

**SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA EN PSICOLOGÍA SOBRE INTERVENCIÓN
PSICOSOCIAL EN ÁMBITO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA C.I. BANACOL
S.A.**

LAURA VICTORIA IDÁRRAGA LOZANO

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
ENVIGADO**

2011

**SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA EN PSICOLOGÍA SOBRE INTERVENCIÓN
PSICOSOCIAL EN ÁMBITO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA C.I. BANACOL
S.A.**

LAURA VICTORIA IDÁRRAGA LOZANO

PROYECTO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE PSICÓLOGA

Asesora

SOFIA FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

Magíster en Psicología

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

ENVIGADO

2011

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

DEDICATORIA

“Selva verde, selva traga

Selva nunca dice na”

Tite Curet

A mi madre, quien me enseñó no solo a sobrevivir sino a vivir intensamente; a ella de quien heredé la capacidad para adaptarme a los distintos lugares y a mirar con respeto a las personas y sus culturas; de quien aprendí que lo más importante es la dignidad, el amor y el trabajo.

AGRADECIMIENTOS

Al personal de la compañía bananera Banacol SA que participó de esta investigación y con su disposición contribuyó a la construcción de esta memoria metodológica que pretende aportar significativamente al desarrollo y crecimiento de esta gran multinacional que ya hace parte de la historia de la zona de Urabá, y que se ha convertido en generadora de crecimiento y empleo para las personas de diferentes partes del país especialmente los de dicha zona. Al personal administrativo de la compañía que me brindó todo el apoyo para realizar la investigación y adentrarme en la historia, los datos estadísticos y me brindó los elementos necesarios para acceder a los diferentes lugares donde se recogieron datos y se hicieron observaciones.

A todas aquellas personas que de manera incondicional compartieron su conocimiento personal para enriquecer esta sistematización, especialmente a Sofía Fernández (Psicoanalista, docente, asesora de trabajo de grado), a John Jairo Restrepo (jefe ambiental Banacol), a Alan Camacho (administrador finca Negritos Banacol), Gudiela Correa (asistente de gestión humana Banacol) , a Ruth Florido (Bienestar Social Banacol), a Inés Tatiana López (Gestión humana Banacol Urabá) y Geovanny Saldarriaga Cano (Economista, 2 asesor) .

Finalmente y no por ser menos importantes, agradezco a cada uno de los trabajadores de la finca Negritos, perteneciente a la comunal Carambolos en el municipio de

Chigorodó, por la sinceridad en sus respuestas y sus opiniones, su acogida, su respeto y por permitirme entrar en las labores que realizan día a día en el campo y en sus vidas.

TABLA DE CONTENIDO

		Pág.
	GLOSARIO	13
	RESUMEN	20
	PALABRAS CLAVES	20
	ABSTRACT	21
	KEY WORDS	21
	INTRODUCCIÓN	22
1.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	25
1.1	Antecedentes	25
1.2	Formulación del problema	27
1.2.1	La Finca Negritos adscrita a la empresa C.I. Banacol S.A.	28
2.	JUSTIFICACIÓN	30
3.	OBJETIVOS	34
3.1	General	34
3.2	Específicos	34
4.	DISEÑO METODOLÓGICO	36
4.1	Enfoque	36
4.2	Nivel de investigación	36
4.3	Diseño de investigación	37
4.4	Población y muestra	37

4.4.1	Población	37
4.4.2	Muestra	38
4.4.3	Muestreo	38
4.4.4	Prueba piloto	38
4.5	Variables	39
4.5.1	Variables de análisis	39
4.5.2	Recolección de datos	39
4.6	Marco Geográfico y Demográfico	40
4.7	Aspectos técnicos	42
4.7.1	Desarrollo de la metodología	42
4.7.2	Sistematización de experiencias	48
5.	PRESUPUESTO	55
6.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	58
7.	MARCO REFERENCIAL	60
7.1.1	Antecedentes Históricos	60
7.1.2	Antecedentes teóricos	64
7.2	Marco Teórico	69
7.2.1	Grupo	69
7.2.2	Psicología Social	72
7.2.3	Sentido de pertenencia	76
7.2.4	Factores psico-sociales	82
7.2.5	Teorías de motivación	84

7.2.5.1	Teoría de la administración científica	84
7.2.5.2	Teoría de las tres necesidades	85
7.2.5.3	Teoría de la jerarquía de necesidades	86
7.2.5.4	Teoría de los factores de higiene y los motivadores	87
7.3	Marco Legal	88
8.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	90
8.1	Análisis estadísticos	90
8.1.1	Encuesta	90
8.1.2	Análisis enfocado a los trabajadores	90
8.2	Análisis de la situación social y material	99
8.3	Graficas	101
8.4	Análisis General	106
8.4.1	Observación participativa	107
8.4.2	Visitas domiciliarias	108
8.4.3	Entrevistas	109
8.4.4	Investigación acerca de la historia	110
8.4.5	Talleres reflexivos	111
9.	DISCUSIÓN	115
10.	CONCLUSIONES	120
11.	RECOMENDACIONES	125
12.	REFERENCIAS	131
13.	CIBERGRAFÍA	133

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

		Pág.
Tabla No. 1	Fase 1 de la metodología: Recolección	39
Tabla No. 2	Fase 2 de la metodología: Análisis	40
Tabla No. 3	Fase 3 de la metodología: Conclusiones	40
Tabla No. 4	Presupuesto Global del Trabajo de Grado	55
Tabla No. 5	Descripción de Salidas de Campo	55
Tabla No. 6	Descripción del Material Bibliográfico	56
Tabla No. 7	Descripción de Equipos	56
Tabla No. 8	Descripción de otros Gastos Financiados	57
Tabla No. 9	Cronograma de trabajo de Grado 2010-2011	58
Tabla No. 10	Porcentaje de la encuesta: Acerca de la empresa	100

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica No. 1	90
Gráfica No. 2	91
Gráfica No. 3	91
Gráfica No. 4	92
Gráfica No. 5	93
Gráfica No. 6	93
Gráfica No. 7	94
Gráfica No. 8	94
Gráfica No. 9	95
Gráfica No. 10	95
Gráfica No. 11	96
Gráfica No. 12	101
Gráfica No. 13	102
Gráfica No. 14	102
Gráfica No. 15	103
Gráfica No. 16	103
Gráfica No. 17	103
Gráfica No. 18	104
Gráfica No. 19	104

GLOSARIO

ARRAIGO: Sentimiento de pertenecer a algún lugar, grupo o entidad, propio de los seres racionales, atravesados por la civilización.

BARCADILLERO: Operario que recibe los racimos en la empacadora y los descuenta de un inventario inicial.

CUADRILLA: Grupo de personas que recoge los racimos de banano en el campo y lo transporta hasta la empacadora.

CLASIFICADOR: Operario que separa por características de largo y grosor los gajos de banano para obtener el peso y un grupo de gajos que den un empaque.

COLEO: Operario que recibe del puyero los racimos cortados en una cuna acolchada y los lleva hasta el cable vía

CONFLICTO ARMADO: Se refiere a la guerra librada entre grupos alzados en armas, donde en ocasiones la población Urabaense fue víctima a través de la historia. Este aspecto se menciona en la presente investigación por el impacto que ha tenido la violencia a nivel histórico y cultural en dicha zona.

CREENCIAS: Constituyen un punto significativo en la formación del sujeto, se refieren principalmente a las ideologías y credos sobre las cuales las personas asientan una filosofía de vida, delimitando el modo de comportarse de éstos en lo social. Estas pueden inculcar valores en el marco cultural.

COMUNICACIÓN: Proceso de transmisión de un mensaje, la manera como los individuos se expresan no únicamente a través de la palabra sino además de los gestos y su actitud. La comunicación es un factor primordial en el buen funcionamiento de las empresas, ya que por medio de esta se transfieren sentimientos colectivos y se llega a acuerdos sociales.

CONFIANZA: Piedra angular de la teoría Z, de la que se desprenden la Sutileza y la Intimidad como factores propicios para el buen funcionamiento y progreso de una empresa, este sentimiento parte de la filosofía de creer en la palabra, el trabajo y las acciones del otro; tanto la empresa confía en el trabajador como el trabajador confía en la empresa.

CULTURA: Son los distintos patrones por medio de los cuales la sociedad se pronuncia o expresa, como la comunicación, la religión, las normas, donde se manifiestan todas aquellas costumbres, hábitos, prácticas y tradiciones de los cuales el sujeto participa.

DELICADEZA: Uno de los componentes en los que está basada la filosofía de la Teoría Z, cuya aplicación en las empresas permite un mayor éxito y progreso de éstas; alude al trato humano que se le da a los empleados en la organización.

DESMANE (CAMPO): Labor consistente en retirar manos del racimo recién emergido con el objetivo de aumentar la longitud y grosos de los dedos de las manos que se dejan

ENTORNO SOCIAL: Todas aquellas entidades o agrupaciones sociales que rodean a la persona, así como la comunidad, los vecinos, la familia, las instituciones, la empresa, y en general las instancias de las que se ve rodeado el sujeto. También se le llama en el presente trabajo “la situación social”.

ENTORNO MATERIAL: Son aquellas instancias que rodean a la persona desde la parte física. La situación material tiene una relación estrecha con la manera en que los trabajadores satisfacen sus necesidades físicas más básicas y está condicionada por los adelantos sociales que se van presentando, como los aparatos tecnológicos, la conectividad, los medios de transporte, etc.

EMBARQUE: Labor que involucra el corte, transporte, beneficio y empaque de la fruta de banano.

EMBOLSE: Labor cuyo objetivo es proteger el racimos con una bolsa plástica de polietileno del ataque de plagas y de efectos abrasivos causados por hojas o por productos químicos.

FACTORES PSICOSOCIALES: Hacen referencia a los aspectos tanto individuales como ambientales y sociales que condicionan los comportamientos de los individuos en determinadas situaciones o definen conductas desde la manera como los sujetos interpretan las realidades sociales.

FAMILIA: Es el grupo de personas más cercano al sujeto, se considera de suma importancia en la culturización y evolución del mismo. La familia como se conoce en occidente está constituida por padre, madre e hijos, pero en la actualidad existen distintas formas igualmente estructuradas como el grupo primario del sujeto.

La familia es la primera institución en la que el sujeto se encuentra inmerso y de la cual toma los referentes sociales y culturales.

GARRUCHA: Instrumento con dos bolineras que ruedan por un cable utilizado para transportar los Racimos del campo a la empacadora.

GARITERO: Persona que recoge los alimentos que envían desde sus casas a los trabajadores de campo y los lleva a la finca a la hora de consumirlas.

GURBÍA: Cuchillo curvo con el que se realizan labores como el desmane.

INTIMIDAD: Tercer factor de la teoría Z, resultante de la interacción de la Confianza y la Delicadeza que propone el trato personal a los individuos de la empresa, según Ouchi, esta característica debe existir en las empresas para fomentar un ambiente apropiado y productivo de trabajo, generador de sentido de pertenencia.

MEMORIA METODOLÓGICA: Guía por medio de la cual se obtiene información sobre el proceso realizado en una intervención psicosocial, donde se pueden encontrar aciertos y dificultades en el área metódica.

MOTIVACIÓN: Según ROBBINS, la motivación es el deseo del trabajador por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual; Robbins además ve la motivación como los procesos que dan cuenta de la intensidad (cuanto se esfuerza una persona), dirección y persistencia (cuanto tiempo sostiene la persona su esfuerzo) del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta (Robbins, 2004).

RESIEMBRA: Labor cuyo objeto es ajustar el número de unidades de producción para alcanzar niveles óptimos de población.

SELECTORES: Operario que conforma los gajos " clusters" de acuerdo con las especificaciones de calidad mediante la herramienta llamada gurbia.

SELLADOR: Operario que coloca sellos en la parte cóncava de los dedos del banano para diferenciar el tipo de fruta y la marca.

SENTIDO DE PERTENENCIA: El sociólogo Ernesto Laclau se refiere a este factor como parte esencial de un grupo para lograr los objetivos propuestos, teniendo en cuenta la percepción del individuo acerca de si mismo como parte de un todo (2009).

SISTEMATIZACION DE EXPERIENCIAS: Metodología llevada a cabo para conservar la memoria de una intervención. Hacen parte de la sistematización el ordenamiento y al análisis de los eventos dados en el marco de una intervención social o experiencial.

TEORÍA Z: Es un enfoque administrativo sobre la dirección de empresas con base en la investigación, estudio y análisis realizado por William Ouchi acerca de las empresas o firmas japonesas, desde el cual Ouchi extrajo los principios de dicha cultura que pueden ser aplicables universalmente a una organización económica (Ouchi, 1982).

TRANSPORTE: La mayoría de los empleados de las compañías bananeras viven significativamente retirados de las fincas donde laboran, por lo que el transporte se

convierte en una necesidad básica para su desplazamiento. La bicicleta y la moto constituyen los medios de transporte más utilizados por los trabajadores.

VIVIENDA: El lugar donde residen diariamente las personas hace parte de las necesidades básicas del sujeto, pues le permite estar seguro y protegido, además de brindarle el espacio de intimidad. Igualmente la vivienda propicia ambientes “aptos” para la convivencia.

VALORES: Aquellas cualidades o actitudes que poseen los sujetos para comportarse de manera adecuada en la sociedad.

RESUMEN

La presente sistematización de práctica en Psicología realizada en C.I Banacol S.A, se llevó a cabo a partir de la investigación de situaciones problemáticas que se presentaban en algunas fincas de la compañía; teniendo en cuenta la petición por parte de la administración de intervenir en lo que consideraban se debía a la falta de sentido de pertenecía de los trabajadores de campo.

En la investigación acerca de éste factor en los trabajadores, teniendo como referentes la psicología y la teoría Z, se indagó acerca de los factores psicosociales que pudieron haber afectado la posición de éstos frente a la empresa, encontrando que las situaciones problemáticas presentadas en las fincas no estaban relacionadas exclusivamente con la falta de adherencia o disposición de los trabajadores, sino que pudieran ser el resultado de dificultades presentadas en otros aspectos, como la comunicación interna, la desconfianza, entre otros.

PALABRAS CLAVE

Sistematización de experiencias, teoría Z, Sentido de pertenencia, Factores Psicosociales, Psicología Social.

ABSTRACT

The systematization of this practice in psychology conducted in CI Banacol SA, took place from the investigation of problematic situations that appeared in some farms in the company, taking into account the request by the administration to intervene in what believed was due to the lack of sense of belonging to the field workers.

After researching about the ownership of the workers, based on psychology and with reference to the Z theory, it inquired about the psychosocial factors that might have affected the position of the workers against the company, finding that the problem situations presented in the farms were not related to a lack of grip or provision of the workers against the company (ownership) but could be the result of difficulties presented in other ways.

KEY WORDS

Systematization words of experience, Z Theory, Sense of Belonging, Psycho- social Factors, Social Psychology.

INTRODUCCIÓN

Si bien es conocido que los grupos sociales tienen estilos propios de comportarse y características que los identifican y permiten el equilibrio de éstos, también es válido mencionar que no es posible o cuando menos justo aplicar psicología social del mismo modo en diferentes comunidades, ya que, como menciona Fromm (1967 citado en Gallo y Galindo, 2009) “la realidad socioeconómica modifica los instintos (las pulsiones). Esas pulsiones se adaptan a las estructuras económicas y políticas de cada sociedad (...) aquí cada sociedad tendrá por tanto una estructura psíquica propia” (p. 24)

De ésta manera, conforme con Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004), se puede mencionar que en toda investigación es importante tener en cuenta el contexto, considerando que las respuestas de los grupos no son equivalentes en el área rural que urbana, en un grupo social grande que de pocas personas, con un grupo de trabajadores obreros del campo que con un grupo de mega empresarios.

Por esta razón, la sistematización de práctica profesional en psicología que se verá a continuación, está atravesada por las características propias de la zona donde se realizó dicha práctica, y tanto los pasos realizados como la investigación sobre la cual se basa la presente metodología y las conclusiones, fueron tomadas de lo que en el proceso se encontró más pertinente de acuerdo con las necesidades de la población que se intervino.

La práctica realizada en la comercializadora internacional Banacol S.A. tuvo como función principal el acompañamiento del “Programa de Rehabilitación Mental y Física liderado por el departamento de Bienestar Social, cuyos beneficiarios directos eran los hijos de los trabajadores que tenían necesidades especiales. Con éstos trabajadores, además del acompañamiento a sus hijos se realizaron talleres reflexivos, asesorías personalizadas y visitas domiciliarias.

No obstante, la sistematización de las experiencias de la presente investigación se llevó a cabo de manera selectiva y por voluntad expresa de la profesional, principalmente con base en las últimas funciones mencionadas anteriormente, es decir, el acompañamiento a los trabajadores en actividades adicionales al trabajo con sus familias e hijos y se condujo al análisis de acuerdo con el modelo contemporáneo en administración que se consideró mas pertinente: la teoría Z (William Ouchi, 1982) apoyada en los conocimientos en materia de psicología.

Como se verá mas adelante, los grupos de fincas Banacol, conformados por trabajadores de campo presentaban dificultades de distintos tipos, aun así, no se encontraron documentos o registros que dieran cuenta de intervenciones que hayan apuntado al mejoramiento de estas situaciones, por lo que contando con la disposición y espacios de tiempo adecuados se comenzó con la realización de la memoria metodológica de una primera investigación, esperando que esta sienta un precedente

para futuras intervenciones sociales y resalte la importancia de conocer la historia no solo organizacional sino también social y cultural de la zona.

De este modo en la siguiente sistematización se establecieron tres fases que se pueden observar en el desarrollo metodológico y que dan cuenta de la investigación acerca de los factores psicosociales que pueden tener influencia en el sentido de pertenencia de los trabajadores de la finca “Negritos”.

En la primera fase (Recolección), se realizó el ordenamiento de las experiencias de práctica por medio de los instrumentos propios para ello previamente seleccionados y utilizados para tal fin, donde se recopilaron datos en las áreas social y material (ver anexos) con el fin de pasar al análisis y la interpretación de estos. La segunda fase (Análisis) implica el estudio cuidadoso de los datos recolectados en la experiencia de práctica en psicología social y se encontrará la propuesta de intervención para mejorar la problemática inicial y en la tercera fase (conclusiones) se podrán ver los resultados y aprendizajes obtenidos.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

La zona de Urabá está constituida por tierras fértiles que permiten principalmente el cultivo de banano, lo cual da pie a que a través de los tiempos, grandes empresas hayan realizado numerosas inversiones en dicho producto agrícola, convirtiéndola en una de las zonas más generadoras de empleo especialmente en el campo, y más prósperas en términos de producción.

Sin embargo, no es desconocido que este fenómeno de desarrollo que se gesta en dicha zona, ha estado acompañado de manera intrínseca por una ola de violencia y transformaciones sociales que han dejado una huella en la población que la habita.

Este es el caso de los trabajadores bananeros que han sido afectados directamente por dicha situación y que como sujetos de la cultura, asumen comportamientos que se relacionan directamente con las entidades por las que se ven rodeados a diario en dicho contexto.

C.I. Banacol S.A. es una empresa que se ha ido transformando a medida que las circunstancias tanto sociales como internas lo han requerido, mostrándose como una

de las multinacionales más estables y prosperas de la zona de Urabá, convirtiéndose al mismo tiempo en una de las más generadoras de empleo.

Esta empresa es la segunda comercializadora internacional más grande de Colombia en exportación de banano; por intermedio de la cual exportan 53 fincas en la zona de Urabá, dentro de las que se encuentra la finca “Negritos” perteneciente a la sociedad “Agrícola El Retiro S.A”. Estas fincas se dedican a la producción, cosecha y empaque para la exportación de banano para los mercados internacionales.

El personal que labora en las fincas bananeras lo constituyen en una gran mayoría hombres, de los cuales, mas del 40% están por encima de los 40 años y realizan diversas labores de campo.

Fue con este grupo de personas con el cual, dentro de las funciones de practicante de psicología en el área de Bienestar Social, se llevaron a cabo capacitaciones, talleres y atención individual durante los meses de marzo de 2010 a febrero de 2011, entre otros aspectos, enfocados a mejorar el sentido de pertenencia de los trabajadores, situación al que la administración le atribuía muchas de las situaciones problemáticas que se presentaban en las fincas de la compañía.

1.2 Formulación del problema

Durante el año 2010, con base en los resultados de gestión y de mano de obra, los directivos de la empresa C.I. BANACOL S.A. identificaron situaciones problemáticas con los trabajadores de campo de varias fincas de la compañía, como: la falta de apropiación por los resultados de la empresa, el desgano en la realización de las labores, el hecho de ver a la compañía mas como un agente hostil que como un agente de apoyo y el alto índice de ausentismo; dificultades que, según ellos mismos, se debían al poco sentido de pertenencia de los trabajadores.

En este marco, a medida que se realizaba la práctica enfocada en los trabajadores, surgió la inquietud si además de la disposición propia de éstos hacia el empleo, tal vez existían factores sociales que condicionaran sus conductas, causándoles desarraigo o falta de sentido de pertenencia, a pesar de los programas sociales que implementaba la empresa para mejorar las condiciones de los trabajadores de fincas, dando pie mas adelante a lo que sería la pregunta de investigación.

Esta hipótesis que surgió a partir de la observación participante y la interacción con los trabajadores de diversas fincas, puede contrastarse con base en Erik Fromm (1976 citado en Gallo y Galindo, 2009) quien alude “la labor de una psicología social basada en el psicoanálisis será indagar la estructura psíquica de una sociedad, determinada por

la realidad económica y social” (p.24), comentando que no solo desde el psicoanálisis sino desde la psicología en general se puede realizar esta labor.

1.2.1 La Finca Negritos adscrita a la empresa C.I. Banacol S.A.

La finca Negritos adscrita a C.I. BANACOL S.A. ubicada en la comunal Carambolos Chigorodó, era una de las fincas donde mas se presentaban las problemáticas mencionadas por la administración, no obstante, fue el lugar donde se realizó la presente investigación debido a que además del desgano, la falta de cuidado por los objetos de la finca y la concepción de la empresa como una rival, presentaba el más alto índice de ausentismo con respecto a las demás fincas de la misma empresa, lo cual, según la administración, constituía una de las principales características del poco sentido de pertenencia e implicaba una mayor supervisión en las labores realizadas.

La finca “Negritos” está conformada por 69 trabajadores, 64 hombres y 5 mujeres, entre los que se encuentran el administrador de la finca, los coordinadores y la oficinista, sin contar los empleados de la parte administrativa (Gestión Humana, Medio Ambiente, Gerencia de Grupos, Nómina, entre otros) que intervienen en la finca en ciertas ocasiones. Dentro de ésta los trabajadores por ser en su mayoría hombres realizan las funciones tanto del campo como de embarque. A las mujeres se les asignan tareas de igual importancia pero de menor exigencia física.

Este predio posee 101.57 Hectáreas de producción de banano y áreas construidas conformadas por bodegas, salón comedor, planta empacadora, oficinas, unidades sanitarias y zonas verdes.

Ahora bien, en el marco descrito anteriormente y teniendo en cuenta a los autores que se han preguntado por la relación entre el sujeto y lo social, como lo hacía Reich (citado en Gallo y Galindo, 2009) quien según los autores “intentaba encontrar la relación entre los factores históricos y sociales en la estructuración de la psique” (p.21) y hoy nos concierne traer a colación según la inquietud que había surgido, se generó la pregunta de investigación sobre la cual se desarrolló el siguiente proyecto investigativo, basado en la sistematización de las experiencias de práctica en psicología:

¿Qué factores psicosociales inciden en la falta de sentido de pertenencia de los trabajadores de la finca “Negritos” adscrita a la empresa C.I. Banacol S.A.?

No obstante, la anterior pregunta nos conduce a la importancia que cobra el sentido de pertenencia en una empresa o instancia social, lo cual ha de tenerse en cuenta para el desarrollo de la presente investigación como se verá a continuación.

2. JUSTIFICACIÓN

Día a día las empresas buscan mejorar su nivel competitivo, administrativo y de calidad, implementando sus propios métodos de resolución de problemas o basándose en modelos administrativos que sugieren distintas maneras de afrontar los percances empresariales.

En la actualidad existen modelos de administración más enfocados en la época por la humanización del trabajo, prestando especial atención en la confianza, la atención a las relaciones humanas y las relaciones sociales estrechas con los empleados, como “La teoría Z”, una nueva propuesta en administración cuyos principios mencionados anteriormente apuntan cardinalmente en el sentido de pertenencia.

Una empresa donde sus empleados tengan sentido de pertenencia va a tener más ventajas competitivas, considerando que desde la psicología un empleado que se siente satisfecho, estable y encuentra opciones de progreso personal y profesional, es un empleado potencialmente funcional, capaz de dar buenos resultados para la organización en la labor que desempeñe, y trabajar de manera más eficiente.

Un trabajador que siente que pertenece a la empresa como miembro activo e importante de ella, va a necesitar menos incentivos para realizar bien su labor, pues sabe que con su trabajo van a ganar todos; en el caso de Banacol, concientizar a los

trabajadores de la importancia de su presencia en el puesto de trabajo y por ende de todo lo que se mueve alrededor de una de las labores que realizan, necesita un elemento clave: que se sientan parte del proceso y de los resultados, que tengan sentido de pertenencia.

Es gracias a esto que se hace necesaria la presente investigación que se lleva a cabo mediante la sistematización de la práctica profesional, por medio de la cual se profundiza sobre aquellos factores tanto psicológicos como sociales que explican el comportamiento de algunos trabajadores en el ámbito laboral, teniendo en cuenta que este ámbito constituye un elemento determinante en el desarrollo del ser humano.

Una sistematización de práctica profesional implica ante la compañía para la que se realiza, sentar un precedente sobre la labor efectuada por una persona, en este caso el estudiante; lo cual, permite la continuidad del proceso realizado con determinada población y la visibilización de los aciertos y las dificultades que se tienen durante la ejecución de la misma, además de dejar una memoria metodológica, que permite al mismo tiempo visualizar los aciertos y las dificultades que se tienen en los procesos.

Gracias a la contingencia dada entre los talleres reflexivos dictados en algunas fincas y el interés de los administradores por mejorar la dinámica de su predio, se concretó en la finca Negritos con el apoyo de su administrador, la realización de esta investigación por medio de la sistematización, la cual fue de gran utilidad, en tanto en la búsqueda y

organización de los factores psicosociales que intervienen en la falta de sentido de pertenencia de sus trabajadores, se pudieron hallar resultados importantes para el mejoramiento de problemáticas.

Una sistematización de práctica implica un aprendizaje significativo de experiencias, basadas en el proceso que se lleva a cabo durante la ejecución de la misma, precipitando de este modo el darse cuenta del profesional, permitiéndole así, confrontar su saber teórico con el trabajo de campo e ir mejorando su quehacer psicológico y /o profesional.

De acuerdo con lo anterior, los objetivos trazados para hacer esta investigación tendrán en cuenta diferentes instrumentos metodológicos para lograr el acceso a los saberes comunitarios que serán analizados con base en la psicología social y en un nuevo modelo de administración más humanista y contemporáneo: la teoría Z.

La teoría Z desarrollada por el estadounidense William Ouchi (1981), será tenida en cuenta durante todo el proceso de investigación para el análisis de la problemática desde una mirada administrativa, gracias a los valiosos aportes de su autor en cuanto a la humanización del trabajo, cuya aplicación de sus tres pilares da como resultado una estructura empresarial próspera, que promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores por medio de un cambio en la filosofía, además de darle a la investigación

un enfoque no solo psicológico sino también administrativo, por la misma naturaleza del problema.

Del mismo modo, se halla una relación directa entre las empresas de la zona, particularmente C.I. BANACOL S.A. que han pasado por diversas crisis a través de los tiempos, y la teoría Z, modelo administrativo desarrollado con base en el estudio y análisis de los modelos empresariales occidentales y orientales utilizados para salir igualmente de crisis económicas.

Es por esta razón que la teoría Z y la psicología serán los ejes desde donde se analizarán los datos recolectados y las experiencias sistematizadas en la actual investigación.

3. OBJETIVOS

3.1 GENERAL

Sistematizar la experiencia de práctica en psicología, teniendo en cuenta la investigación de los factores psicosociales que evidencian en los trabajadores de la finca “Negritos” de la empresa C.I. BANACOL S.A. la falta de sentido de pertenencia, con base en el análisis y la interpretación del proceso realizado con los mismos, durante la intervención en psicología, para proponer estrategias de mejoramiento.

3.2 ESPECIFICOS

3.2.1 Ordenar la experiencia de práctica a partir de la información derivada del acercamiento a los empleados de la finca “Negritos” BANACOL mediante diferentes métodos de investigación.

3.2.2 Interpretar a la luz de los aportes teóricos y fundamentalmente la Teoría Z, los resultados obtenidos en la experiencia de práctica profesional durante el trabajo de campo.

3.2.3 Proponer líneas de intervención apoyadas en el análisis efectuado, que permitan el mejoramiento del sentido de pertenencia de los trabajadores de la finca “Negritos” de Banacol.

3.2.4 Divulgar los resultados obtenidos con quienes participaron en dicha

investigación, con el propósito de sensibilizar y dar continuidad a las estrategias de mejoramiento en la categoría investigada.

4. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Enfoque

Dialéctico - sistémico (Mixto)

4.2 Nivel de investigación

Esta investigación se desarrolló de manera no experimental, es decir, sin la manipulación de variables independientes, gracias a las experiencias comunitarias derivadas de la práctica profesional.

Se llevó a cabo la descripción de los acontecimientos y comportamientos observables experimentados en el trabajo de campo, registrando las creencias, pensamientos o actitudes expresadas por los trabajadores de la Finca “Negritos” de la empresa C.I. BANACOL S.A. de la manera más detallada y ordenada posible en los espacios en los que estas personas se desempeñan, teniendo como base distintos instrumentos de investigación, como el taller reflexivo, la observación participativa, la entrevista, la encuesta y las visitas domiciliarias.

4.3 Diseño de investigación

La recolección de la información de la presente investigación se llevó a cabo durante la práctica profesional, es decir, en varios momentos, por lo cual se hizo mediante un diseño longitudinal. Este método fue de gran ayuda en la actual investigación, ya que permitió conocer de manera más fiel el contexto en el que se presenta la problemática dejando ver así las variables presentes en los ámbitos en los que se desenvuelven los trabajadores.

Se utilizó el método de la sistematización de las experiencias de práctica, el cual, consiste en “la recuperación de los saberes, opiniones y percepciones de los sujetos que están interviniendo en un proceso de transformación social” Barnechea, González & Morgan (1994), en este caso, las experiencias de los trabajadores bananeros quienes participaron activos de las secciones de talleres reflexivos e intervenciones psicosociales, para interpretar y analizar sus manifestaciones con el propósito de obtener nuevos conocimientos y poder implementarlos en el mejoramiento de su problemática.

4.4 Población y muestra

4.4.1 Población: Esta sistematización tuvo como población los trabajadores de la finca “Negritos” ubicada en la comunal Carambolos del municipio de Chigorodó adscrita a la

compañía BANACOL S.A. además de manera tangencial a los empleados administrativos que tienen que ver con la actividad de la misma finca.

4.4.2 Muestra: todos los trabajadores que se encontraban activos de la finca “Negritos” en los distintos acercamientos realizados (El total de trabajadores de la finca “Negritos” es 69 sin contar con los administrativos. Los trabajadores activos varían según el tiempo, vacaciones, ausentismo, etc).

4.4.3 Muestreo: El muestreo se llevó a cabo por conveniencia, debido a que los participantes fueron aquellos que devolvieron el cuestionario diligenciado y aquellos que participaron del taller reflexivo y las intervenciones psicológicas, además se hizo muestreo de situaciones, el cual consiste en la “observación de la conducta en tantos lugares como sea posible (...) con el fin de incrementar la validez externa de los hallazgos” Shaughnessy, Zechmeister, E. B. y Zechmeister, J. S (2007).

4.4.4 Prueba piloto: Para la realización de la encuesta se aplicó inicialmente una prueba piloto a 8 empleados, entre trabajadores de campo y administrativos de C.I. BANACOL S.A. con el fin de calcular el tiempo en la duración de la aplicación de la encuesta, la comprensión de los ítems e identificar inconvenientes que pudieran surgir.

4.5 Variables

4.5.1 Variables de análisis: Como variables de análisis se tuvieron en cuenta: el factor social, el factor material y los tres pilares de la Teoría Z: Confianza, Sutileza e Intimidad.

4.5.2 Recolección de datos: Se llevó a cabo durante el periodo de práctica profesional en la compañía C.I. BANACOL S.A. de acuerdo con el cronograma hasta el mes de enero.

El diseño metodológico llevado a cabo se verá reflejado en las siguientes tablas que describen uno a uno los pasos realizados en la metodología

Tabla No. 1

Fase 1 de la metodología:

Recolección

Metodología	Variable	Definición	Naturaleza	Instrumentos	Valores
Recolección	Factor Social	Relación trabajadores Familia Herencia que dejó el conflicto Relación con instituciones Valores, creencias Nivel educativo Cultura Sindicato	Cuali- cuántitativa	Taller reflexivo Entrevistas Encuestas Investigación sobre historia	Si: Totalmente de acuerdo No: En desacuerdo A/V: Medianamen te de
	Factor Material	Vivienda Satisfacción necesidades básicas Transporte Acceso a comunicaciones Condiciones de trabajo Salario	Cuali- cuántitativa	Visitas domiciliarias Observación participativa Entrevistas Encuestas	Si: Totalmente de acuerdo No: En desacuerdo A/V: Medianamen te de

Tabla No. 2*Fase 2 de la metodología:**Análisis*

Análisis	Generalidades	Interacción entre las condiciones sociales y materiales de los trabajadores (Como viven)	Cuali-cuántitativa	Análisis de interrelación de los dos puntos anteriores (Resultados), comparación, análisis estadístico
	Expectativas personales			
	Rutina diaria			

Tabla No. 3*Fase 3 de la metodología:**Conclusiones*

Metodología	Definición	Instrumentos	Naturaleza
Conclusiones	Resultados de investigación vs teoría	Datos recolectados	Cuali-cuántitativa
		Teoría Z y psicología social	

4.6 Marco Geográfico y Demográfico

La población que se beneficiará directamente de esta investigación la conforman los trabajadores de la finca "Negritos" adscrita a la compañía BANACOL S.A. además de los empleados administrativos que tienen que ver con la actividad de la misma.

Recurso Humano: Practicante de psicología, Administrador de la finca Negritos, Asesora de gestión humana, personal administrativo (Banacol), trabajadores de la finca “Negritos”.

Total de trabajadores finca Negritos: 69

- Hombres: 65
- Mujeres: 4

Tipo de Contrato:

- Termino indefinido: 43
- Jornada especial: 22
- Termino fijo: 4

Ausentismo: 13.4%

Porcentaje de vacaciones sin disfrutar: 38%

MARCO GEOGRAFICO: Finca “Negritos”

Ubicación:

- Municipio: Chigorodó
- Comunal: Carambolos

- Hectáreas en producción: 101.57

4.7 Aspectos técnicos

4.7.1 Desarrollo de la metodología

Para comenzar con la investigación se tuvo acceso a las fincas de la empresa y se conoció la situación problemática por medio de la administración, a partir de allí se comenzó con la preparación de la metodología a llevar a cabo, teniendo en cuenta las exigencias mismas de la práctica.

Seguidamente se pasó a investigar sobre la situación social y material de los trabajadores por medio del taller reflexivo y la observación participante, además de la recolección de información histórica, teórica y experiencial. Luego vinieron la aplicación de la encuesta, el análisis de resultados y las conclusiones.

La recolección de la información se realizó de manera intermitente durante los meses de marzo de 2010 a enero de 2011, donde según la situación se utilizaron los diferentes instrumentos para recoger los datos y de este modo organizar la experiencia de práctica, para interpretarla y analizarla a la luz de los conocimientos teóricos por medio de la sistematización.

Dentro de los mecanismos para recoger la información se tuvo en cuenta la Observación Participativa, la cual, se llevo a cabo por medio del acceso directo a las fincas de la compañía, especialmente a la finca “Negritos” y a los trabajadores de la empresa en general, donde además se tuvo interacción con los trabajadores de campo.

Después de cada encuentro con los trabajadores de la finca, de cada visita y de algunas conversaciones con personas que tuvieron relación o aportaron información a la presente investigación, se realizó la recolección de datos, la cual, se llevó a cabo de manera sistemática, recogiendo notas de campo detalladas que fueron de gran utilidad para el análisis de los resultados.

Estas notas se tomaron en su mayoría inmediatamente después del acontecimiento mencionado en la finca por la investigadora y se redactaban de manera libre, haciendo énfasis en los comentarios y/o expresiones de los trabajadores, así como también se tomó nota del desenvolvimiento de los talleres reflexivos aplicados.

Las notas e información recolectada, se organizaron según el medio o instrumento utilizado para obtenerlas, y para el análisis de éstas se tomaron los puntos en los que convergían (ver anexos)

Las visitas, encuentros y observaciones realizadas en el campo fueron en su mayoría de gran utilidad para la investigación, ya que dieron cuenta de las manifestaciones de

los trabajadores en el transcurrir del día laboral y permitieron conocer sus expresiones acerca de su modo de pensar y sentir; en general, de la situación que experimentaba cada uno.

No obstante la observación se llevó a cabo en periodos de tiempo específicos, por ejemplo en las horas de la mañana, en el desayuno, al almuerzo y al finalizar la jornada, todo con el fin de no entorpecer las labores de los trabajadores, ya que estas implicaban gran concentración, debido al uso de herramientas corto-punzantes o de cuidado, como el machete, la gurbia, los químicos aplicados a las plantas, entre otros instrumentos de los que hacían uso todos los trabajadores en las distintas funciones; instrumentos que si no eran bien utilizados podrían causar daños físicos a los mismos.

Otro de los instrumentos utilizados fue la entrevista. Mediante ésta se indagó sobre el estado general de los trabajadores, teniendo en cuenta factores como los antecedentes históricos. De otra parte se examinó el área social de éstos así: Como se relacionan, como es su núcleo familiar, la herencia que dejó el conflicto, la relación con las instituciones, los valores, las creencias, el nivel educativo, la cultura y hasta el propio sindicato, que tiene tanta fuerza en la compañía y en la misma zona.

Seguidamente se averiguó sobre el contexto físico y material, teniendo en cuenta factores como el económico, el salario, la forma cómo viven, la manera como satisfacen las necesidades básicas, el acceso al transporte y a las telecomunicaciones y las

condiciones de trabajo. Esta recolección estuvo acompañada de igual manera por las encuestas, los talleres reflexivos y las observaciones de campo.

En tercer lugar se indagó por las labores que desempeñaba a diario la persona en la finca (Rutina) y lo que esperan de su estadía en ella, cuáles eran sus motivaciones (análisis de recompensas o reforzadores), sobre situaciones específicas donde se evidenciaba la problemática, el estilo de administración, las actitudes o creencias de los demás acerca del problema y las reacciones de estos. Se continuó indagando por la problemática que se estaba presentando, sobre si existía un PRE-diagnóstico de dicha situación ya establecido por otro profesional.

Estas incógnitas procuraron formularse mediante preguntas abiertas, que permitieran más cercanía a la experiencia del sujeto, ya que no lo predisponían ante las respuestas, ni determinaban la experiencia de éste. Sin embargo, no se descartó la posibilidad de realizar preguntas mas cerradas cuando la situación lo ameritaba.

Las entrevistas se realizaron de una manera informal, con el fin de procurarle al entrevistado mayor confianza con el investigador y en su mayoría dieron cuenta de aspectos importantes acerca de la historia de la zona y las bananeras. En estas se pudo observar que cuando los trabajadores entraban en confianza demostraban sentirse importantes al ser indagados y escuchados.

La encuesta por su parte se llevó a cabo para analizar los resultados cuantitativos con base en los resultados cualitativos de la investigación recopilados por medio de los otros instrumentos de investigación. Esta tuvo como población a todos los trabajadores que se encontraban activos y un carácter voluntario. Por medio de la encuesta se realizaron preguntas de acuerdo con los factores psicosociales: Información personal, Empresa, Área Material y Área Social.

De este instrumento se obtuvo información importante en términos cuantitativos, sin embargo, es pertinente mencionar que se presentaron algunas dificultades, una de ellas relacionada con el tiempo para el diligenciamiento, ya que los trabajadores debían llenarla en su tiempo de descanso, es decir, en la toma de los alimentos, lo cual, a muchos les llevaba mas tiempo teniendo en cuenta el nivel educativo de éstos, que como se conoció, era significativamente bajo.

Muchos trabajadores no sabían leer y aquellos que tenían un nivel básico de lectura no lograban interpretar bien las preguntas, por lo que se hizo necesario el acompañamiento de uno a uno a la hora de diligenciar la encuesta.

El proceso de interpretación y análisis del cuestionario se dió de la siguiente manera: Se realizó una tabla de Excel para sistematizar las respuestas de los 35 trabajadores encuestados, donde existen 3 opciones de respuesta:

SI: Totalmente de acuerdo

NO: En desacuerdo

A/V: Medianamente de acuerdo

Los porcentajes que se tomaron en cuenta para el análisis de las preguntas se basaron en las respuestas NO y A/V, con el fin de facilitar el análisis de aquellas que daban cuenta de estar en desacuerdo o medianamente de acuerdo y poder observar el grado de insatisfacción de los trabajadores frente a los temas previamente definidos.

Finalmente se realizaron dos talleres reflexivos. El primer taller se hizo con base en la investigación sobre los efectos de la comunicación en las relaciones humanas y por ende en el ambiente laboral y se observó la influencia que tiene este aspecto en el sentido de pertenencia de los trabajadores.

Con respecto a este tema se encontró que una adecuada comunicación en la empresa dentro de la cual el trabajador sea participe, le permite a este sentirse parte del grupo, lo cual es de gran utilidad para una compañía si se tiene en cuenta la importancia de la comunicación asertiva.

Por lo anterior, se consideró válido conducir a los trabajadores de la finca “Negritos” a reflexionar acerca de su comunicación dentro del grupo laboral y social en que se

encuentran, con la intención de que mejoraran este aspecto y de este modo contribuir al sentido de pertenencia de estas personas.

El segundo taller se realizó con base en el primer pilar de la teoría Z, la confianza. Este tema se tuvo en cuenta por ser ésta la base fundamental de las relaciones sociales, pues es necesario para los sujetos reconocer las diferencias que por naturaleza tenemos.

De éste taller se extrajeron bastantes conocimientos tanto para los profesionales que participaron como para los trabajadores, éste se realizó como los demás talleres reflexivos en el casino de la finca, a las 6 am, mientras acontecía la fumigación de las plantas de banano.

4.7.2 Sistematización de experiencias

Alrededor de la palabra sistematización puede haber varias definiciones que de ser guiadas únicamente por la episteme podrían limitar el gran campo de acción que encierra éste concepto, mas aún, cuando se habla de sistematizar experiencias o prácticas sociales. Es por esta razón que diversos autores hablan de ésta como una metodología de conocimiento, de aprehensión del saber en el campo de acción, de una manera no tan sencilla, más bien íntegra, de realizar una intervención psicosocial.

Barnechea. M, González. E y Morgan. M (1994), hablan de la Sistematización como un proceso de producción de conocimientos, mencionando al respecto: “ todos los planteamientos que siguen se sustentan en una concepción de la sistematización como proceso permanente y acumulativo de creación de conocimientos a partir de nuestra experiencia de intervención en una realidad social" (p. 1).

Estas autoras hablan del “Mundo de la práctica” dentro de la Sistematización, queriendo hacer énfasis en el tipo de conocimiento que se adquiere y los medios que intervienen en éste, mencionando que sin práctica no hay sistematización posible, entendiendo a la práctica como una actividad transformadora, refiriéndose a tres características que posee el profesional que realiza ésta labor.

La primera de las características es que la sistematización de práctica está basada en un conocimiento previo donde el profesional se enfrenta con lo real, es decir, donde se contrasta lo teórico, con lo práctico o como bien lo mencionan las autoras en su texto “se ve enfrentado a situaciones dinámicas, inestables, cambiantes, inciertas, que se le presentan de manera confusa y entremezclada, como un conjunto de situaciones problemáticas que se condicionan e interactúan” Barnechea. M y otros (1994, p. 4).

La segunda característica es que el profesional hace parte de la situación que interviene y está en proceso de conocer, lo cual, implica una gran objetividad a la hora de extraer el conocimiento que surge de dicha comunidad, pero además, posibilita ver los hechos

y transformaciones de una manera mas fenomenológica, puesto que se dan en el mismo momento en que se les está interviniendo.

La tercera característica que menciona Barnechea. M y otros (1994) es que no es un solo sujeto quien realiza la práctica, sino que son todos aquellos actores que participan dentro de las acciones comunitarias; el profesional que es quien realiza también la sistematización y organiza el conocimiento que durante el proceso va surgiendo.

Para resumir un poco la visión de estas tres autoras en cuanto a la manera de conocer en la Sistematización es menester mencionar “La sistematización, entonces, enfatiza el polo del conocimiento, pero siempre hablando del conocimiento práctico. Lo que se pretende es enriquecerlo, en diálogo con los enfoques teóricos vigentes y mediante un proceso ordenado y consciente (por lo tanto, metódico) de descubrimiento y explicitación de los procesos y productos de conocimiento presentes en la práctica” (1994, p. 8).

El investigador Oscar Jara (2001), director general del centro de publicaciones y estudios Alforja, realizó una presentación en Bolivia, donde se refirió a “Los Dilemas y Desafíos de la Sistematización de Experiencias” organizando su presentación en tres dilemas y ocho desafíos que según él enfrenta la Sistematización y que se verán a continuación, teniendo en cuenta la responsabilidad de exponer las vicisitudes que trae consigo el proceso de Sistematización de Experiencias de Practica (p.1)

Estos tres dilemas que menciona Jara y que de alguna manera se vivenciaron en la práctica realizada en la compañía C.I BANACOL S.A, acuñados a la investigación psicosocial son :

1. La concepción de la sistematización: éste se refiere a las dos maneras como se concibe una sistematización; como el ordenamiento de datos o recopilación de información o como el proceso complejo de obtener conocimiento por medio del ordenamiento de las experiencias.

Jara toma la segunda opción como una forma mas compleja y menos común según el mismo menciona de sistematizar:

Sistematizar experiencias significa entonces entender por qué ese proceso se está desarrollando de esa manera, entender e interpretar lo que está aconteciendo, a partir de un ordenamiento y reconstrucción de lo que ha sucedido en dicho proceso.

Por lo tanto, en la sistematización de experiencias, partimos de hacer una reconstrucción de lo sucedido y un ordenamiento de los distintos elementos objetivos y subjetivos que han intervenido en el proceso, para comprenderlo, interpretarlo y así aprender de nuestra propia práctica. Jara, O. (2001, p. 8).

Jara menciona al respecto que éste primer Dilema se basa en no quedarse únicamente con el ordenamiento y recolección de datos, sino pasar a la “Interpretación Crítica” para lograr extraer aprendizajes importantes.

2. Las modalidades o enfoques de sistematización: este segundo dilema se refiere a que no hay una sola manera de hacer sistematización de experiencias, por lo que es necesaria la creatividad, ya que cada profesional puede tomar como referencia algunos métodos que ya se han implementado, siempre y cuando se ajusten a las características de la población, ya que las condiciones en todas las prácticas y las experiencias suelen ser muy distintas.
3. El proceso metodológico, las técnicas y los procedimientos: es necesario que entre tantas maneras de hacer una Sistematización, se tengan criterios claros de las herramientas o instrumentos que se tendrán en cuenta para extraer los saberes de una comunidad de una manera integral y coordinada en sus partes.

En segundo lugar Jara (2001) habla acerca de 8 desafíos que tiene quien realiza una sistematización de experiencias:

1. **Ámbito y alcance de la sistematización:** Que la experiencia pueda ser sistematizada, independientemente en su totalidad o parcialmente.

2. Condiciones: Estas deben ser personales e institucionales pues es bueno dejar un precedente de la disposición tanto de la empresa como del sistematizador.
3. Producción de conocimientos: el desafío consiste en generar conocimiento a partir de los conocimientos existentes.
4. Relación entre campesinos y técnicos: el desafío consistente en la manera de relacionarse con la población, desde la acomodación del lenguaje con el que venimos a intervenir, hasta la manera de mostrarnos, y otros factores que permiten la transferencia de conocimientos de una manera mas confiable, tanto para el profesional, como para los obreros, campesinos, trabajadores.
5. La interpretación crítica: el desafío consiste en poder pasar de la mera descripción o narración a la interpretación y análisis de los hechos encontrados.
6. Lo participativo: lograr que la población no sea simplemente objeto sino también participe de su propio proceso de sistematización.
7. Opciones y recursos metodológicos: El desafío consiste en poder justificar las herramientas o instrumentos utilizados en los distintos momentos de la sistematización.
8. Pretensiones, utilidades, posibilidades, limites: plantea lo que se puede o no hacer a partir o con la sistematización y los aportes que se pueden extraer de una Sistematización de experiencias a otra.

Una sistematización como se ha visto anteriormente, no se resume únicamente (aunque hace parte del proceso) a la recolección y organización de la información,

sino que es un proceso complejo donde se obtienen aprendizajes de una comunidad que esta siendo intervenida para ser transformada.

Al respecto, Beatriz Borjas (2003) describe la Sistematización de una forma bastante clara y compatible con los autores mencionados anteriormente, la cual, coincide con la manera como se trató de realizar la presente sistematización, basada en la investigación de factores psicosociales: “La sistematización es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias, que a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí, y por qué lo han hecho de ese modo” (p. 2).

Es importante resaltar que una sistematización se logra con un grupo de personas que tienen individual y colectivamente conocimientos. En el caso de la presente investigación, se tomó en cuenta al grupo de trabajadores de la finca Negritos perteneciente a la compañía Banacol, para realizar con ellos el proceso de sistematización de experiencias, por lo que la definición de grupo cobra también relevancia dentro del contexto social, individual e investigativo, para ayudar a su caracterización y discernimiento de otras distribuciones sociales.

5. PRESUPUESTO

Tabla No. 4

Presupuesto global del Trabajo de Grado

RUBROS	FUENTES			TOTAL
	Estudiante	Institución – IUE	Externa	
Personal	1.400.000		1.400.000	2.800.000
Material y suministro	700.000		700.000	1.400.000
Salidas de campo	2.550.000		2.550.000	5.100.000
Bibliografía	500.000		500.000	1.000.000
Equipos	800.000		1.800.000	2.600.000
Otros	1.500.000		1.000.000	2.500.000
TOTAL	7.450.000		7.900.000	15.350.000

Tabla No. 5

Descripción de Salidas de Campo

Descripción de las salidas	Costo			Total
	Estudiante	Institución – IUE	Externa	
Pasaje a Chigorodó (Finca Negritos)	1.000.275		1.000.275	2.550.000
Visitas Domiciliarias	1.000.275		1.000.275	2.550.000
TOTAL	2.550.000		2.550.000	5.100.000

Tabla No. 6

Descripción de Material Bibliográfico

Descripción de compra de material bibliográfico	Costo			Total
	Estudiante	Institución – IUE	Externa	
Libros historia de la zona	250.000		250.000	500.000
Periódico de la zona	250.000		250.000	500.000
TOTAL	500.000		500.000	1.000.000

Tabla No. 7

Descripción de Equipos

Descripción de compra de equipos	Costo			Total
	Estudiante	Institución – IUE	Externa	
Computador	400.000		1.400.000	1.800.000
Proyector	400.000		400.000	800.000
TOTAL	800.000		1.800.000	2.600.000

Tabla No. 8

Descripción de Otros Gastos Financiados

Descripción de otros gastos	Costo			Total
	Estudiante	Institución – IUE	Externa	
Asistencia a foros y eventos	500.000		500.000	1.000.000
Otras Visitas y salidas de campo	500.000		1.000.000	1.500.000
TOTAL	1.000.000		1.500.000	2.500.000

6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla No. 9

Cronograma Trabajo de Grado 2010-2011

REDACCIÓN DEL TRABAJO DE GRADO	Año 2010									
	MES									
	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Conocimiento de Fincas y problemática	x	x	x							
Preparación Metodológica			x	x	x					
Recolección relación trabajadores (Factor Social)						x	x	x	x	
Recolección situación material (Recursos)								x	x	x

REDACCIÓN DEL TRABAJO DE GRADO	Año 2011								
	MES								
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep
Recolección situación material (Recursos)	x								
Aplicación de encuesta	x								
Análisis condiciones sociales y materiales (Relación con la Empresa)		x	x	x	x				
Conclusiones, recomendaciones y realización del informe final						x	x	x	x

7. MARCO REFERENCIAL

7.1.1 Antecedentes Históricos

A inicios de la década de los años 60 teniendo en cuenta las ventajas de fertilidad del suelo y las áreas no propensas a los huracanes y vendavales, se inician los cultivos de banano en la zona de Urabá con el apoyo del gobierno y multinacionales internacionales en la comercialización de la fruta del banano y surge el desarrollo de lo que popularmente se llamó “el oro verde” (Gómez, 1999).

La contratación de la mano de obra por su informalidad no brindaba garantías ni sociales ni laborales para los trabajadores, ya que no existía una contratación definida y la mayoría de los ingresos del trabajador se obtenían por jornadas muy extensas que iban hasta altas horas de la noche.

Más adelante, en el proceso productivo se fueron mejorando las condiciones técnicas y de calidad exigidas para la fruta, gracias a la llegada de nuevas tecnologías como la implementación de los cable vías para el transporte de la fruta del campo a la procesadora de alimentos, y el empaque de la fruta en cajas que contribuyeron a mejorar las condiciones de los trabajadores.

Los trabajadores y sus familias habitaban viviendas en predios de las fincas en las cuales trabajaban.

A mediados de la década de los 70 con la presión ejercida por los grupos armados que se fueron conformando y que ya habitaban la zona, se les exigía a las empresas mejorar las condiciones laborales y sociales para los trabajadores bananeros, tomando incluso protagonismo en las decisiones administrativas que regían el funcionamiento de las fincas; hasta los inicios de la década de los 90, cuando uno de estos grupos armados se desmovilizó y se consolidó el sindicato de trabajadores nacional agropecuario (SINTRAINAGRO) como mayor fuerza representativa de los trabajadores bananeros.

A mediados de los años 80 se firman las primeras convenciones colectivas de los trabajadores y se da paso a un “deseo” ilimitado del trabajador en un mayor número de conquistas laborales, pasando de la etapa del poder patronal a una administración presionada por los trabajadores.

A finales del año 1989 se rompe ese convenio colectivo, donde para el empresario se vuelve insostenible el pliego de peticiones para una nueva vigencia de la convención, ocasionando esto tres meses de huelga de los trabajadores, donde tanto los cultivos como los empresarios y los mismos trabajadores perdieron.

Ya para la década del 90 se había creado una conciencia sobre la importancia del cumplimiento de lo pactado en la convención colectiva de trabajo, y sobre el equilibrio que se debía dar entre la demanda del trabajador y los beneficios ofrecidos por la empresa, e igualmente los representantes sindicales de los trabajadores toman conciencia de la importancia de trabajar mancomunadamente con el empresario en el desarrollo integral de la familia bananera.

Para esta década la gran mayoría de los trabajadores bananeros cuentan con las garantías laborales y sociales definidas por la ley, según el código sustantivo de trabajo, y comienzan a implementarse programas a nivel social que mejoraban la calidad de vida de los mismos.

Durante esta época, surge un nuevo fenómeno en las bananeras, pues comienza a hacer presencia en el campo un nuevo grupo armado de derecha, dando pie a una ola de violencia que lleva a los trabajadores a dejar sus viviendas en el campo y desplazarse para los centros poblados de la zona de Urabá.

Contextualizando la finca Negritos dentro de esta cronología, a finales de la década de los 90, se vende la finca Negritos a una comercializadora internacional de fruta, que inicialmente hace grandes inversiones en ella en infraestructura, agronomía y condiciones sociales y laborales, así pues los trabajadores bananeros se ven recompensados en estos aspectos que su anterior patrono no pudo suplir. Esta

comercializadora internacional vende en el año 2004 a la comercializadora nacional BANACOL SA, donde se generan ciertas expectativas en los trabajadores que se van desvaneciendo a medida que pasa el tiempo, provocando más que un sentido de pertenencia a la empresa, una resignación ante el cambio de dueño.

Dicha reestructuración lleva consigo actitudes en los trabajadores que evidencian cierta desmotivación frente a la nueva administración, actitudes que no están separadas de los indicadores de dicha finca, como el nivel de ausentismo, que representa el porcentaje más alto en el grupo Carambolos, el cual está conformado por 5 fincas, entre ellas “Negritos” con un 13.4%, siendo el 8.6% por accidentalidad, igualmente el porcentaje más alto de las 5 fincas en este aspecto (Archivos C.I. Banacol S.A., 2010).

La historia relatada en los párrafos anteriores se redactó gracias a las experiencias narradas por varios trabajadores de la compañía C.I. BANACOL S.A. que la reconstruyeron de forma oral desde sus propios saberes y contrastada con artículos y libros que hacen referencia a la historia del banano en Urabá y en las distintas partes del país.

Con las transformaciones que se han presentado en las administraciones por el cambio de propietario de las compañías, han ido y venido muchos de los trabajadores que actualmente se encuentran laborando para la empresa, teniendo en cuenta que tras los diferentes procesos por los que estos han pasado no existen antecedentes de

investigaciones, aplicaciones o estudios que puedan hallar una relación entre los cambios dados y el comportamiento de los trabajadores, lo cual se evidenció de distintas formas en las diferentes administraciones que iban llegando, aplicando cada una su propio modelo empresarial.

Los modelos administrativos más aplicados en occidente son los desarrollados por Mc Gregor, la Teoría X y Teoría Y, ahora bien, William Ouchi, un norteamericano de origen japonés desarrolló una nueva propuesta de administración con base en el estudio de las empresas norteamericanas y japonesas, un modelo más enfocado a la humanización del trabajo y con filosofías muy distintas que igualmente ha permitido el sostenimiento y progreso de grandes empresas a nivel mundial.

7.1.2 Antecedentes teóricos

Estos a diferencia de otras investigaciones, no están orientados a recopilar estudios o tesis acerca del sentido de pertenencia, ya que, a pesar que se conocieron, se cree que la presente sistematización no está tanto enfocada en el problema de investigación, como si en dejar una memoria metodológica de una intervención psicosocial que contribuya a futuras exploraciones.

Por lo tanto, se tomará como punto de apoyo la investigación realizada por William Ouchi (1982), denominada: Teoría Z, cuyos análisis y conclusiones a partir de la

investigación en distintas empresas, guiada por la ideología y modelos japoneses de productividad y motivación, proponen una mirada más humana de los modelos empresariales más conocidos en occidente, como la teoría X y Y.

Indagando sobre bibliografía de investigaciones y prácticas relativas a la presente temática, se encontró que la Teoría Z de William Ouchi (1982) es la guía más cercana para los objetivos que se persiguen aquí y es por esta razón que este texto será muy mencionado a lo largo del trabajo.

William Ouchi es un administrador de empresas nacido en 1943 en los Estados Unidos que desarrolló la Teoría Z en su intento por entender según él mismo menciona “en qué forma se pueden coordinar la estructura de la sociedad y la dirección de las organizaciones” Ouchi (1982, p. 8).

Ouchi (1982) menciona al respecto en su investigación, que la mayoría de los sociólogos norteamericanos no tenían en cuenta la relación existente entre la estructura social y las organizaciones, porque aseguraban que cada lugar tiene una cultura diferente, razón por la que una teoría científica que quisiera desarrollarse al respecto no sería lo suficientemente objetiva. Sin embargo, para Ouchi, “En esta reacción contra el pensamiento no científico, quizás los norteamericanos hayan ido demasiado lejos al creer que no existen diferencias importantes entre los países” (p. 6) es decir,

generalidades destacadas a partir de códigos sociales que pueden ser susceptibles del análisis científico.

Probablemente, los humanos responden de una manera similar cuando se enfrentan a las mismas situaciones, pero cada cultura ofrece a su gente circunstancias diametralmente diferentes. Así pues, si bien es posible que los mismos principios de conducta sean válidos en todas las culturas, los patrones de comportamiento y las estructuras sociales resultantes, que evolucionan como consecuencia de las condiciones locales, puedan variar bastante. Ouchi (1982, p. 23).

Es de este modo, como Ouchi (1982) busca “deslindar cuales son los principios propios de la cultura de los que podían aplicarse universalmente a una organización económica” (p. 8).

En este proceso de entender cómo se coordinan la estructura social y la dirección de las organizaciones a través de la extracción de los factores universales aplicables a una organización económica de los factores culturales que son diferenciables entre los países, Ouchi concluye que las dos lecciones que se deben aprender de la Teoría Z como factores universales son la confianza y la sutileza, que dan como resultado fuertes lazos de intimidad en la relaciones sociales como tercer factor.

La aplicación de estos tres factores implica la participación de los empleados en el proceso de toma de decisiones, lo cual permite una difusión de los valores de toda la organización y la cooperación de la firma de forma integral, es decir, con un equilibrio armónico entre los jefes y subordinados de las diferentes áreas por medio de un trato más horizontal que de modo vertical, promoviendo la igualdad en el compromiso con los objetivos de la organización.

En su experiencia con la aplicación de la Teoría Z, Ouchi propone los siguientes 13 pasos como guía de procedimiento:

1. Comprender la Organización Z y el papel que usted desempeña.
2. Analizar la filosofía de su compañía.
3. Definir la filosofía de dirección deseada e involucrar al líder de la compañía.
4. Poner en práctica la filosofía creando tanto estructuras como incentivos.
5. Desarrollar habilidades para las relaciones humanas.
6. Evaluar su propio rendimiento y los resultados del sistema.
7. Involucrar al sindicato.
8. Cómo hacer que el empleo se vuelva más estable.
9. Tomar sus decisiones empleando un proceso lento de evaluación y promoción.
10. Ampliar los horizontes profesionales.
11. Prepararse para aplicar la teoría en el primer nivel.
12. Buscar lugares precisos donde poner en práctica la participación.

13. Permitir el desarrollo de las relaciones integralistas.

La aplicación de este procedimiento en varias empresas multinacionales en los Estados Unidos por parte del autor, hacen de él un experto reconocido que lo han llevado a participar como consejero del staff del alcalde de los Ángeles, el consejo consultivo de la comisión estadounidense de Debates presidenciales y a presidir el panel de expertos del estado de California.

Es así como el presente trabajo busca aplicar la Teoría Z con base en la influencia de las condiciones culturales locales en los trabajadores de Banacol y su incidencia en el sentido de pertenencia de estos frente a la empresa, entendiendo esta relación trabajadores / empresa como la suma de relaciones de un conjunto de individuos con psicologías diferentes, moldeadas de acuerdo a las diferentes condiciones de sus contextos sociales y materiales.

7.2 Marco Teórico

7.2.1 Grupo: Según J. Fichter (1966) un grupo es una unidad social de seres humanos que se relacionan recíprocamente, que solo puede existir mientras existan personas que puedan conformarlo.

Fichter (1966) menciona que la noción de grupo no puede considerarse sin las siguientes características:

1. El grupo debe ser identificable tanto por sus miembros como por el resto de la sociedad.
2. El grupo posee una estructura social, es decir, que en él existen aunque sea mínimos vestigios de subordinación o de superioridad.
3. en todo grupo existen papeles o roles individuales
4. deben existir las relaciones recíprocas entre sus miembros
5. el grupo tiene sus propias normas, que no necesariamente deben estar escritas, sino que los miembros de él conocen por costumbres o transferencias sociales.
6. las personas que están en el grupo tienen intereses y valores comunes, por cuanto una vez se acaben estos, también se acaba el grupo.
7. el grupo debe tener por lo menos una finalidad social
8. un grupo debe tener cierta permanencia en el tiempo

Finalmente Fichter define al grupo de una manera mas completa: “el grupo es una colectividad identificable, estructurada, continuada, de personas sociales que desempeñan funciones recíprocas conforme a determinadas normas, intereses y valores sociales para la prosecución de objetivos comunes” (1966, pp 124-125).

El doctor Heinz Dirks (1973) se refiere al grupo como una forma de colectividad estructurada y diversa, dentro de las que se encuentran la familia, la masa, el estado, las industrias, entre otras.

“En psicología se entiende por grupo una formación social cuyos miembros se hallan unidos en una dirección concreta y dependen unos de otros hasta un límite determinado” Dirks (1973, p. 166).

Dirks (1973) habla de dos tipos de grupos, los formales y los informales. Los grupos formales son definidos como aquellos que estructuralmente están constituidos por deberes y obligaciones claramente establecidos, donde las jerarquías y la autoridad están claramente identificadas; estos grupos son “creados, sostenidos y conservados por decreto” como aquellos que hayamos dentro de las instituciones o empresas, dentro de estos podemos encontrar a las secciones o divisiones, como por ejemplo, en la presente investigación, el grupo de trabajadores de una finca.

Otra de las características desarrollada por Dirks (1973) que vale la pena mencionar es que en éste tipo de grupos los problemas son muy variados, pues las personas que conforman el grupo no han escogido a sus compañeros, ni trabajan direccionados por su propia personalidad, por lo que las discordias siempre existirán, mientras las personas se van acomodando o identificando su lugar dentro del grupo. El trabajo en este grupo es organizado, no es libre. Sin embargo estas diferencias entre los integrantes nunca han de interrumpirse o acabarse, según menciona el mismo Dirks, ya que el grupo se esta transformando constantemente ya sea por el cese de antiguos miembros o por la aparición de otros nuevos.

Esta definición de este tipo de grupo, es de gran ayuda para comprender la situación problemática que se presenta en las fincas de la compañía, ya que las mismas transformaciones por las que han atravesado muchos de sus miembros han sido significativas desde el punto de vista en que se han visto afectados directamente por los cambios, además que las estructuras de autoridad son similares a las anteriormente descritas.

El segundo grupo del que habla Dirks (1973), es decir, los grupos informales, se caracteriza porque nace de la decisión de una o varias personas de conformarlo, no por disposición y los superiores no se conciben como en el grupo formal, sino que están dispuestos de manera informal, conservando así una relación de igualdad de intereses, de trato y de costumbres. Estos lazos propinan un intenso sentido de pertenencia en la

agrupación, que se va haciendo más fuerte y a su vez va generando mas reglamentaciones que conserven su propia estabilidad.

Es importante mencionar que las características del segundo grupo propician un alto sentido de pertenencia, principalmente resaltando los lazos de unión igualitarios en intereses, trato y costumbres, por lo que es válido analizar cuales de éstas se pueden complementar o implementar en los modelos de dirección empresariales, para contribuir al crecimiento de éste factor en las compañías.

De otra parte es importante señalar que la noción de grupo es muy significativa para la psicología social, ya que ésta se interesa por las relaciones sociales y comunitarias que de una u otra forma condicionan al individuo en su conducta individual y social, como se verá a continuación.

7.2.2 Psicología Social: La psicología social se encarga del estudio de la influencia de lo social en los sujetos, y las colectividades que llevan a comportamientos determinados ante distintos hechos sociales.

El doctor en medicina y diplomado en psicología Cerdá, E. (1967) en su obra “Una Psicología de Hoy” menciona acerca de este tipo de psicología, resaltando la diferencia con otras ramas, el énfasis que hace ésta sobre las actitudes humanas que están

estrechamente ligadas a las influencias sociales, interesándose por el comportamiento del individuo en el grupo, la dinámica social, y las instituciones sociales (p. 86).

Cerdá (1967), habla también de la psicología social aplicada como aquella que utiliza herramientas de medición como las encuestas, de la cual se desprenden dos grupos:

1. Psicología Comercial: ésta abarca desde los estudios de mercado hasta la publicidad, teniendo en cuenta que el psicólogo estudia las condiciones o bien de los clientes o bien de los organismos de distribución, y en el caso de la publicidad, el estudio de los estímulos adecuados para llegar a determinada población.
2. Psicología Gubernamental: se refiere a la psicología aplicada a las personas de un país, para obtener índices o estándares y de éste modo contribuir a la nación por medio de la información obtenida directamente de las personas del país.
(Cerdá, 1967)

Esta psicología se refiere pues, al sujeto como producto de su interacción con la sociedad, demostrando como las personas reaccionan de diferente manera estando solas o si están en grupo.

Sin embargo, desde otra perspectiva, se observa que en los primeros años el individuo asimila modelos de conducta que le ayudan a formar su carácter y personalidad y le

brindan estrategias para afrontar los procesos que se presentan a lo largo de la vida; desde Piaget (citado en Palacio, J., Marchesi, A y Carretero, M., 1984) se podría hablar de “Equilibración” como proceso de autorregulación del aprendizaje.

Así, retomando a Cerdá (1967) además de la herencia genética con la que cada persona viene, trayendo tanto rasgos físicos como conductas, encontramos que el apego y la relación del ser humano con lo social lo constituye como sujeto, es así como la familia, siendo la primera instancia por la que transita el ser humano, abre las puertas a las múltiples entidades por las que se verá atravesado durante toda su vida (p. 115-118).

Dirks, H. (1973) dice que el sujeto está atado a su relación con la comunidad, en primera instancia con sus padres, más adelante con la escuela, las instituciones, la religión, la cultura y las costumbres y mas allá de esta relación aprende a tomar decisiones guiado por lo que su interacción con lo social hizo de si mismo.

Diversos factores hacen parte de eso que llamamos lo social, uno de ellos la cultura y con ella la memoria colectiva han demostrado sin mucho esfuerzo la intervención directa en el comportamiento de los sujetos y por ende de los grupos sociales en general, intervención que produce cambios y transformaciones, pero también crea conciencias y patrones de comportamiento que afectan a la sociedad.

En cuanto a la educación, vista como factor social que influye de manera considerable en la personalidad del sujeto, mencionan R. Zavalloni y F. Montuschi en “La personalidad en la perspectiva social” que hay que entenderla como “una fuerza constitutiva de todo ser humano y como factor cohesivo de toda la sociedad” (1977)

Se hace mención a la educación dentro de la psicología social, debido a que este ámbito compone gran parte de la transferencia de los saberes culturales y constituye uno de los primeros pilares con los que el sujeto comienza a acatar las normas sociales y por ende a definir su relación con las instituciones de las que se ve rodeado, así mismo, la manera como se identifica o no con éstas y por ende la motivación con la que pueda asumir un rol en la sociedad y al mismo tiempo ser productivo dentro de dicha función.

Vale la pena en este punto retomar a Ouchi (1982), quien alude que si se quiere tener éxito con los modelos empresariales de direccionamiento, estos no pueden ser aplicados del mismo modo en diferentes sociedades o por lo menos no con los mismos resultados, pues aun cuando un modelo empresarial parezca ser muy justo y acomodado en un contexto, en otro no puede ser igual; razón por la que cobra importancia la historia, el ambiente, la cultura y los hechos sociales en la construcción de un modelo empresarial óptimo y productivo, beneficioso para las partes, que garantice la adhesión de sus empleados y el sentido de pertenencia de los mismos.

Con lo anterior se puede mencionar que no solo es la personalidad o individualidad del sujeto la que hace que este se comporte de cierto modo, sino también el aprendizaje social con el que viene este, que si no está bien articulado con sus objetivos personales y los de la empresa llevará sin remedio la motivación al desánimo, el desgano a la baja producción y ésta al fracaso de una compañía.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, es posible entonces indagar acerca de los factores tanto psicológicos como sociales que pudieran haber afectado el sentido de pertenencia de los trabajadores de fincas de la compañía C.I. Banacol S.A.

Es importante, después de conocer esta estrecha relación, realizar un acercamiento al término de “sentido de pertenencia”, ligado a su aspecto problemático en la empresa, puesto que como se mencionó anteriormente se pueden encontrar variables no únicamente organizacionales sino también sociales que nos ayuden a combatir la dificultad.

7.2.3 Sentido de pertenencia: Ésta característica se refiere al lazo entre el sujeto y la organización, que lo lleva a sentirse parte de ella y a concentrar sus propias acciones en pro del desarrollo y el mejoramiento de todo el grupo y así mismo de su propio bienestar.

No es desconocido que tener sentido de pertenencia trae consigo acciones que ayudan al crecimiento y fortalecimiento de las empresas, pues un sujeto que se siente parte de un grupo realiza acciones ligadas a sus propios valores, creencias y convicciones para tener una continuidad dentro de éste y con su participación mejorar las condiciones del mismo.

Estas acciones encaminadas al bien común se van fortaleciendo con el tiempo, generando compromisos que se encuentran en las empresas la mayoría de veces de forma clara, por medio de pautas de grupo o lo que podríamos llamar manuales de convivencia, reglamentos internos u objetivos de la organización.

Castillo (2005) se refiere a éste arraigo, como el sentimiento de pertenecer a algún lugar y resalta los valores que ello conlleva, disminuyendo así el sentimiento de soledad en las personas, que en ocasiones causa desconfianza, egoísmo, inseguridad, nos vuelve insensibles y nos hace sentir desamparados.

De igual manera, existen algunas acciones que suelen ser asociadas con el sentido de pertenencia en las empresas, como el uso razonable de los recursos, el cuidado que se le da a los lugares de acceso, las acciones de aseo y limpieza en general, la responsabilidad con la información que es confidencial, la lealtad, la participación activa del sujeto dentro del grupo en las diferentes labores, la apropiación por los resultados, la convicción en la realización de las labores y la confianza, entre otros, sin embargo,

estos comportamientos que podríamos llamar adecuados, no dependen exclusivamente del sentimiento de identidad de los individuos, sino que se pueden relacionar con distintos factores psicosociales por los que éstos se ven atravesados.

Teniendo en cuenta lo anterior podemos mencionar que aun cuando un individuo se sienta identificado con el grupo al que pertenece, pueden surgir problemáticas si éste sentimiento no está integrado a otras características que promuevan un clima laboral adecuado, como la apropiada comunicación interna, la confianza, las buenas relaciones sociales entre trabajadores, entre otras.

No obstante, si bien los comportamientos convenientes mencionados anteriormente dan cuenta de un sentimiento de identificación del individuo con la organización, éstos no dependen necesariamente del sentido de pertenencia de los sujetos, más bien, se correlacionan y hacen parte del grupo de elementos que promueven el desarrollo de una empresa u organización.

De este modo, se entiende por falta de sentido de pertenencia al desarraigo del sujeto del resto del grupo al que pertenece, y a aquellas acciones que estén en oposición al crecimiento y fortalecimiento de dicho conglomerado social.

Es para tener en cuenta que los tres principios fundamentales de la teoría Z desarrollada por William Ouchi (1982): Confianza, Sutileza e Intimidad, buscan

precisamente un ambiente laboral integral que le permita a las personas auto-superarse para su propio bien y el de la empresa, característica propia de un sujeto con sentido de pertenencia.

Como se mencionó anteriormente, cuando se habla de sentido de pertenencia es muy común ver entre los empresarios un enfoque que representa el grado de apropiación y compromiso que tiene el trabajador por sus herramientas y los resultados de la empresa, es decir, se tiene la idea del sentido de pertenencia de manera unilateral, de parte del trabajador para con la empresa.

Es así como a menudo se habla de sentido de pertenencia desde el ámbito organizacional, refiriéndose a la relación directa que existe entre la disminución o aumento de la productividad de un sujeto de acuerdo con el nivel de identificación o arraigo que tenga con la empresa o institución a la que se encuentra adscrito.

A pesar de esto, es importante tener en cuenta que las propuestas y resultados que se encuentran de la relación recíproca entre empresa y empleado han sido provechosos para el direccionamiento de cada una de las partes y el descubrimiento de las falencias o virtudes de la empresa o del empleado, pues el sentido de pertenencia no solo se adquiere sino que se enseña, se promueve, se transmite y se conserva.

Hablar entonces de sentido de pertenencia refiriéndose a la motivación que siente un individuo para trabajar por unas metas comunes desde una perspectiva socio-ambiental no es muy frecuente, desconociendo muchas veces los variados aportes que de esta se pueden desprender.

Cofer y Appley hablan de “la motivación social” (1979), dentro de la que se refieren a la influencia de los factores sociales en la conducta humana, demostrando por medio de experimentos con distintas personas que los individuos se comportan de manera diferente o pueden verse motivados o desmotivados de acuerdo con factores sociales que los rodean como por ejemplo la competencia, la cooperación, el público, los compañeros.

Ahora bien, teniendo en cuenta a los mismos autores mencionados anteriormente, si se ve a la empresa como una agrupación de individuos en procura de satisfacer una necesidad social y así verse como un grupo recompensados en la satisfacción de sus propias necesidades a través de unos ingresos, que serían la recompensa, entendemos que no solo los intereses de la empresa y el cliente son los únicos que están en juego, puesto que los intereses de los empleados que normalmente pasan desapercibidos, son igual de importantes, ya que en la medida en que estos vean que una mejora en la productividad de sus labores se ve reflejada en una mejora proporcional en la satisfacción de sus necesidades personales, entonces se creará así un círculo virtuoso en función de los intereses del conjunto.

Si bien se le exige al trabajador que sea responsable con sus herramientas de trabajo y comprometido con la rentabilidad de la empresa, bien también haría la dirección de la empresa en buscar el mayor nivel de satisfacción de sus empleados en el sentido de que sus necesidades también sean tomadas en cuenta a la hora de repartir los excedentes generados por un mayor nivel de productividad.

Retomando a Alcober, Martínez, Rodríguez y Domínguez en *“Introducción a la psicología del trabajo”* (2004), es un hecho socioeconómico que un empleado que encuentra mejores condiciones al realizar un mismo trabajo en otra empresa similar, fácilmente decida cambiarse y llevarse todo el conocimiento y la experiencia que con tanto esfuerzo se ha construido al interior de la institución.

Viéndolo de este modo, no se trata simplemente de un favor de la empresa en beneficio de los empleados, sino más bien, de una inversión de esta en el objetivo de conservar a sus mejores trabajadores. Se trata de una relación gana – gana en la que un trabajador contento y agradecido por la institución fuente de su bienestar, decide dar de sí, no solo el mejor cuidado de las herramientas y el compromiso por los resultados, sino también las soluciones más prácticas e innovadoras ante procesos poco competitivos, esto siempre y cuando tenga una motivación en un ambiente laboral acompañado de confianza y compañerismo.

Es de este modo como el presente trabajo pretende dar un enfoque multilateral del sentido de pertenencia, ya que la condición de los empleados de Banacol, no es ajena a la problemática descrita en los párrafos anteriores. Así, un cambio en la cultura hacia el enfoque multilateral permitiría solucionar muchos de los problemas estructurales que afectan el sentido de pertenencia de la institución y por ende sus resultados.

7.2.4 Factores psicosociales: Existen fenómenos que atraviesan a los individuos desde la parte física, externa y si se puede llamar social, así como otros que lo condicionan desde la parte psíquica, interna, individual.

Salgado (1970), hace una diferenciación entre fenómenos físicos y psíquicos, mencionando al respecto que el objeto de estudio de la psicología humana es el hombre concretamente, en sus tendencias y disposiciones al mismo tiempo que la adaptación de éste al ambiente físico y social.

De acuerdo con esto, podemos decir que los factores psico-sociales, son aquellos agentes o bien psicológicos o bien sociales que condicionan los comportamientos de las personas según el contexto en que éstas se hallen.

Estos factores son mencionados reiteradamente en la presente investigación, debido a que se confía en el lazo existente entre lo psicológico y lo social, para analizar así los comportamientos de los trabajadores de la finca “Negritos” de Banacol.

Algunos de los factores encontrados en la presente investigación fueron: la edad, los antecedentes violentos de la zona, el lugar de nacimiento, las costumbres, el analfabetismo, la autoestima, la educación, la familia, entre otros.

Camila Salgado (1970) menciona la existencia de factores que determinan el desarrollo de la conducta y añade que son tres los que deben tenerse en cuenta para analizarla a lo largo de la vida:

Herencia: Se entiende la transmisión de las características y estructuras de los padres a los hijos. Se enfoca principalmente en la transmisión biológica del ser humano.

Maduración: Se refiere a los procesos de crecimiento físico asociados a un esquema conocido que desarrollan conductas ordenadas en los individuos.

Socialización: es el proceso en el que el individuo está en contacto con el ambiente social y aprende de él. Se hace en él.

De acuerdo con lo anterior, el ser humano se encuentra condicionado en su comportamiento por diferentes factores, por lo que una sola acción de éste puede ser explicada o analizada desde distintos puntos de vista, pudiendo ver así que la solución

a estas mismas acciones casi nunca se encuentra en una sola vía, sino que constituye una intervención interdisciplinar.

7.2.5 Teorías de motivación: Cuando se presentan problemáticas en las empresas, habitualmente se comienzan a evaluar los factores que pudieron haber incidido en dichas situaciones, no obstante, en la presente investigación se tiene como inconveniente principal la Falta de sentido de pertenencia de los trabajadores, aspecto del cual se pueden encontrar múltiples definiciones desde la administración, pero que además toca temas fundamentales desde la psicología, como la motivación.

Es por esto que existen varias teorías que hablan acerca de la motivación en las personas y de esta manera inciden en asuntos como el sentido de pertenencia, como se verán a continuación:

7.2.5.1 Teoría de la Administración Científica: Taylor (1911 citado en Ortiz, 1986) afirmó que el único factor psicosocial que impulsaba al sujeto a laborar es la recompensa económica, pero mas adelante en el tiempo, Mayo (1923) encuentra que los empleados se mueven por otros factores que son diferentes al factor económico y se pueden denominar psicosociales, como son: la supervisión democrática, el trabajo en equipo, el orgullo de ser elegido, la participación en las decisiones entre otras. Todas estas según Mayo, estimulan y motivan la conducta humana (Mayo, 1923 citado en Ortiz, 1986).

Ahora bien, MacGregor advierte que es el deseo de participar el que mueve al ser en el trabajo, por medio de la auto dirección y el autocontrol, lo cual, nos da a conocer otra perspectiva, desde la cual se puede ver que en la presente investigación los empleados pueden aumentar su sentido de pertenencia en tanto estén motivados, no solo por los factores psicosociales existentes, sino también, por sus propios intereses (MacGregor, 1954 citado en Ortiz, 1986)

7.2.5.2 Teoría de las tres necesidades: En 1961 McClelland añadió que la motivación de una persona se debe a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes que son la necesidad de logro, de poder y de afiliación.

Él entendió a la necesidad de logro como el Impulso de sobresalir y de luchar por tener éxito, en esta categoría él inscribió a los individuos que preponderan el grado de dificultad para realizar tareas desafiantes en un de alto nivel por encima de los premios.

Según McClelland el tipo de personas con necesidad de logro buscan situaciones en las cuales puedan asumir responsabilidades y les disgusta el logro de méritos por azar.

Por necesidad de poder, McClelland (1961 citado en Congote, 2008) postuló la necesidad de que otros realicen una conducta que sin su indicación no harían, es decir,

las personas que disfrutan de la posición de “jefe”, influyen en los demás y se preocupan más por lograr ascendencia en el otro que en su propio rendimiento.

Por último, este autor, también destaca la necesidad de afiliación y entiende por esta la necesidad de establecer relaciones interpersonales. Según él, quienes poseen esta habilidad ponderan situaciones de cooperación a las de competencia.

A la luz de la teoría de las tres necesidades, las personas se motivan de acuerdo a la intensidad de su deseo de desempeñarse, en asuntos de una norma de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas, pues bien, estas razones evidenciadas en la finca “Negritos” hacen ligar la motivación como factor psicosocial al sentido de pertenencia como variable dependiente del entorno y el contexto laboral (McClelland, 1961 citado en Congote, 2008).

7.2.5.3 Teoría de la jerarquía de necesidades: Maslow (1964) desarrolla otra teoría referente a motivación y propone que el ser humano tiene cinco grupos de necesidades jerarquizadas de la siguiente forma:

1. Necesidades fisiológicas: Supervivencia es decir hambre, sed, vivienda y demás necesidades corporales
2. Necesidades de seguridad: Protección física y emocional tales como estabilidad en el empleo y ausencia de riesgos de accidentes
3. Necesidades sociales: Pertenencia a grupos, afecto y amor.

4. Necesidades psicológicas: Factores internos de estimación, reconocimiento, autonomía, prestigio y respeto de si mismo.
5. Necesidades de realización plena: Urgencia del individuo de llegar a ser todo lo que es capaz de ser; utilización de todo el potencial de la persona para lograr su máximo desarrollo como ser humano.

7.2.5.4 Teoría de los Factores de Higiene y los Motivadores: Herzberg (1968 citado en Ortiz, 1986) propuso la teoría de los factores higiénicos y los motivadores. Según esta, es de vital importancia diferenciar en el medio laboral, dos áreas; las referidas al ambiente que rodea la tarea y las que se supeditan al contenido del trabajo.

Las primeras no son la tarea en si porque son el ambiente donde el hombre la realiza como por ejemplo: condiciones físicas, compensación, liderazgo, estructura organizacional, comunicaciones, entre otras, estas si no están de manifiesto o lo están en niveles muy bajos, el hombre se siente mal; pero cuando se manifiestan no por eso el individuo encuentra satisfacción en su trabajo, porque solamente deja de sentirse mal.

Los segundos factores (los motivadores), forman la tarea y lo relacionado con ella como logros que proporciona, posibilidad de desarrollo de las potencialidades, aplicación de la creatividad, participación, responsabilidad, autonomía, reconocimiento, entre otros. Pues bien, cuando estos factores no se notan, el individuo se desubica, no se

cohesiona, y por ende no está satisfecho con su trabajo aunque los factores higiénicos estén presentes.

En conclusión, cuando los factores motivadores se dan el hombre se encuentra satisfecho con su labor así los higiénicos no se evidencian. En líneas generales, y según Ortiz (1986):

Cuando los elementos estimuladores de la conducta son los higiénicos, es como si les dieran empujones a las personas para que se movieran, o como si les estuvieran recargando permanentemente las pilas o la batería. Cuando los estimuladores son los motivadores, es como si el hombre tuviera un auto-generador de circuito cerrado, cuyo resultado es una conducta motivada en forma permanente (p. 23-24).

7.3 Marco Legal

Con el fin de proteger la información suministrada por los trabajadores de fincas y directivos de la empresa, se realizó un formato de consentimiento informado adaptado de una investigación realizada en la Universidad de Antioquia, el cual se le leyó a cada uno de los participantes de la investigación, quienes voluntariamente procedieron a firmar. Este formato también fue firmado por la investigadora y líder del proyecto cada vez que los trabajadores terminaban de llenar el formato de encuesta o entrevista.

El formato de consentimiento informado recopiló básicamente el objetivo de la investigación, los inconvenientes y riesgos, los beneficios, reserva de la información y secreto y el tipo de participación que tuvieron los encuestados (Véase Anexos - Formato de Consentimiento Informado).

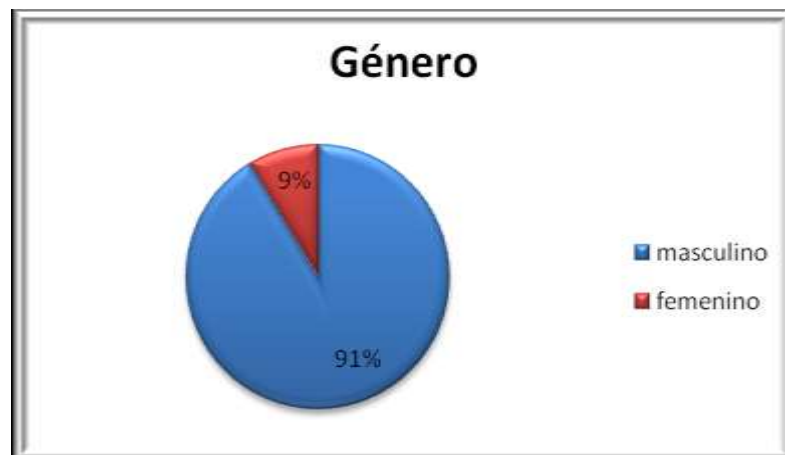
8. ANÁLISIS DE RESULTADOS

8.1 Análisis estadísticos

8.1.1 Encuesta: ésta se realizó con el fin de indagar sobre los aspectos psicosociales y ambientales que rodean a los trabajadores. El conjunto de preguntas de la encuesta se dividió en cuatro partes: trabajador, relación con la empresa, aspecto social y aspecto material y de los resultados obtenidos de ésta se reducen las siguientes observaciones:

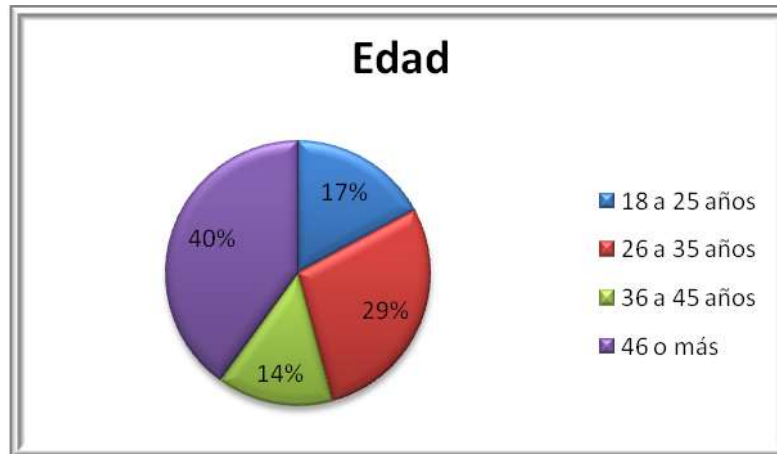
8.1.2 Análisis enfocado a los trabajadores:

Figura 1: Género



Aquí se observa que la gran mayoría de los trabajadores son hombres, teniendo en cuenta las exigencias físicas de las labores de campo.

Figura 2: Edad



Aquí se puede observar que mas de la mitad de la población encuestada supera los 35 años y de ésta una gran cantidad de personal está por encima de los 46 años.

Figura 3: Lugar de nacimiento



El 57% de los trabajadores son de la zona de Urabá, por lo que pueden tener costumbres afines y características similares, empero el porcentaje de la población que proviene de afuera de la zona es bastante grande.

Figura 4: Escolaridad



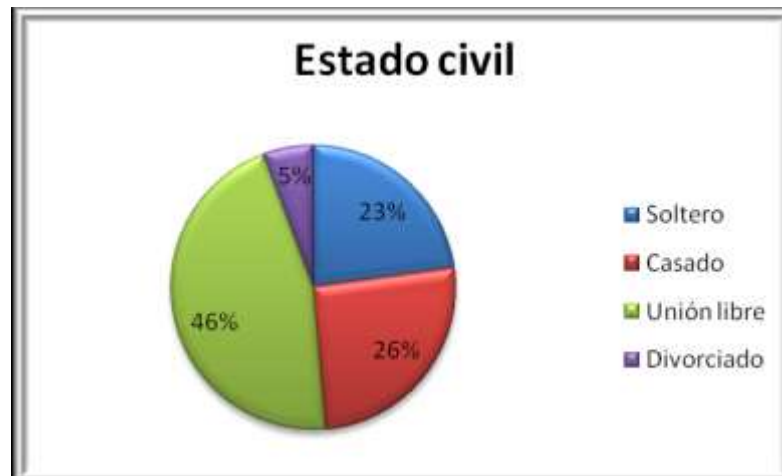
Este factor cobra gran importancia cuando se tienen en cuenta las dificultades comunicativas y de relación, puesto que como se evidencia en el cuadro, mas de la mitad de los trabajadores solo han cursado la básica primaria y unos otros algunos grados o el bachillerato, mas aún, si se tiene en cuenta que casi la mitad de los trabajadores sobrepasan los 46 años y que llevan mas de 10 años en la empresa en los que no se han capacitado.

Figura 5: Numero de hijos



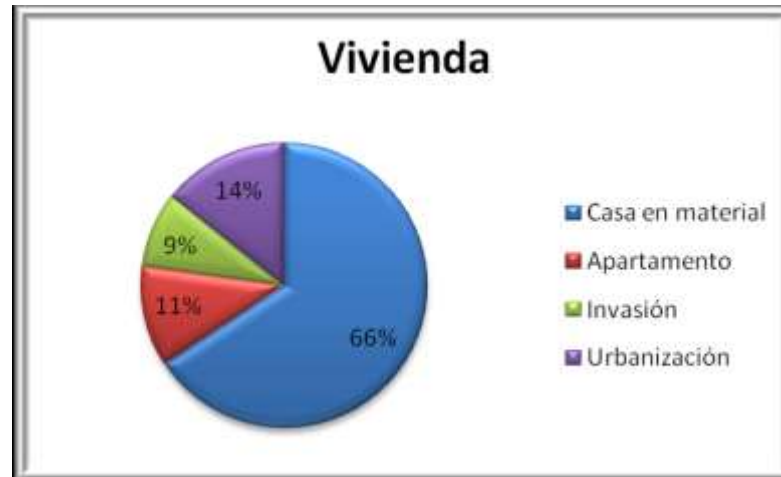
De este cuadro podemos decir que el 83% de los trabajadores encuestados tienen hijos, es decir, personas a cargo.

Figura 6: Estado civil



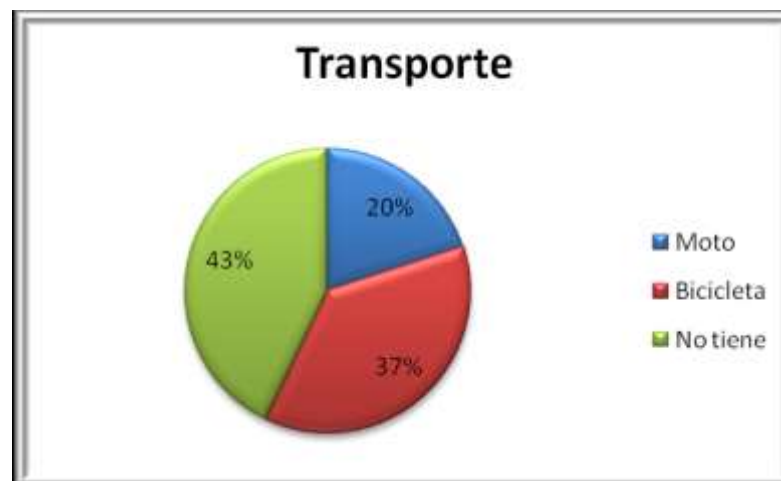
La mayoría de los trabajadores encuestados tienen una relación de pareja, la mayoría conviven en union libre y otra estimable cantidad están casados.

Figura 7: Vivienda



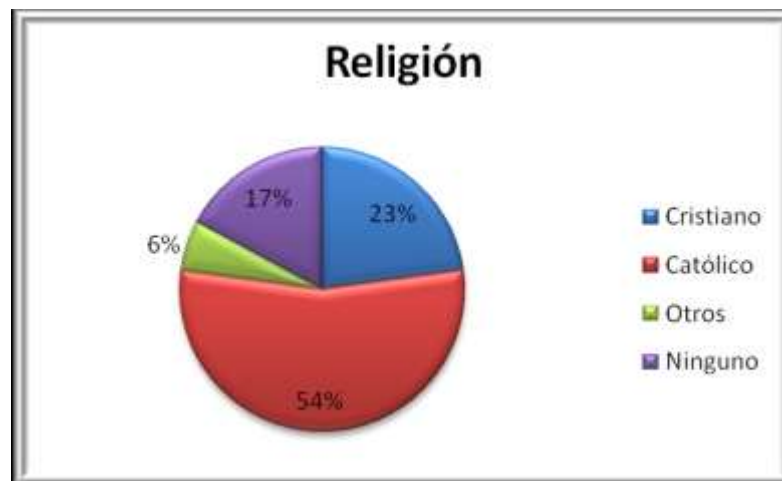
Esta cifra permite observar y corroborar con las visitas realizadas que casi toda la población encuestada tiene una vivienda adecuada para vivir, a pesar de que en la zona hay grandes invasiones en distintos lugares donde residen grandes números de pobladores.

Figura 8: transporte



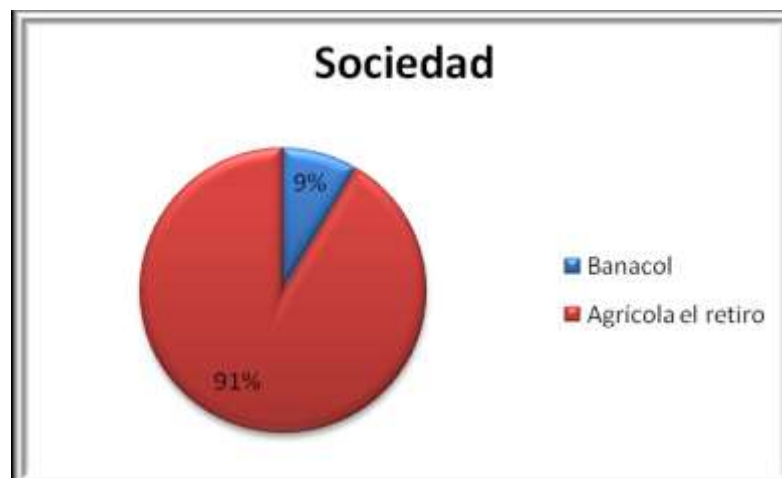
Más de la mitad de los trabajadores encuestados se desplazan en su propio transporte hacia su lugar de trabajo, el otro 43% utiliza el servicio de bus proporcionado por la compañía para su desplazamiento

Figura 9: Religión



La mayoría de los encuestados dicen profesar la fé católica, algunos otros diferentes religiones y una cifra importante dice no profesar ninguna fé.

Figura 10: Sociedad



Casi todos los trabajadores de la empresa estan contratados directamente con la compañía, mediante sus distintas razones sociales.

Figura 11: Antigüedad



Un gran porcentaje de trabajadores tiene mas de 10 años en la compañía, por lo que se puede deducir que ha estado presente o mejor, ha sido partícipe de las transformaciones, reestructuraciones o cambios que han sucedido en la empresa con el tiempo.

Relacionando en éste primer plano las preguntas hechas a los trabajadores, se pueden destacar las siguientes generalidades con base en la muestra:

Mas del 90% de los trabajadores de la finca “Negritos” lo conforman hombres que se dedican a las labores de campo relacionadas con la siembra, el desmane, el

embalse, la selección, y demás labores que implican resistencia física, de los cuales casi la mitad son nacidos por fuera de la zona de Urabá.

Es importante tener en cuenta que el 40% de los trabajadores está por encima de los 46 años de edad, es decir, cerca ya de la tercera edad, donde biológicamente se pueden observar deterioros en la capacidad física y cognoscitiva, factor que es muy importante destacar debido a las dificultades que se presentan en las labores que éstos realizan; no obstante, el factor físico no es el único que se debe tener en cuenta, “la pregunta importante no es que factor (la herencia o el ambiente) es el responsable de nuestra conducta, sino como es que ambos factores interactúan y de qué manera pueden ser controlados para que tenga lugar un desarrollo óptimo” Philip Rice (1997, pp. 10-11).

Más de la mitad de estos trabajadores alcanzó no más que la básica primaria, contando con que, en una cifra similar, llevan más de 10 años en la empresa. Este dato nos revela que muchos de los trabajadores que llevan años en la empresa no han accedido a la educación por sí mismos, pero tampoco por medio de la compañía y según las observaciones, entrevistas y la misma encuesta, muchos de estos no saben leer ni escribir o lo hacen en un nivel muy básico por lo que se les dificulta la comprensión e interpretación.

Ésta situación se corroboró de igual manera con las expresiones de éstos mismos, quienes aluden que no son buenos para expresarse por falta de educación, o se disculpan antes de hablar, reacciones que también pueden explicar la poca confianza que se tienen los trabajadores para expresarse con los demás, ya que consideran que no tienen habilidades para comunicarse.

El 72% de los trabajadores son casados o viven en unión libre, y la mayoría de éstos viven en casas de material y tienen de 1 a 3 hijos. De igual manera alrededor de la mitad de los trabajadores dicen profesar la fé católica.

Gracias a los otros medios de investigación utilizados se encontró también que la mayoría de los trabajadores de la finca Negritos vive en el municipio de Chigorodó y casi la mitad utiliza el transporte procurado por la compañía para desplazarse hasta la finca, el otro 57% posee bicicleta o moto para su desplazamiento.

Después de haber realizado una breve caracterización del personal que labora en la finca Negritos para conocer un poco más sus particularidades Psico-sociales, se estudiaron los otros tres factores mencionados en la encuesta y la manera en que éstos pudieron afectar la relación de los trabajadores con la empresa.

8.2 Análisis de la situación social y material

De acuerdo con la problemática inicial de sentido de pertenencia y los resultados de la encuesta se comenzó por mirar cuales fueron los aspectos más mal calificados de la relación del trabajador con la empresa, mediante la organización de las respuestas de los trabajadores en varios cuadros de Excel que permitieron sacar los porcentajes de las repuestas de éstos, encontrando sorprendentemente en este primer plano que más del 80% de los trabajadores dice sentirse valorado por la compañía, considerarse orgulloso por los logros de ésta, decir que trabaja allí; sentir que tiene estabilidad, que la relación con los compañeros es amigable, que se la lleva bien con su jefe, y en general que se siente a gusto con ésta.

Estas respuestas de los trabajadores en un primer momento nos conducen a pensar que los actos en los que se ve reflejada la situación problemática pudieran no deberse a la falta de sentido de pertenecia de los trabajadores expresada por el personal administrativo, sino probablemente a conductas relacionadas con otra problemática distinta a la mencionada inicialmente.

Ahora bien, sin olvidar los inconvenientes iniciales, contando con que éstos pudieron haber sido influenciados por diversos factores y aun con la mayoría de las respuestas positivas, se tomaron en cuenta las preguntas de la relación con la empresa que fueron calificadas por debajo del 80% para ser analizadas, seleccionado de éstas las dos con

más bajo porcentaje, debido a que la problemática inicial afecta directamente la relación del trabajador con la compañía.

Tabla No. 10
Porcentajes de la encuesta
Acerca de la empresa

Acerca de la empresa		SI	%	NO	%	A/V	%	TOT	%
1.	Me siento a gusto en la empresa	27	77	4	11,4	4	11,4	35	100
2.	Siento que mi trabajo es valorado y que mi participación es importante	29	83	4	11,4	2	5,71	35	100
3.	Considero que mi futuro profesional está en Banacol	25	71	6	17,1	4	11,4	35	100
4.	Estoy orgulloso de decir a otras personas que trabajo aquí.	30	86	3	8,57	2	5,71	35	100
5.	LA EMPRESA tiene un grupo Directivo que me inspira confianza.	27	77	3	8,57	5	14,3	35	100
6.	Me siento orgulloso por los logros de mi empresa	30	86	1	2,86	4	11,4	35	100
7.	Pertenezco al sindicato	29	83	6	17,1	0	0	35	100
8.	Considero que mis necesidades son tenidas en cuenta cuando se deciden los cambios y/o asignación de horarios y puestos de trabajo	24	69	5	14,3	6	17,1	35	100
9.	Siento que tengo estabilidad en mi empresa	28	80	6	17,1	1	2,86	35	100
10.	La relación con mis compañeros de trabajo es amigable	30	86	3	8,57	2	5,71	35	100
11.	Siento que mi empresa es una familia.	29	83	4	11,4	2	5,71	35	100
12.	Considero que las instalaciones de trabajo son adecuados, seguros y están en buenas condiciones	24	69	7	20	4	11,4	35	100
13.	Existe comunicación entre tus compañeros de trabajo y tu	30	86	1	2,86	4	11,4	35	100
14.	Tienes una buena comunicación con tu jefe inmediato	28	80	4	11,4	3	8,57	35	100
15.	Te llevas bien con tu jefe inmediato	29	83	3	8,57	3	8,57	35	100

Las preguntas con más bajo resultado en el contexto de la empresa fueron:

Pregunta 8: Considero que mis necesidades son tenidas en cuenta cuando se deciden los cambios y/o asignación de horarios y puestos de trabajo (69%)}

Pregunta 12: Considero que las instalaciones de trabajo son adecuados, seguros y están en buenas condiciones (69%)

8.3 Graficas

Figura 12: pregunta 8 de la encuesta



Los trabajadores aluden en un 31 % que algunas veces o nunca sus necesidades son tenidas en cuenta cuando se toman decisiones con respecto a lo laboral por lo que siendo la toma de decisiones en conjunto uno de los pilares de la teoría Z, al no participar de las decisiones que se tomen en la empresa, no se sienten participes de los cambios, los resultados y por ende de las consecuencias de la empresa.

Figura 13: Pregunta 12 de la encuesta



Se tomó la primera pregunta con el porcentaje más bajo para analizarla con base en las respuestas de las personas que no respondieron "sí" en esta pregunta (11 pns, ver anexos) teniendo en cuenta sus respuestas en los aspectos social y material que se relacionaran directamente con las preguntas seleccionadas:

Figura 14: pregunta 38 de la encuesta



Figura 15: pregunta 40 de la encuesta

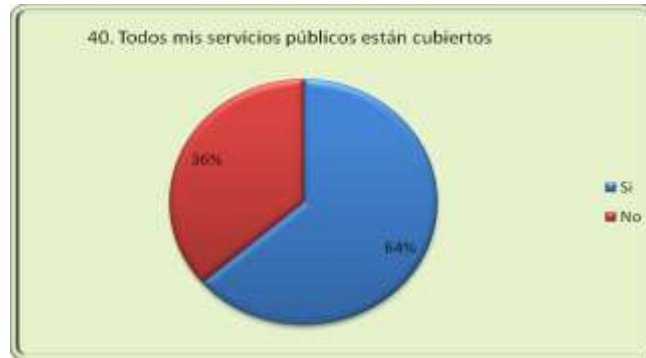


Figura 16: pregunta 43 de la encuesta



Figura 17: pregunta 45 de la encuesta



Figura 18: pregunta 46 de la encuesta

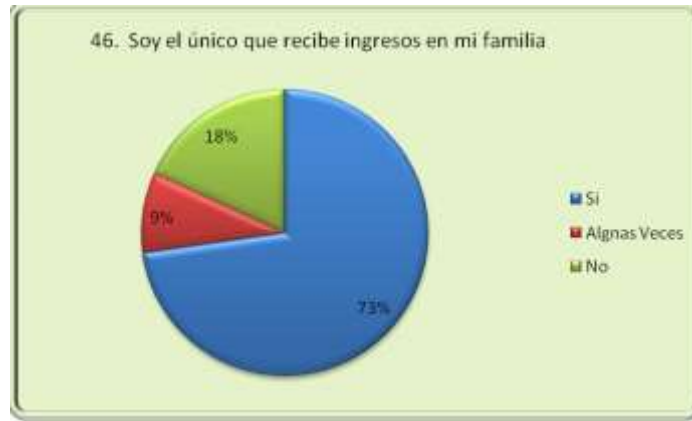


Figura 19: pregunta 54 de la encuesta



Estudiando el perfil material y social de aquellas personas que calificaron mal las dos preguntas con más bajo porcentaje (ver diagramas de flujo) encontramos relevante enunciar que:

Solo el 27% consideran que ellos y sus familias tienen satisfechas sus necesidades en el área de la salud, teniendo en cuenta que solo el 36% considera que el servicio que tiene a la salud es bueno.

El 64% considera que sus necesidades básicas están satisfechas (alimento, acueducto, energía...

Solo el 18% considera que sus pertenencias son suficientes para satisfacer sus necesidades.

El 36% dice que todos sus servicios públicos están cubiertos.

El 55% considera que su salario es justo en relación a la función que desempeña.

El 27% dice que el salario le alcanza para cubrir sus necesidades, teniendo en cuenta que el 73% dice ser la única fuente de ingresos de su familia.

Si bien es cierto que hay otras preguntas que también tienen baja calificación, no se relacionan directamente con la pregunta de análisis, por ejemplo, "tiene un grupo de amigos estables" no tiene relación directa con que "tomen en cuenta sus necesidades para tomar decisiones en la empresa", ésta pregunta sería analizada si el problema

principal fuera de comunicación, que si bien hay problemas de comunicación no es el más relevante según los resultados de la encuesta. Solo las preguntas que están en el paso a paso tienen relación directa con la primera pregunta con porcentaje mas bajo.

Relacionando el área de “la relación con la empresa” y “el área material” y “el área social”, encontramos que los trabajadores expresan no tener una cobertura digna de las necesidades básicas de su familia ni unas condiciones adecuadas para ellos en sus lugares de trabajo. Si los trabajadores consideran que en la empresa no tienen en cuenta sus necesidades a la hora de tomar decisiones, no ven reflejado en el progreso de la empresa un equivalente al progreso en sus condiciones personales de bienestar, lo cual puede ser una causa de la falta de sentido de pertenencia.

8.4 Análisis General

De acuerdo con la problemática inicial observada por la administración, consistente en la falta de sentido de pertenencia de los trabajadores de la finca negritos, expresada en el desgano en la realización de las labores, el alto índice de ausentismo, la desmotivación y la relación hostil frente a la empresa, se realizó la presente investigación a manera de sistematización, comenzando por la recopilación de los datos tanto materiales como sociales que resultaban de la interacción con los trabajadores.

La recolección de la información material y social se hizo con base en los siguientes instrumentos, cuyos datos recopilados serán analizados finalmente en conjunto:

8.4.1 Observación participativa: este método permitió observar 4 aspectos principales:

- la marcada división existente entre el grupo de trabajadores obreros y el personal administrativo, división que se reflejaba además, en la manera como se referían a si mismos y entre sí, denominándose “trabajadores” a las personas de campo y “empleados” a las personas de oficina.

Al respecto de esta circunstancia se podía ver como a los empleados se les hacía cotidiano referirse entre sí de una manera u otra sin sentir molestia alguna por esta distinción, lo cual da cuenta no solo una estructura administrativa mas vertical que horizontal sino el hecho de que al parecer ésta ha sido asimilada sustancialmente.

Durante la participación de las actividades que los trabajadores de campo realizaban cotidianamente se pudo analizar que estos se expresaban con más tranquilidad en conversaciones con personas cercanas o con sus mismos compañeros, que con las personas administrativas, con las cuales al hablar hacían referencia a su dificultad para expresarse bien, debido a su formación educativa, al respecto opinan:

“... que muchas veces hablamos de manera incorrecta pero es porque no conocemos otras maneras...”

Los trabajadores de finca se mostraban vigilantes ante la llegada de una nueva figura que representara los intereses del personal administrativo, pudiéndose analizar esto como resultado de la desconfianza entre las partes.

Los trabajadores demostraban desconfianza a la hora de opinar delante del personal administrativo por temor a posibles represarías por parte éste.

Estas observaciones encontradas serán analizadas de manera integral con las observaciones encontradas en las otras herramientas de recolección de información.

8.4.2 Visitas domiciliarias: en este aspecto se observó la condición material de los trabajadores, así como las relaciones del núcleo familiar. Con esta herramienta se evidencia que:

Los trabajadores tienen una buena relación a nivel intrafamiliar, generalmente son quienes llevan el sustento del hogar y la mayoría tienen una compañera sentimental e hijos.

En el aspecto material se evidencia que éstos tienen la mayoría de sus necesidades básicas cubiertas pero a un nivel de calidad muy bajo.

Los municipios de la zona de Urabá están muy conectados entre sí, gracias a que la vía principal que los une está pavimentada, por lo que un trabajador que vive en Apartadó fácilmente puede desplazarse a trabajar a Chigorodó y viceversa, sin embargo, al interior de cada municipio no es igual, pues solo unas cuantas vías (generalmente las de los sectores comerciales) están pavimentadas.

Algunos de los trabajadores tienen hijos por fuera de su relación marital.

Los trabajadores se reúnen muy a menudo con sus amigos y normalmente en muchas de estas reuniones se consume licor, generalmente los fines de semana.

8.4.3 Entrevista: el objetivo de la entrevista consistía en el análisis de la idea que tienen los trabajadores sobre la empresa y conocer para ellos como podría mejorar.

Ésta se realizó de manera espontánea, procurando encontrar momentos en los que se sintiera más confianza con los trabajadores, con el fin de evitar respuestas condicionadas. De esta forma encontramos las siguientes observaciones:

Los trabajadores expresaban querer a la empresa, sin embargo decían no estar de acuerdo con muchas de las decisiones administrativas frente a ellos; esto se refleja en la poca participación que tienen sobre las decisiones de la empresa.

Ellos están consientes de la importancia de su labor dentro de la compañía, pero consideran que ni ellos su trabajo son valorados.

Los trabajadores creen que el saludo es un factor principal de respeto y valoración frente a ellos y que en ocasiones no reciben esto por parte de los superiores.

8.4.4 Investigación acerca de la historia: se consultó con la gente de la región acerca de la historia de la zona y la empresa y como ha repercutido ésta en las transformaciones sociales en los últimos años. De esta indagación se observó:

Que la división que se encuentra entre trabajadores de campo y aquellos que están en la administración se remonta desde los comienzos de la explotación del banano.

Las transformaciones sociales dadas en la zona han estado acompañadas por olas de violencia que han repercutido en la sociedad durante muchos años.

Si bien es cierto que las condiciones sociales de hoy en día han mejorado y los hechos de violencia por esta razón han disminuido, todavía quedan secuelas en los trabajadores en la comunicación, la confianza y en las relaciones organizacionales.

8.4.5 Talleres reflexivos: se realizaron dos talleres reflexivos en la finca Negritos con los temas de confianza y comunicación asertiva, estos tuvieron como objetivo la recolección de datos a través de la intervención psicosocial enfocada a la relación del trabajador con la empresa. De estos talleres se obtuvo que:

Los trabajadores son concientes de las dificultades que tienen para comunicarse, pero también consideran que los administrativos igualmente cometen errores frente al tema de la comunicación y también necesitan este tipo de capacitaciones.

Entienden que desde la comunicación es desde donde se pueden formalizar lazos de confianza y sutileza entre las personas.

Resaltan la importancia de la comunicación no verbal y de estar en una actitud adecuada con el interlocutor:

“...mucha gente no dice nada pero con los gestos lo dice todo, le hacen a uno caras, ese lenguaje es muy común aquí...”

“...muchas veces uno no conversa de la manera que es por el mismo trabajo que está haciendo, entonces uno no puede mirar al otro, pero igualmente lo está escuchando”.

Acerca de la confianza se observó que no existe tanto entre los mismos trabajadores como con los administrativos y las personas en general, lo cual se observó en los siguientes comentarios y en la actividad realizada-

“...la confianza es peligrosa...no se puede confiar mucho porque le clavan el puñal...”

“...Existe la traición, la mal pechería...”

“...uno mismo se puede traicionar...”

“...si uno no cree en sí mismo, no cree en nadie...”

“...me pareció muy buena la actividad porque uno se da cuenta que no confía...”

Algunos trabajadores coinciden en que la confianza es un arma de doble filo.

Varios trabajadores proponen que hay que generar una confianza diferente dada las situaciones y el contexto social, sin embargo, a otros no se les vio muy convencidos y lanzaron voces de duda ante esta expresión, al parecer tan difícil para muchos de ellos.

Los trabajadores no confían entre si y piensan que los demás tampoco confían en ellos.

Desde las teorías administrativas, especialmente la teoría Z y la psicología aplicada a las organizaciones, se considera un buen indicio haber encontrado que la mayoría de los trabajadores de la finca “Negritos” de Banacol dicen sentirse a gusto con la empresa y orgullosos de pertenecer a ésta, pues ésta característica, a pesar de que no se relaciona con el problema inicial mencionado por la administración, permite descubrir que los trabajadores al sentirse identificados con la empresa, realmente se encuentran en disposición para mejorar los aspectos negativos que han causado problemas en la finca y por lo tanto los métodos que se utilicen para mejorar sus condiciones y una adecuada intervención en mejorar la relación entre estos y la administración tendrán sus resultados si son bien enfocados.

Por otro lado, es válido tener en cuenta que la falta de sentido de pertenencia no es el único factor que puede ocasionar problemas como el ausentismo, el desgano en la realización de las labores y la hostilidad frente a la empresa, es importante examinar otros factores, como el bajo nivel educativo, la desconfianza entre los trabajadores, las dificultades en la comunicación, la edad, las relaciones entre los miembros de la compañía , entre otros, para no caer en intervenciones innecesarias y dirigir los esfuerzos por mejorar directamente en las situaciones problemáticas, que en ocasiones vienen desde las propias bases y estructuras organizacionales.

Durante el proceso tanto de práctica como de organización de las experiencias, análisis e interpretación, investigación y sistematización en general, se obtuvieron grandes aprendizajes y se compartieron conocimientos de diferentes tipos, podría decirse que la sola intervención social generó nuevos lazos y éste proceso fue enriquecedor tanto para los mismos trabajadores como para quien realizó la presente investigación.

9. DISCUSIÓN

La presente sistematización de experiencias, basada en una investigación psicosocial, donde los pasos estuvieron determinados por los instrumentos previamente seleccionados para fines particulares, generó como resultado el descubrimiento de problemáticas distintas al poco sentido de pertenencia institucional, problemáticas relacionadas con un largo trayecto histórico y multicultural en el interactuar con los directamente implicados en el trabajo bananero.

En las organizaciones al igual que en los seres humanos es necesario evidenciar y analizar para llegar a la verdadera razón de las problemáticas y para construir y concluir sobre los síntomas que mirados desde una postura resiliente, están ahí para generar un constante autodireccionamiento que lleva a una reinención siempre positiva, mas aún, cuando entre los resultados de las encuestas aplicadas al personal implicado se encontró un sentimiento de satisfacción por pertenecer al grupo Banacol, entendido como comunidad.

Ouchi (1982) quien desarrolló la Teoría Z y quien va de la mano con las concepciones anteriores, en su intento por entender en qué forma se puede coordinar la estructura de la sociedad y la dirección de las organizaciones, concluye que la influencia de las condiciones culturales locales en los trabajadores siempre terminará por influir en los comportamientos y conductas que estos evidencian, lo cual hace que la pregunta de

investigación **¿Qué factores psicosociales inciden en la falta de sentido de pertenencia de los trabajadores de la finca “Negritos” adscrita a la empresa C.I. Banacol S.A.?** Se torne de gran valía siempre y cuando sea vista a la luz de la realidad concreta de Banacol y los hallazgos que esta produce.

Durante la sistematización de experiencias de práctica, se indagó de diferentes maneras sobre los distintos hechos sociales e individuales que intervinieron o afectaron al personal de las fincas bananeras y ocasionaron una disminución o pérdida de sentido de pertenencia.

Sin embargo, en el camino de ésta investigación, así como ha ocurrido en otras, se descubrió que la cualidad a la que se atribuían los hechos problemáticos que dieron pie a la pregunta de investigación, es decir, el sentido de pertenencia, no era la responsable, o por lo menos no exclusivamente de dichas dificultades, dado que los factores psicosociales encontrados en el transcurso de la sistematización apuntaban mas que a la pérdida del desarraigo, a causar las dificultades mencionadas inicialmente por la administración.

Es importante señalar, que aun cuando muchos de los trabajadores bananeros han sufrido los procesos de cambio, de transformaciones y algunos de violencia por los que ha atravesado la compañía a la que pertenecen; a pesar de la inestabilidad del direccionamiento y de los distintos cambios de dueños, características que pueden

causar desprendimiento, inseguridad y desarraigo, pareciera que los trabajadores se muestran satisfechos de pertenecer al grupo Banacol, y menos interesados en pertenecer a un grupo distinto al que se encuentran.

Vemos entonces como el sentido de pertenencia no es el principal causante de las problemáticas expresadas por la administración, por lo que las intervenciones psicosociales que se debían realizar como funciones de práctica para incrementar este aspecto y de éste modo combatir las dificultades internas, se resignificaron, dando paso a nuevos interrogantes que surgieron a partir de éste descubrimiento y complementaron de éste modo la intervención realizada a dicha población.

Con respecto al párrafo anterior, también podemos señalar, retomando a Ouchi (1982) que la participación activa de los miembros de un grupo tanto en la toma de decisiones como en la solución de problemáticas facilita procesos de mejoramiento si bien mas complejas, mas duraderas en el tiempo, evitando el desgaste administrativo, una de las quejas presentadas por la administración a partir de las cuales se comenzó con la investigación.

Por otro lado, el sentido de pertenencia se refiere al lazo entre el sujeto y la organización, que lo lleva a sentirse parte de ella y a concentrar sus propias acciones en pro del desarrollo y el mejoramiento de todo el grupo y así mismo de su propio bienestar.

No obstante, Retomando a Alcober, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004) es un hecho socioeconómico que un empleado que encuentra mejores condiciones al realizar un mismo trabajo en otra empresa similar, fácilmente decida cambiarse y llevarse todo el conocimiento y la experiencia que con tanto esfuerzo se ha construido al interior de la institución, resaltando aquí que los trabajadores de la finca Negritos no se muestran interesados en cambiar de compañía, sino por el contrario permanecer en ella.

La psicología social se encarga del estudio de la influencia de lo social en los sujetos, y las colectividades que llevan a comportamientos determinados ante distintos hechos sociales, concepto sobre el cual se analizaron los resultados obtenidos de los diferentes procesos realizados con los trabajadores de la finca Negritos de donde surgieron varios factores psicosociales importantes que de ser intervenidos oportunamente pueden mejorar las condiciones de los trabajadores de la finca Negritos y la compañía en general.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se puede afirmar que los factores psicosociales con mas influencia en el comportamiento de los empleados y que inciden en los niveles de productividad visionados por la administración fueron: el bajo nivel educativo y en algunos casos el analfabetismo, la avanzada edad para realizar funciones que necesitan de excelente estado físico, los antecedentes de violencia presentados en la

zona de Urabá, la desconfianza, la baja autoestima y las dificultades en la comunicación.

Finalmente los resultados obtenidos en la presente sistematización fueron mas de los esperados inicialmente, como ocurre en este tipo de metodologías, y dejaron una huella en las intervenciones realizadas a los grupos de fincas de la compañía Banacol S.A, y un aprendizaje significativo en quienes participaron de dicha investigación.

10. CONCLUSIONES

- Durante la investigación realizada se encontró que los trabajadores de la finca Negritos perteneciente a la comercializadora internacional Banacol S.A se sienten orgullosos de trabajar para la compañía y de pertenecer al grupo en el que se encuentran, es decir, teniendo en cuenta a Castillo. A (2005) que éstos NO tienen falta de sentido de pertenencia como se creía inicialmente.
- La falta de comunicación, desconfianza y poca participación de los trabajadores puede generar una descoordinación hacia los objetivos de la empresa que se puede confundir con falta de sentido de pertenencia, por lo que es necesario que cualquier estudio al respecto tenga en cuenta estas variables, ya que un mal diagnóstico puede motivar acciones que no corrigen el problema de raíz como es necesario.
- El sentido de pertenencia de los trabajadores de Negritos, a pesar de la discontinuidad de administraciones que han vivido, se puede considerar un buen punto de partida para las futuras intervenciones en sus dificultades,

donde podemos señalar que éste no está ligado a la administración sino a la institución, por lo tanto, un cambio en la administración no genera necesariamente el desarraigo de los trabajadores por el organismo.

- Los trabajadores como seres humanos, responden ante las condiciones ambientales de distintas maneras, en el caso de Negritos, en ocasiones con desconfianza; no obstante, en la búsqueda constante de su autorrealización se muestran dispuestos a escuchar nuevas apreciaciones y puntos de vista, por lo que no es una guerra perdida el intento de llegar a consensos por medio del dialogo donde los intereses de todas las partes sean representados.
- La baja educación y los altos índices de analfabetismo ocasionan dificultades en la comunicación dentro de un grupo de trabajo, muchos de los empleados de Banacol no sabían leer ni escribir o lo hacían con un bajo nivel de interpretación. Cuando se presentan estas condiciones es importante que las relaciones con los trabajadores sean siempre respetuosas y delicadas desde el punto de vista humano, sin distinciones culturales, educativas, religiosas o económicas.

- Los trabajadores de la finca Negritos Banacol dicen tener una buena relación con su familia y la consideran como un eje central de sus vidas, lo cual se puede asociar con la actitud defensiva en cuanto al aspecto de salud, en vista de que en ocasiones se han visto desamparados, por lo que los resultados de la empresa deben verse siempre reflejados en la calidad de vida de sus trabajadores, ya que de no ser así, se comienzan a generar sentimientos de desconfianza e incertidumbre, disminuyendo la motivación, el sentido de pertenencia, entre otros.
- El factor histórico está presente en las narraciones de la mayoría de los trabajadores de la finca, lo cual apunta a que tiene un significado relevante en la manera como éstos asumen comportamientos. Este aspecto es una variable obligatoria en el estudio de los factores psicosociales de los trabajadores de cualquier empresa.
- Los trabajadores consideran que son tenidos en cuenta muy poco a la hora de tomar decisiones en la compañía, por lo que en ocasiones actúan de forma individual por encima de los intereses comunes. Buscar la participación de los miembros de un grupo en la toma de decisiones genera la responsabilidad, el compromiso y la apropiación de todo el grupo por los resultados obtenidos.

- Existe en la compañía una marcada diferencia entre “trabajadores” (campo) y “empleados” (oficina) principalmente desde el lenguaje pero también desde las acciones, rescatando el poder que tiene la palabra sobre los conceptos acerca de los otros individuos y situaciones, reafirmando el compromiso como sujetos del lenguaje de asumir una responsabilidad en la forma de expresarnos.
- Un 40% de los trabajadores encuestados en la finca Negritos son personas mayores de 46 años y el 49% lleva más de 10 años trabajando para la empresa. Estas personas realizan día a día labores que exigen resistencia física, sugiriendo que este factor puede tener relación con el índice de ausentismo ligado al estado de salud de los trabajadores, ya que es conocido que el estado físico de los seres humanos se va deteriorando con los años.
- La falta de confianza ha dificultado las relaciones entre los mismos trabajadores y la administración, siendo menos posible llegar a consensos de manera eficiente, por lo que generar confianza en sus trabajadores debe constituir un pilar en los propósitos de una organización.

- Los grupos interdisciplinarios constituyen una buena opción para la socialización, éstos no están contemplados dentro de la empresa como actividades extralaborales exceptuando fechas especiales, por lo que pueden ser tenidos en cuenta contando con el número de trabajadores que está por encima de los 2.000.
- Se encontró que en la compañía donde se realizó la presente práctica, no se tienen memorias en cuanto a procesos realizados con los grupos de trabajadores ni con las comunidades que participan de las distintas actividades realizadas por la empresa.
- Los hallazgos aquí señalados sirven como referente para la solución de inconvenientes propios de la organización, una vez fueron contextualizados en el marco social y material.
- El ordenamiento de los datos de la presente investigación, a partir de los instrumentos utilizados para su recolección durante los meses que se llevó a cabo la intervención psicosocial y que mas adelante fueron analizados con base en la teoría Z, conformaron el eje central de la sistematización.

11. RECOMENDACIONES

Como se había mencionado inicialmente, uno de los objetivos de la presente investigación consistía en proponer estrategias de afrontamiento de situaciones problemáticas con respecto a los resultados hallados.

Por esta razón, a continuación se señalarán los factores principales que se hallaron relacionados a las problemáticas presentadas en la finca y se hará la propuesta de intervención con base en la teoría Z.

Es válido mencionar que la propuesta de intervención no está enfocada en el sentido de pertenencia como se planteó inicialmente, ya que se encontró, que no es éste el factor por el cual se generan los dichos inconvenientes:

Educación: en este aspecto se evidenció que la falta de educación de los trabajadores, así como la poca capacitación brindada por la compañía en esta dirección, ha causado en repetidas ocasiones dificultades en la comunicación interna de la empresa, además que trunca las posibilidades de superación de los mismos.

Por el contrario una empresa que vea a sus empleados como seres que buscan día a día la autorrealización y cuente con personal capacitado en la toma de decisiones, podrá superar de manera más acertada los inconvenientes que se presenten.

Es por esta razón que un valor agregado que podría proporcionarle la empresa a sus trabajadores contando con que las posibilidades de estudiar y capacitarse para ellos son disminuidas en la zona, podría constituirlo el formar grupos de distintos tipos dentro de los que se encontrara la posibilidad de llevar a cabo tareas distintas a las convencionales en momentos estratégicos como por ejemplo, en los espacios que menciona el artículo 21 y por añadidura observar los potenciales de trabajadores que pueden ser desarrollados a una mayor escala.

Relación entre trabajadores y administrativos: este es una de las mayores quejas, tanto por parte de la administración como por parte de los empleados, pues las marcadas diferencias en vez de generar cohesión en las acciones del grupo, generan rivalidades, discordias y desventajas para unos y otros.

Una filosofía distinta acerca del grupo, que no comprendan solo los trabajadores de campo, sino igualmente el personal administrativo, donde la delicadeza sea fundamental en el trato, y la opinión y subjetividad sean tenidas en cuenta puede lograr mejores relaciones, más estrechas y propiciar mas confianza.

El saludo, como mencionan muchos de los trabajadores es una forma de mostrar respeto ante los demás y genera un mejor ambiente a la hora de hacer sugerencias.

La marcada diferencia entre “trabajadores” y “empleados” no constituye una característica a favor, sino por el contrario esta distinción discrimina, desvaloriza y perjudica las relaciones de intimidad que se puedan fomentar, principalmente cuando esta situación ya ha sido introyectada por los miembros de la empresa y la sociedad en general, pues al no ser concientes de la problemática que se presenta perpetúan dichas categorías y se perpetúan a ellos mismos en el lugar en el que se encuentran.

Confianza: por una razón muy importante constituye el eje central de la teoría Z, la confianza es el pilar sobre el que se llevan a cabo las relaciones sociales sin necesidad de aplicar la fuerza o el miedo, constituyendo el elemento humanizante de éstas, y es necesaria para el trabajo colaborativo, promueve la seguridad en el futuro y propicia una sana convivencia entre actores de una organización.

Éste elemento integrador es de gran importancia dentro de una organización, puesto que también implica libertad, responsabilización y credibilidad, características que en conjunto mejoran la adhesión del sujeto al grupo.

De acuerdo con los resultados de la investigación, la confianza es una de las principales características que mas se encuentra afectada en los trabajadores de la finca negritos, tanto para con sus directores y compañeros como consigo mismos.

Los unos desconfían de la honestidad y transparencia de sus dirigentes y los otros de las intenciones y acciones de sus trabajadores, generando ambientes de tensión, de incertidumbre y de inseguridad.

Ouchi (1982) señala varias maneras de incrementar la confianza en las empresas, como el hecho de compartir abiertamente las decisiones y situaciones presentadas en ésta, e inclusive hacer partícipes a los trabajadores de los cambios y las propuestas que se están gestando, es decir, descentralizar los inconvenientes que se presenten, para tomar como un valor adicional el conocimiento y la experiencia de sus propios empleados y pasar de una metodología de toma de decisiones y solución de problemas individual a una mas participativa.

De igual manera, otorgar confianza también constituye un medio de recibir confianza, por lo que es necesario que se convierta en una manera reciproca de relacionarse, siempre y cuando se tenga presente: que lo que se diga concuerde con lo que se hace, que las personas sean idóneas según el cargo que ejerzan y que las actuaciones sean transparentes y no tengan un doble sentido.

La gran desconfianza encontrada entre los compañeros de la finca Negritos promueve la incertidumbre y la inseguridad, además de alimentar las acciones individualistas, por lo que la integración de los empleados en los procesos llevados a cabo por la compañía podrían disminuir la necesidad de buscar el bienestar individual por encima del general.

Si un empleado considera que la empresa para la que trabaja no tiene en cuenta su opinión para tomar decisiones que afectan a todo el grupo, es probable que el mismo piense que no necesita de la aceptación de alguien más para realizar una acción individual.

Comunicación: este aspecto se ve afectado en la empresa en general, ya que la estructura organizacional vertical se ha convertido en una limitante.

La adecuada comunicación no solo promueve la confianza sino también la intimidad y las relaciones sociales estrechas, es por eso que esta debe apoyarse en el concepto básico de respeto por el otro y lo que éste piensa, siente y dice, tratando de propiciar espacios adecuados para la expresión y un lenguaje asertivo y respetuoso.

Finalmente, la propuesta de intervención apunta a la aplicación de los pilares fundamentales de la teoría Z teniendo en cuenta los pasos que el mismo Ouchi identifica para realizar adaptaciones en la filosofía de las empresas, ya que

precisamente la teoría Z se desarrolló a partir de la investigación de las empresas que pasaron por crisis y fueron capaces de superarlas sobresaliendo entre las demás.

El cambio en la filosofía de la empresa a una filosofía más humana, donde el trabajador sea parte importante de ésta no solo por la función que desempeña sino también por sus ideas, opiniones, intervenciones y propósitos generará un ambiente de confianza mayor al actual y contribuirá a disminuir las situaciones problemáticas.

12. REFERENCIAS

- Alcober, C., Domínguez, R., Martínez, D. & Rodríguez, F.(2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: Mac Graw Hill.
- Barnechea, M., González, E. & Morgan, M. (1994). *La Sistematización Como Producción de Conocimiento*. La Piragua No 9 , pp. 1-9.
- Borjas, B. (2003). *Metodología Para Sistematizar Prácticas Educativas*. Caracas: Federación Internacional de Fé y Alegría.
- Cerdá, E. (1967). *Una Psicología Hoy*. Barcelona: Herder.
- Clay, H. (1981). *Introducción a la Psicología Social*. México: Trillas.
- Cofer, C., & Appley, M. (1979). *Psicología de la Motivación*. México: Trillas, 1 Edición.
- Dirks, D. H. (1973). *La psicología descubre al hombre: Un Estudio Moderno del Alma Humana*. Barcelona: Círculo de Lectores.
- Duque, J. B. (2009). Vencer la Siniestra Facilidad de Morir. *Revista de la Escuela Nacional Sindical Cultura y Trabajo* , pp. 54-61.
- Fichter, J. H. (1966). *Sociología*. Barcelona: Herder, 3 Edición.
- Gallo, J., & Galindo, J. (2009). *Psicoanálisis y Teoría Social*. Barranquilla: CUC.
- Gómez, P. (1999). *Las Farc lanzan una ofensiva para recuperar Urabá*. Madrid: *El país* Edición impresa - Internacional. pp.1-2

- H., O. J. (2001). Dilemas y Desafíos de la Sistematización de Experiencias. *ASOCAM Agricultura Sostenible Campesina de Montaña* (p. 8). Cochabamba: Intercooperation.
- Laclau, E. (2005). *La Razón Populista*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Laverde, M., Palacios, M. & Vanegas, D. (2009). *Sistematización de la Experiencia de la Práctica con Familias de Farmaco Dependientes en la Fundación la Luz*. Medellín: Fundación la Luz.
- Neira, M. A. (1994). Sangre en la Plantación. *Semana* , pp. 150-152.
- Ouchi, W. (1985). *Teoría Z*. Barcelona: Orbis.
- Carretero, M., Palacio, J. & Marchesi, A. (1984). *Psicología Evolutiva*. Madrid: Alianza Editorial.
- Piaget, J. (1968). *El Estructuralismo*. Barcelona: Orbis.
- Rice, P. (1997). *Desarrollo Humano: Estudio del ciclo vital*. Barcelona: Prentice Hall. Pp.10-11
- Salgado, C. (1970). *Sicología*. Bogotá: Kapelusz Colombiana.
- Shaughnessy, J., Zechmester, J. & Zechmeister, E. (2007). *Métodos de Investigación en Psicología*. México: Mac Graw Hill.
- Montuschi, F. & Zavalloni, R. (1977). *La Personalidad en la Perspectiva Social*. Barcelona: Herder

13. CIBERGRAFIA

ALBOAN. (s.f.). *ALBOAN*. Recuperado de <http://www.alboan.org/archivos/1viendo.pdf>

Empleo.com, E. (s.f.). *El Empleo.com*. Recuperado de http://noticias.empleo.com/colombia/mundo_empresarial/el-sentido-de-pertenencia-en-la-organizacin-n/6585356

Kremenchutzky, S. (2010). *Sistematización de Experiencias: Su Importancia y Pertinencia*. Recuperado de <http://ebookbrowse.com/sistematizacindeexperienciasprodernea-noa-doc-d39839108>

Rincón, A. C. (2004). *Una Vida Feliz*. Recuperado de <http://unavidafeliz.files.wordpress.com/2011/05/una-vida-feliz.pdf>

Socorro, F. (05 de 05 de 2010). *Wordpress*. Grandes Pymes. Recuperado de <http://jcvalda.wordpress.com/2010/05/05/sentido-de-pertenencia-hacia-la-empresa-%C2%BFun-valor-contradictorio/>

Vivas, M. (s.f.). *Educación de las Emociones*. *Google Books*. Recuperado de: http://books.google.com.co/books?id=eldeEXHz0MC&pg=PA148&lpg=PA148&dq=educar+las+emociones+Mireya&source=bl&ots=_Wn_KzbN98&sig=TB4k8you0TCpDx1Ezbm6AUhdl9c&hl=es&ei=19Z-ToKaBsO2tgfTgpnaCQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=4&ved=0CDIQ6AEwAw#v=onepage&q=

WAE, F. (s.f.). *Fundación WAE*. Recuperado de <http://www.fundacion-wae-cultura.org/Usuarios/9D3576/archivos/Hemeroteca/TEORIA-Z-2134-full.pdf>

Zabala, J. J. (s.f.). Cinco Formas de Implicarse en la Empresa. *ParaSaber.com*.

Recuperado de: <http://www.parasaber.com/economia/innovacion/conceptos-clave/articulo/innovacion-innovadores-empresas-juan-jose-goni-zabala-formas-implicarse-empresa/3756/>

ANEXOS

1. FORMATO DE ENCUESTA PARA TRABAJADORES DE FINCA NEGRITOS

FINCA NEGRITOS (C.I. BANACOL S.A)

Es importante que responda cada una de las preguntas señalando con una "X" la respuesta con la que se sienta mas identificado.

Esta encuesta es totalmente anónima y su participación será de gran utilidad para construir un mejor lugar de trabajo.

1. Género	2. Edad	3. Lugar de Nacimiento
<input type="radio"/> <i>Masculino</i>	<input type="radio"/> 18 a 25 años	<input type="radio"/> Chigorodó <input type="radio"/> Apartadó <input type="radio"/> Otro
<input type="radio"/> <i>Femenino</i>	<input type="radio"/> 26 a 35 años <input type="radio"/> 36 a 45 años <input type="radio"/> 46 o más	<input type="radio"/> municipio de la zona de Urabá <input type="radio"/> Fuera de la zona de Urabá
4. Escolaridad	5. Jerarquía	6. Numero de hijos

<p><i>O Básica</i></p> <p><i>Primaria</i></p> <p><i>O Bachillerato</i></p> <p><i>O Técnica</i></p> <p><i>O Tecnología</i></p> <p><i>O Profesional</i></p> <p><i>O</i></p> <p><i>Especialización</i></p>	<p><i>Personas en</i></p> <p><i>la empresa</i></p> <p><i>que dependen</i></p> <p><i>de usted</i></p> <p><i>O Si</i></p> <p><i>O No</i></p>	<p><i>O Sin hijos</i></p> <p><i>O 1 a 3 hijos</i></p> <p><i>O 4 a 6 hijos</i></p> <p><i>O 7 a 10 hijos</i></p> <p><i>O 10 o mas</i></p> <p><i>hijos</i></p>
<p><i>7. Situación</i></p> <p><i>sentimental</i></p>	<p><i>8. Vivienda</i></p>	<p><i>9. Transporte</i></p>
<p><i>O Soltero</i></p> <p><i>O Casado</i></p> <p><i>O Unión libre</i></p> <p><i>O Separado</i></p> <p><i>O Viudo</i></p>	<p><i>O Casa en</i></p> <p><i>material</i></p> <p><i>O</i></p> <p><i>Apartamento</i></p> <p><i>O Invasión</i></p> <p><i>O</i></p> <p><i>Urbanización</i></p> <p><i>Barrio:</i></p> <p><i>Municipio:</i></p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p><i>O Moto</i></p> <p><i>O Carro</i></p> <p><i>O Bicicleta</i></p> <p><i>O Otro</i></p> <p><i>O No tiene</i></p>
<p><i>10. religión o</i></p> <p><i>creencia</i></p>	<p><i>11. Sociedad</i></p> <p><i>a la que</i></p> <p><i>pertenece en</i></p>	<p><i>12.</i></p> <p><i>Antigüedad en</i></p> <p><i>la empresa</i></p>

	<i>la empresa</i>	
<input type="radio"/> <i>Cristiano</i> <input type="radio"/> <i>Católico</i> <input type="radio"/> <i>Otros</i> <input type="radio"/> <i>Ninguno</i>	<input type="radio"/> <i>Banacol</i> <input type="radio"/> <i>Agrícola el</i> <i>retiro</i> <input type="radio"/> <i>Centurión</i> <input type="radio"/> <i>El carmen</i> <input type="radio"/> <i>Río Cedro</i> <input type="radio"/> <i>Expoban</i>	<input type="radio"/> <i>Menos de 2</i> <i>años</i> <input type="radio"/> <i>De 2</i> <i>a 5 años</i> <input type="radio"/> <i>De</i> <i>6 a 10 años</i> <input type="radio"/> <i>Más</i> <i>de 10 años</i>

<i>PREGUNTAS</i>			
<i>Acerca de la empresa</i>			
<i>1. Me siento a gusto en la empresa</i>			
<i>2. Siento que mi trabajo es valorado y que mi participación es importante</i>			
<i>3. Considero que mi futuro profesional está en Banacol</i>			

4. <i>Estoy orgulloso de decir a otras personas que trabajo aquí.</i>			
5. <i>LA EMPRESA tiene un grupo Directivo que me inspira confianza.</i>			
6. <i>Me siento orgulloso por los logros de mi empresa</i>			
7. <i>Pertenezco al sindicato</i>			
8. <i>Considero que mis necesidades son tenidas en cuenta cuando se deciden los cambios y/o asignación de horarios y puestos de trabajo</i>			
9. <i>Siento que tengo estabilidad en mi empresa</i>			
10. <i>La relación con mis compañeros de trabajo es amigable</i>			
11. <i>Siento que mi empresa es una familia.</i>			
12. <i>Considero que las instalaciones de trabajo son adecuados, seguros y están en buenas condiciones</i>			
13. <i>Existe comunicación entre tus compañeros de trabajo y tu</i>			
14. <i>Tienes una buena comunicación con tu jefe inmediato</i>			
15. <i>Te llevas bien con tu jefe inmediato</i>			
<i>Área Social</i>			

16. <i>La familia significa un apoyo para mí</i>			
17. <i>Mi familia me proporciona seguridad y estabilidad</i>			
18. <i>Confío en mi familia</i>			
19. <i>Considero que tengo un papel importante para mis familiares, amigos y compañeros.</i>			
20. <i>Acostumbro dialogar en familia</i>			
21. <i>Utilizo el dialogo para resolver dificultades con mis familiares, amigos o compañeros.</i>			
22. <i>Me siento un miembro importante de mi grupo social</i>			
23. <i>Tengo un grupo de amigos estable</i>			
24. <i>Tengo frecuentes encuentros con grupos de amigos</i>			
25. <i>Acostumbro a consumir licor en los encuentros con amigos o compañeros</i>			
26. <i>Tengo el habito de fumar</i>			
27. <i>Considero que el ambiente donde vivo es adecuado y seguro para mí y para mi familia.</i>			
28. <i>Me he sentido afectado por el conflicto armado</i>			
29. <i>Mi familia y yo tenemos satisfechas las</i>			

<i>necesidades en el área de la salud.</i>			
<i>30. Contando conmigo, mi núcleo familiar tiene más de cuatro miembros.</i>			
<i>31. Estoy muy interesado en continuar mis estudios académicos.</i>			
<i>32. Tengo una buena relación con mis vecinos</i>			
<i>33. He participado o me encuentro actualmente dentro de un grupo social, comunitario, de liderazgo u otro.</i>			
<i>34. He sentido acoso laboral</i>			
<i>Área material</i>			
<i>35. Me gusta el lugar donde vivo</i>			
<i>36. Poseo o vivo en casa propia</i>			
<i>37. Me siento satisfecho con las pertenencias que tengo</i>			
<i>38. Considero que las pertenencias que tengo son suficientes con respecto a mis necesidades.</i>			
<i>39. Considero que mis necesidades básicas (alimento, acueducto, energía, gas...)están satisfechas</i>			
<i>40. Todos mis servicios públicos están cubiertos</i>			
<i>41. El lugar donde vivo es agradable,</i>			

<i>confortable y cómodo.</i>			
<i>42. Me siento cómodo en el Barrio en el que habito</i>			
<i>43. Siento que mi salario es justo con respecto a mi labor en la empresa.</i>			
<i>44. Creo que en otra empresa me iría mejor realizando la misma labor</i>			
<i>45. El salario me alcanza para cubrir todas mis necesidades</i>			
<i>46. Soy el único que recibe ingresos en mi familia</i>			
<i>47. La alimentación de mi familia es adecuada</i>			
<i>48. Tengo fácil acceso a las comunicaciones (Teléfono, Celular, Internet, entre otros)</i>			
<i>49. Vivo cerca del lugar donde trabajo</i>			
<i>50. Mi familia y yo tenemos un fácil acceso al transporte para dirigirnos a los diferentes lugares.</i>			
<i>51. Poseo vehículo propio</i>			
<i>52. Vivo en un área urbana</i>			
<i>53. Tengo un fácil acceso a parques, bibliotecas, colegios, iglesias y otras instituciones</i>			
<i>54. El servicio de salud al que tengo acceso</i>			

es bueno			
----------	--	--	--

GRACIAS POR TU COOPERACION

Nombre de quien aplico la prueba LAURA VICTORIA IDARRAGA LOZANO

Fecha de aplicación

Lugar FINCA NEGRITOS, COMUNAL CARAMBOLOS, CHIGORODÓ.

Departamento ANTIOQUIA

**2. FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA TRABAJADORES DE
FINCA NEGRITOS**

INSTITUCION UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

*“Sistematización de la práctica profesional en psicología Social, realizada en la
compañía C.I. Banacol S.A.”*

*Lo(a) estamos invitando a participar en la investigación, “Sistematización de la práctica
profesional en psicología Social, realizada en la compañía C.I. Banacol S.A.”*

*desarrollada por una estudiante del Décimo semestre de Psicología de la Institución
Universitaria de Envigado. Por favor lea y discuta este documento con el Investigador
que se lo presenta. Si tiene preguntas acerca de cualquiera de los puntos, no dude en
hacerlas y no firme el consentimiento antes de que éstas sean resueltas.*

1. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

Sistematizar la práctica profesional en psicología social, teniendo en cuenta los factores psicosociales que evidencian en los trabajadores de la finca Negritos de la empresa C.I BANACOL SA, falta de sentido de pertenencia, con base en el análisis y la interpretación del proceso realizado con los mismos en los talleres reflexivos enfocados a mejorar este aspecto, para proponer estrategia de mejoramiento.

2. *INCONVENIENTES Y RIESGOS*

Esta investigación no involucra ningún tipo de riesgo físico, psicológico ni moral. Si usted considera que se pone en riesgo su integridad, podrá expresarlo al investigador o quien considere necesario. Usted podrá retirarse si por cualquier razón no puede participar de las sesiones de entrevista grabadas. También se encuentra en su derecho, si acaso luego de haber iniciado su participación en el proyecto desea retirarse del mismo, sin la obligación de ofrecer explicaciones ni que esto lo(a) perjudique jurídicamente.

3. *BENEFICIOS*

Su participación en la presente investigación será voluntaria y gratuita, por lo tanto no recibirá ningún beneficio económico como retribución por su participación. Los encuentros con los investigadores se realizarán con la finalidad de contribuir al desarrollo del conocimiento disciplinar y científico.

4. *RESERVA DE LA INFORMACIÓN Y SECRETO*

Las entrevistas están diseñadas para garantizarle su derecho a la intimidad, lo cual quiere decir que el manejo de la información obtenida será confidencial, mediante la protección de su identidad. Las entrevistas pueden ser transcritas, y únicamente los investigadores tendrán acceso a sus datos personales. La información que sea utilizada para la producción audiovisual mantendrá en anonimato su identificación, recurriendo a imágenes de apoyo a lo dicho por usted. En ninguna de las imágenes aparece su rostro o marcas de identificación.

5. TIPO DE PARTICIPACIÓN

Su participación en la investigación será en calidad de informante. Durante las diferentes actividades de la investigación usted compartirá sus experiencias con sinceridad y espontaneidad. Usted tiene derecho a conocer la información que será publicada y que constituirá la producción final del proyecto.

Después de haber leído y comprendido toda información contenida en este documento con relación a la investigación, Sistematización de la práctica profesional en psicología Social, realizada en la compañía C.I. Banacol S.A. y de haber recibido explicaciones verbales sobre ella y satisfactorias respuestas a mis inquietudes, acepto participar de la siguiente manera:

- 1. Compartiendo las experiencias personales con sinceridad y espontaneidad en las diferentes entrevistas.*
- 2. Acepto que los resultados de la investigación sean utilizados en la preparación de publicaciones científicas siempre y cuando se conserve el anonimato de mi identidad.*
- 3. Expresamente autorizo al Investigador para utilizar los resultados de esta propuesta en otros futuros proyectos.*

4. *Pueden existir preguntas que me molesten o me incomoden o causen vergüenza, las cuales no estaré obligado(a) a responder o puedo solicitar que me las expliquen.*
5. *Puedo retirarme de la investigación cuando lo desee.*
6. *Todos los encuentros que surjan con fines del proyecto de investigación serán de carácter gratuito.*

Esta investigación contempla los parámetros establecidos en la resolución N° 008430 de 1993 del 4 de octubre, emanada por el Ministerio de Salud, en cuanto a investigaciones con mínimo riesgo, realizadas con seres humanos.



INSTITUCION UNIVERSITARIA DE ENVIGADO
 FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
 DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

CONSENTIMIENTO PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO INVESTIGATIVO:

*“Sistematización de la práctica profesional en psicología Social, realizada en la
 compañía C.I. Banacol S.A.”*

Nombre, firma y documento de identidad del participante

Nombres y Apellidos:

Firma: _____

Cédula de ciudadanía _____ *de* _____

Nombre, firma y documento de identidad del investigador

Nombres y Apellidos:

Firma: _____

Cédula de ciudadanía _____ *de* _____

En constancia, firmo este documento.

El día _____ *del mes de* _____ *del año* _____

3. FORMATO DE TALLERES REFLEXIVOS

3.1 TALLER REFLEXIVO COMUNICACIÓN ASERTIVA

Atención a las relaciones humanas

Agosto de 2010

Tema: La Comunicación Asertiva

Población: Trabajadores finca Negritos

Lugar: Casino Finca Negritos, comunal Carambolos, Chigorodó.

Objetivo:

Fortalecer en los trabajadores de la finca Negritos la comunicación asertiva, para mejorar sus relaciones sociales y laborales y de este modo aumentar el sentido de pertenencia de estas personas hacia la empresa.

0:00- 0:05- Encuadre

- a) Presentación de la facilitadora*
- b) Nombre del taller: La comunicación asertiva*
- c) Metodología: Todos participan, todos se comprometen, construir juntos.*
- d) Normas esenciales:*
 - Respetar el orden de la palabra*
 - Respetar las opiniones y posiciones de los otros*

No exponer asuntos íntimos: sobre opiniones y no sobre vivencias, reflexionar sobre asuntos de todos y no solo de unos pocos.

e) Normas particulares:

No usar el Celular.

Evitar comer mientras se desarrolla el taller

0:05- 0:15- Fase de construcción inicial individual:

Se comienza interrogando a los trabajadores sobre que es para ellos la asertividad, la comunicación asertiva, y que elementos creen que exige, sin la necesidad de hacer algún tipo de consulta, solo con sus conocimientos previos.

0:15- 0:30- Fase de construcción inicial grupal:

Comenzamos con una dinámica de sensibilización, en la cual se pone a los empleados a trabajar por parejas; se les pide primero que entablen una conversación sobre cualquier tema y que se dispongan de manera que una persona este parada (el emisor) y la otra sentada (el receptor). Después pasan a estar de frente el uno con el otro, siguiendo la conversación y mirándose a los ojos, y por último, dándose la espalda.

Una vez terminada esta actividad se forman subgrupos pasando a cuestionar a las parejas sobre ¿Que percibieron en la actividad?, ¿que sintieron? ¿Para Uds. cual de los tipos de comunicación anterior fue asertiva y porque?

0:30- 0:45- Recolección de datos

Al terminar el ejercicio se comenta con el grupo las impresiones guiados por la pregunta ¿de qué se dieron cuenta?, se escuchan los aportes de cada persona, y los facilitadores tomaran datos para facilitar la plenaria.

0:45- 0:55- Plenaria

A partir de las reflexiones obtenidas del grupo, comenzaremos la plenaria cuestionándolos acerca de cómo se han sentido con estos tipos de comunicación, posteriormente en base a lo anterior abrimos la discusión reflexionando el actuar de los demás parándonos un momento desde su perspectiva, es decir, las perspectiva del otro, pero siempre permitiendo una reflexión desde ese otro punto de vista y los efectos e implicaciones que esto trae, permitiendo que ellos indaguen sobre cuales creen entonces que son las causas del comportamiento de los demás y si es pertinente o no el propio.

0:55- 1:15- Devolución y aportes

De acuerdo a estas elaboraciones que surgieron en la plenaria, pasamos a aclarar conceptos claves que nos parecen pertinentes al caso.

Una vez habiendo escuchado las opiniones de los trabajadores, se pasa a aclarar el concepto de comunicación asertiva tal como se encuentra teóricamente en los libros, y se compara este concepto con las opiniones dadas por estas personas al principio del taller, lo cual nos demuestra que estas personas tienen una buena idea de lo que significa este concepto, pero están dispuestos a ampliarlo mas.

Mas adelante se habla acerca de los tres tipos de comunicación que se pueden encontrar: comunicación asertiva, agresiva y pasiva y se comparan para ver los resultados que estas personas obtienen con cada una de ellas.

1:15- 1:25 - Evaluación

Se evaluarán los conceptos que cada participante tenga claros y que le hayan quedado de la actividad, esto se hará de forma oral, y también se procederá a evaluar el desempeño de los facilitadores y las metodologías utilizadas, esto se hará también de manera oral.

Finalmente se cierra el taller dando las gracias a los trabajadores por la atención prestada e invitándoles a que piensen acerca de los conceptos y las ideas que surgieron en esta ocasión y a que se comprometan con la comunicación dentro de la empresa y en la sociedad, para generar mas espacios de dialogo y de confianza que nos lleven a todos a mejorar.

3.2 TALLER REFLEXIVO CONFIANZA

Importancia de la confianza para el trabajo en equipo

Enero 2011

Tema: Importancia de la confianza en el trabajo en equipo

Población: Trabajadores finca Negritos

Lugar: Casino Finca Negritos, comunal Carambolos, Chigorodó.

Objetivo:

Fortalecer en los trabajadores de la finca Negritos la confianza en si mismos y en los demás, para mejorar sus relaciones sociales y laborales y de este modo aumentar el sentido de pertenencia de estas personas hacia la empresa.

0:00- 0:05- Encuadre

- a) Presentación de la facilitadora*
- b) Nombre del taller: Importancia de la confianza en el trabajo en equipo*
- c) Metodología: Todos participan, todos se comprometen, construir juntos.*
- d) Normas esenciales:*

Respetar el orden de la palabra

Respetar las opiniones y posiciones de los otros

No exponer asuntos íntimos: sobre opiniones y no sobre vivencias, reflexionar sobre asuntos de todos y no solo de unos pocos.

- e) Normas particulares:*

No usar el Celular.

Evitar comer mientras se desarrolla el taller

0:05- 0:15- Fase de construcción inicial individual:

Se comienza interrogando a los trabajadores acerca de la “confianza”, cual es el significado de esta palabra, que opinan en general, que significado tiene para cada uno de ellos, sin necesidad de hacer algún tipo de consulta, solo con sus conocimientos previos.

0:15- 0:30- Fase de construcción inicial grupal:

Comenzamos con una dinámica de sensibilización (el péndulo), en la cual se pone a los empleados a trabajar en grupos de a tres; se les pide primero que se dispongan de manera que dos personas estén parados frente a frente y la otra este en medio de los dos. La persona que esta en el medio debe juntar bien los pies y dejarse caer para cualquiera de los dos lados hasta que logre balancearse 10 veces seguidas sin separar los pies, quienes están a su lado deben sostenerlo y lanzarlo para el otro lado sin dejarlo caer. Después cada uno pasa a ocupar el lugar del centro, así todos ocupan los dos lugares.

Una vez terminada esta actividad se forman subgrupos pasando a cuestionarlos sobre ¿Que percibieron en la actividad?, ¿que sintieron? ¿Qué lugar les gusto mas? ¿Qué posibilidades y limitaciones se pueden encontrar cuando confiamos en los otros?

0:30- 0:45- Recolección de datos

Al terminar el ejercicio se comenta con el grupo las impresiones guiados por la pregunta ¿de qué se dieron cuenta?, se escuchan los aportes de cada persona, y la facilitadora tomara datos para facilitar la plenaria.

0:45- 0:55- Plenaria

A partir de las reflexiones obtenidas del grupo, se comenzará la plenaria cuestionándolos acerca de la confianza que tienen hacia sus compañeros y hacia si

mismos, posteriormente en base a lo anterior se abre la discusión indagando acerca de en que ocasiones se han sentido mas confiados en si mismos.

*“Suponte que depositas tu confianza en una persona que no tenga confianza en sí mismo, esa acción lo estimula para mejorarse y demostrarte que no te has equivocado sobre sus virtudes, de lo contrario, si siempre le cierras las puertas y únicamente te fijas en sus defectos, ¿crees que lo motivaras para transformarse como persona?
(<http://www.mec.gov.py/cmsmec/?p=843>)*

0:55- 1:15- Devolución y aportes

De acuerdo a estas elaboraciones que surgieron en la plenaria, pasamos a aclarar conceptos claves que nos parecen pertinentes al caso.

Se explica el concepto de confianza y el significado que tiene esta dentro de las relaciones sociales, dando especial importancia a los aportes que se hicieron anteriormente para que logren hacer una asociación de lo que dijeron anteriormente con lo que se conoce acerca de este concepto en términos generales, sociales y humanos.

1:15- 1:25- Evaluación

Se evaluarán los conceptos que cada participante tenga claros y que le hayan quedado de la actividad, esto se hará de forma oral, y también se procederá a evaluar el desempeño de los facilitadores y las metodologías utilizadas, esto se hará también de manera oral.

4. DESCRIPCIÓN DE LOS ACONTECIMIENTOS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES EXPERIMENTADOS EN EL TRABAJO DE CAMPO

4.1 Primer acercamiento a finca Negritos

6 de agosto de 2011

Visita a Finca negritos

Llego a la finca en compañía del administrador de quien he recibido un trato muy amable, ante la mirada expectante de los trabajadores, quienes ya saben que se dictara un taller reflexivo en el espacio de articulo 21 debido a que hay fumigación este día en la finca y por ende no pueden entrar al campo inmediatamente llegan, sino que deben esperar dos horas, tiempo suficiente para la fumigación y para dictar el taller reflexivo programado para este día, basado en el primer elemento clave de la teoría z del sentido de pertenencia: las relaciones humanas estrechas, con el taller COMUNICACIÓN ASERTIVA. Todos observan y comentan entre ellos.

Con la ayuda de la asesora de gestión humana de dicha finca se logra conseguir un tablero pequeño para pegar tres carteleras que buscan dar una idea del tema que se va a tratar. El espacio es limitado.

Para comenzar el taller se hace primero la presentación de la psicóloga, con la ayuda del administrador de la finca y la asesora de gestión humana.

El taller comienza con una pregunta para los trabajadores, a partir de la cual algunos participan, la mayoría se muestra interesados en el tema, lo cual se evidencia en su actitud corporal y algunos otros no muestran ningún interés aparentemente; la

ubicación de las mesas en el espacio del casino dificulta un poco el poder observarlos a todos. El administrador asiste solo a la primera parte del taller.

Los trabajadores se ven incentivados por los comentarios de la asesora de gestión humana quien acompañando el taller los invita a la participación.

Los trabajadores participaron de las diferentes actividades que se les pusieron a hacer.

4.2 El desayuno en la finca

Jueves 6 de enero de 2011

Finca negritos

Sentada en el casino de la finca negritos, el cual es el lugar donde los trabajadores acuden a desayunar o a almorzar, se observan tres mesones de cemento extendidos a lo largo del espacio donde los trabajadores se ubican a lado y lado para comer sus alimentos. Hacia una esquina del espacio esta ubicada la cafetería, donde la señora encargada atiende a quienes no llevan comida desde su casa.

En este lugar se estuvo conversando con algunos trabajadores de la finca que estaban en la espera del "garitero", el cual, es una persona que se desplaza generalmente en una bicicleta recogiendo en las casas de algunos de los trabajadores los alimentos que estos van a consumir en el día, para llevárselos hasta la finca donde trabaja cada uno.

Comienzan a llegar uno a uno y se van sentando a lado y lado de las mesas, algunos se dan la espalda con otros y se van dividiendo en subgrupos, con quienes parecen tener más afinidad.

Se observa que solamente hay una mujer entre ellos, que de igual manera realiza las labores de oficios varios.

Los trabajadores están vestidos con ropa cómoda y generalmente camisetas y sudaderas o blue jeans manchados por el banano, que utilizan al parecer solo para trabajar, usan además botas pantaneras.

Se escuchan comentarios como: - W x: "...Vean el motilado de este..." y algunos ríen sutilmente.

Yo exclamo: "...muy particular..." y algunos trabajadores dicen: "...negro petulante ese...", "... una mata de coca..." me dice otro trabajador haciendo referencia al dibujo que se perfila en la cabeza de aquel trabajador, como es costumbre en la zona, principalmente en la comunidad negra hacerse figuras en la cabeza. Algunos ríen...

Me sorprende, no sabía que era eso que este hombre tenía en la cabeza, pensé que era solo un dibujo (risas)..."

Le pregunto a un trabajador porque no estaba almorzando como los demás y este me responde: "...esperando al garitero..." otro comenta : "ese garitero esta muy demorado..." y algunos están de acuerdo con la exclamación "...a estos les va muy bien y yo no veo que ninguno tenga aunque sea una moto, todos tienen bicicleta..."

Durante el desayuno algunos hablan entre si, pero no se escucha demasiado ruido, hablan con un tono de voz moderado acerca de temas como el mismo trabajo, las cifras que se manejan en banano, etc. Son cautelosos al expresar sus opiniones.

4.3 Reparto

Jueves 13 de enero de 2011

Visita a Finca negritos

Me dirijo hacia la finca negritos, ubicada en Chigorodó, en compañía de un empleado de la empresa con el fin de realizar algunas encuestas y observaciones de campo.

Al llegar, este con un gesto amable saluda a la oficinista de la finca y recibe de parte de esta un vaso con café del cual ella esta tomando.

Ambos hablan acerca de cómo se había dado solución a un inconveniente relacionado con el material de embarque de la semana.

Se observa a los trabajadores reunidos por grupos con los coordinadores, quienes hablan acerca de los resultados del día anterior: “ayer nos felicitaron porque nos fue muy bien en calidad, esperamos que hoy también sea igual...”...”ayer salimos tarde, pero eso es algo que se nos sale de las manos....” “espero que cada uno haga bien su trabajo para que no tengamos inconvenientes con el embarque.”

Mas adelante los mismos coordinadores hacen el reparto de las labores diciendo por ejemplo: Juan Pérez, desmane; Pedro Gómez: etiqueta...etc.

Se observan también los trabajadores alrededor de la empacadora mientras se dan estas primeras instrucciones. Se ven algunos sentados en el suelo y otros de pie mirando hacia el coordinador que esta hablando, algunos otros en diferentes posiciones, mirando hacia otros lados con un gesto de inconformidad.

Un trabajador se encuentra acostado en uno de los segmentos de la planta empacadora y parece estar inconforme.

Una vez se hace el reparto este alude que no va hacer el trabajo de nadie y continua “estoy cansado de hacer el trabajo de los otros, aquí la experiencia se la dan a uno los años, porque aquí ya no hay para mas...”

Por la puerta de la oficina entran y salen cada momento personas diferentes: la oficinista, los coordinadores, el inspector de calidad que acaba de llegar y algunos trabajadores de campo.

Las personas se ven preparándose para comenzar las labores de empaque de la fruta.

Mas tarde, cuando se hace la invitación a diligenciar el formato de encuesta algunos trabajadores me reconocen, algunos se encuentran realizando funciones de selección de fruta, otros están de pie mientras retiran los sobrantes de los cable vías; estos últimos aprovechan la ocasión para dialogar:

¿Usted es paisa cierto?

-si

Usted es la que nos va a dar la capacitación

-sí

Esas capacitaciones son muy buenas cuando son dictadas por profesionales, pero uno está cansado de los coordinadores o los mismos de acá, que predicán pero no aplican.

En ese momento acude un coordinador, frente al cual el trabajador expresa: “con el debido respeto que todos ellos se merecen: los coordinadores y administradores ni siquiera saludan, como es de importante el saludo...los que están en cargos altos como el mismo presidente saludan a los trabajadores de mano, como un padre, mientras que los que han ascendido y están del administrador para abajo creen que están por encima de los demás”

“- ellos creen que nosotros somos unos ignorantes, que no sabemos nada. Pero no es así, nosotros también somos personas, nosotros también tenemos sentimientos, nosotros también necesitamos que nos capaciten en áreas como la pensión, porque muchos estamos muy viejos y no sabemos nada cerca de nuestro futuro para jubilarnos, pensionarnos...”

De este modo, después de haber conversado con los trabajadores, se pasa al casino, donde estos tomarán su desayuno. Allí los trabajadores se sientan, la mayoría de ellos lleva su comida preparada desde su casa, algunos conservan el portacomidas con el logo de Banacol, los cuales son otorgados por la empresa a todos los trabajadores cada 2 años.

Los trabajadores se sientan a comer juntos y algunos comparten la comida con otros. Entre tanto se reparten algunas encuestas y se les explica como diligenciarlas.

Algunos no saben leer y se muestran dispuestos a llenar la encuesta con colaboración para llenarla, algunos saben leer pero con un nivel muy básico, por lo que se hace compleja la interpretación de las preguntas, así que también requieren ayuda.

Una vez finalizada la realización de las encuestas, se pasa a observar a los trabajadores en sus labores de empaque y campo y se habla un poco con el administrador, quien observa las labores de los trabajadores de pie, al lado de una columna.

Este comenta entre otras cosas, que apoya la investigación que se esta realizando y pregunta acerca de los resultados.

Se habla además de los papeles que cumplen las personas, entre ellos mencionando al garitero, quien es el encargado de llevar los desayunos y almuerzos a los trabajadores de la finca, recogiendo los portacomidas en cada una de las casas de los trabajadores en el pueblo y las trae hasta la finca “uno no sabe como hace para diferenciarlas in marcarlas, pues ya ellos tienen memoria para eso, cada trabajador conoce su coca hasta cuando están metidas en una bolsa negra, ellos ya tiene esa memoria...risas”

Puedo empacar una caja?

Claro, ahorita le decimos a Sigi.

4.4 Dentro del campo

Miércoles 12 de enero de 2011

Finca negritos

Durante un recorrido realizado por las plantaciones de banano la finca, en compañía de un coordinador y una colega invitada por mi, tuve la oportunidad de ver los procesos que se hacen alrededor del cultivo y la distribución de dicha fruta.

Con botas pantaneras y un machete prestado por un trabajador emprendimos la caminata por las plantaciones. A los lados, al frente y atrás solo se ven plantaciones de banano y las botas son de gran utilidad, ya que el suelo alberga gran cantidad de agua, por lo que se vuelve pantanoso. El Coordinador nos va contando desde las características que se necesitan en el suelo para realizar la siembra, como los días que se demora para crecer una planta; explica que cada planta va dando su fruto y al mismo tiempo va tirando unos "hijitos" que se llaman "puyones", quienes luego crecen, se convierten en una nueva planta que da mas hijos y así sucesivamente, la planta se va corriendo de lugar y va dejando sus viejas raíces atrás, de este modo nos llama la atención al explicar: Este es el nieto, el hijo, la madre, la abuela y la tatarabuela, y señalando con el machete con el que durante todo el camino ha cortado hojas en mal estado, ha "desmachado" y cortado algunas ramas exclama: aquí podemos ver toda una generación de plantas que han sido muy productivas, y aquí se ve la nueva planta que va a nacer. Luego corta los puyones que no crecerán, dejando así solamente un hijo de la planta. Esta función se llama "desmachar" y se hace con todas las plantas procurando dejar un solo puyón, el cual ellos identifican al observar todos los puyones que brotan de la planta, para que este reciba todos los nutrientes de la madre y pueda ser una nueva planta productiva y con calidad. Llama la atención las habilidades con las que estos trabajadores realizan las labores en general, ya que se requiere no

solamente técnica, sino también perspicacia, observación, rapidez, conocer la plantación, tener fuerza física, entre otras cualidades

Mas adelante pasamos sobre un puente de cemento muy delgado que divide los canales que se hacen para que fluya el agua de la plantación, mi compañera está preocupada por su equilibrio así que pasa cogida de la mano del coordinador, quien parece conocer demasiado la plantación.

A medida que caminamos esta persona va realizando algunas labores de campo, como cortar algunas hojas secas, observar las tareas de los trabajadores, dar algunas indicaciones a estos y al mismo tiempo nos cuenta acerca de cada función que vamos viendo en el camino.

Los trabajadores expresan amabilidad con nuestra visita y se dedican a hacer sus labores; sin embargo, están concientes de sus habilidades y la dificultad que implica su trabajo, algunos bromean invitándonos a realizarlas con ellos, buscando que nos demos cuenta del nivel de dificultad que implican estas tareas.

Antes había escuchado que a ellos les gusta que las personas de “afuera”, de la ciudad o de otros lados vayan a las fincas a conocer lo que ellos hacen.

En cuanto a mi colega y yo, realizamos algunas funciones como “desmachar”, “embolsar”, “resembrar”, todas ellas con un esfuerzo enorme de nuestra parte y se podría decir que gastamos más tiempo del necesario y necesitamos de más apoyo.

Al llegar nuevamente a las oficinas agradecemos que nos dejaran acompañar las labores que realizan los trabajadores en un día.

Con respecto a la pregunta por el ausentismo se dice que se han estado interviniendo estos casos. “Antes a los ausentistas no se les hacía nada, entonces ellos pensaban – No le importo a la empresa- ahora se realiza un trabajo mas de acompañamiento; se va hasta el fondo del asunto, se les pregunta acerca de la incapacidad, se indaga acerca de su estado de salud y lo que la persona necesita para seguir trabajando; se ha venido mirando mas de cerca ese tema”.

Mas tarde en el casino se habla con otro trabajador acerca de su hija; esta persona dice que esta estudiando. Comenta también que tiene muchas ganas de estudiar algo en el área de la salud, dice que no piensa perder su juventud en la finca, pero no considera que trabajando allí le de el tiempo para estudiar “me tendría que salir de trabajar para poder estudiar, porque el tiempo no me daría”, yo he pensado en estudiar en Medellín, pero tocaría empezar de cero...

4.5 Visita con Medio ambiente

Miércoles 19 de enero de 2011

Visita a Finca negritos

Se hace la visita en las horas de la tarde a la finca negritos, en compañía de dos empleados del área de medio ambiente y de Obras y mantenimiento, quien observan la parte física de la finca y el terreno para ubicar el espacio donde se realizara una estructura nueva.

De este modo se camina el área construida de la finca y se observa un gran chorro de agua que cae de un tanque alto. Se oyen preguntas: ¿Por qué está abierto esto? ¿Por qué se está desperdiciando así el agua? ¿Qué horas son? ¿Olvidaron cerrar el tanque o que pasa?

Averiguo que este tanque contiene agua de un pozo con el que cuenta la finca. De allí proviene el agua que se utiliza en la finca y en los alrededores de esta; el tanque se abre dos veces al día para proveer de agua a la comunidad del sector que rodea la finca, a estas personas no se les cobra nada por este servicio..

Todas las fincas tienen su propio tanque y de igual manera le proveen agua a sus vecinos, agua proveniente de pozo, sin embargo, aluden los visitantes con los que me encuentro en la finca, que las personas malgastan mucho el agua, no la cuidan.

Continúo mi recorrido por la finca que alrededor de las 4 p.m. ya está casi vacía, y observo el área de esta. Se ve muy tranquila a esta hora, algunos trabajadores están reunidos cerca a la planta empacadora. Tras saludarlos pregunto por que no se han ido y uno que al parecer es coordinador, dice que debe esperar hasta que salga el último.

Mientras tanto los empleados con los que asisto observan el terreno y toman medidas, por momentos hablan por su blackberry. No hablan con nadie de la finca, de todas maneras hay pocas personas.

Es hora de irnos y al escuchar la pregunta con preocupación de cómo, quien o de donde se cierra el tanque que está botando tanta agua, un trabajador de los pocos

que queda en la finca a esa hora acude a cerrarlo. Los trabajadores se han ido temprano porque no han tenido embarque este día.

5. RECOLECCION DE EXPERIENCIAS SUBJETIVAS DE ALGUNOS TRABAJADORES

5.1 Entrevista a trabajador de campo

Fecha: 10 de septiembre de 2010

Tiempo de Antigüedad: 20 años

¿Que piensa del sentido de pertenencia en la compañía?

En la ola de violencia que hubo, se trabajaba muy intranquilo, pero las empresas no son de los dueños, sino que son de nosotros.

El sentido de pertenencia lo veo cuidando las cosas y es porque yo vivo de eso.

Veo que en ocasiones hay desinterés en las cosas de la empresa o en tener sentido de pertenencia por la empresa porque la misma empresa no valora al trabajador y el trabajador necesita motivación para tener sentido de pertenencia.

¿Cuales factores cree usted que podrían motivar más a los trabajadores?

Un buen administrador, hay administradores muy buenos y otros muy malos, eso es fundamental en las fincas, que el administrador sea amigable con los trabajadores, que salude...

Los torneos: antes cuando era banadex, se organizaban torneos y le regalaban a los trabajadores objetos de la empresa, gorras, sombreros, lapiceros, bolsos; esas son cosas que hacen que uno se motive.

Además hacían competencias deportivas donde premiaban a las mejores fincas; en ese tiempo no estaba separado eso de ser empleado y trabajador, todos éramos amigos, hasta los más jefes, todos nos sentábamos a desayunar y compartíamos.

El trato al trabajador propicia un buen sentido de pertenencia y cuando no hay incentivos o no se sabe como llegarle al trabajador la gente no cuida las cosas, no quiere la empresa.

Se necesita mejorar mucho el trato a los trabajadores, esto es lo principal; el saludo, es una cosa muy importante para los trabajadores y muchas veces eso es lo que define las relaciones que se dan entre los trabajadores y los jefes.

5.1.1 Comentarios Investigador:

Sensación de poca valoración del trabajo que realizan

Generar propuesta de incentivos para los trabajadores

Contar con buena administración que se preocupe por el bienestar del trabajador y ser tratado de buena manera

5.1.2 La Teoría z Sugiere

Tipo de estructura circular más que jerárquica o de manera vertical

Compartir espacios entre los trabajadores y empleados

Garantizar por parte de las directivas un trato más amable y cordial, donde el trabajador sienta que tiene un lugar.

5.2 Entrevista informal

17 de diciembre de 2011

Rumbo a Finca negritos

En conversaciones con un empleado de Banacol de quien se conoce que no es de la zona se logra hacer la siguiente entrevista:

¿Cuanto tiempo llevas en Banacol?

¿Que opinas del trabajo en fincas, del tema de la Confianza?

“Ese tema si que es constante en las fincas, muchas cosas se hacen basados en la confianza en los trabajadores, por ejemplo, como a los trabajadores se les paga por lo que hagan, cuando ellos entregan su trabajo le dicen a los coordinadores: hoy sembré tantas plantas y pues como son tantas hectáreas de siembra es casi imposible contar y fijarse el estado de cada mata para saber si el trabajador si realizó el trabajo como era, así que eso se le paga. Obviamente los coordinadores al finalizar el día pasan por el área que les corresponde revisando el trabajo, sin embargo, lo hacen con base en lo que el trabajador dice que ha realizado. Allí se tiene que confiar, porque no hay manera de que cada coordinador revise cada planta y las cuente.

De otra parte como la labor que realizan los trabajadores en un área es revisada cada semana entonces ellos tienen otra oportunidad para arreglar o hacer lo que dijeron

que habían hecho y la verdad es que no hay otra manera de evaluar el trabajo de estos.

Claro que eso ahora esta bien, y gracias a los cambios que se han dado la empresa han cambiado mucho.

En épocas pasadas los administradores debían pagarles a algunos trabajadores sin que estos trabajaran.”

Psicóloga: ¿A que se debía esto?

“Cuentan que esto antes era tremendo, había mucho “guerrillero” o “paraco” , entonces llegaban los de un lado a cualquier finca a sacar con lista en mano a los que eran del otro bando para matarlos, de allí se los llevaban y los mataban en las mismas bananeras y los dejaban por ahí, inclusive dicen, que muchas veces colgaban los cuerpos de las “garruchas”, por decir, mataban a tres y los colgaban de la cabeza en la garrucha y el que estaba “garruchando” no podía decir nada, y venia con todo el peso de los bananos que traía mas los tres tipos que le habían puesto atrás, y a ver quien iba a hablar o a decir algo, nadie, porque lo mataban”

Diciembre de 2010

Banacol central

Ante la petición de observar las cifras de ausentismo de la finca negritos 2010 para compararla con el resto de fincas, además de ver la evolución de esta cifra en la finca, el trabajador me muestra algunos cuadros, contándome al tiempo acerca del mas

alto índice de ausentismo encontrado en la época, que data del mes de mayo de 2009, pues para esta época se estaban haciendo las negociaciones con el sindicato y como no se llegó a un acuerdo, los trabajadores entraron a un paro..

6. ORGANIZACION DE INFORMACION CUANTITATIVA

6.1 Encuesta (Información general)

Pasos 1 y 2 de la metodología

W	gene	edad	lugar nacio	escolaridad	jerarqu	# hijos	sit sentim	vivienda	transpor	religion	sociedad	antigüedad
7	F	26-35	F. de zona	Tecnica	no	1 a 3 hijos	Soltero	Apartam	Bicicleta	Cristiano	Agr. Retiro	mas de 10
9	M	26-35	Otro en zona	Bachiller	no	1 a 3 hijos	Union Libre	Apartam	Bicicleta	Catolico	Agr. Retiro	6 a 10 años
12	M	46 o mas	Otro en zona	Bachiller	no	1 a 3 hijos	Union Libre	casa mater	No tiene	Catolico	Agr. Retiro	mas de 10
13	M	26-35	Chigorodo	Profesional	si	1 a 3 hijos	Separado	Urbanizac	Moto	Catolico	Banacol	6 a 10 años
15	M	18-25	F. de zona	Bachiller	no	1 a 3 hijos	Union Libre	Apartam	No tiene	Cristiano	Agr. Retiro	menos de 2
27	M	26-35	Chigorodo	Bachiller	no	1 a 3 hijos	Union Libre	Urbanizac	Moto	Otro	Agr. Retiro	2 a 5 años
8	M	46 o mas	F. de zona	Primaria	no	1 a 3 hijos	casado	casa mater	No tiene	Otro	Agr. Retiro	mas de 10
17	M	46 o mas	F. de zona	Primaria	no	7 a 10 hijos	Union Libre	invasion	Moto	Ninguno	Agr. Retiro	mas de 10
2	M	46 o mas	F. de zona	Primaria	no	1 a 3 hijos	casado	casa mater	Bicicleta	catolico	Agr. Retiro	mas de 10
25	M	46 o mas	Chigorodo	Primaria	no	1 a 3 hijos	casado	casa mater	Moto	Catolico	Agr. Retiro	mas de 10
10	M	26-35	Chigorodo	Bachiller	no	Sin hijos	Soltero	casa mater	Bicicleta	Catolico	Agr. Retiro	2 a 5 años
16	M	46 o mas	Apartadó	Primaria	no	1 a 3 hijos	Union Libre	casa mater	Bicicleta	Catolico	Agr. Retiro	2 a 5 años
20	F	36-45	Otro en zona	Profesional	si	1 a 3 hijos	Separado	Urbanizac	No tiene	Cristiano	Banacol	6 a 10 años
26	M	46 o mas	F. de zona	Primaria	no	4 a 6 hijos	Union Libre	casa mater	Moto	Catolico	Agr. Retiro	mas de 10
23	M	36-45	F. de zona	ninguna	no	4 a 6 hijos	Union Libre	casa mater	No tiene	Catolico	Agr. Retiro	mas de 10
33	M	26-35	Chigorodo	Bachiller	no	Sin hijos	Soltero	casa mater	No tiene	Cristiano	Agr. Retiro	2 a 5 años
28	M	46 o mas	F. de zona	Primaria	no	7 a 10 hijos	Union Libre	casa mater	No tiene	Catolico	Agr. Retiro	mas de 10
29	M	46 o mas	F. de zona	Primaria	no	1 a 3 hijos	casado	casa mater	No tiene	Cristiano	Agr. Retiro	mas de 10
30	M	36-45	Otro en zona	Primaria	no	1 a 3 hijos	Union Libre	Urbanizac	Moto	Ninguno	Agr. Retiro	6 a 10 años
31	M	36-45	Chigorodo	Bachiller	no	1 a 3 hijos	Union Libre	casa mater	No tiene	Catolico	Agr. Retiro	6 a 10 años
32	M	46 o mas	Otro en zona	Primaria	no	4 a 6 hijos	Union Libre	casa mater	No tiene	Ninguno	Agr. Retiro	mas de 10
34	M	26-35	F. de zona	Bachiller	no	1 a 3 hijos	Soltero	invasion	Bicicleta	Ninguno	Agr. Retiro	2 a 5 años
35	M	18-25	Chigorodo	Primaria	no	Sin hijos	Union Libre	casa mater	No tiene	Catolico	Agr. Retiro	menos de 2
1	M	26-35	Chigorodo	Bachiller	no	1 a 3 hijos	Union Libre	Urbanizac	Moto	Catolico	Agr. Retiro	2 a 5 años
4	M	46 o mas	Chigorodó	Primaria	no	1 a 3 hijos	Union Libre	casa mater	Bicicleta	Catolico	Agr. Retiro	mas de 10
5	M	18-25	Chigorodo	Bachiller	no	1 a 3 hijos	casado	casa mater	Bicicleta	Catolico	Agr. Retiro	mas de 10
6	M	36-45	Apartadó	Primaria	no	1 a 3 hijos	Soltero	casa mater	No tiene	Cristiano	Agr. Retiro	mas de 10
14	M	26-35	F. de zona	Primaria	no	1 a 3 hijos	Union Libre	casa mater	No tiene	Catolico	Agr. Retiro	menos de 2
18	M	18-25	Chigorodo	Primaria	no	Sin hijos	casado	Apartam	Bicicleta	Cristiano	Banacol	menos de 2
19	M	46 o mas	F. de zona	Primaria	no	4 a 6 hijos	casado	casa mater	Bicicleta	Cristiano	Agr. Retiro	mas de 10
21	F	46 o mas	F. de zona	ninguna	no	4 a 6 hijos	Soltero	invasion	No tiene	Catolico	Agr. Retiro	mas de 10
22	M	26-35	Otro en zona	Primaria	no	1 a 3 hijos	casado	casa mater	Bicicleta	Catolico	Agr. Retiro	2 a 5 años
24	M	46 o mas	F. de zona	ninguna	no	4 a 6 hijos	casado	casa mater	No tiene	Ninguno	Agr. Retiro	mas de 10
3	M	18-25	F. de zona	Primaria	no	Sin hijos	Soltero	Casa mater	Bicicleta	Ninguno	Agr. Retiro	menos de 2
11	M	18-25	Chigorodo	Tecnologia	no	Sin hijos	Soltero	casa mater	Bicicleta	Catolico	Agr. Retiro	menos de 2

6.2 Encuesta (acerca de la empresa)

Pasos 1 y 2 de la metodología

Preguntas															
Acerca la empresa															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
a/v	a/v	si	si	a/v	a/v	si	a/v	si	a/v	si	si	si	si	si	
si	si	no	si	a/v	si	si	a/v	a/v	a/v	no	a/v	a/v	a/v	a/v	
si	si	si	a/v	si	si	no	a/v	si	si	si	si	si	a/v	si	
si	si	si	si	a/v	si	no	a/v	si	si	si	si	si	si	si	
si	si	a/v	si	si	a/v	si	a/v	si	si	a/v	si	a/v	si	si	
si	a/v	a/v	a/v	a/v	a/v	si	a/v	si	si	si	a/v	a/v	si	a/v	
no	no	no	no	no	no	si	no	no	si	no	no	si	no	no	
no	no	no	si	si	si	si	no	no	si	si	no	si	si	si	
si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	no	no	si	no	si	
si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	si	
si	si	si	si	si	si	si	no	no	si	si	si	si	si	si	
a/v	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	
a/v	si	no	si	si	si	n	si	si	si	si	si	si	si	si	
a/v	si	a/v	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	
no	no	no	no	no	a/v	si	si	no	no	si	no	a/v	no	no	
no	no	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	
si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	
si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	no	si	si	no	
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	
si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si	si	no	si	
si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	
si	si	no	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	
si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	a/v	si	si	si	
si	si	a/v	si	a/v	si	si	si	si	si	si	a/v	a/v	si	si	
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	
si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	
si	si	si	si	si	si	no	si	no	si	no	si	si	no	a/v	

6.3 Encuesta (Área Social)

Pasos 1 y 2 de la metodología

	Area Social																		
# W	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
1	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	a/v	si	a/v	no	si	si	si	si
2	si	si	si	si	si	a/v	si	si	a/v	a/v	a/v	no	a/v	si	no	si	si	si	a/v
3	si	si	si	si	si	a/v	si	si	no	a/v	a/v	no	si	si	no	si	si	si	no
4	si	si	si	si	si	si	a/v	si	a/v	a/v	a/v	no	si	si	a/v	si	a/v	si	no
5	si	si	si	si	si	a/v	si	no	si	si	no	no	no	a/v	a/v	si	si	no	no
6	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si	si	si	n
7	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	no	no	no	no	no	si	no
8	si	si	si	si	si	no	si	si	si	no	si	no	si	si	si	si	no	si	no
9	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si	si	no	no	no	si	no
10	si	si	si	si	si	si	si	si	si	a/v	si	si	no	no	s	si	si	no	n
11	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	si	n/a
12	si	si	si	si	si	si	si	si	a/v	a/v	a/v	a/v	si	a/v	si	si	si	si	no
13	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	no	si	a/v	a/v	s	si	si	no
14	si	si	si	si	si	si	si	si	a/v	a/v	no	no	si	si	a/v	s	no	si	no
15	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si	no	si	no	no	si	si	si
16	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si	si	no	no	si	si	no	n
17	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	no	si	no	s	no	si	si	n
18	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si	no	s	no	si	si	si
19	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	no	si	no	si	no	no	si	no
20	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	no	no	si	no	si	no	si	no	n
21	si	si	si	si	si	si	si	si	si	a/v	no	no	no	si	s	a/v	a/v	no	a/v
22	si	n	si	si	si	si	si	no	si	no	no	no	si	no	no	no	si	no	n
23	si	si	si	si	si	si	si	no	si	no	no	si	si	si	s	si	si	no	n
24	si	si	si	si	si	si	si	a/v	si	no	no	si	si	si	no	si	a/v	no	no
25	si	si	si	si	si	no	si	si	no	si	no	si	no	si	si	no	si	no	si
26	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	a/v	si	no	si	no
27	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	no	si	no	si	si	si	no
28	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	no	no	no	no	si	si	si	no
29	si	si	si	si	si	a/v	a/v	si	no	no	no	no	si	no	a/v	no	si	si	no
30	si	si	si	si	si	a/v	si	a/v	a/v	no	no	si	no	a/v	s	no	si	si	no
31	si	si	si	si	si	si	si	si	a/v	a/v	si	si	no	si	s	no	si	si	no
32	si	si	si	si	si	si	si	si	a/v	si	no	si	no	si	no	a/v	si	no	no
33	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si	no	si	no	si	si	no	n
34	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no
35	si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	si	no	si	si	si	a/v	a/v	no

6.4 Encuesta (Área Material)

Pasos 1 y 2 de la metodología

Área Material																			
35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
si	no	si	a/v	si	si	si	si	si	no	a/v	no	si	si	no	si	no	si	si	si
no	no	no	no	no	no	no	no	a/v	a/v	a/v	a/v	si	no	si	si	si	no	si	si
si	si	si	no	si	si	si	si	si	no	si	si	si	a/v	si	si	si	no	si	a/v
si	si	si	a/v	si	si	si	si	a/v	a/v	no	a/v	si	si	si	a/v	si	si	a/v	a/v
si	no	si	si	si	si	si	no	si	no	si	si	si	si	no	si	no	si	no	a/v
si	no	si	no	si	si	si	si	no	n	a/v	no	si	si	no	si	si	si	si	no
si	no	no	no	no	no	no	no	no	no	no	no	si	no	no	no	no	no	no	no
si	si	si	no	no	no	si	si	si	no	no	si	si	no	no	si	si	si	no	si
si	si	si	no	no	no	si	si	si	no	no	si	no	si	no	no	no	no	si	no
si	si	si	si	si	si	si	si	si	a/v	a/v	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	no	si	a/v	si	si	si	si	si	n/a	si	si	si	si	no	si	no	si	si	si
si	a/v	si	a/v	a/v	si	a/v	si	a/v	a/v	a/v	si	si	si	a/v	a/v	n/a	n/a	n/a	n/a
si	si	si	no	a/v	si	si	si	a/v	a/v	a/v	si	si	si	si	si	n	si	si	a/v
si	si	si	si	a/v	si	si	si	si	n	a/v	si	si	si	si	si	si	si	si	si
si	si	si	si	si	si	si	si	no	no	no	si	no	no	si	n	n	si	si	si
si	no	a	no	no	no	si	si	a/v	si	no	no	a	si	si	n	n	n	a/v	n
si	si	si	no	no	si	si	si	si	n	no	si	no	si	no	n	n	si	n	n
si	si	si	no	no	si	no	si	si	n	no	si	no	si	si	n	n	si	n	si
si	si	si	no	si	si	si	si	si	a/v	a/v	si	si	si	si	si	no	si	si	si
si	no	no	no	no	no	si	si	no	n	no	no	no	si	no	n	n	si	n	si
si	no	si	no	si	si	si	si	si	n	si	si	si	si	no	si	n	si	si	si
si	no	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si
si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	no	si	no	si	si	si
si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	no	no	no	si	no	no
si	no	no	no	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	no	si	no	si	no	no
si	no	no	no	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	no	si	no	si	si	a/v
si	si	a	no	a/v	si	a/v	si	si	n	no	si	no	si	si	si	n	si	si	si
si	si	si	no	si	si	si	si	si	a/v	no	si	si	si	si	si	si	no	si	si
si	si	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si	si	si	si	si	si	no	si	si
si	si	si	si	si	si	si	si	si	n	si	si	si	si	si	si	n	si	si	si
si	no	si	si	si	si	si	si	si	a/v	si	no	si	si	no	si	no	si	si	si
si	no	no	a/v	si	si	si	si	no	si	no	si	si	a/v	no	a/v	no	si	si	a/v

Cumplimiento de los objetivos

De acuerdo con los objetivos que se plantearon inicialmente, cuyo eje central era la sistematización de la práctica profesional, se considera que estos fueron cumplidos en su totalidad, teniendo en cuenta que la sistematización consistió en la organización de

las experiencias y el análisis de las mismas desde el punto de vista psicológico con el apoyo de la teoría Z.

No obstante, la divulgación de los resultados aún no se ha llevado a cabo, ya que depende no solo del tiempo y la disposición de la compañía en la que se realizó la práctica, sino también de la confirmación de la calidad del trabajo que aquí se presenta, por lo que éste último objetivo se piensa llevar a cabo alrededor de los meses de noviembre – diciembre.

Los objetivos de la presente investigación se desarrollaron inicialmente con el fin de indagar más acerca de la problemática inicial y de cierto modo ayudar a mejorar dicha situación, por lo que se piensa que tras la intervención, el análisis y los resultados obtenidos de esta investigación se lograron resultados positivos, entre ellos el conocimiento del ambiente social y material de los trabajadores, la relación con la empresa y lo que piensan acerca de ésta.