

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL
EN AGRICULTORES DE LA VEREDA MANCILLA EN FACATATIVÁ

STEFANNY VANESSA ROA MEDINA

OSCAR FERNANDO ALARCON LOZANO

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

2022

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRA LABORAL
EN AGRICULTORES DE LA VEREDA MANCILLA EN FACATATIVÁ

Proyecto de investigación para optar por el título de
Especialista en gerencia de seguridad y salud en el trabajo.

STEFANNY VANESSA ROA MEDINA

OSCAR FERNANDO ALARCÓN LOZANO

Asesora. Julietha Oviedo Correa

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADO

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

2022

Tabla de Contenido

1.Introducción	8
2.Planteamiento del problema	9
3.Objetivos	11
3.1 Objetivo general	11
3.2Objetivos específicos	11
4.Justificación	12
4.1 Delimitación	13
4.2 Limitaciones	14
5.Marcos de referencia	15
5.1 Estado del arte	15
5.2 Marco teórico	23
5.3 Marco conceptual	39
Trabajo	39
Trabajo en la agricultura	40
Riesgo	40
Peligro	41

	4
Riesgo psicosocial	41
Accidente Laboral	41
Enfermedad Laboral	41
Patología	41
Incapacidad	41
5.4 Marco legal	42
6.Marco metodológico	45
6.1 Enfoque metodológico	45
6.2 Tipo de investigación	45
6.3 Participantes	45
6.4 Método de selección de la muestra	45
6.5 Criterios de inclusión	46
6.6 Criterios de exclusión	46
6.7 Instrumentos utilizados	46
6.8 Plan de trabajo	47
8.Resultados	50
8.1 Factores de riesgo psicosocial en el aspecto extralaboral en trabajadores del sector agricultor en la vereda Mancilla.	50

	5
8.2 Factores de riesgo psicosocial extralaboral en trabajadores del sector agricultor de la vereda Mancilla,	60
8.3 Intervención alrededor del riesgo psicosocial extralaboral que presenta mayor afectación en los trabajadores del sector agricultor de la vereda Mancilla	68
9. Discusión	70
10. Análisis financiero	72
11. Conclusiones	74
12. Referencias bibliográficas	76

Lista de Tablas

Tabla 1 Riesgos a los que están expuestos los trabajadores del sector agrícola en Colombia	25
--	----

Lista de Gráficos

Gráfico 1 Lugar de residencia	50
Gráfico 2 Género	51
Gráfico 3 Edad	51
Gráfico 4 Estado civil	52
Gráfico 5 Escolaridad	52
Gráfico 6 Estrato socioeconómico	53
Gráfico 7 Número de personas a cargo	54
Gráfico 8 Antigüedad en la empresa	54
Gráfico 9 Área en la que labora	55
Gráfico 10 Tipo de contrato	56
Gráfico 11 Tipo de salario	56
Gráfico 12 Evaluación de riesgo psicosocial extralaboral	58
Gráfico 13 Dimensión tiempo fuera del trabajo	59
Gráfico 14 Dimensión relaciones familiares	59
Gráfico 15 Dimensión relaciones interpersonales	60
Gráfico 16 Dimensión situación económica del grupo familiar	60
Gráfico 17 Dimensión característica de la vivienda y entorno	61

Gráfico 18 Dimensión influencia del entorno *extralaboral* sobre el trabajo 62

Gráfico 19 Desplazamiento 62

1. Introducción

En la última década, se ha observado el incremento de riesgos laborales a los que están expuestos los diferentes actores dentro del sector agroindustrial, esto permeado por la alta concentración de violencia presentada en las diferentes zonas de trabajo. Dicha problemática se ha abordado bajo la legislación colombiana dentro de los elementos de salud y seguridad social, dejando un poco de lado, la salud mental de los trabajadores y las condiciones extralaborales. En consecuencia, se hace importante identificar cuál es el nivel de riesgo psicosocial en factores extralaborales al que están expuestos los agricultores de la vereda Mancilla del municipio de Facatativá.

Así mismo, esta investigación brindara elementos, que reorienten los riesgos laborales, teniendo en cuenta la integridad de las condiciones del trabajador y sus respectivas situaciones fuera del trabajo, tal cual, como lo menciona Agudelo en su respectivo artículo de investigación: “los factores de riesgos psicosociales extralaborales son una importante fuente de estrés, afectando de este modo la esfera individual, familiar y comunitaria de los trabajadores” (Agudelo,2016)

Bajo esta perspectiva integral se realiza pues, una investigación de carácter transversal con una zona de agricultores caracterizada por realizar labores agrícolas como lo son los diferentes cultivos. De esta manera se desencadenará el desarrollo de ciertos objetivos específicos encaminados a definir y analizar los diferentes riesgos extralaborales, que logren dar vía a un nuevo proceso de intervención.

2. Planteamiento del problema

En la actualidad Colombia cuenta con una gran extensión de territorio dedicado a labores agrícolas; de los 43,1 millones de hectáreas con uso agropecuario en el área rural dispersa censada, 7,1 millones corresponden a cultivos agroindustriales, tubérculos y plátanos, frutas, cereales, plantaciones forestales, hortalizas, verduras y legumbres, plantas aromáticas y medicinales, flores y follajes (DANE, 2017). Estas principalmente usan la producción para consumo a nivel nacional, sin embargo, una parte de la producción está destinada a la exportación, que impulsa el desarrollo económico del país.

Sin embargo, al pasar de los años, se ha observado el déficit en los recursos otorgados al agro en Colombia, haciendo que se originen hechos como el paro agrario, en el año 2013, en donde además de pedir el apoyo económico del gobierno, pedían cese al fuego y a la violencia en sus zonas de trabajo, ya que históricamente las zonas rurales son las más afectadas por el flagelo de la violencia. De acuerdo con los manifestantes, esta situación se ve reflejada en los homicidios, secuestros y amenazas contra líderes sociales y comunitarios en varios departamentos del país (Herrera, 2017). Esto ha causado que el campesino colombiano haya tenido que desplazarse a las grandes urbes, en donde tener un sustento económico se ha vuelto una tarea difícil, debido a las dinámicas de las ciudades, las oportunidades de empleo y las exigencias del mundo cambiante.

De acuerdo con lo anterior, según datos de la Alcaldía de Facatativá (2015), la vereda Mancilla en el municipio de Facatativá cuenta con una población aproximada de 110.000 habitantes, en donde se destacan las labores de agricultura y ganadería, dentro de los principales productos cultivados en esta zona, se encuentra la papa con un 15% de la producción total de la zona y la fresa con un 20%.

De esta manera y observando que históricamente no se ha realizado un control adecuado sobre el sistema de seguridad social para los trabajadores de este sector, aunque en los últimos años

se ha detectado un incremento en el control por parte entes gubernamentales, esto no es suficiente para realizar prevención y cuidado de la salud de los trabajadores.

En cuanto a la evaluación del riesgo psicosocial en Colombia es un tema que ha tomado fuerza en los últimos años, debido a la aparición de enfermedades laborales relacionadas con estrés laboral, trastornos del estado del ánimo u otras alteraciones psicológicas debido a aspectos extralaborales o en particular las condiciones del individuo, que se relacionan principalmente con el ambiente o el contexto laboral, la carga mental de trabajo, entre otras.

Años atrás no se contemplaba o no se tenía en cuenta los efectos psicológicos sobre la salud de los trabajadores, es así como aparecen las primeras manifestaciones y sintomatología del efecto sobre la salud del estrés laboral, de esta manera es importante tener en cuenta que el riesgo psicosocial tiene un efecto real, al igual que los demás riesgos con exposición prolongada, cuenta con la capacidad de causar accidentes y enfermedades laborales.

Así mismo, dentro del municipio, no se han realizado estudios, que permitan develar la realidad en cuanto a los factores de exposición que pueden tener efectos adversos en la salud de los trabajadores del agro en el municipio de Facatativá, lo que hace que no se tengan medidas de control y mejoramiento de las condiciones que psicosociales que afectan a los trabajadores.

En la medida de lo anteriormente expuesto, la pregunta que se plantea la investigación es *¿Cuál es el nivel de riesgo psicosocial en factores extralaborales al que están expuestos los agricultores de la vereda Mancilla del municipio de Facatativá?*

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

3.1.1 Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral con mayor incidencia en los trabajadores del sector agricultor en la vereda Mancilla del municipio de Facatativá.

3.2 Objetivos específicos

3.2.1 Definir el nivel de los factores de riesgo psicosocial por medio de la medición de riesgo psicosocial en el aspecto extralaboral en trabajadores del sector agricultor en la vereda Mancilla.

3.2.2 Analizar los factores de riesgo psicosocial extralaboral en trabajadores del sector agricultor de la vereda Mancilla,

3.2.2 Establecer medidas de intervención alrededor del riesgo psicosocial extralaboral que presenta mayor afectación en los trabajadores del sector agricultor de la vereda Mancilla.

4. Justificación

La legislación y el gobierno colombiano en su preocupación sobre la protección de los trabajadores colombianos en cuanto salud y seguridad industrial se refiere, hace que sea necesario un control sobre el sistema general de riesgos laborales, ya que el sector agroindustrial es uno en donde se presenta un alto porcentaje de accidentes y enfermedades laborales.

En los últimos años sea observado el incremento de empleabilidad informal en el sector de la agroindustria, sin embargo, esto ha llevado a un déficit en cuanto a la protección de estos trabajadores frente a los riesgos inminentes a los que se enfrentan en el desarrollo de su labor, específicamente en lo que tiene que ver con las afiliaciones al sistema de seguridad social, como lo plantea Aristizábal (2013) al interpretar que, al mirar la afiliación de los trabajadores, se encuentra que en abril de 2013 había 299.887, que solamente representan el 4% del total de los trabajadores afiliados al sistema. De ellos, el 1% corresponde a trabajadores independientes.

Este porcentaje no ha sido estable durante los últimos años, por lo que se observa una variación año a año y se hace necesario realizar la identificación y evaluación de los diferentes riesgos a los que están expuestos los trabajadores de este sector. Actualmente, no se observa un control que garantice el cuidado a los trabajadores, aunque en la actualidad el sector presenta altos índices de accidentes y enfermedades laborales. Así las cosas, de acuerdo con Aristizábal (2013), para abril del año 2013, el SGRL había aceptado 167.788 accidentes de trabajo (AT), de los cuales el 4% se presentaron en este sector, sin embargo aunque se presentan registros de accidentes de trabajo en el sector agro, se tiene en cuenta que un 70% de los accidentes no son reportados ante la administradora de riesgos laborales ya que muchos de los trabajadores no se encuentran afiliados, es por esto que se encuentra importante iniciar con un estudio de los principales riesgos a los que están expuestos, en este caso uno de los riesgos más significativos y que poco se tiene en cuenta es el riesgo psicosocial, este tipo de riesgo según la Organización internacional es uno de los primordiales para definir la salud y el bienestar de los trabajadores, de esta manera las empresas se

deben centrar y procurar cuidar y promover el buen estado de salud tanto físico como psicológico, es por esto que se hace relevante realizar diagnósticos acertados sobre el ambiente y condiciones de trabajo de los empleados.

De acuerdo a lo anterior, se hace importante conocer las condiciones con estas investigaciones de los principales factores de riesgo extralaboral a los que están expuestos los trabajadores del sector agrícola, sector que no se encuentra bajo la protección de este tipo de riesgo, ya que se encuentran relacionados directamente con la producción y los resultados. De esta manera analiza un diagnóstico para generar un plan de trabajo encaminado a realizar la promoción de la salud mental en los trabajadores.

Luego de la socialización de los resultados del diagnóstico inicial, se apoyará en la generación de acciones de mejora para el mejoramiento y fortalecimiento del para la prevención de riesgos a los trabajadores del agro, específicamente en relación con la prevención de enfermedades y promoción de la salud mental.

4.1 Delimitación

La investigación se realizará con personas dedicadas a labores agrícolas del municipio de Facatativá, específicamente de la vereda Mancilla en donde en la actualidad se encuentran aproximadamente 300 habitantes de esta población total, el 75% se encuentra en estratos socioeconómicos entre El 1 y 3, de estas personas un porcentaje del 65% está dedicadas a labores agrícolas entre las que se encuentran, cultivos de flores en un porcentaje mayor, cultivo de papa, cultivo de fresa y cultivo de arveja, que son las principales fuentes económicas debido a las condiciones climáticas del sector. De esta población se elegirá aleatoriamente 1 cultivo de cualquier producto agrícola, para la aplicación del cuestionario para la evaluación de riesgo psicosocial extralaboral que no cuente con la intervención de una administradora de riesgos laborales y por ende ningún programa de prevención del riesgo psicosocial.

4.2 Limitaciones

Dentro de las principales limitaciones evidenciadas para el desarrollo de este proyecto es el difícil acceso a la información, a estadísticas estudios de alto impacto en el tema, ya que por décadas la investigación no se ha centrado en reconocer la problemática en torno al sector agricultor en Colombia, de esta manera se observa que no hay un interés real por los trabajadores que no se encuentran vinculados formalmente a las empresas de producción agrícola, esto se observa principalmente en las empresas dedicadas a la producción de alimentos, lo que genera dificultades en la destinación de recursos al cuidado y protección de los riesgos laborales en los trabajadores del sector.

De esta manera se observa que no hay facilidad en el acceso a los trabajadores del sector debido a las largas jornadas de trabajo y al cumplimiento del rendimiento de producción en diferentes tareas como la siembra, abono y cosecha de los productos agrícolas, por lo que se dificulta realizar un diagnóstico apropiado de los factores que afectan su desempeño en relación con las condiciones laborales ofrecidas por los patronos o dueños de parcelas.

Otras de las limitantes es la rotación del personal que labora en este sector, debido que no cuentan con la formalidad de un contrato de trabajo, el salario es pago a diario y depende de la producción del día, hace que no se tenga una estabilidad laboral, lo que hace que el ejercicio laboral no se presente de forma continua en el sector.

5. Marcos de referencia

5.1 Estado del arte

Para la búsqueda de estudios realizados sobre el tema para la elaboración correspondiente al estado del arte, se indaga sobre trabajos en los que se analizaron Factores de Riesgo Psicosocial relacionados con el trabajo y su ámbito extralaboral en diferentes sectores. La búsqueda se realizó en las bases de datos del repositorio de la Universidad de los Andes, de la biblioteca de la Universidad ECCI, bases de datos EBSCO, Proquest, Pubmed y ScienceDirect.

Entre los principales hallazgos de la revisión de estas investigaciones sobre el tema, se puede inferir que en Colombia la realización de trabajos sobre esta materia es poca, sobre todo en lo referente al sector rural. Los estudios a nivel internacional se centran en aspectos relacionados con el estrés laboral.

Uno de los más representativos fue realizado por miembros de la Universidad PompeuFabra, en Barcelona España, Benavides, (2002) realiza una descripción de los Factores de Riesgo Psicosocial en cuatro empresas, de España, como objetivo era describir la distribución de los Factores de riesgo psicosocial de origen laboral según características personales y laborales de sus trabajadores. Es un estudio transversal, con muestra de 890 empleados que participaron de forma voluntaria, los factores de riesgo Psicosocial se midieron mediante cuestionario autoadministrado que valoro la presencia de demanda, control y apoyo social según la percepción del trabajador.

Este estudio permitió determinar como factores propios del trabajo, y como también factores externos al mismo van a incidir en el desempeño laboral de los trabajadores, permite demostrar mediante las respuestas que un alto porcentaje muestra afectación en su labor por causa de su estilo de vida social y familiar.

En su estudio, Bobadilla, Garzón y Charria, (2018) tienen como propósito identificar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales en los trabajadores de una institución del sector salud prestadora de servicios de alta complejidad (nivel III) de la ciudad de Cali, Colombia, con ese fin su búsqueda y resultados arrojan que se presenta mayor riesgo psicosocial alrededor de las demandas del trabajo y control sobre el trabajo. A nivel extralaboral, las condiciones que presentaron mayor riesgo son las de tiempo fuera del trabajo, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, y desplazamiento.

La investigación contempla que existen riesgos psicosociales por lo cual se hace un llamado a la implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial para prevenir respuestas de estrés y enfermedades relacionadas a ello. De lo anterior se resalta la importancia de la implementación de programas que se establezcan en función del tratamiento, la prevención y mejora cuando estos problemas son existentes dentro de una comunidad laboral.

Ramirez y Alvarez, (2012) en su investigación, tuvieron como objetivo identificar los factores que producen mayores niveles de estrés en los docentes venezolanos al igual que aquellos factores que no producen estrés o lo producen en niveles menores. La metodología utilizada en su investigación es descriptiva, su población está compuesta por 1788 maestros de educación básica, de áreas urbanas y rurales, se recopiló los datos mediante encuesta en 12 de las principales ciudades del país con un instrumento de 93 ítems de escala de percepción de factores generadores del estrés en docentes y las entrevistas fueron realizadas a 84 docentes.

Se concluye que los resultados evidencian que los maestros perciben como factores altamente estresantes, aquellos no vinculados directamente con su actividad laboral y los docentes encuestados manifestaron preocupación por factores no ligados directamente a la tarea docente, mientras que aquellos asociados a su tarea no les generan mayor preocupación, a pesar de señalar el deterioro tanto de la profesión docente como de la calidad de la educación general.

Agudelo (2016) desarrolla una investigación alrededor del territorio de Buenaventura, en medio de la cual investiga el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT), en esta investigación el

autor aborda la relación entre el SQT y los factores riesgo psicosociales extralaborales en los guardas de seguridad del sector portuario de la ciudad de Buenaventura en el año 2016. Dentro de este estudio se pudo dar cuenta de que, existe una relación significativa entre el síndrome de quemarse por el trabajo y el riesgo psicosocial extralaboral. No son solo los factores intralaborales los responsables de psicopatologías como el SQT, sino que también existe una importante mediación de los factores externos en el origen de esta.

A partir de los resultados se pudo evidenciar que los trabajadores objeto de estudio cuentan con características y circunstancias que afectan su bienestar, esto es porque el trabajo exige tiempo laboral que no pueden dedicar a otras ocupaciones personales y familiares, lo cual representa una exigencia considerable que propone repensar diferentes mecanismos que generen opciones y alternativas en función de las problemáticas que afectan esta comunidad.

Por otro lado, en la investigación realizada por Camacho, Gregorio y Wong (2015) tuvieron como objetivo describir los niveles de satisfacción laboral, relaciones sociales y estrés. La metodología utilizada en su investigación es de tipo descriptiva, transversal, su población consta de 200 trabajadores de organizaciones diversas que laboran en Perú (ayuntamiento, enfermeros, estudiantes-trabajadores y trabajadores industriales) su muestra fue dividida en 4 grupos de 50 integrantes cada uno diferentes entre sí, se recolectó información sobre clima organizacional, para medir el nivel de estrés utilizaron los instrumentos elaborados por Cohen y Kamarck. Concluyen que el resultado demuestra que trabajadores muestran alto nivel de estrés, existe mayor nivel de satisfacción en los enfermeros y los estudiantes-trabajadores tienen mejores relaciones sociales, asimismo, el estrés es mayor de manera significativa en los empleados de la industria y empleados del ayuntamiento y la relación demostrativa en las relaciones sociales y la satisfacción laboral es mayor en los estudiantes-trabajadores.

Suescún et al., (2014) presenta un artículo en el cual expone sus hallazgos sobre los factores de riesgo psicosociales laborales, entendiendo que, este es un tema que representa un gran problema de salud pública y ocupacional, puesto que, los riesgos psicosociales pueden conducir al desarrollo de diferentes patologías tanto físicas como psicológicas en los trabajadores. En ese sentido, su

objetivo principal es la identificación de dichos riesgos psicosociales laborales y estrés laboral en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional del distrito de Santa Marta.

De los resultados se infiere que, existe una relación estrecha en el entorno laboral y la vida extra ocupacional del trabajador los cuales significan un riesgo psicosocial. La evaluación que se refleja a partir de este estudio da cuenta de que, las organizaciones deben ser enfáticas en la evaluación de este tipo de situaciones, ya que, les compete tener un personal completamente capacitado, pero también, en óptimas condiciones para el rendimiento laboral.

La Caracterización de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, intralaborales y de estrés de una compañía manufacturera, en su unidad de negocio de venta por catálogo, en la ciudad de Bogotá, permite evidenciar las condiciones relacionadas con la organización del trabajo, actividades y labores del cargo que afectan el mejoramiento continuo y la salud de los empleados. De esta investigación, Soler, (2017) expone que se evidencia factor de riesgo psicosocial de origen intralaboral en los dominios de control sobre el trabajo y demandas del trabajo. De otro lado se pudo evidenciar que el nivel de síntomas asociados a estrés se encuentra en nivel alto y muy alto, encontrando el 33% de la población en dichos rasgos y así mismo, en el dominio de control sobre el trabajo, en su dimensión de capacitación, se encuentra en un nivel de riesgo alto, es decir, que el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.

Esta investigación permite desde un estudio cualitativo, evidenciar factores con gran incidencia en los trabajadores que prestan un servicio dentro de una empresa, lo cual permite la identificación de los puntos que deben ser trabajados como prioridad.

De otro lado, Ortiz y Jaramillo (2013) realizan una investigación sobre los factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali, Colombia, en la cual evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como las manifestaciones físicas y psicológicas ligadas al estrés en el trabajo, en trabajadores de una industria. A partir de sus hallazgos se pudieron evidenciar manifestaciones físicas y psicológicas asociadas al estrés en los trabajadores y también exposiciones a factores de riesgo psicosocial, que se encuentran ligadas en

las dimensiones de condiciones de trabajo, disponibilidad de recursos, gestión de los líderes, alta carga laboral, ausencia de programas de capacitación y salud ocupacional.

Es oportuno revisar lo que se encuentra alrededor de este tipo de estudios que evalúan dichos factores con el fin de entender que es un tema que comprende a diferentes instancias académicas, profesionales y legales las cuales deben ser las encargadas de atender la salud laboral de las pequeñas industrias alimenticias, ya que, como se pudo evidenciar, los trabajadores pueden encontrarse expuestos a riesgos psicosociales y carecen de medidas de prevención en torno al estrés laboral.

En la misma línea, Charria, Sarsosa y Arenas (2011) realizaron un análisis sobre las condiciones que se requieren para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral en contextos organizacionales. De este estudio se da cuenta de que, en Colombia a pesar de contar con pocos instrumentos validados para este proceso, existe un avance sobre la temática que parte de la resolución 2646 del 2008 y la construcción en el 2010 de la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial por parte del Ministerio de Salud y Protección Social. Los autores aseguran que la salud laboral es un tema de preocupación en las empresas y se ha desarrollado una mayor conciencia en torno a la prevención de riesgos en el trabajo a través de la reglamentación en salud ocupacional en la mayoría de los países.

En función de lo expuesto se debe resaltar la pertinencia de la implementación de métodos y mecanismos que den paso a espacios en medio de los cuales exista un adecuado tratamiento en pos de la salud mental, entendiendo que, las empresas pueden encontrarse llenas de estrés y demasiada carga laboral que afecta a cada uno de sus trabajadores de manera directa, lo cual repercute además en la producción, eficiencia y eficacia de esta.

Alva, (2015) en su investigación realizada tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Chimu Agropecuaria S.A de Trujillo en Perú. La metodología utilizada es analítica, de tipo cualitativo, con diseño de corte transversal, con una población de 80 trabajadores de la empresa. Se recolectó

los datos con la encuesta y el análisis documental. Se concluye que se presenta un nivel medio de satisfacción laboral en los trabajadores, manifestando que la empresa no reconoce su buen desempeño, que la relación con sus jefes no es la más adecuada, la empresa solo capacita de manera limitada para realizar su trabajo y se evidencia insatisfacción en relación con las remuneraciones con la responsabilidad de trabajo

En la revisión de Investigaciones en Factores Psicosociales en el trabajo en Colombia Pulido, (2016) describe las principales investigaciones en Colombia desde el año 2004 al 2015, revisando 52 artículos; en cuanto a las características de la población participante en los diferentes estudios arroja que el 44 % de investigaciones se hicieron en personal de salud, le siguen las realizadas con población mixta de trabajadores, luego con personal docente universitario y de educación secundaria, los factores de Riesgo intralaboral es la categoría de riesgos psicosociales más investigada con el 82%, entre los factores psicosociales intralaborales y entre ellos los más frecuentes son las condiciones físicas deficitarias, la gestión organizacional, la jornada laboral, la ambigüedad en instrucciones y la falta de capacitación y el salario; y como satisfactorios se encuentran la contratación a término indefinido y la remuneración salarial más beneficios.

Sobre factores de Riesgo extralaborales, solamente un 12 % de los artículos hace referencia a ellos, encontrando principalmente conflicto familia-trabajo en mujeres, principalmente profesionales, falta de apoyo por parte de la pareja y la capacidad individual de priorizar y solucionar problemas, otros menos relevantes fueron reportados como la falta de realización de actividades recreativas y deportivas, la ejecución de trabajo fuera de la jornada y la falta de relación estable de pareja.

Tarazona, Contrera y Cano, (2020) abordan una propuesta para mitigar los factores de riesgo psicosocial en una empresa de energía, la investigación enfocó en los dominios intralaborales y extralaborales identificándose la batería de riesgo psicosocial aplicada por la empresa con alto nivel de estrés en cada área de la misma, de ello se pudo obtener que, El 60% de la población de empresa expresó en riesgo alto y muy alto de estrés para este dominio, se evidenció en los informes que el 41% requiere intervención inmediata y el 19% está en riesgo medio. Este,

como otros resultados que se arrojan en el estudio permite evidenciar que existen factores de alto riesgo que vienen desde los puestos más altos de la administración.

Es necesario plantear estrategias para la mitigación de estos escenarios, los cuales en el proceso conlleven al autoreconocimiento y además al tratamiento del mismo. La empresa, en sí debe buscar soluciones ante el problema, al igual que las diferentes organizaciones que cuentan con apoyo en el sector del talento humano, pues este juega papel fundamental en el desarrollo integral de las compañías.

De manera similar, Palomo et al., (2015) realizan una investigación sobre el riesgo psicosocial en trabajadores del sector agrícola de la provincia de Maule en Chile, para ello deciden medir principalmente la satisfacción laboral general, de acuerdo con una caracterización específica de tres dimensiones: satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción con el ambiente físico, y con la supervisión. Acto seguido, los autores establecen una convergencia entre la satisfacción laboral y la posibilidad de padecimiento de riesgos psicosociales, para ello, determinan el establecimiento de cinco características principales a medir: “exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, compensaciones, y doble presencia”, (p.1)., en la investigación se encontró que en el grupo evaluado, la afección que más afectó a los trabajadores se relaciona con el trabajo estacional, que en el sector agrícola es muy típico; este hace referencia a los índices de variabilidad en la productividad agrícola a razón de las distintas épocas o estaciones del año. Así las cosas, los riesgos psicosociales directos más afectados se relacionaron con las características previamente definidas de: posibilidades de desarrollo y trabajo activo.

Esta investigación resulta de una importancia característica, ya que obedece a términos estacionales y Colombia es una región que precisamente ostenta de diversas estaciones temporales y tiene picos altos y bajos en la productividad del sector agrícola. De este modo, se infiere que el trabajo estacional podría representar un factor de riesgo a considerar en el panorama nacional.

Por su parte, Velandia et al., (2019) realizaron una revisión literaria al respecto de los factores de riesgo psicosocial en países de todo el mundo, se basó en la interpretación de los resultados de 40 artículos científicos en donde se hace un abordaje general de la temática. Los autores concluyeron que uno de los principales factores de afectación general en los trabajadores, se configura a partir de falta de programas o evaluación del riesgo psicosocial, y que además, en los 40 artículos se relata una narrativa en donde se entiende que por múltiples razones, este tipo de riesgo coerce el desarrollo integral de los trabajadores, tanto en el ejercicio de sus funciones, como en la vida en general; en consecuencia, se determina que los riesgos derivan en consecuencias físicas y mentales, repercutiendo así en la salud general del trabajador.

La importancia de esta investigación, en términos reales, da cuenta de que de manera generalizada, las afecciones que tiene el trabajador en el ámbito psicosocial, repercuten en el desarrollo de su personalidad, de su motivación laboral y en la ejecución de la labor misma; y en una última instancia, repercute directamente contra la salud física del trabajador. Así pues, se entiende que resulta necesaria la implementación de medidas de gestión de las afecciones por riesgos psicosociales que sufren día con día los operarios y trabajadores de distintas industrias del mundo, priorizando en el avance de programas destinados a ello, específicamente en países con economías en desarrollo.

Moreno (2015), consecuentemente con Velandia et al., (2019), entiende que:

Los riesgos psicosociales en los últimos años han venido tomando importancia debido a que están íntimamente relacionados con el desarrollo de enfermedades producidas por el estrés tanto en la población general como en la comunidad trabajadora. De esta manera los riesgos psicosociales se convierten en un foco de interés cuando de prevención en el trabajo se trata. (p. 1).

No obstante, se infiere que las afecciones psicosociales, y además específicamente en labores agrícolas, derivan, usualmente en daños a la salud general del trabajador, dificultando la

labor en sí que este realiza, además, repercutiendo directa o indirectamente con su salud física y emocional.

Como conclusión los resultados demuestran que la investigación sobre factores de riesgo intralaboral en Colombia ha sido mayor con respecto a estudios sobre factores de riesgo extra laboral. La investigación se ha concentrado exclusivamente en describir los factores de riesgo, ya sea de manera cuantitativa o cualitativa. Hay, por tanto, pocos estudios correlacionales y una completa ausencia de investigaciones que impliquen acciones de intervención, ya sea evaluación de sistemas de gestión aplicados o diseños no experimentales, cuasi experimentales o experimentales.

De igual forma, muy pocos estudios realizaron mediciones de variables objetivas fisiológicas del estrés; asimismo, los estudios se centran, la mayoría de las veces, en un contexto demasiado específico, enfocándose en una o pocas organizaciones con un restringido abanico de profesiones y de sectores económicos y productivos, dificultando la perfilación, a un nivel más general, de los factores que afectan el bienestar laboral de la población trabajadora colombiana; a ello se suma que dos tercios de los participantes pertenecen solo a los sectores de salud y educación. Esto implica un desarrollo muy básico y restringido del estudio de los factores psicosociales

Los resultados confirman el abordaje de los factores intralaborales en su mayoría, y el acoso laboral y Síndrome de Burnout en particular, la falta de investigaciones de factores psicosociales extralaborales e individuales, el enfoque encaminado en determinar los efectos en el bienestar de los trabajadores, no tratan los efectos en la productividad y desempeño laboral, y así mismo es escaso el abordaje y estudios realizados a nivel de población rural o con trabajos propios del campo.

5.2 Marco teórico

Dentro del desarrollo de la economía colombiana, se ha evidenciado el impulso que desde décadas atrás tiene el impacto positivo de la agricultura, Colombia es reconocida a nivel mundial por su producción agrícola y la calidad en sus productos. Colombia es un país privilegiado por su

ubicación geográfica, variedad cultural, climas diversos, flora, fauna, cuencas hidrográficas y recursos naturales. Tales fortalezas han hecho que la agricultura colombiana sea una fuente de ingresos para una parte de sus habitantes (Gaitán, 2016)

La agricultura tiene un papel muy importante en la sostenibilidad de las zonas rurales del país, un gran porcentaje de la economía del país depende directamente los cultivos dependiendo la zona del país, según datos del banco de la república, el mayor porcentaje de los productos agrícolas del país, son los clasificados como oleaginosas, entre ellos se encuentra, el café, algodón, caña de azúcar, flores, entre otros.

Según datos de la OIT Organización internacional de trabajo, a nivel mundial, las zonas de explotación agrícola son las más afectadas por el flagelo de la pobreza. Se estima que el número de trabajadores activos en la producción agrícola mundial es de 1.300 millones, lo cual corresponde al 50 % de la mano de obra en el mundo. La fuerza de trabajo dedicada a la agricultura representa menos del 10 % de la población económicamente activa en los países industrializados, y alcanza al 59 % en las regiones menos desarrolladas. (Oficina Internacional de la Salud, 2012)

En lo relacionado a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, se observa que existen diferentes factores que pueden significar un factor para la alteración de la salud física y mental de los trabajadores, por lo que se debe prestar atención a la prevención.

Tabla 1 Riesgos a los que están expuestos los trabajadores del sector agrícola en Colombia

Riesgos laborales presentes en la actividad agropecuaria	
Tipo de riesgo	Causas-consecuencias
Riesgo químico	Los productos químicos pueden romper la defensa que nos proporciona la piel y penetrar en el organismo. Irritaciones, quemaduras o úlceras, dermatitis, urticarias
Riesgo mecánico	Las herramientas de trabajo son un peligro evidente. Cortes, laceraciones, aplastamiento o abrasión general, provocados por diferentes útiles de trabajo Vibraciones. Trastorno del sistema circulatorio
Riesgo térmico	Asociado al calor o el frío y las inclemencia climatológicas. Quemaduras, debilitamiento de la capa córnea de la piel. Estrés térmico
Riesgos eléctricos	Instalaciones eléctricas defectuosas o los cables mal aislados, equipamientos de trabajo, tareas de mantenimiento de la maquinaria. Quemaduras y/o electrocución
Riesgos producidos por vibración y movimientos repetitivos	Maquinaria (tractor) y equipos de trabajo empleados comúnmente y que forman parte del grupo de herramientas vibrátiles. Alteraciones circulatorias, dolor, incapacidad laboral. Lesiones musculoesqueléticas
Otros riesgos (higiénicos, biológicos)	Alergias provocadas por las materias. Dermatitis, urticarias, infecciones de las uñas Infecciones parasitarias. Gripe aviar Mordedura-picadura de animales venenosos. Envenenamiento

Fuente: Aristizabal, (2013)

Al ahondar específicamente en los aspectos en los que se centrará la investigación es importante aclarar la definición del concepto que se evaluará en esta investigación, ya que él este

tipo de riesgo, no causa un daño físico inmediato en el trabajador, sino que es una alteración progresiva de su estado de ánimo, con repercusiones físicas a largo plazo.

El Riesgo Psicosocial continúa siendo hoy día en Colombia uno de los que presenta menos acciones preventivas por diferentes causas y factores, no tiene límites de exposición o permisividad ni dosis establecidas ni unidades de medición, por lo que hace que este riesgo sea cada vez más significativo ya que puede afectar sin ser detectado con una medición exacta que permita realizar un plan de acción inmediato.

Es evidente que la naturaleza de los factores de riesgo psicosocial dificulta disponer tanto de procedimientos de medida fiables como de valores de referencia, pues, a diferencia de lo que ocurre con los riesgos químicos o físicos, los factores de riesgo psicosocial raramente son medidos a través de alguna característica externa al individuo como la medida del ritmo de trabajo independientemente de su percepción. Sin embargo, al igual que los riesgos químicos o físicos, los riesgos psicosociales también están presentes en el ámbito laboral, al tratarse de características estructurales cuyo origen es organizativo y no individual. Sin embargo, su medición, hoy por hoy, es sobre todo factible a través de la percepción individual de los sujetos, mediante cuestionarios que tratan de captar un proceso no directamente observable.

La falta de reconocimiento de los efectos y daños que las condiciones psicosociales fuera y dentro del ámbito laboral pueden causar en el estado de salud de un trabajador contribuye a prestarle atención y prevención de este riesgo. Se estima que el costo generado por incapacidades laborales secundarias a enfermedades relacionadas con afectación psicológica como el estrés, la depresión o la ansiedad están notablemente por encima del costo generado por enfermedades cardiovasculares, infecciosas o pulmonares, superadas solamente por las enfermedades del sistema osteomuscular (Fasecolda, 2013)

El ser humano a lo largo de su vida se desenvuelve en un entorno social, conformado principalmente por la familia y el trabajo; sin embargo, en los últimos años las exigencias en el ámbito laboral se han incrementado, restando importancia al bienestar Bio-psico-social de los

trabajadores, donde la exposición a factores psicosociales de riesgo constituye un problema real pero invisible y de los cuales ningún sector productivo está exento.

Los factores psicosociales se han definido como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición pueden afectar de forma negativa el bienestar y la salud de los trabajadores (De la Orden et al., 2002)

Manejar el riesgo Psicosocial implica darle igual tratamiento preventivo que se aplica a los aspectos de higiene industrial, ergonomía o de seguridad industrial, como son el identificar el riesgo, medirlo, priorizar, implementar acciones preventivas y evaluar la efectividad, de acuerdo al ciclo PHVA contemplado en la normativa del Sistema General de seguridad y salud en el trabajo.

En el ámbito laboral existen factores de riesgo capaces de ocasionar trastornos que sin ser de naturaleza física pueden afectar el estado de salud en un trabajador, afectando su área emocional, social y afectiva. Estos factores de riesgo psicosocial laboral y extralaboral comprende las condiciones presentes relacionadas con las condiciones ambientales, con la organización, con los procedimientos y formas de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas y que pueden afectar el estado psicológico y fisiológico incidiendo en la salud y el desempeño de su trabajo.

Ante una determinada condición o situación adversa no todas las personas reaccionan de la misma forma, ciertas características propias de cada individuo como lo es la personalidad, necesidades, expectativas, experiencias previas, capacidad de adaptación, y otras determinan la magnitud y afectación tanto de sus reacciones como de las consecuencias.

Una característica que diferencia los factores psicosociales de otras condiciones de trabajo, es que, si bien son potencialmente factores de riesgo, un objetivo preventivo ha de ser no su eliminación o reducción sino su optimización, a fin de evitar los efectos adversos y promover sus efectos beneficiosos (De la Orden et al., 2002).

Los trabajadores de los países en vía de desarrollo como Colombia, con frecuencia deben pasar del trabajo y vida en el ámbito rural, con sus relaciones estrechas y tranquilas, a la ciudad y al sector industrial; de una dependencia tradicional de procesos naturales de la agricultura y el trabajo manual a la producción en serie y tecnificada, a cumplir con horarios, de las bondades de la tierra y cultivos a un ambiente impersonal de las máquinas. Esta transición requiere de tiempo y esfuerzo, de un proceso de adaptación personal y familiar generando muchas veces conflictos, y en aquellas situaciones en las que no se logra la adaptación o acople con las nuevas condiciones debido al estrés generado que impone el nuevo ritmo o por la vulnerabilidad personal o por ambos factores va a generar resultados como por ejemplo el ausentismo, la accidentalidad laboral o la generación de afecciones psíquicas y psicosomáticas.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo (2011), en la batería de instrumentos para la evaluación de los riesgos Psicosociales del año 2009, las condiciones psicosociales extralaborales, comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo

Los factores externos al sitio de trabajo no están bien atendidos por los empresarios, representando un factor de riesgo alto para la salud del empleado; porque cualquier circunstancia familiar o de la vida personal, de la cultura, de la nutrición, ó de las facilidades de transporte y vivienda, pueden generar estrés (Takamura, 2020).

La Resolución 2646 de 2008 en el Capítulo I, Artículo 3º, define los factores psicosociales como:

Las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. Comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Ministerio de Salud y Protección Social, 2008)

Los factores de riesgo psicosocial han sido definidos por la Organización Internacional del Trabajo OIT (1986), como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, así como la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, teniendo en cuenta las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo que pueden influir en el estado de salud y bienestar de las personas, hasta determinar su nivel de rendimiento, además de su satisfacción en el trabajo.

Tal dimensión comprende los aspectos psicológicos y sociales que confluyen en la actividad laboral que desempeña un trabajador y afectan la calidad de vida de los mismos. Es por ello que se incluyen aspectos afectivos, competencias desarrolladas en la actividad laboral y las expectativas que esto demanda.

Estos factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso, fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar. En este caso hablamos de riesgo psicosocial, que es fuente de estrés laboral, o estrés y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos.

De acuerdo con la definición otorgada por el Ministerio de Salud y Protección Social en Colombia, en su Resolución 2646 de 2008, los factores psicosociales intralaborales o condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo.

En este sentido, se abordará cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, y recompensa. Desde lo entendido como aspectos extralaborales, el trabajador no puede verse como un ser “fragmentado” ya que sobre él influyen diferentes condiciones determinadas por su historia personal y laboral, las actividades desarrolladas en el tiempo libre extralaboral y su interacción social especialmente en el ámbito familiar

Así mismo, de la orden et al., (2002) señala que las condiciones de trabajo no pueden ser analizadas si no se incluyen las condiciones de la vida extralaboral, lo cual es confirmado por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia (2010), entidad que afirma que las condiciones extralaborales “comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo”

En lo referente al ámbito familiar y económico, en cuanto a los estratos sociales, en Colombia se reconoce en una escala que va desde el nivel 1 hasta el nivel 6, en los que el más bajo se refiere a una condición de vida de extrema necesidad, asociada a una población en estado de vulnerabilidad. El estrato 2 representa a personas de escasos recursos económicos y a partir del estrato 3 se consideran a las personas con mejor estado de vida y mejor posibilidad de trabajo. Cuando el estrato sube desde el nivel 4, 5 y 6, se refiere a personas que van desarrollando una condición de vida de mejor calidad y solvencia económica.

Debido a las consecuencias de los factores psicosociales en quienes trabajan, se produce un desgaste en el proceso salud-enfermedad de esta población, por el esfuerzo cotidiano de la jornada laboral que les produce gran cantidad de estrés sobre lo que cabe mencionar que un aumento desmesurado del estrés disminuye la eficacia y aumenta el riesgo de enfermedad.

Las constantes transformaciones y necesidades que surgen, producto de la globalización, hace que cada vez con mayor frecuencia se incrementa la aparición de factores de riesgos psicosociales, las diversas estrategias de mercados, dinámicos y cambiantes, afectan las condiciones laborales, incrementando así las exigencias a los empleados, ocasionando daños en la salud y el bienestar del trabajador (Stecher, Godoy y Toro, 2010).

Es por ello, que Nerell (1993) define al riesgo psicosocial, como aquella condición o condiciones características de cada individuo, medio de trabajo y del entorno fuera del trabajo, que se encuentran determinadas bajo condiciones de intensidad y tiempo de exposición, son generadores de efectos nocivos en el trabajador y finalmente, ocasionan estrés ocupacional, el cual,

puede causar desequilibrios en la salud del trabajador o de su colectivo, a nivel intelectual, fisiológico, psicológico, emocional y también, social.

Bajo esta perspectiva, Martínez y Solarte, (2017) explica que los factores de riesgo psicosocial, son aquellas condiciones del individuo, del entorno laboral y extra laboral, que crean un riesgo cuando, bajo determinadas características de intensidad y tiempo de exposición, afectan negativamente la salud de los trabajadores, la organización y también los grupos, producen de forma directa una respuesta de estrés en los individuos, mostrando sus efectos, en lo emocional, cognoscitivo, laboral, fisiológico y en el entorno social.

Desde este contexto, los factores de riesgo psicosocial son factores que probablemente pueden generar daños a la salud, son negativos y desfavorables, lo que, en consecuencia, pueden afectar tanto la salud física como la mental.

Son factores que se relacionan con el estrés, que pueden perturbar y desequilibrar los recursos y las capacidades y demandas con las que cuenta una persona, para controlar, manejar y responder a la cantidad de actividades provenientes del trabajo. Son incontables y pueden derivarse de los diversos componentes en el trabajo, como, por ejemplo: ausencia de control en el trabajo, cambios de horarios de manera improvisada, ambigüedad del rol, inadecuada comunicación organizacional, aumento en el ritmo del trabajo, entre otros.

En este sentido, los factores de riesgo psicosocial son factores existentes que ponen en riesgo la salud de los trabajadores, los cuales poseen características que dificultan tratarlos, evaluarlos y por tanto controlarlos.

Desde las condiciones del entorno en las que se desarrolla el trabajador, Salcedo, (2011) define a los factores de riesgo psicosocial, como aquellas condiciones en las que interactúa el individuo cuando las demandas y características del trabajo, no se adaptan a las expectativas, necesidades o capacidades propias del trabajador, con las cuales, pueden aparecer un número de efectos que alteran perjudicialmente la salud del trabajador, entre los que se encuentran: la insatisfacción laboral e inconvenientes en las relaciones de trabajo.

Es por ello, que según la OMS, 2010, (como se cita en Córdoba, 2016), en su documento Modelo de Organizaciones Saludables, en relación al Entorno Psicosocial del Trabajo, menciona que se encuentran algunos riesgos en diversos aspectos, como por ejemplo: en la organización del trabajo, en la cultura organizacional, en los estilos de liderazgo, la aplicación y protección inconsistente de los derechos básicos de los trabajadores, problemas en la rotación de los turnos, ausencia de apoyo social y temor a perder el empleo, entre otros, los cuales serán descritos a continuación:

Organización del trabajo: Inconvenientes con lo referente a las demandas laborales, aprietos en el tiempo, toma de decisiones, esfuerzo y recompensa, carga en el trabajo, apoyo de los superiores, claridad y diseño de la actividad, capacitación y poca comunicación.

Cultura organizacional: Carencia de normatividad o prácticas relacionadas con la dignidad o el respeto a todos los trabajadores; acoso y bullying, discriminación, intolerancia, religión, falta de apoyo a estilos de vida saludables.

Estilos de control y mando: Ausencia de retroalimentación constructiva, de negociación, de comunicación bilateral y de un estilo de dirección respetuoso.

Aplicación y protección inconsistente de los derechos básicos de los trabajadores: normatividad sobre estándares contractuales de empleo, incapacidad por maternidad, prácticas de contratación, horarios laborales, descansos, vacaciones.

En definitiva, los factores de riesgo psicosocial son todas aquellas condiciones propias del individuo, del medio laboral y del medio extralaboral que, en relación a determinadas condiciones de intensidad, frecuencia de exposición, percepción y experiencias, producen efectos negativos en el trabajador y a su colectivo provocando desajustes en la salud del individuo o individuos a nivel intelectual, fisiológico, psico-emocional y social.

Por otra parte, en la evaluación de factores que pueden intervenir en posibles afectaciones a la salud física y psicológica de los trabajadores se tienen en cuenta de la misma forma los que

están relacionados con el entorno del trabajo que se categorizan según la OMS, (2010) de la siguiente manera:

Condiciones Ambientales: Incluyen los agentes físicos como la iluminación, ambiente térmico, el ruido, las vibraciones; agentes químicos como humos, vapores, polvo, disolventes; y los agentes biológicos como hongos, virus bacterias, que pueden generar discomfort o malestar y afectar la salud en el lugar de trabajo.

Diseño del Puesto de trabajo: Corresponde a la adaptación ergonómica de las medidas y relaciones del puesto de trabajo con las características corporales del trabajador, que puedan ocasionar trastornos musculoesqueléticos, estrés y fatiga.

Factores relacionados con la organización y gestión del trabajo: Comprende circunstancias como los horarios y jornadas de trabajo, los turnos y descansos, la funciones y tareas a desarrollar, tareas rutinarias y no rutinarias, la autonomía, la carga mental, la competencia laboral, la responsabilidad, la comunicación, el estilo de mando y liderazgo, las relaciones interpersonales.

Específicamente en el trabajo en el área de la agricultura, las condiciones bajo las cuales se desarrollan sus actividades, como ambientales tales como la exposición al rayo de sol durante la jornada laboral, el contacto con sustancias tóxicas (pesticidas, herbicidas), la baja remuneración, la carencia de prestaciones de ley, entre otras, son algunos de los factores psicosociales presentes en el trabajo de los jornaleros, de ahí que es importante conocer la percepción que tienen estos trabajadores respecto a los factores psicosociales organizacionales.

La población rural se ha caracterizado por ser la más vulnerable en cuanto a condiciones de vida comparada con los sectores urbanos del país, a dichas condiciones se les conoce como determinantes sociales, los cuales representan las circunstancias en las que las personas nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen; se puede observar la existencia de una brecha que ha existido durante décadas en el país, siendo una de las principales problemáticas en la cual se ha venido trabajando y tratando de mejorar en los últimos años. Dichas condiciones de vida incluyen condiciones relacionadas con la salud, el trabajo, la educación, siendo la pobreza el principal factor

que provoca esta inequidad.

El trabajo agrícola es físicamente exigente; se está propenso a sufrir varios incidentes y accidentes y el riesgo de ocurrencia de estos, aumenta con el cansancio en los trabajadores, el uso de herramientas poco ergonómicas, dificultades del terreno, exposición a condiciones climáticas extremas y las condiciones de vida en las que generalmente habitan los trabajadores de zonas rurales. Esto incluye también a familias que viven en lugares donde se sufren los efectos indirectos de los riesgos en el trabajo agrícola. Como se puede observar las condiciones en las que se encuentra el trabajador en el campo, así como a los diferentes factores a los que se ve expuesto en su labor, así como el núcleo familiar en el que se encuentra, inciden de manera positiva o negativa en su desempeño de acuerdo con la valoración correspondiente.

El mundo laboral ha evolucionado cambiando de una organización tradicional con tareas operativas, trabajos en línea, toma de decisiones centralizadas, por ejemplo. La competencia actual del mercado requiere de organizaciones dinámicas con estándares de calidad y capacidad de adaptarse a un entorno cambiante y exigente. Por eso es importante dirigir esfuerzos y prestar atención al recurso humano, con la creciente preocupación sobre la prevención de los riesgos laborales y la salud de los trabajadores, y entre los riesgos laborales los Riesgos Psicosociales han adquirido cada vez más relevancia en los últimos años con la presencia de la enfermedad del estrés.

La enfermedad ocupacional más representativa en nuestros días es el estrés ocupacional. Estudios e investigaciones muestran que en países desarrollados se está dando un estancamiento de la incidencia de riesgos laborales tradicionales como podrían tomarse accidentes de trabajo y enfermedades específicas o monocausales, mientras que asciende la prevalencia de enfermedades multicausales relacionadas con el trabajo y en particular los síntomas asociados al estrés (Cordova, 2016). El estrés del trabajo se ha convertido en una de las principales causas de incapacidad laboral en Norteamérica y Europa.

Los Factores Psicosociales comprenden todos aquellos aspectos del puesto de trabajo y del entorno del trabajo, como el clima de la organización, las funciones laborales, las relaciones

interpersonales en el trabajo, el diseño y contenido de las tareas, el entorno existente fuera de la organización como la exigencia doméstica y aspectos del individuo como la personalidad y actitudes que pueden influir en la aparición de estrés en el trabajo.

En este sentido las situaciones que se dan en cualquier tipo de trabajo, entendido como un conjunto de eficacia, elementos y variables interdependientes dirigidas a alcanzar un fin común, interactuando e incluyéndose mutuamente, abarcan los siguientes elementos:

- a.) La persona
- b.) El trabajo a realizar.
- c.) Los resultados esperados.
- d.) Los efectos sobre las personas tanto positivos como negativos y en términos de salud física, accidentabilidad.
- e.) Las adaptaciones a los efectos y a resultados.

El estrés en el lugar de trabajo se puede detectar precozmente, pues viene precedido de síntomas como poca disposición a asumir responsabilidades, quejas numerosas sin presentar soluciones, mala relación personal con compañeros, dificultad para realizar tareas corrientes, llegar tarde y salir temprano, dolor de cabeza y malestar gastrointestinal frecuentemente, aumento de accidentes y ausentismo entre otros.

El estrés desde un enfoque psicológico debe entenderse como una reacción adaptativa a las circunstancias y demandas del medio con el cual la persona está interactuando, el estrés es un motor para la acción, impulsa a la persona a responder a los requerimientos y exigencias del entorno, como estrés positivo; cuando el entorno que rodea a una persona impone un número de respuestas a las cuales la persona no se encuentra en capacidad o no posee las habilidades para enfrentarlas se convierte en un riesgo para la salud y es estrés de consecuencias negativas.

En las condiciones de trabajo se presentan un conjunto de situaciones físicas y/o psicosociales de carácter estimativo y que producen tensión y otros resultados desagradables para la persona, y se conocen como estresores. Son elementos recurrentes de carácter estimulativo ante los cuales las personas suelen experimentar estrés y consecuencias negativas.

El estresor depende de:

1. El valor que la persona da a una situación.
2. La vulnerabilidad y características individuales.
3. Las estrategias de afrontamiento que dispone la persona, el grupo y la organización.

Son múltiples los factores estresantes existentes en el medio laboral; estos comprenden aspectos físicos como el ergonómico y ambiente de trabajo, de la organización y contenido del trabajo y los inherentes a las relaciones interpersonales.

La OIT define los factores estresantes del trabajo como aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, lo cual a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Hernandez, 2009).

Se puede establecer que existe un equilibrio entre las condiciones del trabajo y el factor humano, el trabajo puede crear sentimientos de confianza en sí mismo, aumento de la motivación, de la capacidad de trabajo y una mejora de la calidad de vida. Un desequilibrio entre las exigencias del medio por una parte y las necesidades y aptitudes por otra pueden generar una mala adaptación trayendo consecuencias con respuestas patológicas de tipo emocional, fisiológico y comportamental y de esta manera generar enfermedades de orden psicológico.

Dentro de la problemática de factores de riesgo psicosocial extra laboral, detectados en el ambiente rural, está la demanda familiar, que se convierte generalmente en un conflicto por

las condiciones de vida que se encuentra en las zonas del campo, en las que se carecen de expectativas y oportunidades de progreso y estudio ya que no se dispone de una infraestructura adecuada, así como también es deficiente el ambiente cultural y el ofrecimiento de alternativas para la distracción y recreación limitándose estas actividades de esparcimiento a muy pocas opciones llevando o impulsando desde temprana edad al consumo de bebidas alcohólicas; se sabe que en el país el consumo de bebidas embriagantes principalmente la cerveza, las zonas rurales son donde existe la mayor demanda de estos productos trayendo como consecuencias el consumo excesivo otro tipo de problemática como lo es el alcoholismo y el deterioro de las relaciones familiares generando otro tipo de violencia intrafamiliar que trae consecuencias funestas para el bienestar del hogar.

La falta de oportunidades en el ámbito de la educación, es otro factor incidente en la calidad de vida de las personas en el área rural, ya que se limita a la realización de educación básica primaria y ocasionalmente secundaria, careciendo de acceso a una formación superior que permita a la población para poder aspirar a tener mejores condiciones económicas y laborales, en este sentido esta prevalencia en la falta de oportunidades laborales, hace que como consecuencia se tengan precariedad en las condiciones en cuanto a los temas de seguridad y prestaciones sociales, lo que aumenta la frecuencia en la desprotección de los trabajadores del sector (Ivancevich, 1985).

Los efectos y consecuencias de condiciones con alto potencial de riesgo psicosocial laboral y extralaboral son diversos, algunas consecuencias pueden ser primarias y directas y otras, la mayoría, pueden ser indirectas y provocar efectos secundarios. Los efectos subjetivos pueden ser ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, desinterés, fatiga, irritabilidad, mal humor, nerviosismo, aislamiento.

Los efectos conductuales comprenden la propensión a sufrir accidentes, farmacodependencia, bulimia o anorexia, alcoholismo o tabaquismo, inquietud, conducta compulsiva. Efectos cognoscitivos como incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, bloqueos mentales Y en lo fisiológico elevación de niveles de catecolaminas y corticoide en sangre y orina, aumentos de la glucemia en sangre, incremento de la frecuencia

cardiaca y elevación de la tensión arterial, sequedad en mucosas, sudoración. Efectos organizacionales como el incremento del índice de ausentismo, de indicadores de accidentalidad, insatisfacción laboral, bajo rendimiento y afectación en la productividad. Ivancevich, (1985) ha señalado tres procesos por los cuales la experiencia y los acontecimientos externos al trabajo pueden influir en el estrés laboral:

1. Procesos relacionados con el rol: Cuando resulta incompatible el desempeño del rol laboral y el rol familiar, por la acumulación de roles supone que la persona al desempeñar diferentes roles incrementa sus oportunidades de interacción social, desarrollo personal y de autoestima.

2. Procesos de desbordamiento: Cuando determinadas experiencias y cambios en los estados afectivos producidos en el ámbito familiar lo desbordan y afectan el laboral o en caso contrario.

3. Procesos de socialización: Cuando los valores, actitudes y habilidades adquiridas en la familia influyen en los comportamientos y actitudes de las personas en el trabajo y viceversa.

Existen además un conjunto de estresores del ámbito familiar que pueden influir sobre el trabajo, los cuales se destacan:

1. Eventos normativos que se producen a lo largo del ciclo vital familiar
2. Eventos importantes: Estos eventos provocan un nivel de estrés superior a los anteriores como por ejemplo un fallecimiento o enfermedad grave de un hijo, la separación de la pareja.
3. Estresores crónicos: Son eventos que tienen que ver con el desempeño de roles en la familia y la existencia de conflictos interpersonales.
4. Estrés por las relaciones y conflictos familia-trabajo, donde el desempeño de determinado rol en el trabajo influye negativamente en el entorno familiar.

5. Estrés cuando los dos miembros de la pareja trabajan, son frecuentes los conflictos por las interferencias entre el trabajo y la vida en común.

La incidencia de los factores de riesgo psicosocial se ve reflejada de diversas maneras, por eso es necesario contar con información referente al ausentismo, la frecuencia severidad y causa de accidentes, registros de permisos, solicitudes de traslados, faltas disciplinarias o memorandos de llamado de atención, ya que esta información puede identificar la presencia y el impacto de factores estresantes en el ámbito laboral y una correcta identificación de los riesgos.

Hay variables que potencializan el estrés ocupacional y son externas al contexto laboral, son factores extralaborales del entorno del ser humano que se encuentran en asociación o relación directa con la calidad de vida del trabajador y son la vida familiar donde se incluyen las relaciones con padres, hermanos, hijos, pareja con sus diferentes problemáticas; el entorno cultural y social y el contexto socioeconómico. La persona está inmersa dentro de diversos contextos y debe existir un equilibrio en sus diversas áreas para que se sienta más satisfecha con sus logros, consigo misma y con los demás.

5.3 Marco conceptual

De la necesidad de contextualización alrededor de diferentes conceptos aquí abordados, se presenta el marco conceptual como referente para el entendimiento de los conceptos que se consideran son los más influyentes dentro del presente trabajo.

Trabajo

El trabajo según la legislación colombiana hace referencia a toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo (Decreto ley 2663, 1950).

Lo que quiere decir que un trabajador cumple con ciertas características para poder ser vinculado a determinada empresa o actividad económica: Igualdad de garantías ante la ley, contrato de trabajo, definido como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración (Decreto ley 2663, 1950).

Además de esto para que haya la existencia de un contrato de trabajo entre las partes se debe cumplir con ciertos requisitos: Que el trabajador sea quien cumple la función específica para la que es contratado, que exista dependencia o subordinación por parte de quien firma el contrato y quien lo otorga, y por último una remuneración por parte del empleador por los servicios prestados, lo anterior mencionado hace referencia a la constitución legal de un trabajador en Colombia, (Ministerio de Trabajo, 2011).

Trabajo en la agricultura

El trabajo en el sector agricultor está caracterizado por labores que demandan esfuerzo físico, jornadas extensas de trabajo, inseguridad y peligrosidad, al no tener la protección del sistema general de riesgos laborales la agricultura constituye uno de los sectores más peligrosos en todo el mundo. En varios países, la tasa de accidentes mortales en la agricultura es el doble del promedio de todas las demás industrias. Según las estimaciones de la OIT, los trabajadores del mundo sufren 250 millones de accidentes cada año. De un total de 335.000 accidentes laborales mortales anuales, unos 170.000 ocurren en el sector agrícola (Oficina Internacional de la salud, 2012).

Riesgo

La probabilidad de que un evento ocurra. Abarca una variedad de medidas de probabilidad de un resultado generalmente no favorable (MeSH/NLM). Número esperado de pérdidas humanas, personas heridas, propiedad dañada e interrupción de actividades económicas debido a fenómenos naturales particulares y por consiguiente, el producto de riesgos específicos y elementos de riesgo.

Peligro

Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos.

Riesgo psicosocial

La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual canalizado a través de las percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral del individuo.

Accidente Laboral

Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Enfermedad Laboral

Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, en el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que ha sido determinado como tal por el Gobierno Nacional.

Patología

Alteración de la condición de salud de un individuo.

Incapacidad

Cuando por el cuadro agudo que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. Equivale al

100% del salario base de cotización, calculado desde el día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo, o se diagnosticó la enfermedad laboral, y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez total o su muerte

5.4 Marco legal

Dentro de la legislación que aplica directamente al desarrollo del trabajo en Colombia inicia desde la constitución política de Colombia.

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores

Insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

Decreto 1072 de 2015

Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales. El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.

Artículo 1.1.2.6. Consejo Nacional de Riesgos Laborales. El Consejo Nacional de Riesgos Laborales es un organismo adscrito al Ministerio del Trabajo, de dirección del Sistema General de Riesgos Laborales, de carácter permanente, entre cuyas funciones se encuentran recomendar la formulación de las estrategias y programas para el Sistema General de Riesgos Laborales y aprobar el presupuesto general de gastos del Fondo de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.6.7.3. Acciones. Asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL– a sus empresas afiliadas. Con base en la información disponible en las empresas y teniendo

en cuenta criterios para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales, dentro de las actividades de fomento de estilos de vida y trabajos saludables, se llevarán a cabo acciones de asesoría a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de medidas preventivas de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

Resolución 2646 de 2008

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.

Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

Resolución 2404 2019 Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos.

6. Marco metodológico

6.1 Enfoque metodológico

Para la realización de éste proyecto se usa un enfoque de investigación cuantitativo ya que se hará una recolección de datos que pretende dar una mirada verídica y objetiva de la realidad a investigar, en este caso sobre factores de orden extra laboral, que se pueden generar un nivel de afectación en relación a la salud mental, que nos dará lugar para la realización de un análisis de datos para la identificación de factores de riesgo psicosocial extra laboral en agricultores de la vereda mancilla en Facatativá.

6.2 Tipo de investigación

Para ésta investigación se realizó un estudio de tipo descriptivo de corte transversal lo que quiere decir que esta investigación busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, ya que es importante el uso de este tipo de estudio ya que se logra relacionar las diferentes variables que permiten develar cómo se comporta determinado fenómeno, en este caso, cuáles son los factores de riesgo psicosocial intralaboral a las que están expuestos los trabajadores de la agricultura de la vereda Mancilla..(Fernández, Hernández, & Baptista, 2010)

6.3 Participantes

Para la realización del estudio se tomó muestra 20 trabajadores de un cultivo de papa de la vereda Mancilla del municipio de Facatativá Cundinamarca.

6.4 Método de selección de la muestra

Para selecciona la muestra se utilizó como metodología la selección por conveniencia o intencional de tipo descriptivo que permite conocer de forma básica el tipo de

población a estudiar, el muestreo por conveniencia es un método de muestreo no probabilístico, el cual consiste principalmente en seleccionar a los participantes que según el investigador son apropiados para el estudio. Esta conveniencia se produce porque al investigador le resulta más sencillo examinar a estos sujetos ya sea por proximidad geográfica, o por la cercanía que se tiene al contexto de los participantes del estudio. (Fernández, Hernández, & Baptista, 2010)

6.5 Criterios de inclusión

La población que es partícipe de esta investigación se integra por hombres y mujeres de edad mínima 18 años, ya que esta es la edad comprendida por la legislación colombiana para inicio de la vida laboral y con un rango máximo de edad de 50 años, que en este momento ejercen labores del agro, específicamente en cultivos de papa en un sector específico del municipio de Facatativá, que en este caso es la vereda Mancilla.

6.6 Criterios de exclusión

Trabajadores que se encuentren en zonas urbanas del municipio y que no tengan labores relacionadas con el campo, adicional que no tengan como sitio principal de trabajo la zona rural de la vereda Mancilla en el municipio de Facatativá.

6.7 Instrumentos utilizados

El instrumento utilizado para la realización de la presente investigación es la batería de riesgo psicosocial creada por la Universidad Javeriana en contrato para el Ministerio de trabajo de Colombia; Esta batería se creó con la finalidad de crear planes y programas dirigidos a focalizados en la protección de la salud mental de los trabajadores.

La batería de riesgo psicosocial se encuentra subdividida en dos grandes capítulos.

Factores intralaborales, que hacen referencia a características como:

1. Demandas de trabajo

2. Control
3. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
4. Recompensa

Adicionales factores extralaborales, que fueron los seleccionados para el desarrollo de esta investigación y que hacen parte de características laborales como

1. Tiempo fuera del trabajo
2. Relaciones familiares
3. Comunicación y relaciones interpersonales
4. Situación económica del grupo familiar
5. Vivienda y entorno
6. Influencia de lo extralaboral sobre el trabajo
7. Desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa

Este instrumento está diseñado para ser aplicado por un psicólogo con especialización en seguridad y salud en el trabajo con licencia vigente (Ministerio de Salud y Protección Social, 2008). Toda la información recolectada por esta batería es de absoluta reserva y debe estar amparada bajo el código internacional de ética de los profesionales en salud ocupacional.

6.8 Plan de trabajo

Tabla 2. Plan de trabajo.

FASE	ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	OBJETIVO	RESPONSABLE.
Selección de la población	Realización de caracterización sociodemográfica Realización de análisis de accesibilidad a la población	Conocimiento de la población y labores asociadas para análisis e investigación.	Vanessa Roa M.
Revisión bibliográfica	Revisión de investigaciones sobre valoración de riesgo psicosocial	Conocer los antecedentes para generar una investigación a partir de un sustento teórico.	Oscar Alarcon L.
Planteamiento de objetivos y delimitación de la investigación	Plantear de forma concreta el objetivo de la investigación	Generar objetivos reales con el fin de generar impacto en la población.	Vanessa Roa M.
Aplicación de batería de riesgo psicosocial. (Recolección de datos)	Socialización del método de aplicación de la batería. Explicación sobre la batería a los participantes. Recolección de datos	Obtener la información para el desarrollo de la investigación en cuanto a los factores de riesgo extra laboral.	Vanessa Roa M.
Análisis de datos	Tabulación y análisis de resultados	Tener información veraz para generar un plan de trabajo.	Oscar Alarcon L.

Generación de plan de mejora	Generar plan de trabajo que impacte directamente las falencias observadas en el diagnóstico y aplicación de la batería de riesgo psicosocial.	Impactar directamente el bienestar de los trabajadores del sector agricultor.	Vanessa Roa M.
------------------------------	---	---	----------------

Fuente: elaboración propia.

8. Resultados

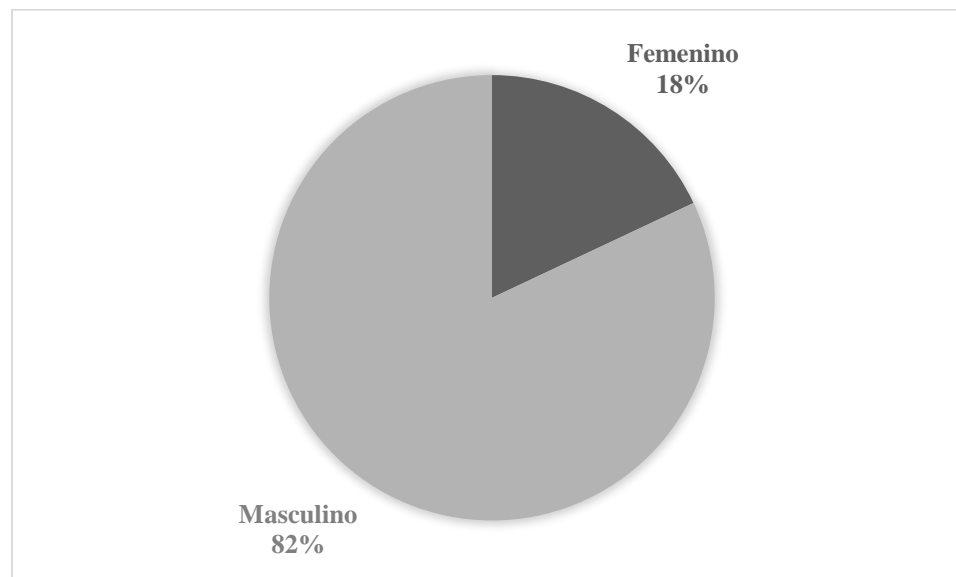
8.1 Factores de riesgo psicosocial en el aspecto extralaboral en trabajadores del sector agricultor en la vereda Mancilla.

El periodo de evaluación para la obtención de resultados fue el mes de septiembre de 2019. A continuación, se presentan los resultados por factor evaluado y a nivel general, que sirven para la identificación de Factores de riesgo Psicosocial extralaboral en agricultores de la vereda Mancilla del municipio de Facatativá.

Frente al lugar de residencia de la población objetivo, se observa que el 100% de la población encuestada, se encuentra ubicada de forma estable en el municipio de Facatativá Cundinamarca.

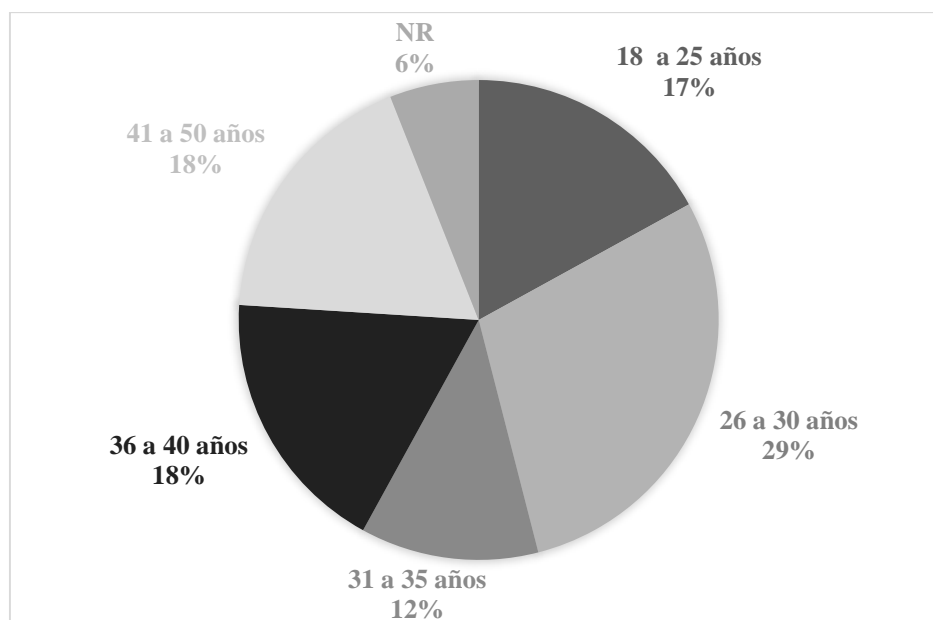
En cuanto a la caracterización socio demográfico de la población objeto de estudio predomina el género masculino sobre el femenino, lo que evidencia que para este tipo de trabajo en el campo la mano de obra predominante es de sexo masculino por la clase de actividad que se realiza

Gráfico 1. Género



Fuente: elaboración propia

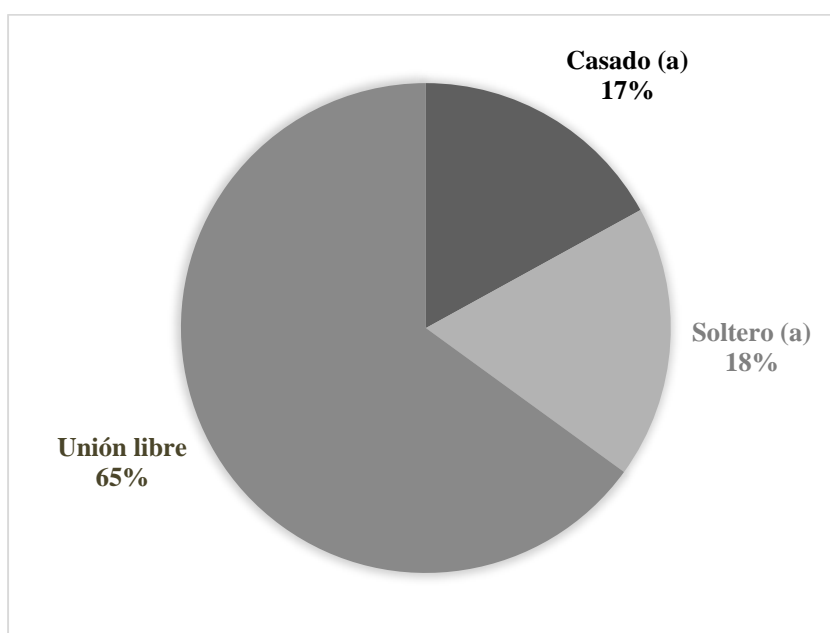
Gráfico 2. Edad



Fuente: elaboración propia

Por otra parte, se encontró que la mayor parte de la población estudiada se encuentra en la etapa de adulto joven de los 26 a los 30 años con un 29% de la población total en este rango de edad.

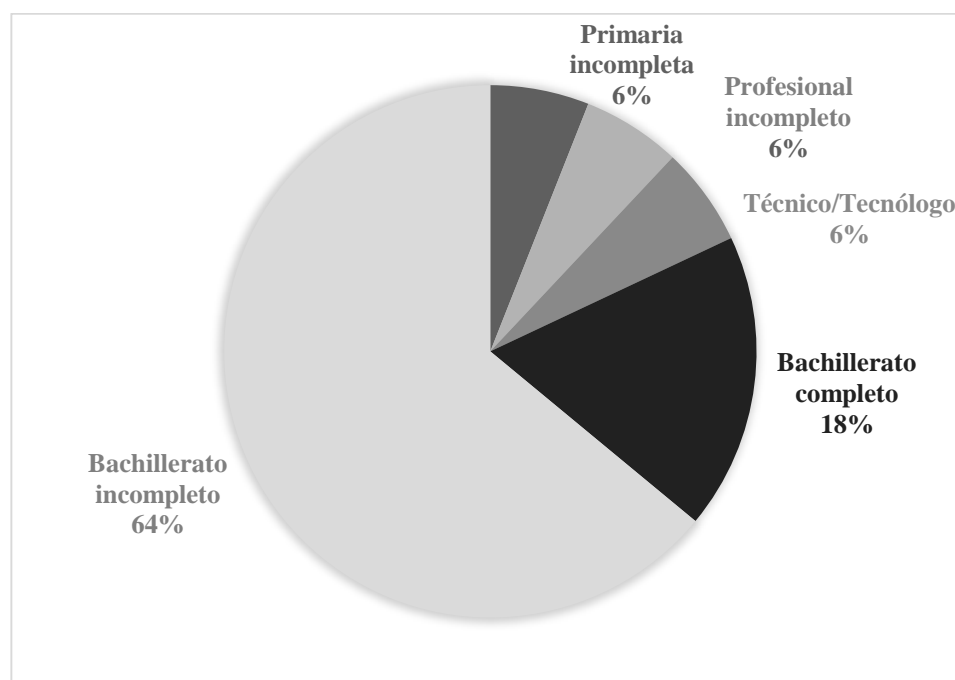
Gráfico 3. Estado civil



Fuente: elaboración propia

Con la anterior gráfica, en lo referente al estado civil de la población analizada, el 65% viven en unión libre, el 18% son casados y el otro 17% son solteros; al respecto se evidencia que el estado civil por el que optan las parejas hoy en día es el convivir en unión libre, y la gran mayoría de los trabajadores tienen un compromiso y responsabilidades que asumir con su pareja ya que la proporción es mucho mayor que al número de solteros.

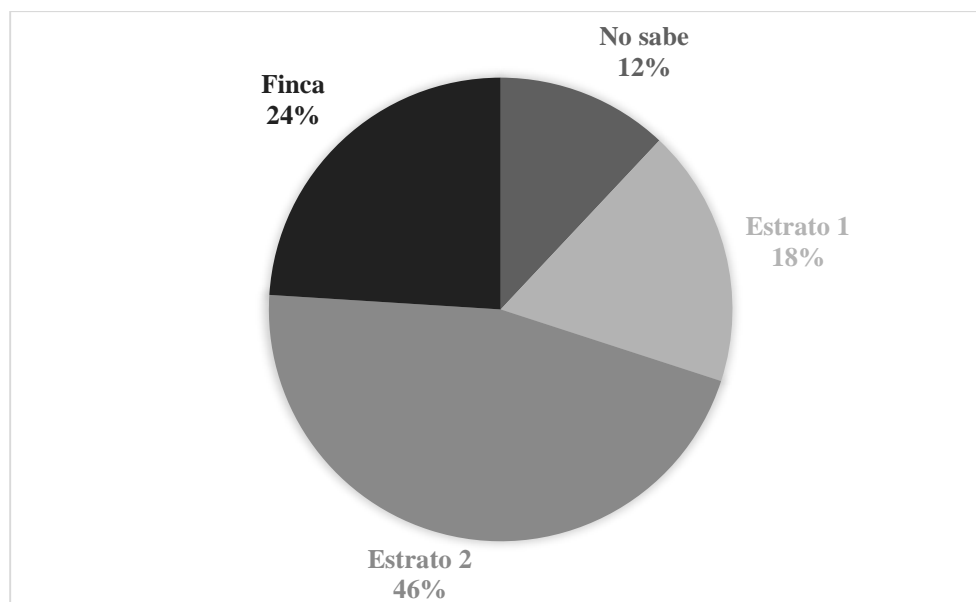
Gráfico 4. Escolaridad



Fuente: elaboración propia

En complemento, la variable de escolaridad presenta como resultado que el 65%, tiene estudios de bachillerato incompleto y como hallazgo general estudios incompletos en lo referente a la primaria (6%), técnico o tecnológico(6%) y profesional incompleto(6%), lo que evidencia el bajo nivel educativo del personal que realiza labores de agricultura en el campo, lo que es una realidad que confirma cómo es el acceso a la educación una problemática en el país, convirtiéndose en un factor que conlleva a condiciones sociales más difíciles de superar .

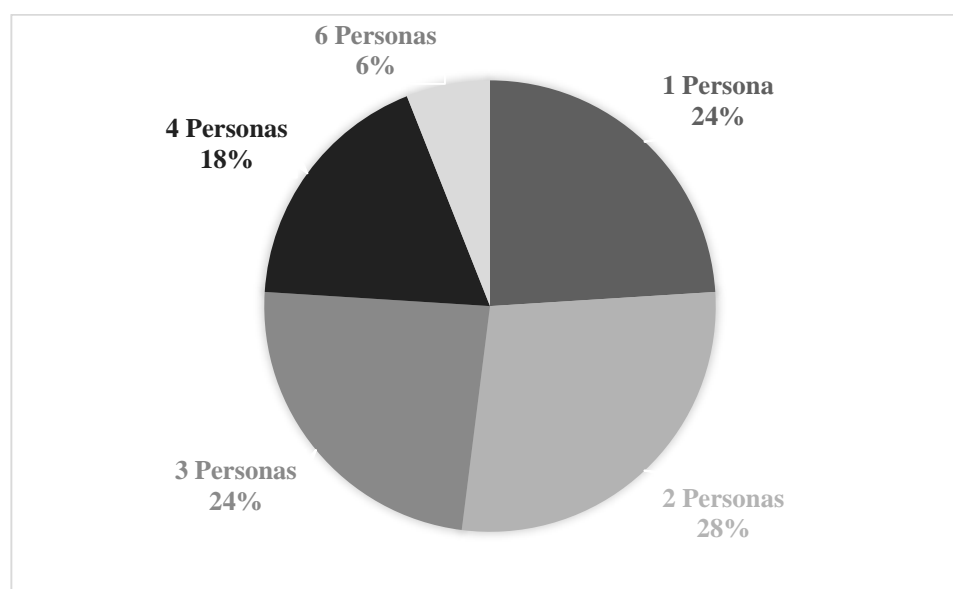
Gráfico 5. Estrato socioeconómico



Fuente: elaboración propia

En el análisis del estrato socioeconómico, se evidencia que el 47 % de la población estudio corresponde al estrato 2, el 18% al estrato 1, un 12% no conoce su estrato económico, esta situación muestra que los ingresos económicos son precarios, lo que los convierte en una población vulnerable y susceptible de padecer problemas que conllevan dificultades a nivel laboral y familiar con sus problemáticas inherentes.

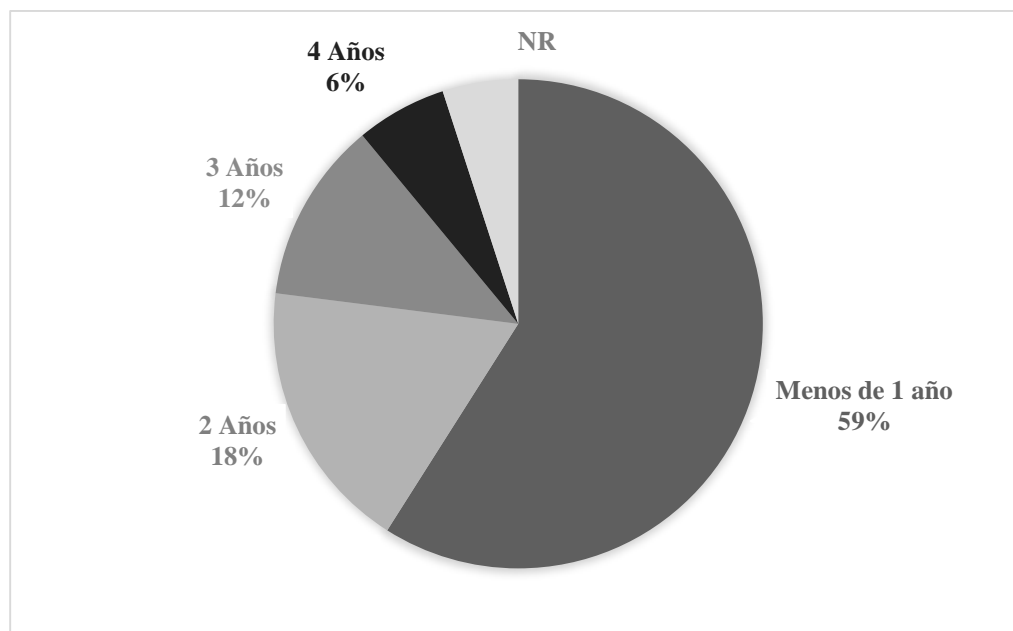
Gráfico 6. Número de personas a cargo



Fuente: elaboración propia

El número de personas a cargo, de cada trabajador participante de la encuesta, muestra que el 29% cuentan con 2 personas a su cargo, el 24 % con 3 y el 23% con una persona, el 18 % con 4 y el 6% con 6 personas a cargo. En este punto se evidencia que hay una tendencia cada vez mayor de controlar el número de hijos por parte de las parejas, lo cual ayuda a mitigar las difíciles condiciones económicas, ya que cada miembro del grupo familiar se convierte en consumidor de productos ropa y estudio, lo que conlleva a más gastos de dinero.

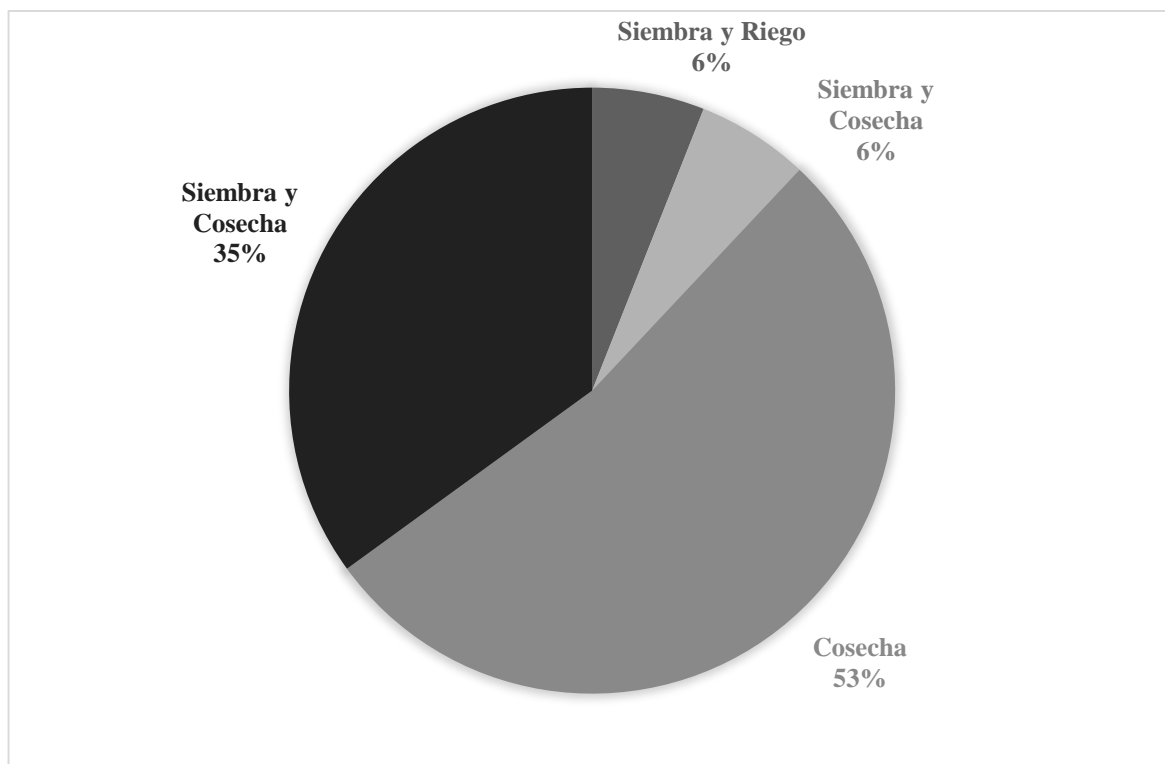
Gráfico 7. Antigüedad en la empresa



Fuente: elaboración propia

En el análisis de Antigüedad en la empresa, el 59% lleva menos de un año laborando, el 18% lleva dos años y solo el 12% es de 3 años. Este dato muestra que existe una alta rotación del personal, lo cual genera un bajo compromiso con la labor y fidelidad con la empresa, así como dificultad para la capacitación, la antigüedad y la satisfacción generalmente están relacionadas, mostrando estas cifras insatisfacción con el trabajo que realizan.

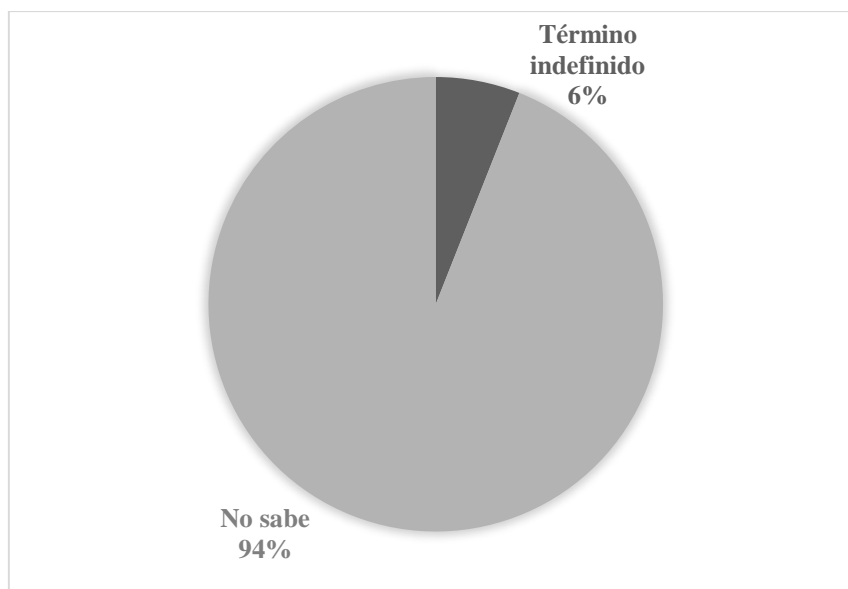
Gráfico 8. Área en la que labora



Fuente: elaboración propia

En cuanto al área de trabajo, la población de estudio, la gran mayoría realizan tareas de cosecha y de siembra, constituyendo los dos el 88 % del total. Esta labor genera una gran demanda física y dependiendo del apoyo de herramientas puede ser mejor el desempeño o si no ser fuente de un riesgo ergonómico para el trabajador.

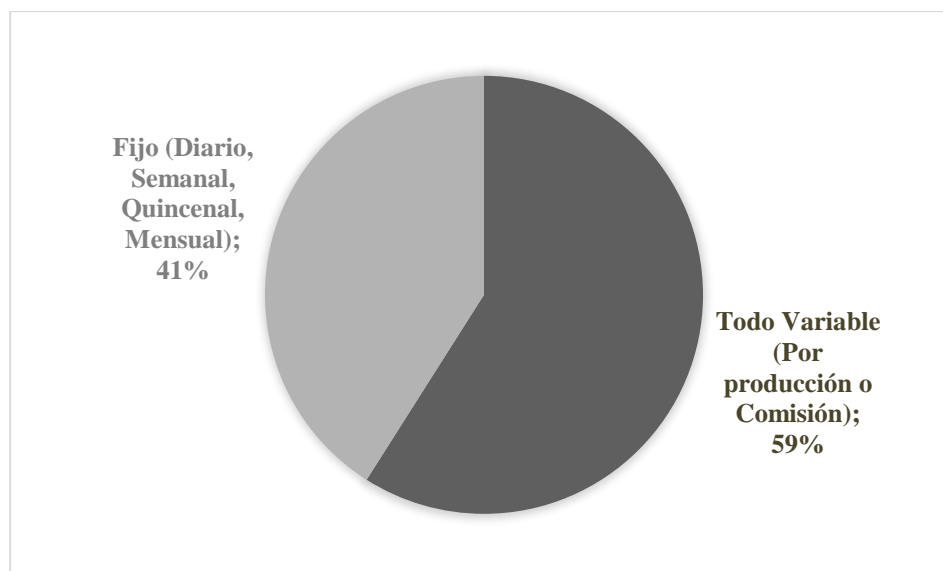
Gráfico 9. Tipo de contrato



Fuente: elaboración propia

Por otra parte, en lo relacionado al tipo de contrato laboral con el cual está vinculado para el desempeño de su trabajo, casi la totalidad de las personas, el 94 %, respondió no saber ya que dentro de la cotidianidad de este tipo de empresas o actividades económicas no se cuenta con claridad contractual para los trabajadores, el 6% correspondiente a 1 trabajador cuenta con un contrato a término indefinido. Este es un aspecto negativo muy importante, ya que el desconocer el tipo de contrato de vinculación con la empresa se convierte en un factor estresor para el trabajador, con la consecuente desmotivación para la realización y calidad del trabajo.

Gráfico 10. Tipo de salario

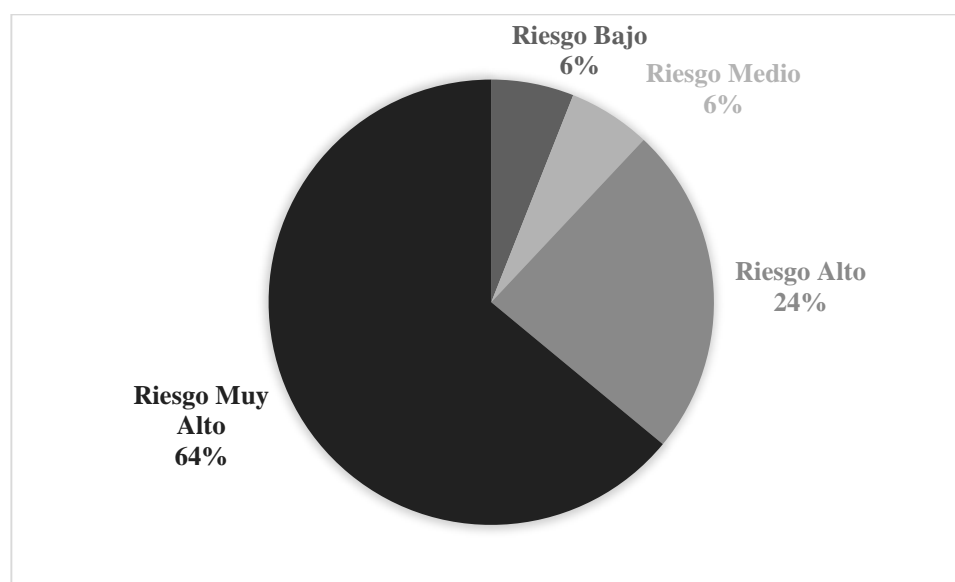


Fuente: elaboración propia

En complemento, en lo referente a la remuneración económica por el trabajo, la mayoría, el 59 % de los trabajadores; reciben un salario variable, a destajo, por producción o por comisión y el 41 % restante de la población es fijo. Esta condición de remuneración, variable, no es la mejor ni más recomendable ya que hace que la persona no pueda planificar ni distribuir los gastos, ya que depende de factores externos a su labor, como es el nivel de la producción o por comisiones, siendo esta una condición de insatisfacción.

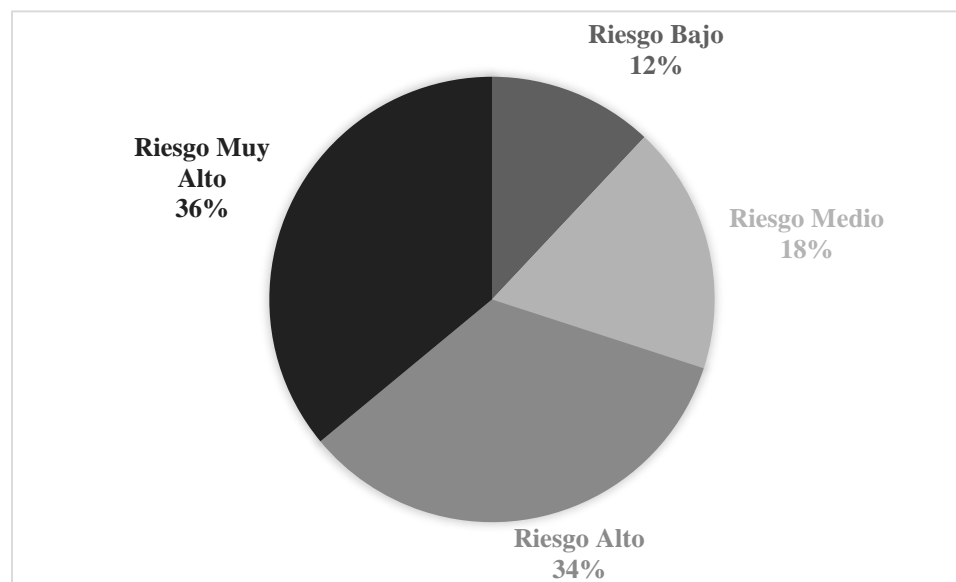
8.2 Factores de riesgo psicosocial extralaboral en trabajadores del sector agricultor de la vereda Mancilla,

Gráfico 11. Evaluación de riesgo psicosocial extralaboral



En este punto, la evaluación del riesgo psicosocial extralaboral, devela que, para los trabajadores de la población estudiada, en función a las respuestas obtenidas en las preguntas de la batería de riesgo psicosocial para el 65 % de la población todo lo referente al entorno familiar, condiciones de vivienda y relaciones interpersonales afecta notablemente el desarrollo de sus labores, mientras que para el 24 % representa un riesgo alto, para el 6% riesgo bajo y medio para el 6 % para la población en estudio; En esta dimensión, se observa, como los factores extralaborales, constituyen un alto porcentaje que compromete el estado de bienestar siendo un factor de riesgo psicosocial importante y requiere de intervención para el manejo de situaciones como en lo referente al tiempo fuera del trabajo, a las relaciones familiares, a la comunicación y relaciones interpersonales, en lo referente a la situación económica del grupo familiar, a las características de la vivienda y su entorno, a las actividades recreativas o de esparcimiento y a la influencia del entorno.

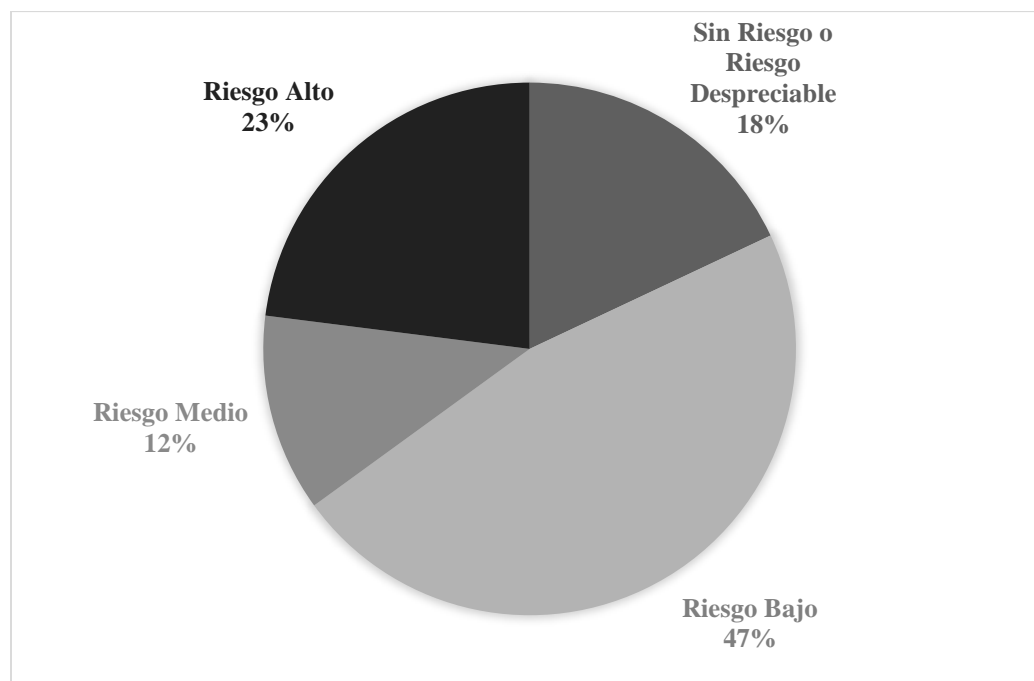
Gráfico 12. Dimensión tiempo fuera del trabajo



Fuente: elaboración propia

En la anterior gráfica 13, se observa que la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitado o insuficiente, la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos o para atender asuntos personales o domésticos es poca, teniendo como resultado un porcentaje de 35 % con respecto a la muestra de la población en riesgo muy alto para la dimensión anteriormente mencionada.

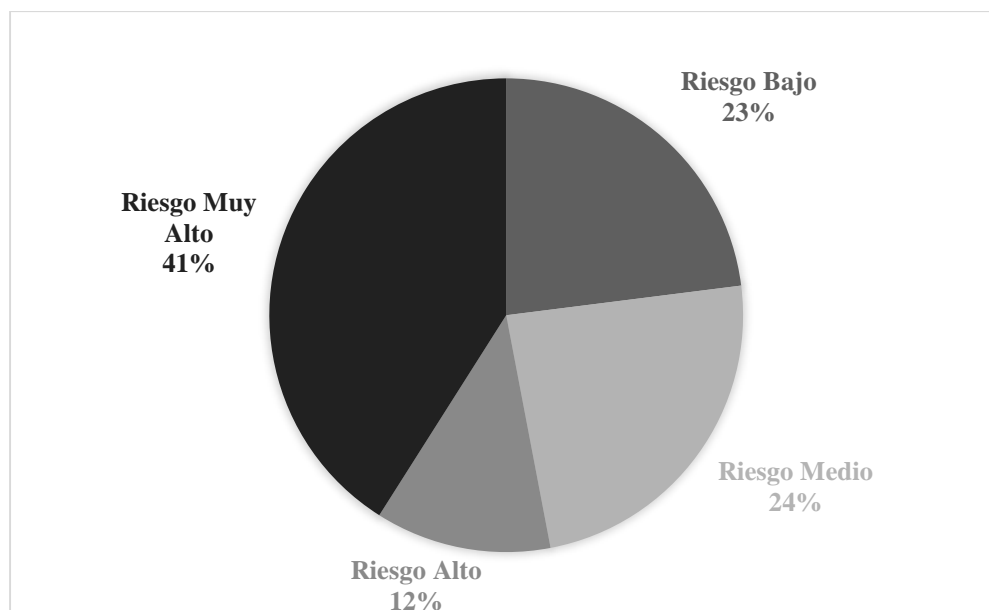
Gráfico 13. Dimensión relaciones familiares



Fuente: elaboración propia

Así mismo, con la anterior información muestra que el apoyo familiar y la relación con sus integrantes es en general satisfactoria, el 41% lo cataloga de bajo riesgo, de acuerdo al análisis de las respuestas obtenidas en la batería de riesgo psicosocial, es decir que no se evidencian problemáticas al interior de los núcleos familiares de los trabajadores de este estudio.

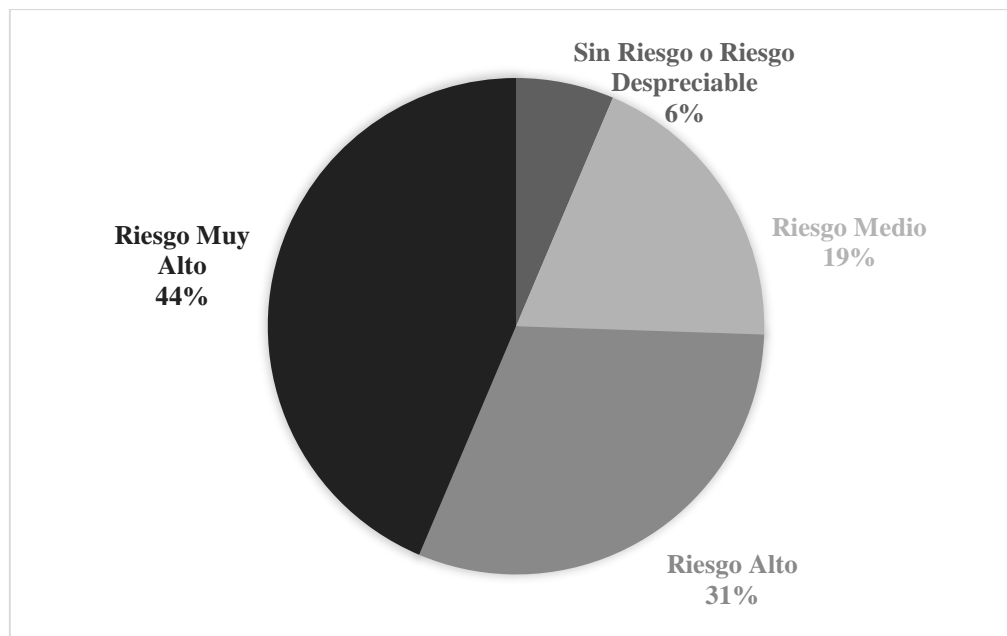
Gráfico 14. Dimensión relaciones interpersonales



Fuente: elaboración propia

En este punto, se evidencia que existen conflictos en la comunicación y las relaciones interpersonales, la relación con amigos o allegados es conflictiva y la ayuda o apoyo social que el trabajador recibe de sus amigos es pobre, ya que el 41 % de la población en estudio de acuerdo las respuestas en la aplicación de la batería y el análisis de las mismas muestra una afectación considerable en lo concerniente a redes de apoyo y relaciones interpersonales.

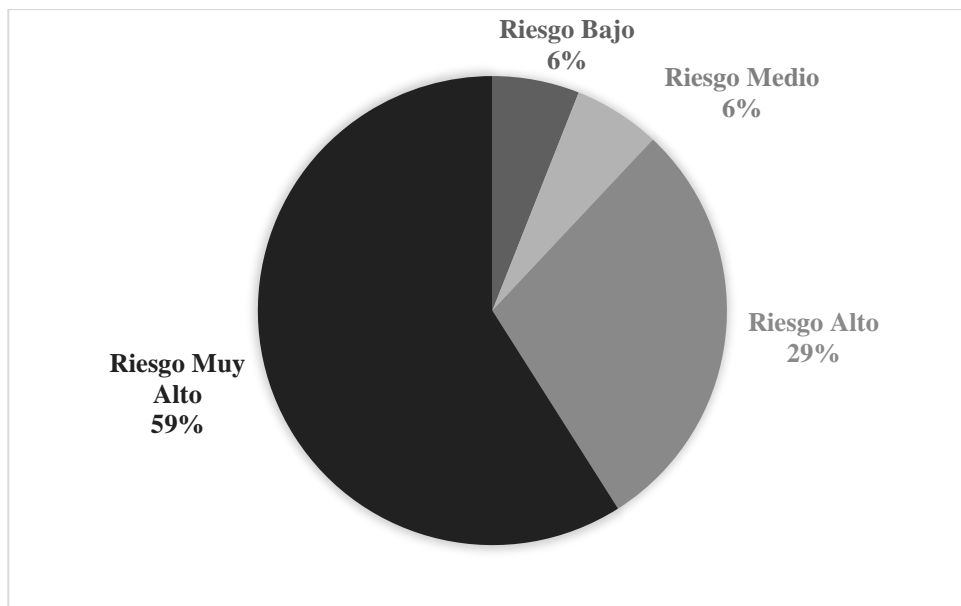
Gráfico 15. Dimensión situación económica del grupo familiar



Fuente: elaboración propia

Con este resultado se muestra que los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar, el 41 % de la población cuenta con una situación económica inestable y que afecta en un grado muy alto su entorno psicosocial laboral, el 29 % con una afectación en grado alto en la relación a la situación económica familiar y laboral, el 6 % con una muestra de riesgo bajo en la relación situación económica familiar y trabajo. Lo que contrasta con la realidad en cuanto a condiciones contractuales tipo de contrato y tipo de salario observadas anteriormente, lo que hace que los trabajadores tengan pocas posibilidades de contar con ingresos económicos estables, generando que la economía del hogar se convierta en un factor que genera malestar psicológico en los trabajadores.

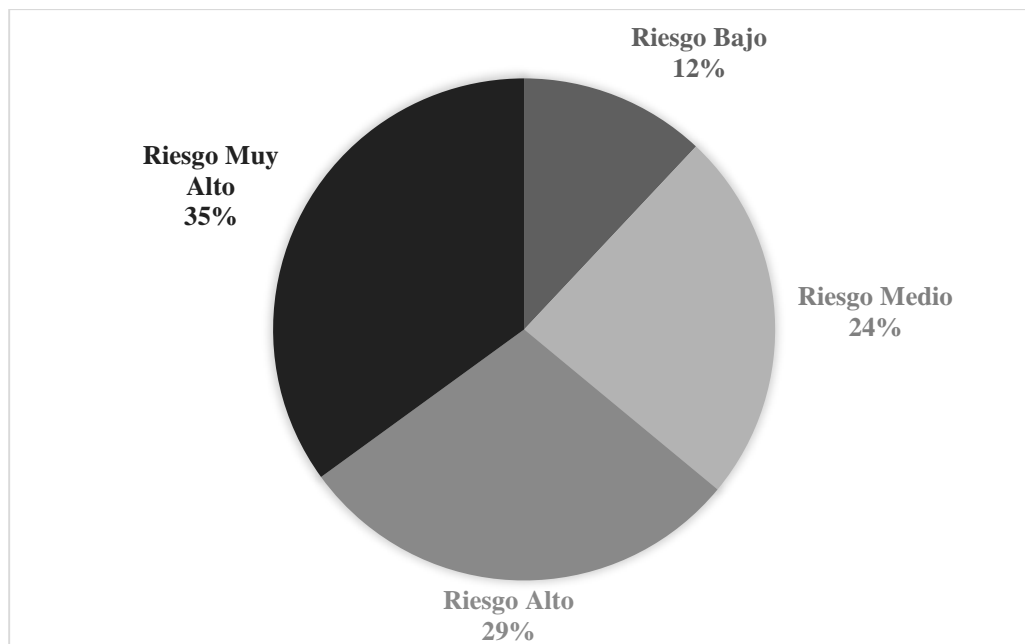
Gráfico 16. Dimensión característica de la vivienda y entorno



Fuente: elaboración propia

Se evidencia que, en los trabajadores de la población estudiada, las condiciones de la vivienda son precarias, el entorno desfavorece el descanso y la comodidad del trabajador y su grupo familiar, el 59 % de la población encuestada refiere tener malas condiciones de vivienda con respecto a la estructura, seguridad y posibilidad de tenencia de servicios públicos básicos. Lo que se contrasta con el estrato socioeconómico de las viviendas de los trabajadores, ya que al pertenecer en su mayoría a estratos 1 y 2 en el municipio, hace que la ubicación de las viviendas y las condiciones no sean las adecuadas para generar bienestar en el trabajador.

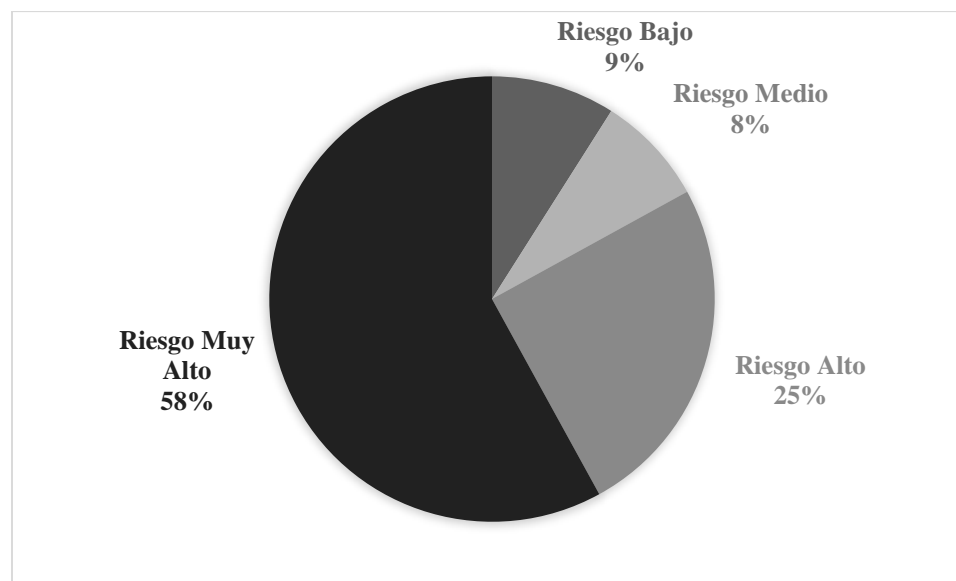
Gráfico 17. Dimensión influencia del entorno *extralaboral* sobre el trabajo



Fuente: elaboración propia

Por otro lado, la influencia del entorno extralaboral muestra cómo las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento y las relaciones con compañeros y jefes, el 35 % refiere en las respuestas entregadas en la batería que el factor extralaboral afecta notablemente su desempeño laboral con un nivel de riesgo muy alto, el 29 % nivel de riesgo alto y solo el 12 % lo considera el nivel de riesgo bajo. Es decir que los pensamientos, comportamientos y conductas que los trabajadores asumen en entornos no laborales, afectan gravemente el desempeño de funciones laborales y así mismo su bienestar psicológico.

Gráfico 18. Desplazamiento



Fuente: elaboración propia

La gráfica anterior muestra las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo esto demuestra que es un factor de riesgo muy alto para el 58% de la población con respecto a los medios de transporte usados, distancia y condiciones de movilidad para el 25% de los trabajadores este factor es un riesgo alto lo que hace que se tenga una afectación real a los trabajadores en este aspecto, corroborando como el entorno y las vías o medios de transporte no son las más adecuadas para los desplazamientos del personal.

8.3 Intervención alrededor del riesgo psicosocial extralaboral que presenta mayor afectación en los trabajadores del sector agricultor de la vereda Mancilla

Teniendo en cuenta los factores de riesgo a continuación, se relacionan las posibles medidas para una futura propuesta de intervención para iniciar el proceso de mejoramiento de las condiciones psicosociales encontradas como riesgosas:

- Se recomienda evaluar el tipo de contratación que tienen los trabajadores y cuáles son los criterios y posibilidades de estabilidad laboral puesto que el 94 % no tiene claridad sobre la contratación y, el 6% correspondiente a 1 trabajador cuenta con un contrato a término indefinido; esta es una condición que afecta el compromiso con la labor y la fidelidad con la empresa, pero adicionalmente aumenta la insatisfacción y seguridad económica de los trabajadores.
- En cuanto a la remuneración económica se recomienda generar posibilidades de contratación que genere ingresos fijos para los trabajadores pues el 59 % recibe un salario variable, a destajo, por producción o por comisión y el 41 % restante es fijo. Siendo esta una condición para estabilidad económica y la atención de las necesidades básicas del hogar, que se convierte en un factor determinante para la estabilidad emocional como lo muestra la encuesta.
- Asesoramiento de posibilidades de acceso educativo para las personas que no han culminado el bachillerato, teniendo en cuenta las barreras de tiempo y dinero por lo cual se sugiere buscar programas gratuitos para adultos que tengan la modalidad virtual y flexible.
- Generar un espacio de capacitación con personal idóneo para la construcción de pausas laborales que permitan abordar la dimensión física y mental de cada uno de los trabajadores, teniendo en cuenta el nivel de exigencia que constituye las labores de cosecha y siembra. Los ejercicios sugeridos en la dimensión física están relacionados con la movilidad y estiramiento de espalda, hombros, piernas, brazos y manos. Adicional a ello se sugiere aumentar el acceso a herramientas de apoyo para mejorar el desempeño del trabajo sin

poner en riesgo las características fisiológicas, anatómicas y psicológicas de los trabajadores.

- Crear un folleto educativo que contenga información sobre manejo de estrés, métodos de relajación y respiración.
- Realizar revisión periódica de elementos y herramientas de trabajo para verificar el estado general de las mismas y realizar los mantenimientos o cambios que haya a lugar con el fin de cuidar la salud de los trabajadores y garantizar el buen desempeño en las labores encomendadas.
- Construir planes de promoción y carrera que permitan el desarrollo y crecimiento profesional para garantizar la posibilidad de ascenso dentro de la empresa.
- Se sugiere pensar en el desarrollo anual de escuelas que aporten a la cualificación de los trabajadores, tratando temas de interés general que aporten al crecimiento individual y colectivo, los temas a tener en cuenta para ello son comunicación asertiva, manejo de finanzas, prácticas de cuidado y autocuidado en el entorno laboral.
- Realizar socializaciones sobre las rutas institucionales para planes de ahorro, subsidios y entidades idóneas para el acceso a vivienda teniendo en cuenta las condiciones de la vivienda son precarias y la insatisfacción de necesidades básicas en el hogar afecta el descanso y bienestar del trabajador.
- Implementar diversos incentivos económicos, recreativos y culturales para los trabajadores y sus núcleos familiares.

9. Discusión

La revisión de producción académica en el campo psicosocial extralaboral muestra que el tema ha venido tomando cada vez más fuerza e importancia en las organizaciones del siglo XXI caracterizándose en una mayor conciencia legislativa y metodológica en torno a la prevención de riesgos laborales que atiendan las manifestaciones físicas y psicológicas ligadas al estrés en el trabajo y que tienen consecuencias negativas para la salud y el bienestar de los trabajadores.

En consecuencia el Ministerio de protección social en Colombia en el año 2008 estableció disposiciones y responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir e intervenir la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Estas iniciativas nacionales, se encuentran en línea con los resultados de investigaciones realizadas en diversos países del mundo. (Ortiz2, 2013)

Es importante precisar que los riesgos psicosociales en el trabajo están asociados a los aspectos organizacionales, ambientales o personales en relación con el trabajo; la labor de los profesionales e investigadores se ha concentrado en develar los aspectos psicosociales que se mueven de fondo en la forma en que las personas establecen relación con el trabajo y sobre como el mercado actualmente ha producido unas demandas determinadas de trabajar. La identificación y evaluación de los factores psicosociales laborales riesgosos Blanch et al. (2010) señalan que, a diferencia de los otros tipos de riesgos, debe realizarse a través de cuestionarios que permitan captar la percepción de las personas sobre las condiciones que caracterizan su lugar de trabajo y la experiencia de los trabajadores en su dimensión psicosocial.

La aplicación de las herramientas de investigación es una estrategia que permite conocer los factores de riesgos psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores, permitiendo reconocer los niveles de afectación que tienen estos elementos en la vida laboral, social y familiar de los individuos y que impacta directamente la salud mental.

El empleador tiene la responsabilidad de velar por el cuidado y protección de los trabajadores por lo cual debe atender y gestionar de manera adecuada la dimensión física y emocional a través de una compensación justa, condiciones adecuadas para el trabajo seguro, oportunidades para el uso y desarrollo de la capacidad humana y oportunidad de crecimiento continuo e integración social, esto en búsqueda del mejoramiento continuo de la productividad de los trabajadores en la empresa

10. Análisis financiero

Para llevar a cabo el presente proyecto se requiere contar con un personal idóneo que desarrolle las componentes de atención y prevención para realizar las mejoras sugeridas. Quiere decir que este recurso será el encargado de realizar seguimiento y ejecución efectiva además de realizar las acciones de manera sistémica lograr medir los resultados junto con el área de gestión humana. En la siguiente tabla se presentan los recursos humanos y recursos físicos que se requieren para llevar a cabo dicha labor.

Recursos humanos	Recursos Financieros	Beneficios
Psicólogo/a especialista en SST	\$ 2.300.000	Con el psicólogo se indaga e identifica las necesidades de la comunidad caso de estudio
Profesional en SST	\$1.750.000	Entre las funciones del profesional en SST se brinda la oportunidad de capacitar a las personas interno, garantizando un correcto desempeño de la norma
Investigador	\$1.350.000	El investigador brinda apoyo a los profesionales anteriormente mencionados, en la creación de informes y cartillas de información
Grupo de Apoyo	\$1000.000	Este compuesto corresponde a un grupo interno o externo que brinde soporte de vigilancia de los procesos y alcance de objetivos entorno al SST
Total	\$6.450.000	

Recursos físicos	Recursos Financieros	Beneficios
Espacios de atención	Se tiene	Creación de espacios de encuentro para la capacitación del fenómeno de trabajo de SST
Cartillas informativas	\$850.000	Las cartillas brindan la asistencia gráfica y escrita en la constitución de herramientas de información referente al SST
Informes de rendimiento	\$500.000	Consolida el proceso y desempeño del proyecto
Computadores	Se tiene	Sirve de base de trabajo y consolidación de información para el trabajo del recurso humano.
Total	\$1.350.000	

11. Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos , como conclusiones se destaca las recomendaciones para poder realizar una futura propuesta de intervención fundamentada en la atención y prevención de riesgos psicosociales extralaborales en agricultores de la vereda Mancilla del municipio de Facatativá, buscando un equilibrio entre los factores humanos y las condiciones de trabajo, que repercuta en un aumento de la motivación de los trabajadores, en su capacidad de trabajo, en la confianza en sí mismos y en general en su calidad de vida y estado de salud, ya que por el contrario un desequilibrio entre ambos, cuando las necesidades no están satisfechas o las capacidades están infravaloradas, dará lugar a reacciones diferentes en cada persona, que pueden tener como consecuencias incremento en los indicadores de ausentismo por enfermedad general, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo que va a repercutir en la producción y calidad de la misma, generar costos económicos y afectación en la calidad de vida del personal que labora.

La revisión de estudios previos sobre este tema en el ámbito laboral en el campo, aunque son escasos, aporta al desarrollo de este trabajo, en el que se detecta la identificación de factores de Riesgo Psicosocial extralaborales como de muy alto riesgo para el desempeño y afectación de los trabajadores en la región. El desempeño laboral está determinado por la confluencia de la persona, el entorno y factores del trabajo. Las personas, los entornos y las ocupaciones están cambiando constantemente y, a medida que estos factores cambian, también lo hace el desempeño ocupacional (Tennessee, 2001).

Los Riesgos psicosociales extralaborales detectados repercuten desfavorablemente en la persona, lo que implica que los trabajadores no puedan tener un manejo autónomo de su tiempo libre por su carga laboral, alterando la ejecución de sus roles familiares y sociales, sumándose a esto la constante sensación de inestabilidad laboral, la falta de comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo creando entornos sociales y laborales limitantes para su buen desempeño laboral, sus hábitos y estilos de vida saludables se verán afectados, ya que la persona no está

haciendo un uso adecuado del tiempo requerido para su autocuidado, al tener un desequilibrio en los aspectos anteriores el componente socioafectivo se puede ver comprometido acumulando sentimientos negativos ocasionados por estrés laboral y al estar en contacto diariamente con situaciones socialmente vulnerables.

Los factores de riesgo psicosocial del ámbito extralaboral se asocian con las condiciones ambientales y dinámicas del entorno y de la organización y van a afectar el estado biopsicosocial del trabajador. En el caso del presente estudio, al hacer uso de la batería para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial extra laboral, diseñada para la población Colombiana, se encuentra para esta población de estudio, que en su mayoría se ubican en un riesgo psicosocial alto, por lo que es importante tener en cuenta que efectivamente hay factores que están afectando el estado de riesgo de los trabajadores del sector rural de la vereda Mancilla del municipio de Facatativá, que conlleva a la afectación también de su núcleo familiar con la consecuente problemática social que implica a la población que labora y habita en zona rural del país.

Al estar expuesto al riesgo psicosocial tanto intralaboral como extralaboral, la calidad de vida, el bienestar y desempeño laboral de los trabajadores se verá afectado. De esta manera en el desempeño de actividades de la vida diaria pueden verse afectados de manera desfavorable las condiciones de aseo personal, la alimentación, el estado de salud y la socialización. Dentro de las actividades de trabajo y actividades productivas va a alterar la organización del hogar y la ejecución del trabajo. Así mismo, en la persona se pueden presentar alteraciones en la integración y componentes cognitivos como en la orientación, la memoria, la capacidad de atención y la resolución de problemas.

Es importante tener presente que para la identificación de los factores de riesgo Psicosocial extralaborales, a parte de la batería de instrumentos creada por el Ministerio de Protección social, existen muy pocas herramientas que permitan la identificación temprana de la presencia de estos riesgos psicosociales y así generar mecanismos de intervención favoreciendo el bienestar tanto laboral como personal de los trabajadores en las empresas.

12. Referencias bibliográficas

- Agudelo, Y. V. (2016). Síndrome de quemarse por el trabajo y factores de riesgo psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del sector portuario de Buenaventura 2016. *Revista colombiana de salud ocupacional*, 6(2), 47-57.
- Alcaldía de Facatativá. (2015). Veredas Facatativá.
- Alva Zapata, J., & Juárez Morales, J. (2015). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu agropecuaria SA del distrito de Trujillo-2014.
- Aristizabal, J. C. (2013). Riesgos laborales del agro colombiano. *FASECOLDA* , 19-24.
- Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A., & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta sanitaria*, 16, 222-229.
- Bobadilla Suarez, C. A., Garzón González, L. M., & Charria Ortiz, V. H. (2018). Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. *Psicología desde el Caribe*, 35(2), 131-144.
- Decreto ley 2663. (1950). *Código sustantivo del trabajo* .
- De la Orden Rivera, M. V., Zimmermann, M., & Blasco, J. M. (2002). Influencia de la formación en la percepción de las causas de los riesgos de accidente de trabajo. *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, (21), 4-10.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. DANE. (2017). *Informe de censo agropecuario*.

- Charria, V. H., Sarsosa, K. V., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391.
- Camacho, C., Gregorio, J., & Wong, M. (2015). Estrés, satisfacción laboral y relaciones sociales en empleados de diversas organizaciones. In XX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. México DF: Ciudad Universitaria. Recuperado de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xx/docs/3.06.pdf>.
- Córdova Landeta, R. O. (2016). Evaluación del estrés laboral de los trabajadores de la postcosecha de la empresa Cananvalley Flowers SA y su incidencia en el rendimiento productivo y propuesta de un manual de prevención (Master's thesis, Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi: Dirección de Posgrados.).
- Fernández, C. C., Hernández, S. R., & Baptista, L. P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Gaitan, K. V. (2016). La agricultura colombiana en el contexto de la globalización . *El campesino.co* .
- Herrera, H. (13 de Octubre de 2017). Cinco puntos para entender el paro agrario . *Portafolio* .
- Hernández, C. A. G. (2009). El estrés laboral: una realidad actual. *Summa Humanitatis*, 3(1).
- Ivancevich, JM (1985). Predecir el absentismo por ausencias previas y actitudes laborales. *Academy of Management Journal* , 28 (1), 219-228.
- Martínez, A. L. P., & Solarte, M. G. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 111-131.
- Ministerio de Trabajo. (Noviembre de 2011). *Programa nacional de asistencia técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos en el*

ámbito regional y local. Obtenido de Diagnóstico Madrid-Cundinamarca:
http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/147-Madrid.html.

Ministerio de Trabajo. (2015). *Decreto 1072*.

Ministro de Salud y Protección Social. (2015). *Decreto 1072*. Bogotá.

Moreno Lopez, A. X. (2015). Riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa agrícola y alimentaria en Chile 2016 (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario).

Nerell, G., & Sandberg, C. G. (1993). Factores Psicosociales en el trabajo. *Revista Gestión Humana* Ed. 8 Publicaciones Legis SA, 28.

Oficina Internacional de la Salud . (2012). Seguridad y salud en la agricultura .

Ortiz, F. y Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento psicológico*, 11(1), 99-113.

OIT, O. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control.

Palomo-Vélez, G., Carrasco, J., Bastías, Á., Méndez, M. D., & Jiménez, A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Rev Panam Salud Pública*; 37 (4/5), abr.-mai. 2015.

Pulido, E. G. (2016). Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión (Investigation about Psychosocial Factors at Work in Colombia: a review). *Inclusión & desarrollo*, 3(1), 83-95.

Ramírez, T., , y Álvarez, C. (2012). Factores Generadores de Estrés y Trabajo Docente en Venezuela. *Valoraciones Diferenciales y Repercusiones Educativas. Docencia universitaria*, 13(1), 55-78.

- Salcedo, O. (2011). La intervención en el riesgo psicosocial: Una estrategia Gana-gana multifactorial. H & A Consulting Ltda.
- Stecher, A., Godoy, L., & Toro, J. P. (2010). Condiciones y experiencias de trabajo en la sala de venta de un supermercado. Explorando los procesos de flexibilización laboral en el sector del retail en Chile. Polis. Revista Latinoamericana, (27).
- Suescún, J. D., Plaza, X. S., Remolina, K. H., y Bandera, M. R. (2014). Estrés laboral, factores de riesgo psicosociales extralaborales e intralaborales en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta. Job stress, psychosocial risk factors in a company in city Santa Marta. Psicoespacios, 8(12), 52-81.
- Tarazona, M., Contrera, Y. , y Cano, C.. (2020). Propuesta para mitigar los factores de riesgo psicosocial en una empresa de energía. In Vestigium Ire, 14(1), 123-137.
- Takamura Saldaña, I. C. (2020). Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT–OMS en colaboradores de una empresa de Piura.
- Tennessee, J (2001). Desarrollar la vigilancia regional de la salud y los peligros en el lugar de trabajo en las Américas. Revista Panamericana de Salud Pública , 10 , 376-381.
- Velandia, S. R. S., Torres, J. M. P., Alvarado, A. F. I., y Ardila, Y. Y. O. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. Revista Temas: Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomás Bucaramanga, (13), 39-45.