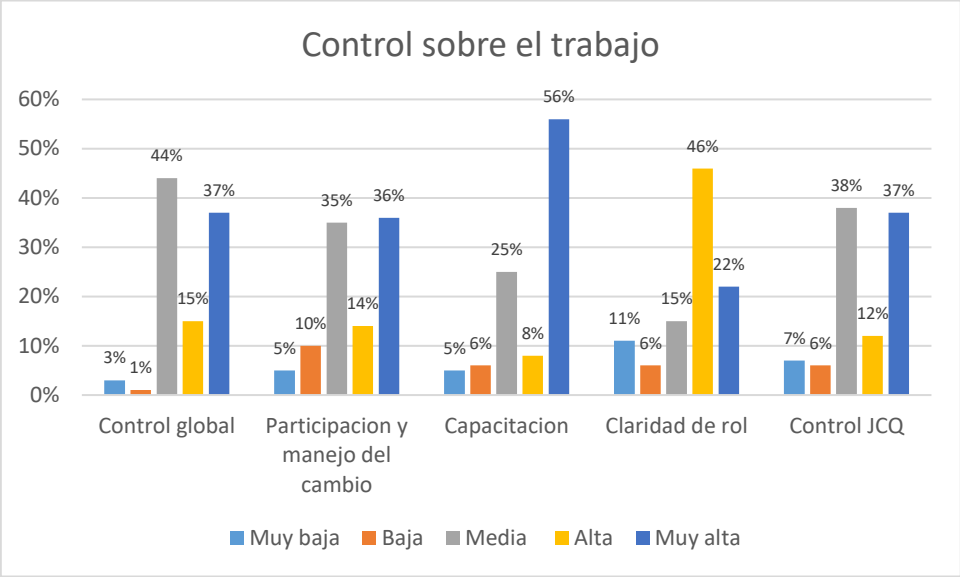
*Figura 16, nivel de riesgo de los factores psicosociales de demanda del trabajo: jornadas de trabajo***.**




Jornadas de trabajo: en esta variable el 42% de los trabajadores se encuentran expuestos a un nivel de riesgo bajo o muy bajo; debido a que la mayoría de los trabajadores  perciben el tiempo de trabajo y disponibilidad para el descanso como adecuado, trabajan el tiempo estipulado, y pocas veces trabajan horas extras.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

*Figura 17, nivel  de riesgos psicosociales de los factores control sobre el trabajo***.**




Control global: esta variable hace referencia a la percepción que tiene el trabajador sobre que tanto son aprovechada sus habilidades. El 44% de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo medio, este tipo de riesgo debe ser observado e intervenido para que no suba de nivel.

Participación y manejo del cambio: en esta variable el 36% de los trabajadores se encuentra en un nivel de riesgo medio, esto quiere decir que los trabajadores perciben que la organización facilita a sus trabajadores la adaptación y participación del cambio. Este debe ser una variable a intervenir para que no aumente de nivel.

Capacitación: en esta variable se identificó que los trabajadores se encuentran en un nivel de alto de capacitación, con un porcentaje de satisfacción del 56%.  Esta variable trata del conjunto de acciones que realiza la empresa para facilitar a los trabajadores la adquisición o fortalecimiento del conocimiento que requiere para hacer su trabajo.

Claridad de rol: en esta variable los trabajadores se encuentran en un nivel bajo de riesgo con un porcentaje de 46% de satisfacción.

## 11. PROPUESTA

El programa de bienestar laboral busca minimizar los riesgos psicosociales encontrados en el análisis diagnóstico de la empresa Palmeras de la Costa, buscando mejorar tanto las condiciones laborales internas como la calidad de vida de los trabajadores.

## 12. PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

| Programa | Estrategia | Objetivo de la estrategia | Factor de riesgo psicosocial a intervenir | Actividad | Descripción de la actividad | Recursos | Población objetivo |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Seguridad y salud | Contribuir con el bienestar físico psicológico del trabajador | Concientizar y promocionar la salud física y mental en los trabajadores de Palmeras de la Costa S.A | Altas exigencias de trabajo físico y demandas emocionales. | Capacitaciones | Capacitaciones en temas de importancia de la salud mental, esfuerzo intrínseco | Capacitación, talleres | Trabajadores en general |
| | | | | Anuncios informativos internos | Brindar información a través de correos informativos, anuncios en carteleras lugares de descanso y cafetería, consejos diarios sobre bienestar laboral, hábitos laborales, posturas corporales entre otras. | Carteleras, papelería. | Trabajadores en general |
| | | | | Pausas activas | Fortalecer el programa, brindar a los trabajadores las técnicas necesarias para disminuir la tensión y esfuerzo en términos de postura o movimiento. | Tiempo laboral. | Trabajadores en general |
| Desarrollo educativo | Facilitar programas de educación segundaria, técnica para trabajadores, para mejorar sus niveles educativos. | Lograr mayor productividad del trabajador a cambio de mejorar sus condiciones y expectativas | | Educación para los trabajadores | Brindar educación a los trabajadores con el fin de mejorar su calidad de vida y aumento en la productividad | Programas educativos, Sena. | Trabajadores en general |
| Capacitación o formación | realizar plan de capacitación y desarrollos de competencia del trabajador | Aportar con el mejoramiento del rendimiento laboral. | Capacitación retroalimentación del desempeño | Capacitación | Proporcionar información al trabajador sobres las actividades a realizar | Capacitación talleres. | Trabajadores en general |
| Motivación | Incentivar emocionalmente a los trabajadores con la ayuda de espacios de comunicación. | Contrastar los factores estresantes ocasionados por falta de apoyo emocional | Apoyo social, apoyo de compañeros | Espacios de comunicación | Implementar canales de comunicación entre compañeros de trabajo, en relación a las necesidades laborales y personales | Tiempo laboral | Trabajadores en general |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| seguridad y salud | Organizar actividades intra y extra laborales que motiven y ayunen a minimizar los estímulos estresores | Minimizar los estímulos estresores ocasionados por la responsabilidad del cargo | Exigencias de responsabilidad del cargo | tardes recreativas | financiar lugar de recreación para los trabajadores de la empresa | Lugar, dinero. | Trabajadores en general |
| | | | | Capacitación | Capacitar al personal sobre grado de dificultad que desempeña cada labor, y enseñarles a utilizar las técnicas de relajación. | Capacitador , espacio, tiempo laboral | Trabajadores en general |

12. Logros alcanzados:

| Objetivo | Porcentaje de cumplimiento |
|---|---|
| Diseñar un programa de bienestar laboral para la empresa Palmeras de la Costa S.A, orientado al mejoramiento de los factores de riesgos psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores | **80%** |

*Fuente: propia*

**12.1 Impactos percibidos por el estudiante:**

El periodo de práctica realizado en la empresa Palmeras de la Costa, ha sido una experiencia enriquecedora la cual me aporto a nivel personal y profesional conocimientos y habilidades en el ámbito de la psicología organizacional, la cual me ayuda a desarrollándome de forma eficiente como profesional, preparándome para nuevos retos a nivel laboral.

Para mí como estudiante es muy importante llevar todo el conocimiento adquirido a la práctica, ya que es importante afianzar los conocimientos teóricos por medio de esta, y ayuda a adquirir experiencia laboral.

**12.2 Limitaciones:**

La principal limitación que se tuvo para la realización de esta propuesta, fue la realización de la batería de riesgos psicosociales, ya que la aplicación de esta batería fue pospuesta en algunas ocasiones por actividades de certificación de las normas RSPO y RAS.

## 13. CONCLUSION

Dependiendo del resultado del análisis diagnóstico de los riesgos psicosociales de cada empresa es necesario crear estrategias para mantener un buen ambiente laboral en la organización, que los motive a dar lo máximo de sus capacidades y por lo tanto aumente la productividad, de igual forma brindar espacios para el desarrollo personal.

Para finalizar se pudo Concluir que Palmeras de la Costa se encuentra en un nivel satisfactorio en cuanto a riesgos psicosociales, aun así se deberá mantener en vigilancia algunas variables para que no aumente su nivel de riesgo, y otras como: demandas físicas y exigencias de responsabilidad del cargo, que requieren ser intervenidas de forma inmediata, para que no generen efectos negativos tanto en los trabajadores como en la organización.

## 14. RECOMENDACIONES

Es necesario que se realicen actividades que mitiguen los riesgos psicosociales laborales encontrados en la empresa Palmeras de la Costa, con el fin de mejorar la productividad de la empresa y la calidad de vida de los trabajadores, teniendo en cuenta la presente propuesta.

Teniendo en cuenta las actividades presentadas en la propuesta, crear un cronograma de actividades para la realización de estas, orientadas al mejoramiento

Implementar programas de bienestar laboral enfocados a riesgos psicosociales cada año orientados a los resultados arrojados por el diagnostico.

Incluir a los trabajadores de campo en las actividades programadas por el área de bienestar, pues que aunque el factor motivacional no se encuentra en riesgo, los trabajadores expresan sentirse excluidos de estos programas.

Se propone realizar por lo menos una vez al año actividades de celebración de fechas especiales, en donde todos los trabajadores se vean incluidos, ya que es importante que todos los trabajadores reciban los mismos beneficios.

Es importante incluir a todo el personal en general, en las certificaciones que pretende obtener la empresa, dándoles a conocer los beneficios que traerán tanto para la empresa como para los trabajadores.

Crear redes de comunicación entre empleados y directivos, donde se les facilite a los empleados la adaptación y participación en procesos de cambio tenga la organización.

## 15. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS


- Betancourt, Castañeda, Mora y Salazar (2017). Bienestar laboral y salud Mental en las organizaciones. Psyconex V (9), p.1.
- Departamento administrativo de la función pública. (2002).*Bienestar social laboral.* Recuperado de http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/bienestarsocial.pdf
- Quijano J. (2015). Propuesta de un programa de bienestar laboral basado en un análisis de riesgo psicosocial de la empresa COLVAPOR S.A.S. (Tesis de pregrado). Universidad de la Salle. Bogotá D.C. Colombia.
- Aguilar V, Cruz D y Jiménez D. (2007). Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida. (Tesis de pregrado). Universidad de la Salle. Bogotá D.C. Colombia
- Prax.(2019).Informe diagnóstico de riesgo psicosocial Palmeras de la Costa S.A. Recuperado de file:///C:/Users/HP/Downloads/Resumen%20resultados%20dx%20psicosocial%20Palmeras%20de%20la%20Costa%20S.A.%202019.pdf