

**Análisis de los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores del grupo de
carnicerías EFICARNES en la ciudad de Medellín en el año 2022**

Isabel Cristina Restrepo Montoya

Luz Mary Beltrán Cano

Keyla Rosa Tilbe Ayola

Universidad ECCI

Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo – Virtual

Docente

Luisa Fernanda Gaitán Ávila

15 Enero 2023

Contenido

Agradecimientos y reconocimientos	4
Introducción	5
Resumen y palabras claves	6
Abstrac and key words	7
1. Título.....	8
2. Problema de investigación	8
3. Objetivo general.....	11
3.1. Objetivos específicos	11
4. Justificación y delimitación	11
4.1. Justificación	11
4.2. Delimitación.....	14
4.3. Limitaciones.....	15
5. Marcos de referencia.....	15
5.1. Estado del arte.....	15
5.2. Marco teórico	22
5.3. Marco legal	37
6. Marco metodológico	40
6.1. Tipo de investigación	40
6.2. Diseño de la investigación	41

6.3. Fases del estudio	41
6.4. Población y muestra	41
6.5. Materiales e instrumentos	42
6.6. Técnica de recolección de la información	42
6.7. Procedimiento para el análisis de datos	43
6.8. Cronograma.....	43
6.9. Presupuesto	44
7. Análisis de los resultados.....	44
8. Discusión.....	68
9. Recomendaciones y conclusiones.....	71
10. Anexos	75
Bibliografía	76

Agradecimientos y reconocimientos

Gracias a Dios por permitirnos tener y disfrutar de nuestras familias, por apoyarnos en cada proyecto de nuestras vidas. Gracias a la vida por la salud y la pruebas que tenemos día a día, aprendiendo de los errores y crecer de diversas maneras.

Cada momento de todos estos años, han sido únicos con la oportunidad de cada mañana empezar de nuevo.

Gracias Dios.

Introducción

El tema central de esta investigación es la identificación de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la industria alimenticia, responsables del manejo de equipos y herramientas corto punzantes, de alta peligrosidad y riesgo si no son bien operados por los trabajadores, especialmente en el sector de productos cárnicos en el grupo de carnicerías EFICARNES en la ciudad de Medellín en el año 2022; y se realiza con el fin de proponer herramientas de análisis que permitan identificar cuáles serían las mejores estrategias de intervención a fin de minimizar la exposición a dichos riesgos, los cuales pueden generar accidentes graves y mortales tanto para el trabajador afectado como para las personas en su entorno; de lo cual además del daño a la vida y la salud de las personas, se podrían derivar daños a la propiedad, la seguridad jurídica y financiera, y la reputación de la empresa.

Con el fin de recolectar la información pertinente objeto de análisis se utilizará como metodología bajo el enfoque cualitativo, una serie de entrevistas dirigidas a los trabajadores involucrados en estos oficios, las cuales se realizarán por medios virtuales en consideración a que algunos miembros de este equipo investigador se encuentran fuera de la ciudad de Medellín, en otros departamentos del país. Este proceso de investigación se realizará durante el año 2022, correspondientes al primer y segundo semestres de la Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo. La estructura de esta investigación abarca desde el estado del arte hasta la propuesta de las estrategias de intervención, que de acuerdo al análisis de la información recopilada sean las más apropiadas para cumplir el objetivo principal de este estudio.

Resumen y palabras claves

La presente investigación tuvo como propósito integrar el estudio de los factores de riesgo psicosociales que impactan a los trabajadores de la industria alimenticia de la empresa Eficarnes, con el propósito de generar una estrategia de abordaje frente a las dimensiones del entorno y de las condiciones laborales que cobijan la cotidianidad de los colaboradores en busca de intervenir en las diversas problemáticas, construir programas de actividades orientadas a la transformación de las situaciones presentadas. Por ello se realizó una investigación descriptiva y cuantitativa de tipo transaccional. La información se recolectó a través de la adaptación de un cuestionario de riesgos psicosociales de Copenhague a la totalidad de 21 trabajadores (42,9% Mujeres, 57,1% Hombres). Los principales hallazgos de esta investigación sugieren que es fundamental que la organización evalúe las dimensiones: exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, y estima en la que se encuentran los colaboradores, y de este análisis se desarrollen estrategias para que los colaboradores perciban la organización como un entorno protector hacia la favorabilidad de las condiciones intra y extra laborales, y que a su vez; se está haciendo el monitoreo permanente a las condiciones que pueden desencadenar afectaciones a su salud mental, situación que puede impactar desfavorablemente además de su desempeño, su seguridad y salud en el trabajo.

Palabras claves: salud. Riesgos psicosociales, industria alimenticia.

Abstract and key words

The objective of this research was to integrate the study of psychosocial risk factors that impact workers in the food industry of the company Eficarnes, with the aim of generating an approach strategy to the dimensions of the environment and working conditions that cover the day-to-day life of the employees in order to intervene in the problems, to make schedule of activities aimed at transforming the situations presented. Thus, a descriptive, non-experimental and cross-sectional research was carried out. Information was collected through the adaptation of a questionnaire of psychosocial risks of Copenhagen to all 21 workers (42.9% Women, 57.1% Men).

The main findings of this research suggest it is essential that the organization evaluate the dimensions; psychological demands, control over work, insecurity, social support and quality leadership, presence and regard in which the collaborators are, and from this analysis strategies are developed so that employees perceive the organization as a protective environment towards intra and extra-working conditions. In turn, perform permanent monitoring to the conditions that can unleash effects on their mental health, situation can affect their performance, safety and health at work.

Key words: mental health, Psychosocial risks, work conditions

1. Título

Análisis de los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la industria alimenticia, especialmente en el sector de productos cárnicos en el grupo de carnicerías EFICARNES en la ciudad de Medellín en el año 2022

2. Problema de investigación

Niveles Altos de Rotación

Efecto: Alta rotación a raíz de la desmotivación presente en los colaboradores por las diversas situaciones del entorno que impactan en su desempeño laboral

Situaciones de conflicto

Efecto: Desacuerdos entre colaboradores y superiores en medio del entorno laboral que no son gestionados adecuadamente ya que no existe un acompañamiento en la conformación de entornos laborales de sana convivencia, lo que puede derivar en riñas o altercados con el agravante de que existen herramientas de trabajo corto punzantes.

¿Qué aspectos se deben tener en cuenta con los colaboradores en materia de análisis de riesgos psicosociales, en labores particulares en las que la salud mental es primordial como las labores en las que se hace uso de herramientas corto punzantes o de alta peligrosidad?

Las compañías se han quedado cortas en su abordaje de los riesgos psicosociales

Causas: No tener en cuenta los riesgos psicosociales en responsables del uso de herramientas corto punzantes o de alta peligrosidad.

La normatividad es muy general y se aplica de igual forma para todos los sectores productivos y profesiones

Causas: No se tienen en cuenta las particularidades de las diferentes labores desconociendo que en algunas se necesitan mejores condiciones de salud mental.

Si bien los riesgos psicosociales se han abordado desde la literatura como uno de los factores a tener en cuenta en la estructuración del programa de seguridad y salud en el trabajo, y la intervención psicosocial es considerada una de las acciones de promoción y prevención de vital relevancia para los trabajadores; aun en materia de prevención, promoción e intervención, las compañías se han quedado cortas en su abordaje a pesar de que a la fecha se vienen diseñando con mayor ahínco estrategias de medición, prevención y acompañamiento a este fenómeno que se ha manifestado notablemente después de la pandemia por COVID-19, donde los indicadores de la salud mental se han visto impactados negativamente y de que a su vez se han venido reglamentando desde el Ministerio de protección social y de salud de Colombia.

Muestra de ello es la Resolución 1616 de 2013, en la cual se establece que las ARL deben garantizar que sus empresas afiliadas realicen el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial de los trabajadores; y del mismo modo la Resolución 2404 de 2019 adopta la guía técnica de intervención psicosocial como un requisito aplicable a todos los empleadores y contratantes en Colombia; aunque esta normatividad es muy general y se aplica de igual forma para todos los sectores productivos y profesiones.

En la actualidad en las industrias alimenticias de productos cárnicos de la ciudad de Medellín, en este caso en el grupo empresarial EFICARNES, existen algunas labores en las que es de vital importancia contar con un alto nivel de salud mental favorable, y entre ellas se destaca el de la labor que implica la manipulación y uso de herramientas corto punzantes o de alta peligrosidad como los cuchillos, las sierras, los molinos, las chairas, cuchillas, entre otros; puesto que si un operario de este nivel en el proceso productivo no cuenta con una adecuada

salud mental, puede adoptar conductas auto lesivas si no tiene un correcto manejo de sus emociones y la auto gestión de los factores biopsicosociales presentes en su entorno que pueden parecer desfavorables, y en algún caso puede lesionar a sus compañeros de trabajo o clientes o causar un accidente de trabajo o un perjuicio para la organización.

Por tanto, este trabajo busca hacer un análisis previo de los factores psicosociales de esta población, con el fin de analizar cómo podría abordarse la promoción y prevención, y la intervención psicosocial en entornos de la industria alimenticia que manipula herramientas y utensilios de trabajo que requieren una máxima alerta o un especial cuidado en su operación, puesto que los trabajadores deben contar con una muy buena salud mental.

Dado esto, y debido a la estrecha relación que los factores biopsicosociales guardan con las enfermedades profesionales, la prevención de los accidentes laborales ha sido recientemente una de las metas propuestas por las empresas, ya que muchos de estos accidentes obedecen a fallas humanas causadas por la predisposición a diferentes riesgos, así como errores al no obedecer adecuadamente las normas de seguridad; otras veces es por negligencia por parte de las organizaciones, o al no conocer los distintos riesgos biopsicosociales que predominan dentro de sus estructuras (Cuenca, 2002; Gudayol, 2005).

3. Objetivo general

Analizar los factores psicosociales en los trabajadores responsables del uso de herramientas corto punzantes en la industria de productos cárnicos en el grupo de carnicerías EFICARNES para el año 2022.

3.1. Objetivos específicos

- Identificar las condiciones particulares y del entorno de los trabajadores del sector alimenticio, en este caso la empresa EFICARNES que son manipuladores de herramientas corto punzantes.
- Aplicar una herramienta de análisis para identificar los factores psicosociales en los trabajadores de la industria de productos cárnicos de la ciudad de Medellín, en este caso en el grupo empresarial EFICARNES con el fin de establecer los modos de promoción y prevención de los riesgos psicosociales particulares para este sector.
- Establecer de acuerdo al análisis, los programas y/o actividades de prevención y promoción de la salud mental que más favorezcan a la mitigación y el impacto del riesgo psicosocial para que puedan ser implementadas dentro del grupo empresarial EFICARNES

4. Justificación y delimitación

4.1. Justificación

La empresa EFICARNES en la ciudad de Medellín, siempre busca mejorar las condiciones de trabajo para sus empleados. Debido a esto es necesario evaluar los factores de riesgos psicosociales en los colaboradores que se encuentran en el área de operaciones frente al equipo de alto riesgo. Los riesgos psicosociales afectan la salud y la calidad de vida laboral, ya que aumentan el estrés laboral y además afectan la vida personal. Algunos de los accidentes de

trabajo son consecuencia de los factores de riesgos psicosociales generados por el estrés laboral además de la falta de formación, el exceso de trabajo entre otras.

Desde la psicología se facilita el estudio de los casos y la intervención para poder generar opciones que contribuyan a la comodidad del empleado en área de trabajo. Tener en cuenta que al evaluar los factores de riesgos psicosocial implica exponer las características del trabajador, su ambiente laboral, su cultura y en qué circunstancias puede verse afectada la organización si el trabajador realiza actividades peligrosas o actos inseguros. De esta manera, crear estrategias que busquen minimizar las fuentes del riesgo de los trabajadores y de la organización, así como promover los comportamientos seguros y fortalecer las condiciones y actitudes del trabajador que le permitan hacer frente a las situaciones de estrés que impacten el ámbito laboral.

Actualmente la OMS considera que en 1 de cada 4 personas en América experimenta enfermedades mentales y / o uso de sustancias psicoactivas a raíz de situaciones que en parte involucran factores psicoafectivos o sociales (Organización Mundial de la Salud, 2021), produciendo enfermedades como la depresión que padecen muchas personas en todo el mundo; se estima que la depresión afecta a un 3,8% de la población (Organización Mundial de la Salud, 2021). Este panorama que evidencia la recurrencia de las enfermedades mentales demuestra también el nivel de atención que se requiere, puesto que estos padecimientos afectan a los trabajadores y sus labores, y es una patología que ha ido en aumento.

El Boletín Internacional de Investigación Sindical, habla sobre los riesgos psicosociales y estrés en el entorno que rodea al empleado.

En la actualidad, el estrés relacionado con el trabajo es un problema que afecta a todos los países, el estrés contribuye al deterioro de la salud, como trastornos mentales y agotamiento.

Además, durante la pandemia de COVID-19 los empleados de algunos sectores productivos y de comercio como en este caso, las empresas de productos cárnicos, debían trabajar más horas, con mayor carga laboral, tiempos de descansos reducidos y hasta turnos consecutivos donde el exceso de trabajo pudo generar efectos negativos tanto en la salud, el bienestar y la satisfacción laboral. En algunos casos los empleados comenzaron a tener problemas personales, ya que pasaban la mayoría del tiempo en el trabajo y así descuidaban tanto a sus hijos como su vida personal, lo cual generaba evidentemente un nivel de estrés que afecta de igual manera a la organización. La OIT desarrolló un artículo sobre la Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, por el cambio de las condiciones laborales, la capacidad de reanudar labores y los riesgos psicosociales que trae para el bienestar de los empleados (Ginebra: OIT, 2020).

Existen labores en las que los trabajadores deben contar con un alto nivel de salud mental favorable y entre ellas se destaca el sector alimenticio por la manipulación y uso de herramientas corto punzantes o de alta peligrosidad; por eso se hace prioritario, darle atención a los factores psicosociales en los entornos de los trabajadores de la industria alimenticia, en sectores como el cárnico, con el fin de analizar cómo podría abordarse y con qué frecuencia se podrían implementar estrategias de promoción y prevención en entornos de la industria alimenticia de productos cárnicos de la ciudad de Medellín, en este caso en el grupo empresarial EFICARNES en el año 2022, teniendo en cuenta que la mitigación del riesgo psicosocial favorece aspectos como la concentración, atención y precisión, que también favorecen la productividad.

La evaluación de factores de riesgo psicosocial surge como una necesidad debido a los constantes cambios organizacionales a nivel social, político, económico y tecnológico que

influyen en las condiciones laborales; debido a esto se ha evidenciado en diferentes estudios que la incidencia de las condiciones del trabajo y el estrés son dos factores que participan como unas de las principales causas de enfermedades profesionales, por lo tanto ha surgido la necesidad de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, donde las medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo adquieren gran importancia en el desarrollo de programas de gestión en prevención de riesgos (Charria, Sarsona & Arenas, 2011).

En el grupo empresarial EFICARNES, se hace necesario realizar un análisis a dicho factor de riesgo, a raíz de que antes de ser un apartado dentro del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, se estaría considerando la imperante necesidad de cuidar el factor humano desde la integralidad de su entorno y la incidencia que éste tiene en su cotidianidad y espacio laboral; con los análisis previos a las condiciones intra y extra laborales de los colaboradores, se pueden establecer estrategias y programas de mejoramiento de calidad de vida que impacten directamente la estabilidad psicosocial de los mismos y que representen un beneficio de doble vía ya que esto contribuirá a un mayor rendimiento y a conseguir la ventaja competitiva para la organización.

4.2.Delimitación

En este trabajo se hará un abordaje inicial al identificar los factores psicosociales en los trabajadores de la industria alimenticia de productos cárnicos de la ciudad de Medellín, en este caso en el grupo empresarial EFICARNES en el año 2022, con el fin de establecer los modelos de promoción y prevención de los riesgos psicosociales particulares para este sector.

La delimitación de la presente investigación:

Espacio: Medellín, Colombia.

Área: Producción.

Aspectos: Evaluación, Factores, Riesgos Psicosociales y entrevistas.

Tiempo: Transcurso del año 2022.

4.3.Limitaciones

Legal: Se orienta en la Resolución 002646 de 2008 de Julio 17, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional; pero la empresa a la fecha no ha realizado la aplicación de la batería psicosocial y por tanto no se han podido realizar intervenciones a los factores de riesgo psicosocial.

Delimitación espacial: Establecimientos de la marca EFICARNES ubicado en la ciudad de Medellín y las investigadoras se encuentran en diferentes ciudades del país, por tanto no pueden tener un acercamiento personal los colaboradores para tener un reconocimiento más preciso a las situaciones evidenciadas que motivan esta investigación.

5. Marcos de referencia

5.1.Estado del arte

Para el desarrollo de este trabajo de análisis se tomaron en cuenta diferentes estudios sobre el riesgo psicosocial de diversos entes económicos que hicieron aportes a la evaluación y el análisis de éstas incidencias en el riesgo psicosocial y que realizaron planes de acción encaminados al mejoramiento de las condiciones de salud mental de los colaboradores y que pueden dar un aporte de gran valor este trabajo de investigación y análisis ya que confluyen en ello diversos fenómenos que se pueden evidenciar en el grupo de empresas EFICARNES.

Para la atención en riesgo psicosocial de empresas de producción, se evidencia que por ejemplo en el estudio de Riesgos psicosociales para la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores en la empacadora “Dole” del cantón el Carmen (Zambrano, T., & Betzabé, I, 2020), se realizó una identificación de este tipo de riesgos mediante una evaluación estructurada en la metodología del instituto Navarro de Salud laboral en el que se determina la incidencia de estos factores dentro de la empresa, mediante encuestas realizadas a los trabajadores, teniendo en cuenta variables como la participación y la implicación, la responsabilidad, la formación, la información y la comunicación, y la gestión del tiempo; luego de realizar esta segmentación de datos y analizar las respuestas se pudo evidenciar que en la empacadora los principales riesgos psicosociales se asociaron a la libertad de expresión del trabajador, la falta de comunicación y la falta de confianza a la hora de tener que hablar sobre las tareas a realizar; situación que se puede generar en cualquier ambiente laboral y que es un factor determinante para evaluar en la compañía EFICARNES ya que esto puede plantear indicadores que demuestren cuáles son los factores que afectan la salud mental y pueden impactar el desempeño laboral de nuestros colaboradores.

Un aporte considerable a esas investigaciones se realizó en el estudio de Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali (Arenas Ortiz, F. & Andrade Jaramillo, V., 2013) donde se evalúan los riesgos psicosociales intra laborales, extra laborales, y las manifestaciones físicas y patológicas ligadas al estrés de los trabajadores de esta empresa, mediante la aplicación del cuestionario de riesgo psicosocial asociado a la accidentalidad de Rentería, Fernández, Tenjo y Uribe (2008); adaptado por Zúñiga y Uribe (2009); los resultados evidenciaron manifestaciones físicas y patológicas asociadas al estrés en los trabajadores y se presumieron exposiciones a factores de riesgo psicosociales; específicamente las dimensiones de

condiciones de trabajo, disponibilidad de recursos, gestión de los líderes, alta carga laboral y ausencia de programas de capacitación. Estos hallazgos sugieren que es fundamental que diferentes entes académicos, profesionales, y legales atiendan la salud laboral de las pequeñas industrias alimenticias ya que sus trabajadores parecen estar expuestos a diferentes tipos de riesgo psicosocial y carecen de medidas de prevención en el entorno laboral.

En el trabajo *Riesgo psicosocial en planta de alimentos en el sector operativo* (Cardona Álvarez, Juan , & Olarte Velásquez, Emily, 2021) se busca conocer y cuantificar el nivel de estrés al que se encuentran expuestos sus operarios de producción; los resultados arrojados por este análisis indicaron que debido a que dentro de la organización los trabajadores deben soportar mayor presión a raíz a la necesidad de cumplir con tiempos de entrega, que genera una gran fatiga, pues además, suelen ser los del área de logística quienes trabajan durante periodos de tiempo prolongados y su esfuerzo físico es alto, la evaluación fue centrada en el entorno, la salud y el bienestar de los mismos, en tanto a la atención a su salud física y mental tuvo un enfoque para llegar a determinar si el nivel de estrés podría afectar su capacidad laboral y entusiasmo, con la intención de que otras industrias determinaran la importancia de intervenir en este aspecto a sus trabajadores.

Una aporte importante sobre el Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional (Salamanca Velandia, Sandra Rocío; Pérez Torres, Juan Miguel; Infante Alvarado, Andrey Fabián; Olarte Ardila, Yésica Yurley, 2019) sugirió las principales acciones de análisis de riesgo psicosocial dentro diferentes ambientes sujetos al trabajo que pueden sufrir los empleados incluyendo los contextos donde se desarrollan; estos resultados obtenidos de la investigación realizada a nivel nacional e internacional se pueden encontrar en cualquier tipo de entorno laboral, se hizo una recopilación de literatura científica en relación con el tema que se

ha convertido en el mayor problema de los últimos periodos analizados en las organizaciones de índole privado y público; unida a ésta, la implementación de métodos de evaluación en las empresas y algunos otros entes que consideran necesaria la aplicación de instrumentos de detección de los trastornos psicosociales al resultado; nos indica que el proceso aplicado es vital para el reconocimiento oportuno de los factores de riesgo psicosocial, y que se pueden implementar estrategias y programas de mitigación de los riesgos psicosociales logrando de esta forma un grado de exposición al riesgo menor, instaurando espacios de trabajo seguros y sanos que no afectan la salud física y mental de los trabajadores. Un ejemplo particular es Riesgos psicosociales intralaborales y estrés en el área de logística de una empresa multinacional del sector manufacturero (Marín, D. C. C., Arboleda, M. C. E., Madera, A. P. V., & Parra, L. , 2012), puede ayudar a determinar la prevalencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y el nivel de estrés en un área previamente identificada en una empresa de multinacional; ese estudio descriptivo realizado a trabajadores del área de logística del sector manufacturero, aplicando instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial validados por el Ministerio de protección social, se explora la relación entre los factores intralaborales y el estrés. Los factores laborales que presentaron nivel muy alto de riesgo y fueron las demandas ambientales, el esfuerzo físico, y una temporada los trabajadores presentaron síntomas fisiológicos psicoemocionales y un nivel de estrés muy alto para recibir una intervención inmediata.

Un estudio concluyente fue Influencia de los factores psicosociales en la generación de comportamientos inseguros y materialización de accidentes de trabajo en una industria de alimentos (Duque Posada, Lina Alejandra, 2019), ayudó porque permitió el análisis estadístico de accidentes en una industria de alimentos con el objetivo de revisar cómo el factor psicosocial impacta en la generación de comportamientos inseguros y la materialización de accidentes de

trabajo de la empresa de alimentos, ya que al revisar la tasa de accidentalidad de los últimos dos años se identificó que la mayoría de esos eventos calificados como accidente de trabajo se generaron por comportamientos inseguros. En esta investigación se demuestra como la exposición a factores de riesgo psicosocial incrementan la presencia de estrés laboral, perjudicando la salud de los trabajadores, y consecuentemente, su incidencia en la accidentalidad laboral. También de cómo la salud mental que en ocasiones por los líderes y/o jefes de proceso es omitida y se centran en solo producir; en esta investigación se demuestra la propensión a la presencia de estrés laboral, perjudicando la salud de los trabajadores, y consecuentemente, su incidencia en la accidentalidad laboral. Así mismo, se evidencia cómo el aspecto organizacional como el ambiente de trabajo, las relaciones laborales, los horarios de trabajo, la carga laboral, la rutina y el aburrimiento, son variables personales y ambientales, que influyen en patologías derivadas del estrés como el síndrome de burnout, acoso laboral y alteraciones psicológicas de diferente naturaleza. Es así como se generan una serie de estrategias e intervenciones para el control del riesgo psicosocial para mitigar los riesgos identificados, y así mismo garantizar el bienestar físico y mental de cada colaborador; contribuyendo de una forma positiva en la reducción de accidentes de trabajo por acciones o comportamientos inseguros.

El estudio de la Influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de la empresa alimenticia ENVAGRIF C.A. (Ortiz Armas, Silvana Karina, 2017), determina la relación entre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores, se desarrolla mediante una metodología descriptiva con enfoque mixto y se realiza a una población de la compañía, se utilizaron instrumentos en una escala de calificación de desempeño laboral estructurada en la empresa y para la valoración de riesgo psicosocial se aplica la batería de factores de riesgo psicosocial de la Universidad Pontificia Javeriana De

Colombia como cuestionario para evaluar riesgo psicosocial extralaboral. Los datos se presentaron en tablas de frecuencia y la correlación calculó mediante el coeficiente de Pearson los resultados; se encontró una relación inmediata medianamente baja inversa en el riesgo psicosocial intralaboral y desempeño laboral teniendo un porcentaje con un coeficiente de Pearson entre el riesgo. Por tanto, se concluye que el grado de relación entre las dos variables de es baja inversa.

El estudio Diagnóstico de factores riesgo psicosocial y estrés en los trabajadores de VIATEL S.A.S (Muñoz Montaña, E. D., 2015), elabora un estudio sobre las condiciones laborales que componen el ambiente de trabajo de los empleados de una empresa textil en la ciudad de Bogotá, donde se busca valorar variables tales como los riesgos psicosociales y los niveles de estrés basados en una metodología descriptiva correlacional; se evidenció que los índices de estrés están más relacionados con el factor de riesgo extra laboral que intra laboral; así mismo se determinaron los diferentes niveles de riesgo en la organización y se implementó una propuesta de intervención.

Otro estudio de apoyo, el de Riesgos psicosociales de los trabajadores de la jornada nocturna del área de producción de la empresa COCA –COLA FEMSA SA. Planta de producción Fontibón Bogotá (Quintero, D. C., Lugo Ramos, A. P., Peralta Mendez, D. V., Sandoval Obando, S. M., Roncancio Buitrago, S. M., & Rodríguez González, D. C., 2016), se hizo para identificar los factores de riesgo psicosociales que afectan los trabajadores de la jornada nocturna. Para cumplir con este objetivo se lleva a cabo una investigación cualitativa con paradigma histórico hermenéutico; la muestra fue tomada a cierto número de trabajadores que debían trabajar los últimos seis meses en turnos rotativos. Los resultados fueron obtenidos

tomando como unidad de análisis el tema de riesgos psicosociales y la frecuencia para identificar la importancia de la aparición de la unidad de registro, en relación a las categorías establecidas.

Vemos que en la Identificación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores (operarios) de la planta de procesamiento de la empresa Distraves SA (Puentes Patiño, D. A, 2014), para identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en la planta de procesamiento de la empresa y a pesar de que este estudio fue un diseño experimental de tipo descriptivo, no manipula las variables que se aplican para la identificación de los factores de riesgo psicosocial con el fin de identificar factores presentes en cinco áreas: 1) contenido del área, 2) relaciones humanas, 3) organización del tiempo de trabajo, 4) gestión de personal, 5) alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes del trabajo. El estudio arroja que el mayor riesgo se presenta en el área de organización del tiempo, derivado de la falta de tiempo para la vida social, familiar y la recreación, seguido de los trabajos rutinarios que producen dolor de cabeza, espalda, y músculos; a través de este estudio se hace evidente la necesidad de emprender acciones correctivas y preventivas para mejorar las condiciones que se presentan como riesgo en los operarios de la empresa. Y en la misma ruta el estudio de Riesgos psicosociales: una propuesta de intervención en una empresa alimenticia, Suroeste Antioqueño (Vergara Gómez, J., & Jiménez Baena, M. A, 2019), se formula una propuesta de intervención a partir del reconocimiento de los factores de riesgo psicosocial extralaboral e intralaboral indicados en la batería de riesgo psicosocial; se evidencia que también se posibilitó la oportunidad de entregar una evaluación individual a cada uno los empleados sobre sus factores de riesgo, además realizar un análisis para la empresa y una devolución a los entes administrativos que los instruyeron para desarrollar acciones a favor de la reducción y minimización de factores de riesgos laborales, se

plantea una breve intervención en la organización con miras a motivar e incentivar el desarrollo de las acciones hacia esa dirección.

5.2.Marco teórico

Aspectos psicosociales en la prevención de accidentes

Factores de riesgo psicosociales en el trabajo. Antecedentes, concepto, descripción.

Antecedentes

El concepto de riesgos psico sociales es relativamente reciente, y fue expuesto en 1984 por la OIT el documento “Los factores psico sociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención”. (OIT-OMS, 1984).

Durante décadas anteriores se realizó un énfasis en la incidencia de otro tipo de riesgos como los físicos, químicos o biológicos, pero a partir de la segunda mitad del siglo pasado, se empezó a reconocer la importancia de los factores de riesgo psicosociales para la salud de los trabajadores. Es así como la misma Organización Internacional del Trabajo presentó avances al respecto desde 1950, año en que manifestó que los trabajos debían ser acordes a las capacidades fisiológicas y psicológicas de los trabajadores; en 1959 estimó que el clima psicosocial de un grupo no solo depende de la estructura y de las condiciones de vida del grupo, sino de toda la gama de problemas sociológicos, demográficos, económicos y sociales (OIT-OMS, 1984).

En Colombia para el mismo año, se promulgó el decreto 614 de 1984 que, en el literal c, artículo segundo, señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos, y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo. Posteriormente la resolución 1016 de 1989 ordena el diseño y la ejecución de los programas de prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos

psico sociales. Más adelante mediante el decreto 1832 de 1994 se describen las causas del estrés laboral que desembocan en enfermedades laborales a saber: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turno, nocturno y trabajo con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable.

De acuerdo a la primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema de riesgos Profesionales (2007) los factores prevalentes siendo el primero los ergonómicos seguidos del riesgo psicosocial, y hacen referencia principalmente, la atención al público 60.5%; el trabajo monótono y repetitivo 49.5%; responsabilidades no claramente definidas 33,4%; No pausas de trabajo autorizadas 26,2%; mientras que el acoso laboral solo es percibido en un 13,4% mayormente por los superiores a los subordinados (Ministerio de la Protección Social, 2007).

Para la Segunda encuesta, realizada en el año 2013, los valores fueron similares: Atención al público 59,43%, trabajo monótono o repetitivo 39,06%; Pausas de trabajo autorizadas 46,73%.

Para esta segunda encuesta se encontró que solo el 4,2% de las actividades de prevención realizadas, corresponden al riesgo psico social (pag. 55). Respecto a los trastornos mentales, refiere que hubo un aumento del 43% entre 2009 y 2012, principalmente ansiedad y depresión y poca representatividad del estrés laboral, refiriendo también que este último no es una enfermedad sino una consecuencia. Se indica en el documento que estos diagnósticos son

secundarios a enfermedades de base como osteomusculares o accidentes de trabajo, que limitan la realización de actividades, por lo que aparecen trastornos adaptativos y de comportamiento (Ministerio del Trabajo Colombia, 2013).

La Organización Mundial de la Salud, en el estudio Técnico “El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo” indica que aspectos como la globalización, el desarrollo de nuevas tecnologías de información y comunicación, los cambios sociopolíticos y demográficos, han generado transformaciones en la forma y organización del trabajo, dando origen la aparición de los llamados riesgos emergentes, y de ellos, a los riesgos psicosociales se les ha identificado como riesgos emergentes significativos (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España, 2018). Para el caso de las encuestas citadas, 2 de 3 trabajadores manifestaron estar expuestos a factores psicosociales durante la última jornada laboral y entre un 20 y 33% sentir altos niveles de estrés

Hacia finales del año 2019 apareció en el mundo la pandemia por el virus Sars Cov 2 (COVID 19) la cual ha acentuado aún más los cambios tanto para los empresarios como para los trabajadores y para la comunidad en general, debido a las restricciones para la movilización, la disminución de los ingresos, los confinamientos, la incertidumbre laboral, aumento del maltrato intrafamiliar y del consumo de sustancias psicoactivas, y la pérdida de familiares o ruptura de relaciones interpersonales. Para quienes continuaron sus actividades laborales, apareció una nueva responsabilidad más, consistente en cuidarse del contagio por contacto con sus compañeros de trabajo, proveedores, clientes, e incluso en el transporte público; una carga pesada teniendo en cuenta la velocidad de contagio y la letalidad del virus de acuerdo a la edad, las comorbilidades y el desconocimiento del mismo. Se estima que entre un 10 y un 45% de pacientes que padecieron COVID 19 sufrieron también del síndrome post COVID, entre cuyos

síntomas se encuentran alteración de la atención, concentración, de la memoria y del sueño, ansiedad y depresión (Carod, 2021).

El Atlas de Salud Mental 2020 de la Organización Mundial de la Salud reportó que las metas establecidas para ese año en materia de salud en el mundo, no se cumplieron. Solo el 51% de los países miembros reportaron tener un plan de salud mental en consonancia con los instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos, La única meta que se cumplió fue la reducción del suicidio en un 10%., también informa que tan solo el 2% de los presupuestos públicos en promedio se invierte en salud mental. Reciben atención el 40% de los pacientes con depresión y el 29% de los pacientes con psicosis. Igualmente se estimó que el número de trabajadores de la salud mental es de 1 por cada 100.000 habitantes. (Organización Mundial de la Salud, 2021).

En Colombia para 2017, de los diagnósticos por enfermedad mental se encuentran: Trastornos de ansiedad 44%, trastorno depresivo recurrente 15,1%, reacciones al estrés grave y trastornos de adaptación 12,7%, trastornos mixtos de la conducta y de las emociones 11,1%; episodios depresivos 9,5 (Ministerio del Trabajo, 2022).

Concepto

Todavía no existe en el mundo una sola definición acerca del concepto de Riesgos psicosociales, sin embargo para 1984 la OIT en el documento “Los factores psico sociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención” se definen así: Los factores psico sociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura, y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a

través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción del trabajo. (OIT-OMS, 1984).

Los factores psicosociales son condiciones psicológicas del trabajo que pueden ser positivas o negativas. Cuando son positivas benefician al trabajador y con ello el desarrollo de sus competencias, alta productividad y altos niveles de satisfacción. Cuando son negativas o disfuncionales, se les llaman factores de riesgo psicosocial y provocan respuestas psicofisiológicas de estrés que pueden ser de riesgo (Martínez, 2020). La autora señala que, el mecanismo de acción del cuerpo ante el estrés se evidencia en aumento de la frecuencia cardiaca, dilatación de las pupilas, y aumento en la secreción de cortisona desde el cerebro. Lo normal es que se viva en intervalos, y que los niveles se normalicen cuando los estresores desaparecen; en este caso el estrés es positivo (eutrés). Cuando el estrés persiste, disminuyen las reservas bioquímicas lo cual produce agotamiento o estrés negativo (distrés). Esta persistencia a la larga disminuye la capacidad de respuesta, por lo cual aumenta el riesgo de sufrir accidentes por falta de atención o desorientación, o que se presenten emociones negativas como angustia, cansancio, irritabilidad, dificultad para tomar decisiones, e incluso problemas físicos como cardiopatías, aumento de la tensión arterial, trastornos digestivos y musculo esqueléticos entre otros.

El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo, y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. (Organización Internacional del Trabajo, 2016) En los últimos años también se ha hecho referencia al acoso laboral, que en realidad es común, aunque poco denunciado, en gran parte porque las personas

afectadas prefieren tratar de mantener su estabilidad laboral; sin embargo, estas situaciones sin resolver, pueden extenderse a otros escenarios de la vida del trabajador como la familiar y social. Cabe entonces la pregunta.

Dado que el estrés parte de una interpretación subjetiva de un individuo ante una situación que percibe como amenazante, peligrosa, o desbordante para sí mismo, el estrés también se define por la relación entre la situación presentada y la capacidad de la persona para hacer frente a ella. Esta capacidad del individuo para responder está dada por diferentes factores como la personalidad, recursos emocionales, familiares, y cognitivos; por lo cual en determinada situación una persona puede responder de manera más asertiva que otra ante los mismos estresores. Entonces vale la pena promover ante el empleador, desde el punto de vista preventivo, trabajar con los colaboradores en el fortalecimiento de valores como la resiliencia.

De acuerdo al modelo de Lázarus y Folkman (1986) definieron el afrontamiento como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas, que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo (Felipe, 2010) los componentes de este modelo son: Los antecedentes, los procesos mediadores y las consecuencias.

Salud mental

La organización Mundial de la Salud en su artículo “Salud mental: fortalecer nuestra respuesta” define: “La salud mental es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad”. Explica también que entre los determinantes de la salud mental se encuentran aspectos sociales como presiones económicas, bajo nivel educativo, cambios sociales rápidos, discriminación de género, exclusión social, estilos de vida no

saludables, violencia, mala salud física, y violaciones de los derechos humanos; Aspectos psicológicos, de personalidad, y biológicos como factores genéticos y desórdenes bioquímicos. (Organización Mundial de la Salud, 2018).

Acoso laboral:

De acuerdo a la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral por completo es una afectación grave o muy grave a la salud mental del trabajador, la cual refleja la relevancia del factor psicoemocional en la actividad laboral. Expresiones como miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio, desmotivación, renuncia, maltrato, vejamen, agresión, ofensa, son evidencia de un muy deficiente tejido social dentro de las organizaciones. Las formas de acoso descritas (maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad, desprotección) dan cuenta de la poca valoración del ser humano por el otro, del irrespeto como forma de direccionamiento en muchos casos. Y se recuerda la frase para los responsables de la gestión de talento humano “a un trabajador es mejor echarlo que maltratarlo” o mejor todavía, no contratarlo, pues dentro de los procesos de selección de personal es necesario evaluar la identificación de la persona tanto con la tarea como con la organización, a veces debido a la premura de llenar una vacante para dar continuidad a la operación, se inicia la relación laboral mal.

Psicología de la Salud ocupacional

Este término fue propuesto por Jonathan Raymond en 1990. El objetivo de esta especialidad es que el trabajador pueda producir, atender a los demás, desarrollarse y ser valorado en el ejercicio de su trabajo (Tulcan, 2012) explica que la psicología ocupacional emerge de la psicología con carácter básico y aplicado. Surge como resultado de una fusión de contenidos de la salud pública y la medicina preventiva con la psicología clínica y la psicología de la salud, aplicados en el contexto de las organizaciones laborales. Esta disciplina ha sido de

gran utilidad a la evolución conceptual en el campo de los riesgos psicosociales para demostrar que éstos son capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño en el trabajo y fuera de él.

Descripción de los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales involucran tanto los factores individuales (disposición biológica y psicológica del individuo) como los colectivos en el entorno del trabajador; junto a los aspectos intra laborales y extra laborales.

El capítulo 2 de la resolución 2646 de 2008, describe cuáles son los factores que se deben identificar en los trabajadores:

Factores intra laborales: (artículo 6), describe dichos factores, agrupándolos en distintas categorías así: Gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, interfase persona-tarea, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa.

Factores extra laborales (Artículo 7): Utilización del tiempo libre, tiempo de desplazamiento y tipo de transporte para ir de la casa al trabajo y viceversa, pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud; características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos; acceso a servicios de salud.

Factores individuales: (Artículo 8) Sociodemográficos: Sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo. Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante

instrumentos psicosométricos, y clínicos aplicados por expertos; condiciones de salud evaluadas por expertos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

Es innegable que todos estos factores se relacionan entre sí, y que en gran parte todos ellos se originan y son controlados por el personal responsable en cada caso. Toda organización está en la capacidad de identificarlos, analizarlos, e intervenirlos, y para ello es necesario el interés por parte del empresario invertir en realizar las mejoras que sean necesarias, y el compromiso de los trabajadores en aportar su conocimiento y experiencia para que se genere un gana-gana. Con la premisa en mente que siempre es más económico prevenir.

Riesgos psicosociales emergentes

Son los producidos por los cambios técnicos, socioeconómicos, demográficos, políticos etc., e incluso por el fenómeno de la globalización. Entre ellos se encuentran las nuevas formas de contratación laboral, envejecimiento de los trabajadores activos y retraso de la edad de jubilación, intensificación del trabajo, fuertes exigencias emocionales, desequilibrio y conflicto entre la vida personal y familiar (Gil, 2012).

Un aspecto poco presentado en la literatura consultada, es el tema de la remuneración, ya que este mundo cambiante también incluye la dura realidad de que en muchos casos la remuneración no es proporcional al trabajo realizado, o a la preparación, o a la experiencia requerida para el cargo. En la cotidianidad de los trabajadores que devengan menos de dos salarios mínimos, siempre existe la preocupación por las múltiples responsabilidades económicas que se deben cumplir o las necesidades básicas que se deben suplir en el hogar y que solo pueden ser cubiertas mediante el trabajo suplementario, o la tenencia de más de un empleo.

Incidencia de los factores psicosociales en los accidentes de trabajo

Como se manifestó en la parte inicial, Apenas después de 1984 ha ido creciendo el estudio y análisis de los factores de riesgo psicosociales. Cabe anotar que los demás factores de riesgo (físico, químico, biológico) pueden ser desencadenantes de los riesgos psicosociales, como lo son las condiciones peligrosas, inseguras, insalubres, factores propios de la actividad, la organización del trabajo, el liderazgo, las relaciones y el entorno. En general se considera que una gran parte de los accidentes que suceden en el ámbito laboral, se deben al “error humano”, procedente de actos inseguros como consecuencia de distintos aspectos tales como factores culturales del empleado, pero también de la cultura de seguridad que tenga o no tenga la organización. Sabemos que la cultura se define por lo que creemos, lo que pensamos, lo que decimos y lo que hacemos de manera colectiva; y que la cultura está dada por las relaciones, tradiciones, y valores de sus miembros. Esto se traduce en la forma de hacer las cosas, comunicarnos, etc. La cultura incide en el nivel de percepción del riesgo, así, en una empresa con una cultura de seguridad bien formada será menos probable la ocurrencia de accidentes.

Los actos inseguros también proceden de descuidos, que suelen darse por factores como el estrés, que a la vez puede generar distracción, desorientación y falta de concentración; algunos autores señalan que los accidentes se producen socialmente, se generan y mantienen por relaciones sociales en el trabajo. (García, 2002). También afirman que el estrés puede producir los accidentes o mediar en su producción. La materialización de los riesgos psicosociales se evidencia en el ausentismo, bajo desempeño, alta rotación de personal y accidentalidad.

En la VI encuesta de Condiciones de Trabajo en España se identificó que la mayor parte de accidentes sucedió por descuidos, despistes o falta de atención (45%), trabajar muy rápido (19,4%) cansancio o fatiga (17,8%). (Gil, 2012).

Métodos de investigación:

En el artículo “Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación” (Charria, 2011) se explica que los métodos para la identificación de los riesgos psicosociales se desarrollan integrando modelos que explican los mecanismos que generan el estrés asociado al trabajo. Estos instrumentos definen tres categorías, en la primera se encuentran los que están enfocados en la higiene industrial tradicional que solo ofrecen información general sobre las condiciones de trabajo tomando en cuenta factores objetivos como el tiempo de exposición, tipo de contrato, remuneración, puesto de trabajo, pero desatiende otros factores como los aspectos sociodemográficos, la personalidad, etc. Un ejemplo de esta categoría es el Cuestionario Encuesta de Calidad de vida en el Trabajo, aplicado en España.

En la segunda categoría se encuentran instrumentos que dan información sobre el efecto particular de la exposición a los factores; se orientan al estrés ocupacional, síndrome de burnout, satisfacción laboral, violencia, o acoso, como el Maslach Burnout Inventory o el cuestionario para la evaluación del Estrés, este último hace parte de la batería de riesgo psicosocial implementada en Colombia, la cual ha sido objeto de estudio en otros países ya que se le considera muy completa.

En la tercera categoría se encuentran los formularios de auto informe para la cual es indispensable la percepción del trabajador para comprender los procesos que generan estrés laboral, mediante la correlación entre los factores individuales, sociales y laborales para comprobar la relación entre las dimensiones del entorno laboral y los problemas de salud. En esta categoría se encuentra el modelo Demanda-Control que toma en cuenta las características del puesto de trabajo, las demandas psicológicas (cantidad de trabajo, exigencias intelectuales, y presión del tiempo de trabajo) y el grado de control sobre las tareas (toma de decisiones, creatividad y desarrollo de habilidades propias) y las distribuye en cuatro grupos: Alta tensión

(Altas demandas y bajo control) baja tensión (bajas demandas y alto control) trabajadores activos (altas demandas y alto control) trabajadores pasivos (bajas demandas y bajo control) también integra el apoyo social como moderador entre estas variables. Un instrumento de este modelo es el Cuestionario sobre el Trabajo el cual utiliza cuatro niveles de respuestas.

También se encuentra el modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Effort Reward Imbalance-ERI-EDER) es un cuestionario que contempla características individuales del trabajador, el esfuerzo psicológico y la relación existente con diferentes tipos de recompensa a saber, la seguridad, el salario, la estima y las promociones o ascensos dentro de la empresa. Este instrumento consta de tres módulos y ha demostrado ser muy eficaz. En el componente esfuerzo-recompensa se ha logrado identificar que trabajadores con alto esfuerzo y baja recompensa, tienen menos control emocional y mayor riesgo por estrés. Vale resaltar que este instrumento mide la sobre implicación y el sobre compromiso factores emocionales que afectan las actitudes del trabajador.

Existen modelos que integran a los anteriores y que también han demostrado mucha eficacia, uno de ellos es el FP-SICO, procedente de España, toma la percepción de los trabajadores a través de un cuestionario de 75 preguntas, con el fin de medir 7 factores de riesgo psicosocial: carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión y participación, definición de rol, interés por el trabajador, y relaciones interpersonales, en el cual se califica de 0 a 10, y se define si la situación es satisfactoria, nociva o intermedia.

El modelo Cuestionario psicosocial de Copenhague, Dinamarca (CoP-SoQ) también muy reconocido, evalúa los aspectos: doble presencia, exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, relaciones sociales en la empresa y liderazgo, y falta de compensaciones.

El Instituto Navarro de Salud Laboral en España, creó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales el cual evalúa cuatro variables: Participación, implicación y responsabilidad; formación, información y comunicación; gestión del tiempo, y cohesión de grupo. Recopila información sociodemográfica y a diferencia de los anteriores tiene un apartado para respuestas cualitativas, también indaga en tres ítems la vulnerabilidad de las empresas respecto al acoso laboral.

Otro modelo español es el Cuestionario Multidimensional DECORE el cual retoma el modelo Demanda-Control y el modelo Desequilibrio Esfuerzo-recompensa. Este instrumento con 44 ítems evalúa 4 factores: demandas cognitivas, control, recompensas, y apoyo organizacional.

Batería MC Mutual-UB también española, evalúa la organización del tiempo de trabajo, comunicación, formación y desarrollo, efectos sociales y de grupo, participación, contenido del trabajo, exigencias de la tarea y del entorno de trabajo.

En general España ha sido un país representativo en la elaboración de métodos de evaluación.

El Instituto Mexicano del Seguro Social creó la Guía de Identificación de los factores psicosociales, de 56 ítems, el cual mide cuatro aspectos: Factores psicosociales dependientes de la tarea, relaciones con el sistema de trabajo, dependientes de la interacción social, relaciones con la organización. Ha sido de utilidad para identificar la relación entre los riesgos psicosociales y enfermedades como el Síndrome de Burnout, enfermedades mentales, gastrointestinales, y cardiovasculares en trabajadores de la salud.

Además de los anteriores, en Colombia se han creado dos modelos, el modelo Bocanumet que mide las alteraciones físicas y biológicas derivadas del desempeño laboral, carga mental,

relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración de personal, contenido específico del trabajo.

Y finalmente la batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial creada por el Ministerio de la Protección Social en 2010, la cual se realizó con base en el Modelo Dinámico de factores psicosociales de Villalobos. Evalúa las condiciones intralaborales (demandas del trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, recompensa); condiciones extralaborales (tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda); condiciones individuales (información sociodemográfica, información ocupacional). La batería de riesgo Psicosocial presenta 5 niveles de riesgo a decir: Sin riesgo o riesgo despreciable (no amerita desarrollar actividades de intervención), riesgo bajo (ameritan realizar acciones de intervención para que no aumenten), riesgo medio (respuestas moderadas al estrés, requiere intervenciones sistemáticas para prevenir efectos en la salud, riesgo alto (requieren intervención de acuerdo a un Plan de Vigilancia Epidemiológica) , riesgo muy alto (requieren intervención inmediata de acuerdo al PVE).

Medidas de prevención y promoción de la salud mental

La carta de Ottawa para la promoción de La salud expresa acerca de la necesidad del individuo o grupo, que debe ser capaz de identificar y realizar sus aspiraciones, de satisfacer sus necesidades, y de cambiar o adaptarse al medio ambiente es decir que todo hombre debe propender por alcanzar aquello que le genera paz, bienestar y calidad de vida, especialmente todo aquello que

está a su alcance controlar; y desarrollar la capacidad de adaptarse para enfrentar las contingencias generadas por el entorno.

Se requiere diagnosticar el impacto de los cambios generados por la organización del trabajo, la tecnología, y otros factores del medio ambiente sobre la salud, y naturalmente asociar al diagnóstico las actividades que potencialicen lo positivo de los cambios y minimicen los efectos adversos.

Los seres humanos hacen parte de las organizaciones y por lo tanto de las iniciativas y acciones necesarias para generar entornos favorables a la promoción de la salud mental. Es un trabajo conjunto del empleador y el trabajador, y a consecuencia de ello, los beneficios contribuyen al bienestar de todos los involucrados en su construcción. Es vital la participación del personal en la priorización de las actividades de bienestar identificadas, y la elaboración y puesta en marcha de las actividades de mejoramiento de la calidad de vida del trabajador en su entorno laboral. La implementación de las actividades de prevención y promoción al interior de las organizaciones ayuda al desarrollo de aptitudes en los trabajadores que les permitan desenvolverse bien en su entorno laboral, y prepararse para las diferentes etapas de la vida, fortaleciendo también sus habilidades sociales y el auto cuidado.

El fomento de entornos de trabajo saludables, es necesario también con ocasión de trabajadores sanos que al estar expuestos a entornos no saludables, quedan expuestos a diferentes riesgos que pueden desmejorar su estado de salud.

Los aspectos a tener en cuenta dentro de las políticas y estrategias de prevención y promoción de la enfermedad, que mayormente pueden afectar al trabajador están relacionados con el factor psico social, y especialmente el estrés laboral, para el cual las estrategias de prevención y promoción, deben enfocarse en los aspectos más críticos para el trabajador, a decir: Las

relaciones interpersonales (trato), la seguridad y salud física, el equilibrio trabajo-familia, trabajo-ocio, las oportunidades de desarrollo personal, el reconocimiento, la remuneración y la ética empresarial. No todo trabajador converge en la afirmación de que el fin justifica los medios, por lo tanto, la ética y los valores de una corporación también determinan el nivel de satisfacción y fidelización; de ahí la importancia de la claridad en las reglas del juego entre el empleador y los trabajadores.

Tener en cuenta que pequeños cambios también pueden generar gran satisfacción, y que estos provienen de la buena observación del entorno y de las necesidades percibidas a través de los trabajadores; se busca ser más asertivos en la implementación de las medidas de prevención, que sean coherentes con el medio ambiente y los equipos de trabajo.

Se identifican actividades de prevención y promoción que pueden ser acordes en todo sitio de trabajo, como por ejemplo, manuales de ética, manuales de comunicación organizacional y convivencia; tener horarios de trabajo flexibles, contar con áreas para el relacionamiento social como cafeterías o sitios de descanso e incluso sueño, especialmente para personal de turnos; contar con sitios para realizar ejercicio, contar con parqueadero para bicicletas, proveer alimentos saludables al trabajador durante la pausa laboral, y realizar pausas activas.

5.3. Marco legal

En Colombia la primera definición de accidente de trabajo, se convirtió en la primera ley sobre la seguridad y salud en el trabajo del país. Ley 57 (Congreso de Colombia, 1915) conocida como “la ley de Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales donde se estableció la responsabilidad del empleador, las prestaciones económico-asistenciales, la incapacidad, la pensión y la indemnización en caso de limitaciones causadas por el trabajo.

En busca de fortalecer la protección de los empelados frente a los riesgos o enfermedades laborales se crean diferentes leyes y decretos. Entre las cuales se encuentra, la Ley 37 (Congreso de Colombia, 1921) que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 96 de 1938 (Congreso de Colombia, 1938) donde nació la entidad conocida como Ministerio de la Protección Social, el Decreto 2350 (Congreso de Colombia, 1944), que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo.

Por consiguiente, en el año 1950, se publica el Código Sustantivo del Trabajo (Ministerio del Trabajo, 1950) que continúa solido con sus respectivas revisiones y actualizaciones con el pasar de los tiempos. Donde estableció la jornada laboral, el descanso obligatorio, las prestaciones por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional. Luego en el Decreto 1295 (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1994) *“por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”*, en el artículo 2: Objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales, como primer objetivo indica: “Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad” (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1994), compromete a las entidades administradoras de salud en cuanto a la gestión de riesgos, incluyendo los psicosociales y ahí cuando se manifiesta el estrés laboral como una enfermedad profesional.

Resolución 2646 de julio de 2008 (Ministro de la protección social, 2008) se definen las responsabilidades en cuanto evaluación, prevención y monitoreo permanente de la exposición a

factores de riesgos psicosociales en el trabajo, en el artículo 6 se determinan los factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores y en el artículo 7 los factores de riesgos extralaborales, además las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral en el artículo 14.

En el decreto 2566 (Ministro de la Protección Social, 2009) determina las patologías causadas por el estrés en el trabajo, por sobrecarga cuantitativa, trabajos repetitivos o monótonos.

Ley N° 1616 de 2013, *“por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”*, el cual se hace responsable de las actividades de promoción sobre salud mental en todos los ámbitos, en el artículo 9 sobre *“promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral”*, exige a las administradoras de riesgos laborales ARL conducir a las organizaciones en el *“monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”* (Congreso de Colombia, 2013).

De igual manera los riesgos psicosociales son respaldados en la resolución número 2764 de 2012 (Ministerio del Trabajo, 2022), *“por la cual se adopta la batería de instrumentos para evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”*. Expone en que ámbito aplicar la valoración, su periodicidad y las respectivas guías para la evaluación.

Otro aspecto importante en las empresas, es tener claro los efectos negativos que el acoso laboral puede generar tanto a los trabajadores como a la organización ocasionando afecciones en su salud y seguridad en el trabajo. Así que en la LEY 1010 (Congreso de Colombia, 2006) *“por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y*

otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Soportado en el Capítulo XVII: *“Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral y Procedimiento Interno de Solución”* en el Reglamento Interno de Eficarnes, para la búsqueda de medidas preventivo sobre el acoso laboral en el Artículo 54, se establece el procedimiento interno de acuerdo a las características relacionadas con la ley para dicho procedimiento.

Para el año 2014 se establecieron los parámetros en el Decreto 1443 (Ministerio del trabajo, 2014) para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar).

Posteriormente, en el año 2015 se expidió el Decreto 1072 (Ministerio del Trabajo, 2015) determinado como el “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, siendo una de fuente principal de las normas del sector del trabajo. Además como apoyo se expidió la Resolución 1111 *“por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”* (Ministerio del trabajo, 2017) donde se determinan los plazos para ejecución y aplicación SGSST, indicando la tabla de valores para la calificación de los estándares mínimos dentro de los cuales identifica igualmente la gestión de los riesgos psicosociales.

6. Marco metodológico

6.1. Tipo de investigación

Para esta investigación se escogió el diseño de investigación cuantitativo no experimental, es decir, aquél en el cual es no es posible manipular las variables independientes para ver su efecto en otras variables, sino que se observan los fenómenos presentados dentro de su contexto natural (Hernández Sampieri, 2006), por lo tanto en vez de crear o favorecer la ocurrencia de determinados hechos para ver las reacciones que puedan provocar, se observan

dichas reacciones tal como se dan dentro del contexto. Siendo de tipo transaccional o transversal, se estudiará un fenómeno en un momento dado (Hernández Sampieri, 2006, pág. 246), con el propósito de describir variables y analizar su incidencia e interrelación; por lo tanto, esta investigación es descriptiva. Las causas de los fenómenos que se pretenden analizar ya existen, pero compete a los investigadores determinar cuál es su efecto, para lo cual se utilizarán entrevistas a los empleados responsables de manejar herramientas corto punzantes en la empresa Eficarnes.

6.2. Diseño de la investigación

El principal instrumento de medida de esta investigación es un cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales, con el objetivo de medir las condiciones de trabajo que pueden presentar un riesgo para la salud de los empleados.

Este estudio se llevó a cabo en 2 sucursales de la empresa Eficarnes. Los cuestionarios han sido realizados en el segundo semestre del año 2022.

6.3. Fases del estudio

Las fases de la investigación a desarrollar son:

Fase I: Recolección de la información: se obtuvo información a través de un cuestionario diseñado en Google formularios e investigaciones bibliográficas sobre dicha problemática.

Fase II: Análisis de la información: a partir del análisis de los resultados obtenidos, se contribuye a la toma de decisiones, a la evaluación del problema e identificar las necesidades y requerimientos de los trabajadores de Eficarnes.

6.4. Población y muestra

Para el desarrollo de la investigación se determina desde la población de la empresa Eficarnes, identificando las cajeras, picadores, domiciliarios, administradores. Se tomó una

muestra probabilística definida por un total de 21 trabajadores de atención al cliente como los picadores de dos de las sucursales.

Genero	Entrevistados	Rango de edades	Antigüedad laboral	Horario laboral
		(20 a 29 años)=4	(< 1 año)= 8	8 h/día
Masculino	12	(30 a 39 años)=5 (>40 años)=3	(1 - 3 años)= 2 (> 3 años)= 2	(48 semanal)
Femenino	8	20 a 29 años)=5 (30 a 39 años)=2 (>40 años)=1	(< 1 año)= 6 (1 - 3 años)= 1 (> 3 años)= 1	8 h/día (48 semanal)
Otro	1	(20 a 29 años)=0 (30 a 39 años)=1 (>40 años)=0	(< 1 año)= 1 (1 - 3 años)= 0 (> 3 años)= 0	8 h/día (48 semanal)

Fuente 1: Elaboración propia (2022).

6.5. Materiales e instrumentos

- Cuestionario: siendo una herramienta diseñada para la recolección de datos cuantitativos y hacer generalizaciones. Dicho cuestionario fue diseñado en Google formularios, donde se puede crear y compartir formularios en línea y analizarlos en tiempo real.
- Textos relacionados con los riesgos psicosociales.
- Estudios sobre riesgos psicosociales en el trabajo.

6.6. Técnica de recolección de la información

Se aplicó el cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales Adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, CoPsoQ compuesto por 38 preguntas enfocadas a valorar el nivel de favorabilidad o des favorabilidad de las condiciones que impactan las

siguientes dimensiones psicosociales: Exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, seguridad sobre el futuro, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima; que posteriormente se calificarán con la escala indicada. Para elaborar la encuesta se utilizó la herramienta de Google formularios, con un formulario en línea que se envió por medio electrónico o vía WhatsApp a cada uno de los empleados para su debido diligenciamiento.

6.7.Procedimiento para el análisis de datos

Se realiza el análisis de los resultados de acuerdo a estadísticas presentadas, de este modo se puede ver en qué situación de exposición se encuentran los colaboradores en las seis dimensiones psicosociales (Exigencias psicológicas , control sobre el trabajo, Inseguridad, Apoyo social y Calidad de liderazgo, Doble presencia, y Estima).

6.8.Cronograma

		#Semana																
#	Actividad	Inicio	Final	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Presentación de anteproyecto, formulación de la propuesta y marco teórico.	26/05/2022	08/06/2022 2	16-	20-	27-	3-	17-	8-	21-	28-	4-	11-	17-	18-	19-	23-	30-
2	Análisis y recolección de resultados	21/08/2022	17/09/2022 2															
3	Conclusiones	17/09/2022	23/09/2022 2															
4	Ajuste y correcciones	23/09/2022	30/09/2022 2															

Fuente: construcción propia (2022)

6.9.Presupuesto

Recursos Humanos

Para realizar la investigación se utilizaron 60 de horas de trabajo como profesionales. Previo a esta investigación se revisaron todas las fuentes bibliográficas sobre la investigación que sumaron más cuatro meses de investigación para la construcción del proyecto, con el direccionamiento y asesoría de los docentes de la especialización en gerencia de seguridad y salud en el trabajo de universidad ECCI. En total serían seis meses de trabajo profesional en torno al desarrollo del trabajo.

Materiales

Para la elaboración y análisis del instrumento se emplearon 12 horas de trabajo profesional y un computador.

Financieros

Adicional se invirtió el costo de trabajo por horas de los profesionales a cargo de la investigación que oscila en alrededor de seis millones de pesos.

7. Análisis de los resultados

En la dimensión del control sobre el trabajo, la organización muestra debilidades frente a la cultura organizacional y el propósito organizacional en el sentido en que los colaboradores no han desarrollado un employer branding que logren destacar sus habilidades interpersonales, sin embargo; en el aspecto que tiene que ver con el desarrollo de la tarea, la organización posa como plataforma para el fortalecimiento de las competencias duras de los colaboradores, dado a que

han surgido dentro de la organización, episodios en los que se ha tomado en cuenta la creatividad y la autonomía de los mismos como parte de la propuesta productiva, las políticas organizacionales se han construido con una escala de jerarquía participativa aunque con algunos declives en la cosmovisión de la estructura organizacional.

La organización puede promover la transformación de la cultura organizacional con base a principios de trabajo en equipo, evaluación y potencialización de competencias, liderazgo participativo y valores que permitan fortalecer en los colaboradores el sentido de pertenencia y la ventaja competitiva.

La dimensión de la seguridad sobre el futuro es considerada dentro de los ambientes laborales como uno de los factores de mayor importancia para la estabilidad de los colaboradores y en éste ámbito el componente salarial es el de mayor preponderancia, ya que si en este aspecto los colaboradores se sienten compensados equitativamente y en condiciones justas, son más altas las probabilidades de que se puedan realizar ajustes al interior de la organización en su forma o fondo con lo que tiene que ver con la tarea; y para los colaboradores no tendrá un impacto significativo.

En la dimensión del apoyo social y calidad de liderazgo la organización ha mostrado que la cultura del trabajo dentro de la misma, se ha dado de forma en que para los colaboradores es de alta importancia el trabajo en equipo, las dinámicas propositivas hacia objetivos comunes y sincronía en el desarrollo de la tarea. Lo que permite que los colaboradores perciban la organización como un lugar en el que el trabajo colaborativo es un factor imperante para el éxito de los objetivos organizacionales.

En la dimensión de la doble presencia de los colaboradores, queda claro que la integralidad del ser siempre estará compuesta de aspectos diversos, entre ellos los relacionados con su entorno

familiar y personal, por lo que no es posible deslindarse plenamente de las necesidades que generan dichos aspectos, y en ese sentido para los factores psicosociales es de vital importancia que los colaboradores desarrollen la capacidad de la autogestión y la auto regulación en torno a las situaciones demandantes que en ocasiones puedan desencadenar tropiezos o falencias en la eficiencia y desmejoren su desempeño.

Un factor protector que la organización puede proponer para este fenómeno, es el del acercamiento permanente y de forma empática hacia las condiciones particulares de los colaboradores y proponer estratégicamente y de manera que no afecten la normalidad del ejercicio; recursos a los que puedan acceder en posibles eventualidades y de este modo los colaboradores sientan el respaldo y la acogida a su individualidad con respeto y solidaridad como parte de la propuesta de garantizar una mejor calidad de vida desde la organización.

En la dimensión de la estima, la organización muestra que los colaboradores son en gran medida parte importante de la organización, y que promover el bienestar y la equidad hace parte de sus políticas internas y de la cultura organizacional, sin embargo, existen aristas a intervenir que pueden promover un cambio en la percepción que en algunos aspectos evidencia asincronía y desequilibrio frente al rol dentro de la organización por parte de los colaboradores.

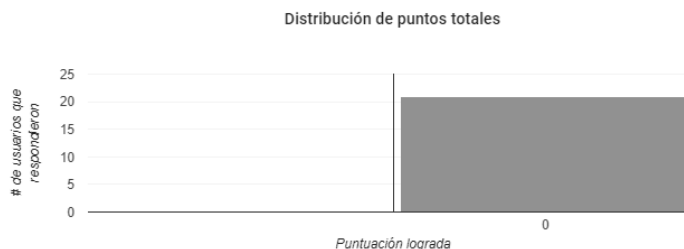
En ese sentido, el establecimiento de dinámicas de promoción interna o de incentivos para los colaboradores, de salario emocional, beneficios y similares; pueden ser un mecanismo de éxito para equilibrar la posición del cliente interno.

Adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, CoPsoQ

Cantidad de encuestados

Estadística

Promedio 0 / 0 puntos	Mediana 0 / 0 puntos	Rango 0 - 0 puntos
--------------------------	-------------------------	-----------------------



Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

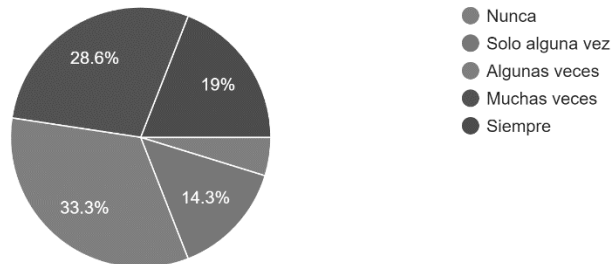
Se realizaron 21 encuestas

Preguntas que miden la dimensión de las exigencias psicológicas de la pregunta No 1 a la No 6.

APARTADO 1 ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS

1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?

21 respuestas

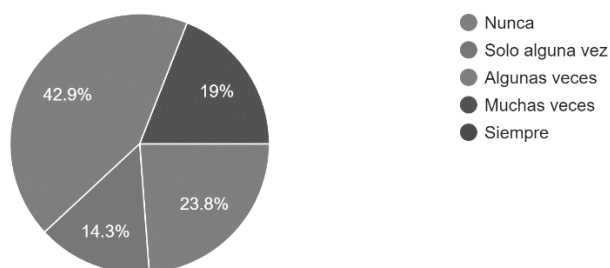


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

1. Se evidencia que el 33.3% de los encuestados considera que algunas veces trabaja muy rápido, el 28.6% lo hace muchas veces, el 19% lo hace siempre, el 14.3% lo hace solo alguna vez y el 4.8% nunca trabaja muy rápido.

2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

21 respuestas

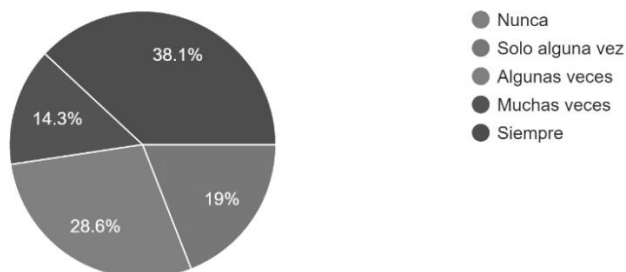


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

2. Se evidencia que el 42.9% de los encuestados considera que algunas veces la distribución de las tareas es irregular y provoca que se acumule trabajo, el 23.8% nunca, el 14.3% solo alguna vez el 19% muchas veces.

3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?

21 respuestas

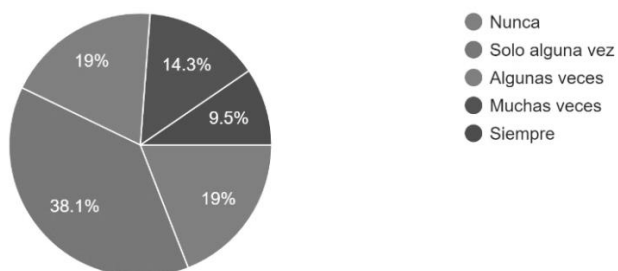


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

3. Se evidencia que el 38.1% de los encuestados considera que siempre tiene tiempo de llevar al día su trabajo, el 28.6% algunas veces, el 19% solo alguna vez y el 14.3% muchas veces.

4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?

21 respuestas

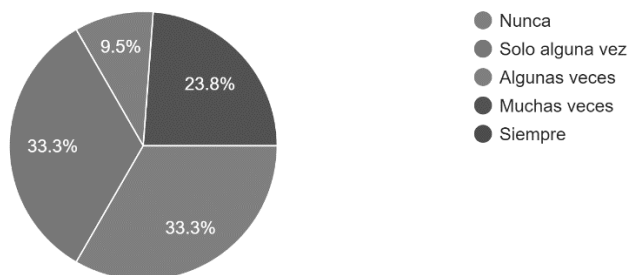


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

4. Se evidencia que el 38.1% de los encuestados considera que solo alguna vez le cuesta olvidar los problemas del trabajo, el 19% algunas veces, el 19% nunca, el 14.3% muchas veces y el 9.5% siempre.

5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

21 respuestas

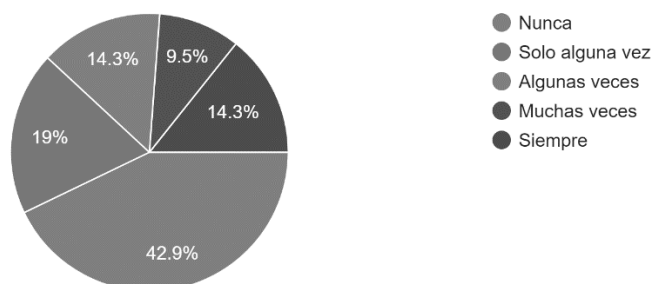


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

5. Se evidencia que el 33.3% de los encuestados considera que solo alguna vez su trabajo es desgastante emocionalmente, el 33.3% nunca, el 23.8% muchas veces, el 9.5% algunas veces.

6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

21 respuestas



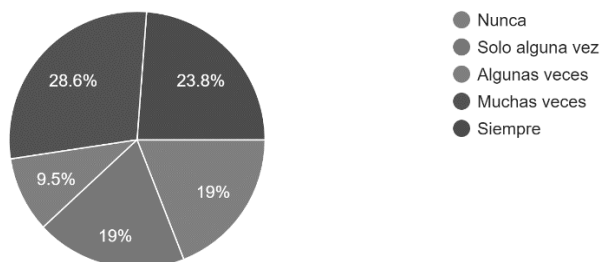
Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

6. Se evidencia que el 42.9% de los encuestados considera que nunca tiene que esconder sus emociones, el 19% solo alguna vez el 14.3% siempre, el 14.3% algunas veces, el 9.5% muchas veces.

Preguntas que miden la dimensión del control sobre el trabajo pregunta No 7 a la No 16

7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

21 respuestas

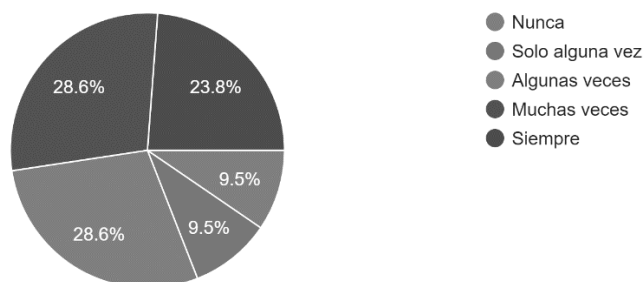


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

7. Se evidencia que el 28.6% de los encuestados considera que muchas veces tiene influencia en la cantidad de trabajo que se le asigna, el 23.8% siempre, el 19% nunca, el 19% solo alguna vez y el 9.5% algunas veces.

8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?

21 respuestas

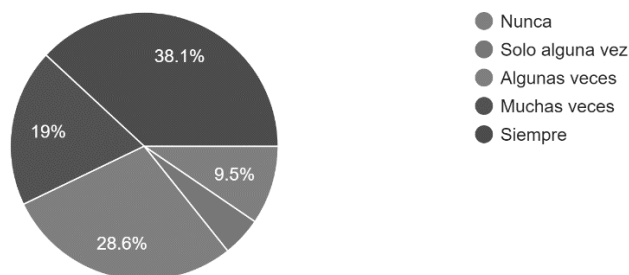


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

8. Se evidencia que el 28.6% de los encuestados considera que muchas veces se tiene en cuenta su opinión cuando se asigna una tarea, el 28.6% algunas veces, el 23.8% siempre, el 9.5% solo alguna vez, y el 9.5% nunca.

9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

21 respuestas

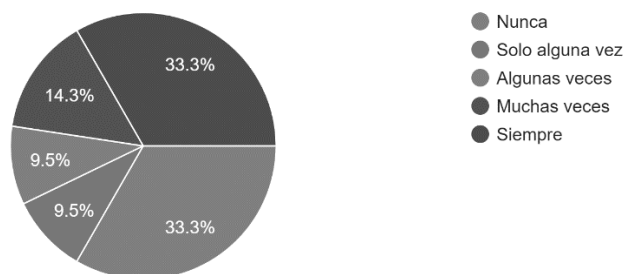


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

9. Se evidencia que el 38.1% de los encuestados considera que siempre tiene influencia en la forma en que realiza la tarea, el 28.6% algunas veces, el 23.8% siempre, el 19% muchas veces, el 9.5% nunca y el 4.8% solo alguna vez.

10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

21 respuestas

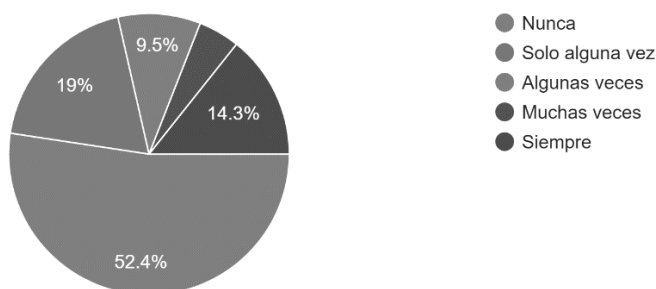


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

10. Se evidencia que el 33.3% de los encuestados considera que siempre puede decidir cuándo hace un descanso, el 33.3% nunca, el 14.3% muchas veces, el 9.5% solo alguna vez y el 9.5% algunas veces.

11) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?

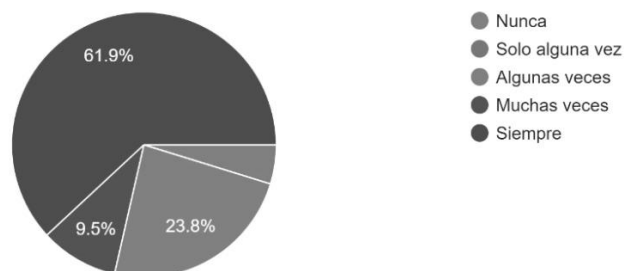
21 respuestas



Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

11. Se evidencia que el 52.4% de los encuestados considera que nunca puede dejar su puesto de trabajo al menos por una hora si debe atender un asunto personal o familiar sin tener que pedir un permiso especial, el 19% solo alguna vez, el 14.3% siempre, el 9.5% algunas veces y el 4.8% muchas veces.

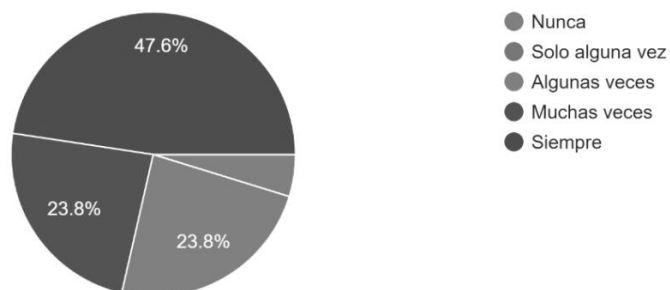
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?
21 respuestas



Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

12. Se evidencia que el 61.9% de los encuestados considera que siempre requiere iniciativa para su trabajo, el 23.5% algunas veces, el 9.5% muchas veces y el 4.8% nunca.

13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?
21 respuestas

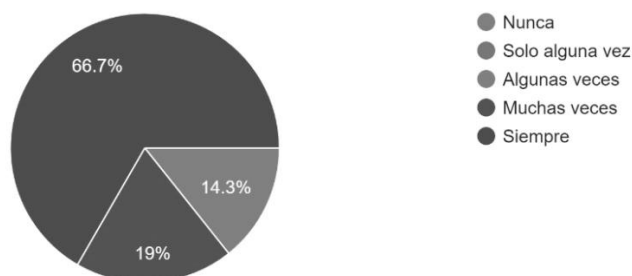


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

13. Se evidencia que el 47.6% de los encuestados considera que siempre puede aprender cosas nuevas en el trabajo, el 23.8% muchas veces, el 23.8% algunas veces y el 4.8% nunca.

14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

21 respuestas

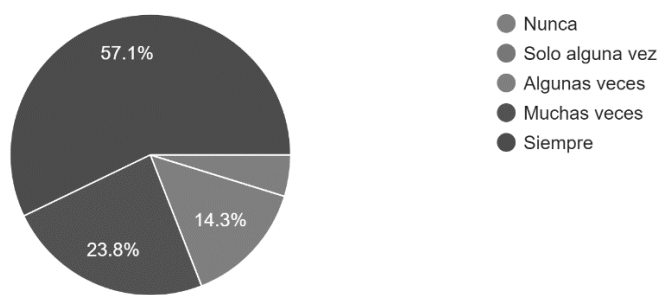


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

14. Se evidencia que el 66.7% de los encuestados considera que siempre se siente comprometido con su profesión, el 19% muchas veces y el 14.3% algunas veces.

15) ¿Tienen sentido tus tareas?

21 respuestas

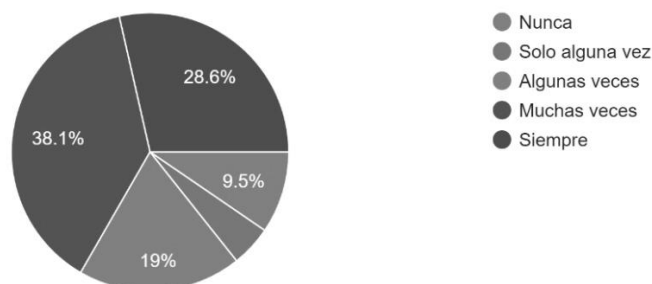


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

15. Se evidencia que el 57.1% de los encuestados considera que sus tareas siempre tienen sentido, el 23.8% muchas veces y el 14.3% algunas veces y el 4.8% nunca.

16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

21 respuestas



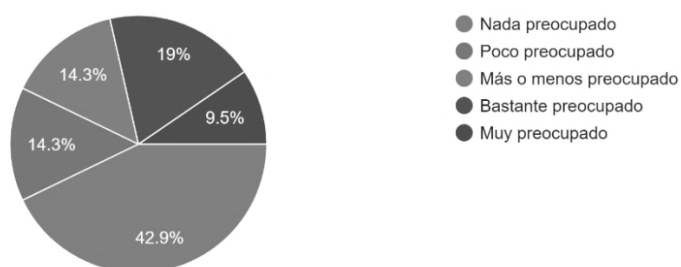
Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

16. Se evidencia que el 38.1% de los encuestados muchas veces habla con entusiasmo de la empresa con otras personas, el 28.6% siempre y el 19% algunas veces y el 9.5% nunca y el 4.8% solo alguna vez.

Preguntas que miden la dimensión de la seguridad sobre el futuro la pregunta No 17 a la No 20.

En estos momentos, estás preocupado/a... 17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras sin empleo?

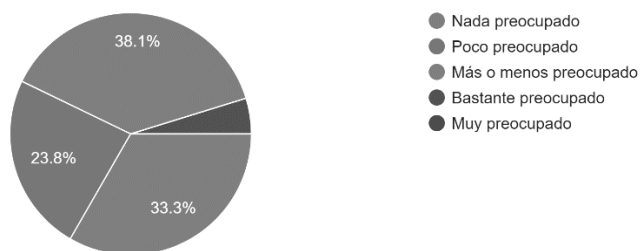
21 respuestas



Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

17. Se evidencia que el 42.9% de los encuestados se encuentra nada preocupado en caso de quedarse sin empleo, el 19% bastante preocupado, el 14.3% más o menos preocupado, el 14.3% poco preocupado y el 9.5% muy preocupado.

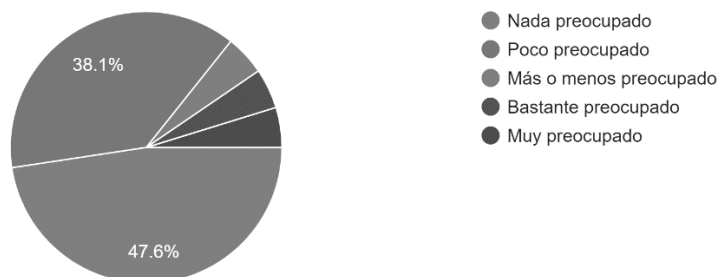
En estos momentos, estás preocupado/a... 18) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?
21 respuestas



Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

18. Se evidencia que el 38.1% de los encuestados se encuentra más o menos preocupado si le cambian sus tareas en contra de su voluntad, el 33.3% nada preocupado, el 23.8% poco preocupado y el 4.8% nada preocupado.

En estos momentos, estás preocupado/a... 19) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?
21 respuestas

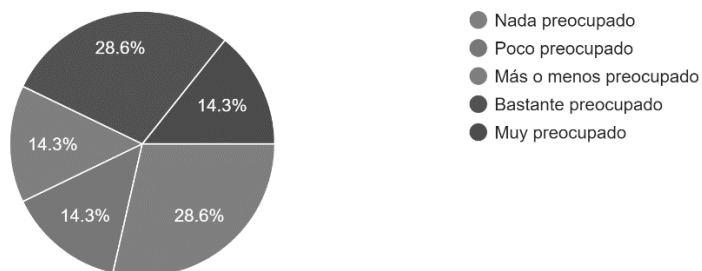


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

19. Se evidencia que el 47.6% de los encuestados se encuentra nada preocupado si le cambian el horario o el turno de trabajo contra su voluntad, el 38.1% poco preocupado, el 4.8% poco preocupado, el 4.8% más o menos preocupado, el 4.8% bastante preocupado.

En estos momentos, estás preocupado/a... 20) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?

21 respuestas



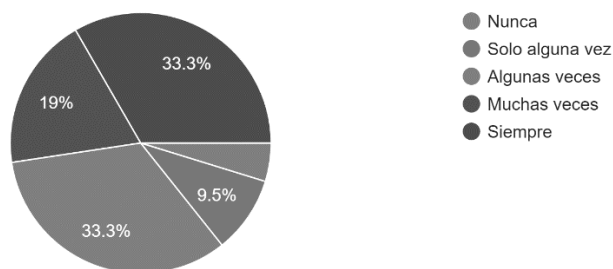
Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

20. Se evidencia que el 28.6% de los encuestados se encuentra nada preocupado si le varían el salario, el 28.6% bastante preocupado, el 14.3% poco preocupado, el 14.3% más o menos preocupado y el 14.3% muy preocupado.

Preguntas que miden la dimensión del apoyo social y calidad de liderazgo de la pregunta No 21 a la No 30.

21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

21 respuestas

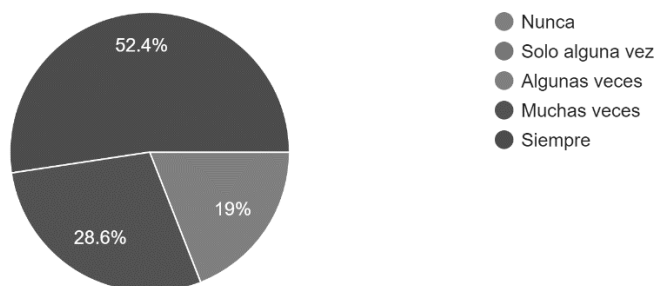


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

21. Se evidencia que el 33.3% de los encuestados considera que siempre saben exactamente qué margen de autonomía tiene en el trabajo, el 33.3% algunas veces y el 19% muchas veces, el 9.5% solo alguna vez y el 4.8% nunca.

22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

21 respuestas

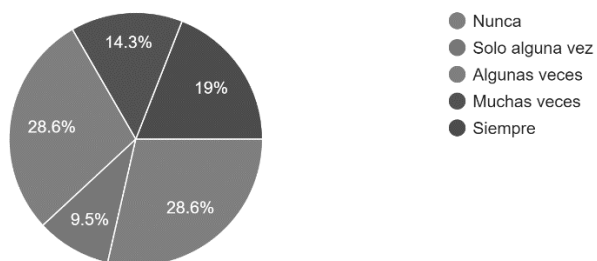


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

22. Se evidencia que el 52.4% de los encuestados considera que siempre saben exactamente qué tareas son de su responsabilidad, el 28.6% muchas veces y el 19% algunas veces.

23) ¿En esta empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?

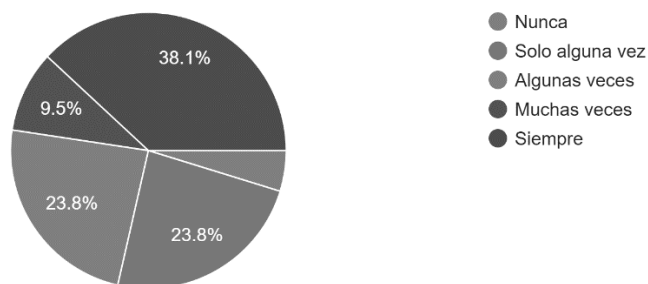
21 respuestas



Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

23. Se evidencia que el 28.6% de los encuestados considera que nunca se les informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar su futuro, el 28.6% algunas veces y el 19% siempre, el 14.3% muchas veces y el 9.5% solo alguna vez.

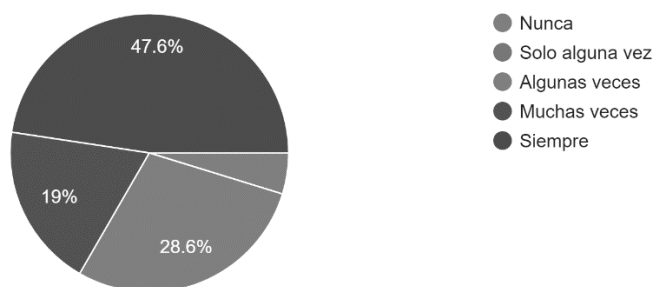
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?
21 respuestas



Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

24. Se evidencia que el 38.1% de los encuestados considera que reciben la información necesaria para realizar bien su trabajo, el 23.8% algunas veces y el 23.8% solo alguna vez, el 9.5% muchas veces y el 4.8% nunca.

25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?
21 respuestas

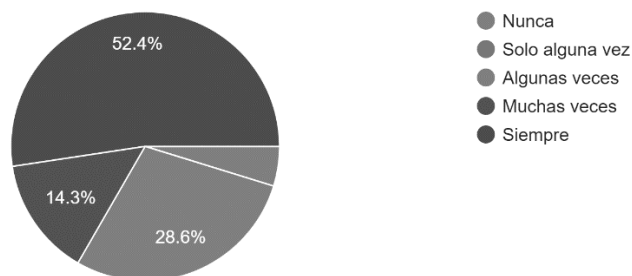


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

25. Se evidencia que el 47.6% de los encuestados considera que siempre recibe apoyo o ayuda de sus compañeros, el 28.6% algunas veces, el 19% muchas veces y el 4.8% nunca.

26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?

21 respuestas

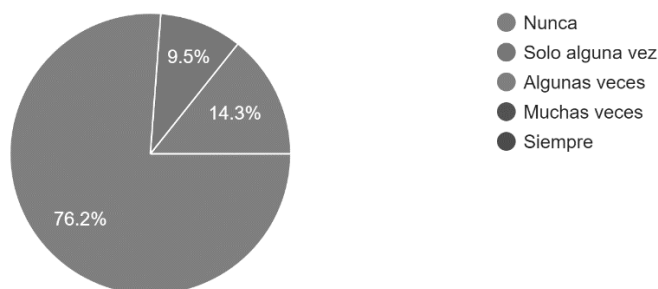


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

26. Se evidencia que el 52.4% de los encuestados considera que siempre recibe apoyo o ayuda de sus inmediatos superiores, el 28.6% algunas veces y el 14.3% muchas veces y el 4.8% nunca.

27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as ?

21 respuestas

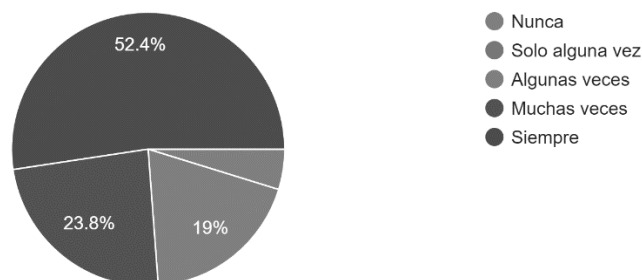


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

27. Se evidencia que el 76.2% de los encuestados considera que nunca se siente aislado de sus compañeros, el 14.3% algunas veces y el 9.5% solo alguna vez.

28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?

21 respuestas

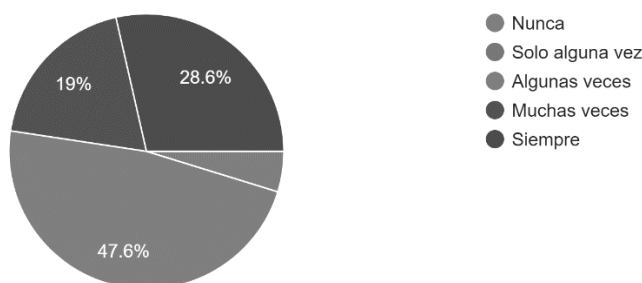


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

28. Se evidencia que el 52.4% de los encuestados considera que siempre siente que hace parte de un grupo, el 28.3% muchas veces y el 19% algunas veces y el 4.8% nunca.

29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

21 respuestas

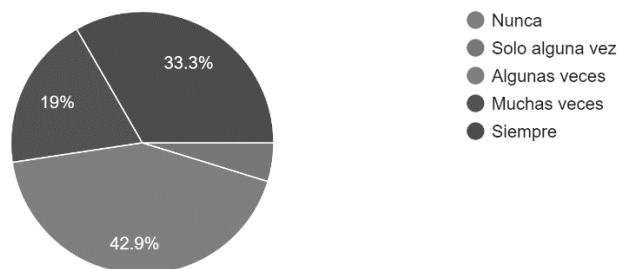


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

29. Se evidencia que el 47.6% de los encuestados considera que algunas veces sus jefes inmediatos planifican bien el trabajo, el 28.6% siempre, el 19% muchas veces y el 4.8% nunca.

30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

21 respuestas



Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

30. Se evidencia que el 42.9% de los encuestados considera que sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores, el 33.3% siempre y el 19% muchas veces y el 4.8% solo alguna vez.

Preguntas que miden la dimensión de la doble presencia de la pregunta No 31 a la No 34

DE LA SIGUIENTE PREGUNTA, ELIGE LA RESPUESTA QUE MEJOR DESCRIBA TU SITUACIÓN: 31)

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

21 respuestas

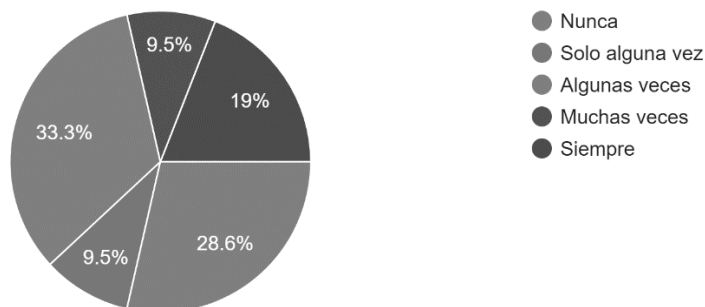


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

31. Se evidencia que el 28.6% de los encuestados solo hace tareas puntuales cuando le corresponde parte del trabajo familiar y doméstico, el 28.6% es el principal responsable de las

tareas y hace la mayor parte el 19% hace aproximadamente la mitad de las tareas familiares domésticas, el 14.3% no hace ninguna o casi ninguna de las tareas y el 9.5% más o menos la cuarta parte de las tareas familiares domésticas.

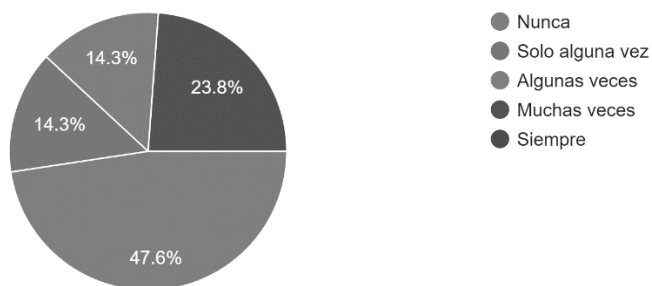
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?
21 respuestas



Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

32. Se evidencia que el 33.3% de los encuestados considera que algunas veces sus jefes inmediatos planifican bien el trabajo, el 28.6% siempre, el 19% muchas veces, el 9.5% solo alguna vez y el 9.5% nunca.

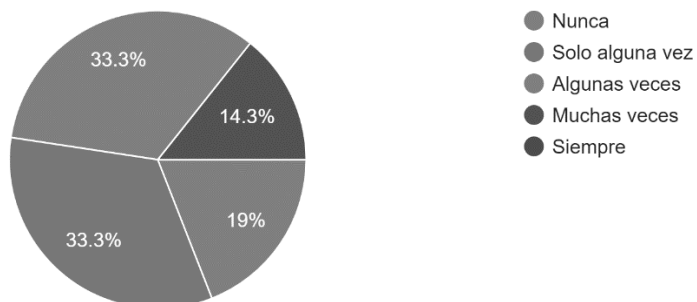
33) Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?
21 respuestas



Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

33. Se evidencia que el 47.6% de los encuestados nunca piensa en las tareas domésticas y familiares cuando están en la empresa, el 23.8% muchas veces, el 14.3% algunas veces y el 14.3% solo algunas veces.

34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?
21 respuestas

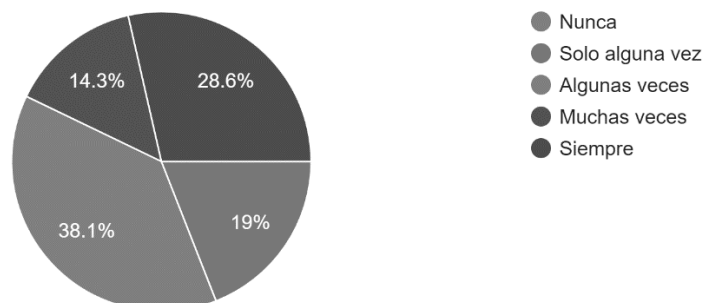


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

34. Se evidencia que el 33.3% de los encuestados solo alguna vez se les presenta la necesidad de estar en la empresa y en la casa solo alguna vez, el 33.3% algunas veces, el 19% nunca y el 14.3% muchas veces.

Preguntas que miden la dimensión de la estima de la pregunta No 35 a la No 38

35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco
21 respuestas

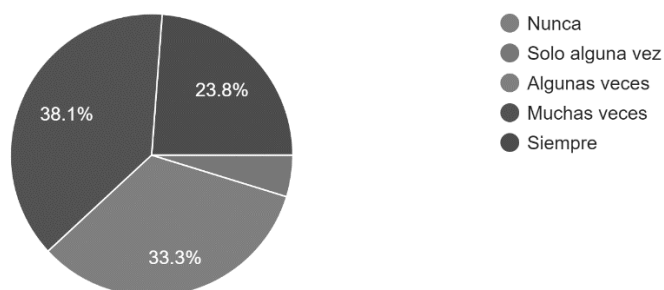


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

35. Se evidencia que el 38.1% de los encuestados algunas veces reciben el reconocimiento que merecen de parte de sus superiores, el 28.6% siempre, el 19% solo alguna vez y 14.3% muchas veces.

36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario

21 respuestas



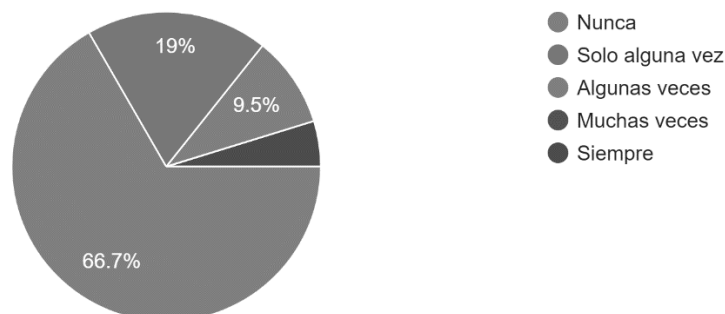
Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

36. Se evidencia que el 38.1% de los encuestados muchas veces ante situaciones difíciles reciben el apoyo necesario, el 33.3% algunas veces, el 23.8% siempre y el 4.8% solo alguna

vez.

37) En mi trabajo me tratan injustamente

21 respuestas

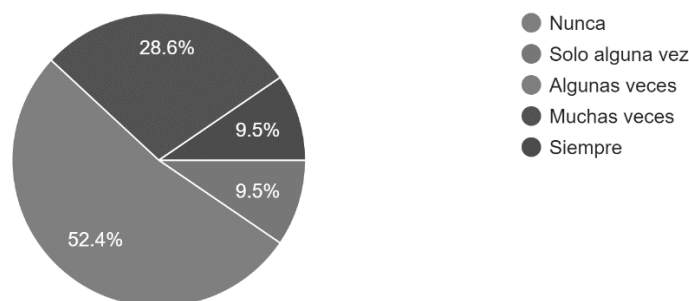


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

37. Se evidencia que el 66.7% de los encuestados nunca se ha sentido tratado injustamente, el 19% solo alguna vez, el 9.5% algunas veces y 4.8% siempre.

38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado

21 respuestas

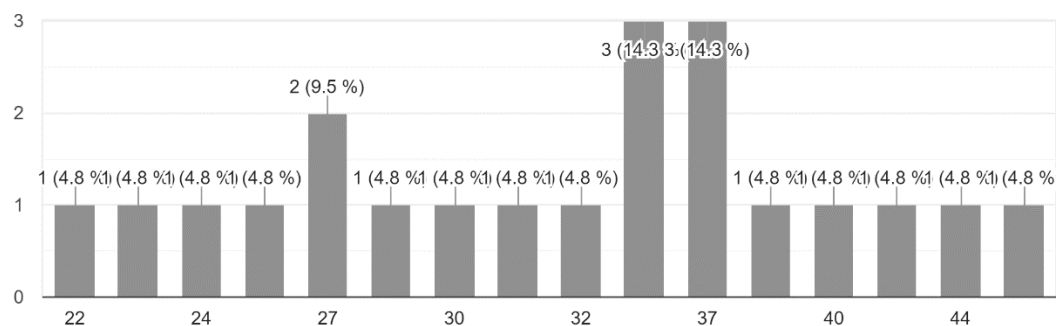


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

38. Se evidencia que el 52.4% de los encuestados algunas veces cuando piensan en todo el trabajo y esfuerzo que ha realizado; el reconocimiento que reciben en el trabajo es adecuado, el 28.6% muchas veces, el 9.5% solo alguna vez y 9.5% siempre

Indique su edad en número

21 respuestas

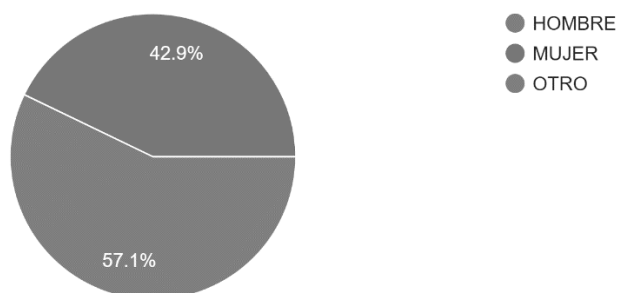


Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

Cantidad de colaboradores encuestados: 21

Género

21 respuestas



Fuente: construcción propia de formulario Google (2022)

Población: mujeres: 42% (8), hombres: 57.1%(12), otro: 0.8% (1)

8. Discusión

De lo anterior se concluye que sí existe una incidencia de las exigencias psicológicas, pero que no llega a ser tan alta como para requerir una intervención inmediata. Aspectos como la rapidez con que se debe realizar el trabajo (19-23%), logrando mantener el trabajo al día (38,1), está relacionada con la forma en que se distribuyen las actividades (muchas veces 19%), lo cual a su vez puede ser generados por la condición de no poder expresar las emociones del trabajador (siempre 14,35) o generándole desgaste emocional (23,8%). Este resultado resulta similar al obtenido en el Estudio de riesgos psicosociales para la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de la empacadora Dole del cantón del Carmén, referido en el estado del arte del presente trabajo.

Por otra parte, se observa que alrededor del 23% de los encuestados tiene dificultad para olvidar los problemas del trabajo cuando termina su jornada; por lo cual se debería tener en cuenta la implementación de factores protectores encaminados a desarrollar resiliencia y mejorar las relaciones intralaborales. Esto refuerza lo expuesto en el análisis de factores de riesgos acerca de la necesidad de realizar una evaluación oportuna para identificar, e implementar actividades de prevención y promoción de la salud mental acordes a las necesidades de los empleados.

El apoyo social y la calidad del liderazgo dentro de la organización, cuenta favorablemente con una buena aprobación en lo relativo al entrenamiento para realizar las tareas, y claridad respecto al margen de autonomía que se puede tener en el cargo. Los jefes en general se comunican bien con el personal y les apoyan, pero se debe fortalecer la comunicación a los trabajadores con suficiente antelación los cambios que pueden afectarlos en el futuro. En un 48% se considera que planifican bien el trabajo, lo cual puede estar relacionado con la no información a los trabajadores oportunamente de los cambios a realizar. Las relaciones entre compañeros de trabajo cuentan con ayuda mutua y sentido de pertenencia en cerca de un 80%. Solo un mínimo

porcentaje de alrededor del 5% no califica favorablemente la gestión. De acuerdo al estudio de Influencia de los factores psicosociales en la generación de comportamientos inseguros y materialización de accidentes de trabajo en una industria de alimentos, presentado en el marco de referencia expuesto, probablemente explica el hecho de que a pesar de ejecutar labores peligrosas con elementos corto punzantes, el riesgo es bajo, debido al ambiente de colaboración y apoyo que existe entre jefes, sub alternos y compañeros de trabajo. Sin embargo; es importante indagar acerca del pequeño porcentaje de trabajadores que no se consideran a gusto de acuerdo

Acerca del control sobre el trabajo se evidencia que en más de un 50% los trabajadores pueden influir y opinar acerca del mismo y tienen control sobre el orden en que desarrollan sus tareas, además existe flexibilidad para tomar descansos dentro de la jornada laboral; respecto a la autonomía que tienen para ausentarse del trabajo sin consultarlo el 19% del personal puede hacerlo, lo cual es una cifra significativa. En general el trabajo que se realiza es dinámico, permite nuevos aprendizajes, por lo cual el 66,7% de los encuestados se considera comprometido con su profesión, el 57% y que tienen sentido sus tareas, y cerca del 62% tiene un alto entusiasmo con la empresa.

Lo anterior confirma que la participación y control sobre el trabajo también son determinantes para la satisfacción del trabajador y genera sentido de pertenencia y lealtad hacia las organizaciones.

En este segmento se observa que los empleados consideran que tienen una buena estabilidad laboral (47%); más del 60% tiene disponibilidad para realizar distintas labores, y alrededor del 33% prefieren ser consultados al considerar cambiar sus tareas, mientras que muy pocos tendrían inconveniente en cambiar de turno u horario, lo cual facilita las cosas para el

pequeño porcentaje que requiere tener un horario fijo ya que se cuenta con suficiente personal para cubrir los cambios. Para cerca del 42% es poco factible que la empresa necesite de alguna manera desmejorar las condiciones salariales en el futuro contra un 30% que se preocupa por este motivo. Sin embargo, de acuerdo a los datos obtenidos, esto no sucedería por factores intralaborales, sino extralaborales por cambios económicos, políticos y sociales que puedan afectar a la organización.

Respecto a la doble presencia, el 14,3% de los trabajadores experimenta situaciones en las que requiere estar en casa y en el trabajo a la vez, no se puede inferir con claridad si este porcentaje corresponde al 28,6% que se considera como el principal responsable de las labores domésticas y 23,8% que piensa mucho en las labores domésticas durante la jornada laboral. Por este concepto se puede dar un aumento del estrés de origen extra laboral. Como pudo observarse también en el Diagnóstico riesgo psicosocial y estrés de los trabajadores de Viatel presentado en el marco referencial de este estudio. Se considera que sería oportuno facilitar la asignación de horarios y turnos de trabajo coincidentes a las labores domésticas del personal que presente aspectos de doble presencia y que posiblemente puede estar constituido por mujeres cabeza de hogar.

Respecto a la estima, entre un 38 y 42% de los trabajadores consideran que sus aportes son bien reconocidos siempre o casi siempre, y un 42% en promedio considera que algunas veces recibe el reconocimiento merecido. Mientras que aspectos como la ayuda en momentos de dificultad y trato justo, se observan como muy buenos en un promedio de 64%.

Vale la pena resaltar que se evidencia una cultura fuerte de trabajo colaborativo, solidaridad, consideración, y buena convivencia entre la mayor parte del personal. Y que se debe

fortalecer el reconocimiento al logro obtenido individualmente, como parte del salario emocional que enriquece las relaciones de trabajo.

9. Recomendaciones y conclusiones

La presencia de factores de riesgo psicosocial en la organización demanda a la gerencia la necesidad de establecer mecanismos y estrategias de prevención y mitigación de los mismos, y a generar espacios de promoción y transformación de los estilos de vida saludables que abarquen holísticamente cada una de las dimensiones en las que se pueda presentar un factor estresores para los colaboradores, con el fin de lograr que las condiciones actuales en la organización sean más alineadas hacia una estado de bienestar organizacional en el que se establezcan y conserven factores protectores .

Como parte de la garantía que como empleador se le debe ofrecer a los colaboradores, la organización ha de comprometerse a que los programas del sistema de seguridad y salud en el trabajo, incluyan dentro de su planteamiento, actividades y acciones que intervengan en la salud mental y en la condiciones en que actualmente se encuentre la organización para que se pueda evidenciar un mejoramiento a los resultados obtenidos y una construcción responsable de los componentes de bienestar integral.

Algunas de las recomendaciones para la empresa que se orientan hacia ese estado de bienestar y al mejoramiento de las condiciones actuales se plantean del siguiente modo:

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

Respecto al equipo de liderazgo, se propone realizar un proceso de coaching organizacional, a fin de fortalecer a los responsables de cargos directivos, en el desarrollo del estilo de liderazgo participativo.

Dentro de las actividades de Coaching, se tendrán en cuenta aspectos como la revisión de la visión, misión, objetivos, políticas y principios y valores de EFICARNES.

Se realizarán sesiones grupales donde se invitará a los trabajadores a participar de forma lúdica, de la socialización de los aspectos descritos anteriormente y en la construcción de los modelos de comunicación, y afirmación de la cultura organizacional.

Formar en los líderes la cultura de coaching a los trabajadores a fin de facilitar la gestión de los procesos y el desarrollo del personal en que los trabajadores sean tenidos en cuenta en las decisiones que tienen que ver con su trabajo; lo cual contribuye a ubicar a los trabajadores en puestos de trabajo donde son realmente eficaces.

Se realizarán sesiones individuales con los líderes de proceso para retroalimentarles en lo relativo a la implementación de los conceptos adquiridos para el desarrollo de un liderazgo participativo, alineados a los principios, metas, y objetivos de la empresa.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

Organizar a los picadores en los puestos de trabajo, en concordancia con los tipos de corte que le son más favorables hacer, a fin de mejorar su rendimiento y disminuir la carga de estrés que representa realizar tareas para las cuales no se encuentran cualificados.

Entregar las órdenes de pedido a los picadores con tickets, lo cual permite distribuir equitativamente los turnos y controlar el rendimiento individual de los trabajadores, con el fin de identificar si existen tareas en las cuales tengan mejor desempeño, o si por el contrario hay

trabajadores de bajo rendimiento, quienes deban ser evaluados a la luz de la cantidad de pedidos atendidos durante la jornada.

GESTION DE LAS EMOCIONES RESPECTO A LOS PROBLEMAS EN EL TRABAJO

Se propone incluir dentro del plan de capacitación anual, los siguientes temas:

Inducción al cargo: Durante la cual cada trabajador reciba una descripción clara de sus tareas y los objetivos del cargo al cual ingresar.

Manejo adecuado del conflicto: El objetivo será que los trabajadores logren ver el conflicto como oportunidad.

Manejo adecuado del tiempo: El objetivo será concientizar a los trabajadores, acerca de la importancia de mantener un balance entre la vida personal y el trabajo.

Comunicación asertiva: Objetivo: Que los trabajadores puedan expresar sus pensamientos de manera clara, cordial y respetuosa. Fortalecer el sentido de empatía dentro del equipo de trabajo.

Trabajo en equipo: El objetivo será que los trabajadores comprendan la relevancia de crear y fomentar sinergias durante el quehacer laboral las cuales influyen de manera positiva en los resultados de las tareas.

SENTIDO DE PERTENENCIA-FIDELIZACION DE TRABAJADORES

Se propone realizar actividades de integración entre trabajadores durante las cuales ellos puedan evidenciar el valor de su contribución a la empresa.

Crear un sistema de incentivos a los trabajadores con mejores desempeños, en el área técnica, y área actitudinal.

Permitir la flexibilización de horarios atendiendo a la calidad y cantidad del trabajo realizado por trabajadores con alto desempeño.

Contar con un sistema de bonificaciones a los trabajadores con alto desempeño, o días libres o *Happy Hour*.

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL:

Documentar y establecer los mecanismos adecuados para notificar a los trabajadores respecto a los cambios en el entorno, cambios en las funciones del cargo, y otros que le afecten directamente, de manera clara y oportuna.

BATERIA DE DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Se recomienda aplicar la batería de Riesgo Psicosocial para identificar el nivel de estrés de la organización y desarrollar estrategias de mitigación y prevención del RPS dentro del marco del programa de vigilancia epidemiológica.

10. Anexos

Formulario de Google en el que se realiza el Cuestionario Para La Evaluación De Riesgos Psicosociales En El Trabajo

<https://forms.gle/UvvfGWr7cJw4inSy6>

Bibliografía

- Arenas Ortiz, F. & Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una empresa de industria alimenticia de la ciudad de cali. *Pensamiento Psicológico*, 99-113.
- Cardona Álvarez, Juan , & Olarte Velásquez, Emily. (2021). Riesgo psicosocial en planta de alimentos en el sector operativo.
- Carod, A. (01 de junio de 2021). *Neurología.com*. Recuperado el 14 de junio de 2022, de Neurología.com.
- Charria, Sarsona & Arenas. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: metodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, vol.29(4), pp.380-390.
- Congreso de Colombia. (1915). *LEY 57*. Recuperado el 2022, de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1609446>
- Congreso de Colombia. (1921). *LEY 37*. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1592694>
- Congreso de Colombia. (1938). *LEY 96*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=73115>
- Congreso de Colombia. (1944). *DECRETO 2350*. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1872277>
- Congreso de Colombia. (2006). *Congreso de Colombia. (2006). LEY 1010*. Recuperado el 2022, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Congreso de Colombia. (2013). *Ley No. 1616*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Duque Posada, Lina Alejandra. (2019). Influencia de los factores psicosociales en las generación de comportamientos inseguros y materialización de accidentes de trabajo en una industria de alimentos. *alejandria.poligran.edu.co*.

Gil. (2012). Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*.

Ginebra: OIT. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19* . Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf

Gutiérrez Madrigal, F. (2014). Profesionales con vocación investigativa.

Marín, D. C. C., Arboleda, M. C. E., Madera, A. P. V., & Parra, L. . (2012). Riesgos psicosociales intralaborales y estrés en el área de logística de una empresa multinacional del sector manufacturero. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 2(2), 18-20.

Martínez, L. M. (15 de julio de 2020). Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en Tiempos del COVID-19. (C. d. Salud, Ed.) *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 3.

Ministerio de la Protección Social. (2007). *Primera Encuesta de Condiciones de Seguridad y Trabajo en el Sistema de Riesgos Profesionales*. Informe final, Bogotá.

Ministerio de trabajo y seguridad social. (1994). *DECRETO 1295*. Obtenido de https://www.cvc.gov.co/sites/default/files/Sistema_Gestion_de_Calidad/Procesos%20y%20procedimientos%20Vigente/Normatividad_Gnl/Decreto%201295%20de%201994-Jun-22.pdf

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España. (2018). *El Efecto sobre la Salud de los Riesgos Psicosociales en El Trabajo, Una visión General*. Madrid.

Ministerio del Trabajo. (1950). *CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO*. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Ministerio del trabajo. (2014). *Decreto 1443*. Recuperado el 2022, de https://www.arlsura.com/files/decreto1443_14.pdf

Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto unico 1072*. . Recuperado el 2022, de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio del trabajo. (2017). *Resolucion 1111*. Recuperado el 2017, de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+mínimos-marzo+27.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 2404*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio del Trabajo Colombia. (2013). *Segunda Encuesta Nacional de Seguridad y Salud en Trabajo en el Sistema General de Riesgos*. Bogotá.

Ministro de la protección social. (2008). *RESOLUCIÓN 2646*. Obtenido de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Ministro de la Protección Social. (2009). *Decreto 2566*. Recuperado el 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36783#:~:text=Determina%20que%20en%20los%20casos,ser%C3%A1%20reconocida%20como%20enfermedad%20profesional.>

- Ministerio de Trabajo. (24 de julio de 2019). *Mintrabajo.gov.co*. Recuperado el 16 de junio de 2022, de <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>
- Muñoz Montaña, E. D. (2015). *És en los Trabajadores de VIATEL SAS*. Recuperado el 2022, de <https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/8262>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2016). *Boletín Internacional de Investigación Sindical*. Recuperado el 2022, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- OIT-OMS. (1984). *Factores psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y Prevención*. Ginebra.
- Ospina Tapias, V. P., Ospina Montoya, C. A., Villota Erazo, A., Rave Valencia, E., Oviedo González, M. A., & Alzate Perez, L. J. (2020). Características del Entorno Laboral Saludable en la Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad de los trabajadores del sector formal de la economía en Países de Suramérica.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el Trabajo Un Riesgo Colectivo*. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud. (30 de 03 de 2018). *organización Mundial de La Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response#:~:text=La%20salud%20mental%20es%20un%20estado%20de%20bienestar%20en%20el,de%20contribuir%20a%20su%20comunidad>.
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Depresión*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/depresion>

- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Depresión*. Recuperado el 2022, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Un informe de la OMS pone de relieve el déficit mundial de inversión en salud mental*. Recuperado el 14 de junio de 2022, de <https://www.who.int/es/news/item/08-10-2021-who-report-highlights-global-shortfall-in-investment-in-mental-health>
- Ortiz Armas, Silvana Karina. (2017). Influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de la empresa alimenticia ENVAGRIF CA. *Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador*.
- Ortiz, F. A., & Jaramillo, V. A. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 11(1), 99–113.
- Puentes Patiño, D. A. (2014). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores (operarios) de la planta de procesamiento de la empresa Distraves SA*.
- Quintero, D. C., Lugo Ramos, A. P., Peralta Mendez, D. V., Sandoval Obando, S. M., Roncancio Buitrago, S. M., & Rodríguez González, D. C. (2016). *Riesgos psicosociales de los trabajadores de la jornada nocturna del área de producción de la empresa Coca-cola Femsa SA, Planta de producción*. Fontibon, Bogotá: Universidad Piloto de Colombia.
- Salamanca Velandia, Sandra Rocío; Pérez Torres, Juan Miguel; Infante Alvarado, Andrey Fabián; Olarte Ardila, Yésica Yurley. (2019). Analisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomas*, 39-45.
- Tulcan, M. (2012). Salud en el Trabajo. *Universidad y Salud*.

Vergara Gómez, J., & Jiménez Baena, M. A. (2019). *Riesgos psicosociales: una propuesta de intervención en una empresa alimenticia, Suroeste Antioqueño*.

Zambrano, T., & Betzabé, I. (2020). Riesgos psicosociales para la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores en la empacadora ‘‘Dole’’ del cantón el Carmen. (Bachelor's thesis, Calceta: ESPAM MFL).