

FACTORES SOCIALES Y ECONÓMICOS QUE INCIDEN EN LA SALUD Y
SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA
FRIGO CAÑAS OCCICARIBE S.A.S.

Presentado por:

NATALIA MUÑOZ HERNÁNDEZ

CRISTIAN CAMILO MAZO ESPINAL

MÓNICA MARCELA MARTÍNEZ MARTÍNEZ

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
UNIMINUTO – SECCIONAL BELLO
FACULTAD DE SALUD
ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
BELLO, COLOMBIA

2020

Contenido

Resumen.....	3
1. Tema	4
1.1 Tema.....	4
1.2 Sub-línea de investigación del programa al cual pertenece	4
Introducción	5
2. El problema de investigación.....	5
2.1 Planteamiento del problema.....	7
2.2 Pregunta de investigación.....	10
2.3 Objetivos de investigación.	11
2.4 Justificación.....	12
3. Marco referencial	14
3.1 Antecedentes.	14
3.2 Marco Legal	19
3.3 Marco Teórico.....	22
4. Diseño metodológico.	32
4.1 Tipo y enfoque metodológico	32
4.2 Tipo de investigación	32
4.3 Población y muestra	33
4.4 Instrumento para recolección de Datos.....	37
5. Hallazgos.....	39
5.1 Identificación de factores	39
5.2 Clasificación de los factores sociales y económicos.....	52
5.3 Definición de las causas	55
6. Conclusiones y recomendaciones	61
6.1. Conclusiones	61
6.2. Recomendaciones.....	62
Referencias.....	64
Anexos	67

Lista de figuras

Grafica # 1 Edad.....	34
Grafica#2 Estrato.....	35
Grafica #3 Personas a cargo/dependientes.....	36
Grafica #4 Horas laboradas diariamente.....	37

Lista de tablas

Tabla # 1 Marco Legal.....	20
Tabla # 2 Categorías y subcategorías de SST y factores socio económicos.....	22
Tabla # 3 Género.....	34
Tabla # 4 Tipo de vivienda.....	35
Tabla # 5 Estado civil.....	36
Tabla # 6 ultimo nivel de estudio alcanzado.....	37

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo establecer los determinantes sociales y económicos que inciden en la salud y seguridad de los trabajadores del área administrativa de la empresa Frigo Cañas Occicaribe S.A.S. Para ello, inicialmente se hace una identificación de acuerdo con la batería de riesgo psicosocial expuesta en la resolución 2404 de 2019, posteriormente se clasifican e identifican los factores de riesgo intra-laborales y extra-laborales más comunes, para finalmente definir las posibles causas del riesgo psicosocial. En este sentido, se hace uso de fuentes primarias y secundarias de información, por medio de la revisión documental y el análisis de los datos obtenidos a través de las encuestas, lo cual permitirá dar recomendaciones para la empresa en cuestión, desde una perspectiva administrativa en salud ocupacional.

Palabras clave: Determinantes sociales, determinantes económicos, riesgo psicosocial, salud y seguridad laboral.

Abstract

The aim of this study is to establish the social and economic determinants that affect the health and safety of workers in the administrative area of the company Frigo Cañas Occicaribe S.A.S. To this end, initially an identification is made according to the battery of psychosocial risk set out in resolution 2404 of 2019, then the most common intra-occupational and extra-occupational risk factors are classified and identified, to finally define the possible causes of psychosocial risk. In this sense, primary and secondary sources of information are used, through the documentary review and the analysis of the data obtained through the surveys, this allows to make some reflections and give specific recommendations for the company in question, from an administrative perspective on occupational health.

Keywords: Social determinants, economic determinants, psychosocial risk, occupational health and safety.

1. Tema

1.1 Tema:

Factores sociales y económicos que inciden en la salud y seguridad de los trabajadores del área de administración de la empresa Frigo Cañas Occicaribe S.A.S.

1.2 Sub-línea de investigación del programa al cual pertenece:

El tema expuesto en el presente trabajo se articula con la sub-línea de investigación número tres, relacionada con la **promoción, prevención, cultura, educación, innovación y emprendimiento en seguridad y salud en el trabajo**, especialmente con el subtema de factores del entorno que inciden en la salud y seguridad de los trabajadores.

Introducción

En la actualidad, la globalización se ha configurado como un fenómeno que permea las diferentes esferas de la sociedad, desde la manera en que se relacionan los individuos hasta la forma de comercializar de los diferentes países, en este contexto, las empresas se ven inmersas en un escenario caracterizado por la alta competencia de los mercados y la necesidad de innovación, por lo cual, para permanecer y sobresalir es indispensable el aumento de sus niveles de competitividad.

En esta búsqueda por ser más competitivas, las organizaciones han ido desarrollando diferentes estrategias que permitan la optimización de los recursos, y ha sido creciente la tendencia a estudiar los factores que inciden en la productividad de los colaboradores, varias investigaciones han referenciado la relación entre el bienestar del trabajador y su desempeño, por tanto, la identificación de los factores sociales y económicos que puedan generar un riesgo, ya sea de carácter físico o psicosocial es fundamental para cualquier organización que quiera mejorar sus procesos.

Organizaciones como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la OMS (Organización Mundial de la Salud) reconocen la importancia de estudiar los riesgos presentes en las empresas, tal como lo señalan Vélez, Escobar y Pico, (2013), estas entidades plantean la importancia de identificar los riesgos emergentes, que surgen a partir de los cambios socioeconómicos que se dan a nivel global, es decir, es necesario reconocer los factores sociales

y económicos, que se ven reflejados en un cambio en la manera de producir de las organizaciones, que a su vez influyen en el accionar de los colaboradores, y en última instancia en su bienestar y el desarrollo de las empresas (p.156).

En este contexto, el aporte del presente estudio radica esencialmente en la exploración de un tema poco concurrido en los trabajos investigativos de la carrera, en la medida que, abre la posibilidad de indagar de manera multicausal en la salud de los empleados, desde una perspectiva multidisciplinaria. Bajo esta premisa, la presente investigación se constituye además en una oportunidad para la mejora en las condiciones laborales de los empleados de la empresa Frigo Cañas Occicaribe S.A.S. y la competitividad de la entidad.

En esta medida, la información recopilada se configura como un insumo para la formulación de estrategias, para reducir o mitigar el impacto de estos factores en la seguridad y salud de los colaboradores en la empresa. Es por ello que, la presente investigación pretende establecer los determinantes sociales y económicos que inciden en la salud y seguridad de los trabajadores del área administrativa de la empresa mencionada, esto, por medio de tres fases importantes: inicialmente, se propone identificar los factores a través de la aplicación de dos encuestas de: factores intra-laborales y extra-laborales, expuestas en la resolución 2404 de 2019, posteriormente, se realiza una clasificación de los factores, en donde se analizan los ítems más comunes, para finalmente, definir sus causas e incidencia en la salud y seguridad de los trabajadores del área administrativa de la empresa.

2. El problema de investigación

2.1 Planteamiento del problema

El trabajo como componente esencial de la supervivencia y el progreso del individuo y de las sociedades, se ha configurado como un elemento central de la vida humana, de allí que a lo largo de la historia se haya buscado generar estrategias para aumentar la productividad. En este contexto, en las últimas décadas se ha incrementado el interés no solo por generar altos índices de productividad, sino también por buscar el bienestar de quienes producen, al considerar que, un empleado en condiciones adecuadas puede tener un mejor rendimiento y mejorar sus condiciones de vida. Sin embargo, Santana, (2012)

En un estudio comparativo mundial sobre riesgo, realizado para la Organización Mundial de la Salud, informaron que el 37% de los dolores de espalda, el 16% de la pérdida de audición, el 13% de la enfermedad pulmonar obstructiva crónica y el 2% de las leucemias estaban vinculados a carcinógenos, partículas aéreas, riesgos de lesiones, estresores ergonómicos y ruidos relacionados al trabajo. En total, estas exposiciones son responsables de aproximadamente 800.000 muertes y más de 22 millones de años de vida saludable perdidos. (P. 101)

En esta medida, se evidencia la necesidad de los estudios y estrategia en caminadas a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, es bajo esta premisa que los estudios en seguridad y salud en el trabajo se configuran como una oportunidad, para velar por el bienestar de los empleados, y a su vez aumentar la competitividad de las empresas. Para lo cual, es indispensable tener en cuenta que, las razones del deterioro de la salud de los trabajadores son complejas y su comprensión requiere considerar que, tanto los colaboradores como las industrias están inmersas en un contexto económico y social particular, el cual tiene incidencia en la manera que se desarrollan

los procesos dentro de la entidad, así como en los diferentes riesgos biológicos, químicos, físicos y ergonómicos, al igual que en los estresores psicosociales en los lugares de trabajo.

En el caso de Colombia, en el año 2007 se realiza la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales, en la cual se encuentra que la exposición a agentes de riesgo psicosocial es el factor predominante que afecta a los trabajadores, al superar incluso a los ergonómicos; las labores de atención al público y el trabajo monótono y repetitivo las que ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados (Acevedo, 2016).

Estos riesgos suelen impactar a los trabajadores y por consiguiente a la empresa, al ocasionar altos niveles de ausentismo y el aumento de accidentes y enfermedades, que finalmente se traduce en una baja productividad. Se ha evidenciado la correlación entre el bienestar de los colaboradores y la calidad de los productos o servicios. Para Moreno, (2011)

Los modelos de calidad de vida laboral han mostrado que la calidad del producto está inevitablemente asociada a la calidad de vida laboral, es decir que la calidad de los resultados y del sistema de producción está vinculada con la calidad del sistema de vida laboral. (...) la calidad de vida laboral no puede ser evaluada exclusivamente por elementos subjetivos y emocionales, como la satisfacción laboral, sino que es necesaria la búsqueda de marcadores objetivos. (p.11)

Lo anterior, es fundamental al considerar que este riesgo psicosocial está relacionado con factores que se encuentran tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, es decir, las condiciones intra-laborales, pero también las extra-laborales e individuales. Pues el sujeto se ve inmerso en

un contexto en el que se presentan diversos fenómenos que lo afectan de manera directa o indirecta e inciden en su salud.

Además, la empresa en su corto tiempo de operación, no ha realizado la investigación según la resolución 2404 de 2019, que es obligatoria en cada empresa para la identificación de los factores sociales y económicos.

En este sentido, el presente trabajo busca indagar por las causas de aquellos factores sociales y económicos que tienen incidencia en la salud y la seguridad de los trabajadores, en este caso particular de la empresa Frigo Cañas Occicaribe S.A.S, de la industria de alimentos. Por consiguiente, se pretende responder a los siguientes cuestionamientos.

2.2 Pregunta de investigación.

2.2.1 General:

¿Cuáles son los determinantes sociales y económicos que inciden en la salud y seguridad de los trabajadores del área administrativa de la empresa Frigo Cañas Occicaribe S.A.S.?

2.2.2 Preguntas específicas:

2.2.2.1 ¿Cuáles son los factores sociales y económicos del área administrativa en la empresa Frigo Cañas Occicaribe S.A.S.?

2.2.2.2 ¿Cómo se clasifican los factores sociales y económicos obtenidos en la batería de riesgo psicosocial aplicada con anterioridad?

2.2.2.3. ¿Cuáles son las causas de los factores sociales y económicos del área administrativa en la empresa Frigo Cañas Occicaribe S.A.S.?

2.3 Objetivos de investigación.

2.3.1 Objetivo general:

Establecer los determinantes sociales y económicos que inciden en la salud y seguridad de los trabajadores del área administrativa de la empresa Frigo Cañas Occicaribe S.A.S.

2.3.2 Objetivos específicos:

2.3.2.1. Identificar los factores sociales y económicos del área administrativa de la empresa Frigo Cañas Occicaribe S.A.S por medio de la batería de riesgo psicosocial expuesta en la resolución 2404 de 2019 para conocer los factores presentes en la empresa.

2.3.2.2. Clasificar los factores sociales y económicos de los empleados del área administrativa de la empresa Frigo Cañas Occicaribe S.A.S por medio de los resultados de la batería aplicada anteriormente para conocer los factores más comunes en el área especificada.

2.3.2.3. Definir las causas de los factores sociales y económicos en la empresa Frigo Cañas Occicaribe S.A.S a partir de los resultados obtenidos de la batería, para poder determinar la incidencia en la salud y seguridad de los trabajadores del área administrativa en la empresa.

2.4 Justificación.

Al hablar de seguridad y salud de los trabajadores, normalmente se suele centrar la atención en elementos que están presentes al interior de la entidad y sus procesos, los cuales, por supuesto se configuran como factores de suma importancia para determinar los riesgos a los que se pueden ver expuestos los empleados, sin embargo, este enfoque suele hacer poco énfasis en factores externos o del contexto de la empresa y las causas de estos. Inicialmente, es fundamental tener en cuenta que la salud es un término polisémico, que, como lo cita Vélez, Escobar y Pico, (2013)

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud en 1948, la salud no es solamente la ausencia de enfermedad y de sufrimiento, sino que también incluye consideraciones que permiten concebirla como algo positivo, al incluir en su definición “[...] un estado de completo bienestar físico, mental y social [...]”, la cual trasciende la concepción biologicista del hombre, al reconocer otras dimensiones como son la social y la mental. (P. 158)

Es a partir de esta premisa, que se considera fundamental, importante y necesaria esta investigación debido a que por medio de esta se puede establecer las posibles causas de las otras dimensiones mencionadas anteriormente, el colaborador o trabajador como un ser humano que se desarrolla en un contexto marcado por múltiples vertientes de carácter social y económico, que permean su estilo de vida, sus comportamientos y la manera en que desempeña sus funciones laborales.

De allí la importancia de la presente investigación, pues se pretende contribuir a la identificación de las causas de aquellos factores sociales y económicos que afectan tanto a la empresa como a los trabajadores.

Por ello, la presente investigación brinda beneficios tanto a la empresa como a sus colaboradores, desde la empresa debido a que con la identificación de las posibles causas la organización podrá establecer planes de intervención o mejoras de acuerdo a sus posibilidades, lo cual puede ser un factor de aumento de la productividad, eficiencia y eficacia por parte de los trabajadores, además puede ayudar a disminuir la tasa de ausentismo dentro de ella, el beneficio para los trabajadores será enmarcado en un buen ambiente laboral, que de cierta manera posibilita el alcance de sus metas tanto profesionales como funcionales.

Esto supone una concepción positiva de la relación empresa-colaborador, en la cual, la entidad se preocupa por contribuir al bienestar de sus empleados, creándose una relación de mutuo beneficio en la que el buen estado de salud y seguridad del individuo se traduce en oportunidades de crecimiento para la empresa. En donde el trabajo no se ve como un causante de fenómenos como el estrés, que repercuten en la salud mental de los trabajadores, sino que se convierte en un aliciente para mejorar su calidad de vida en unas condiciones óptimas, constituyéndose en un aliciente para el desarrollo profesional y personal de los mismos.

3. Marco referencial

3.1 Antecedentes.

3.1.1 Antecedentes internacionales

Producto: Resumen Analítico Especializado RAE

Investigadores: Natalia Muñoz Hernández, Cristian camilo mazo espinal, Mónica marcela Martinez Martinez

Fecha de Realización: 3 de Marzo de 2020

No. 001

Titulo

Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales – 2011.

Autor

Bernardo Moreno Jiménez

Objetivo.

Hacer una revisión histórica del concepto de riesgo psicosocial e identificar los cambios que se han dado en su análisis.

Objetivos Específicos. (Moreno, 2016)

- Identificar los factores psicosociales asociados al riesgo laboral
- Señalar los nuevos riesgos psicosociales emergentes. (p. 6)

Metodología.

Revisión bibliográfica.

Producto: Resumen Analítico Especializado RAE

Investigadores: Natalia Muñoz Hernández, Cristian camilo mazo espinal, Mónica marcela Martínez Martínez

Fecha de Realización: 3 de Marzo de 2020

No. 002

Título.

Riesgos psicosociales determinantes en el desempeño del personal de la dirección del área de salud de Quetzaltenango -2014.

Autor.

Lucrecia Etelbina Guzman Leiva

Objetivo.

“Identificar los riesgos psicosociales presentes en el personal de la Dirección del Área de Salud de Quetzaltenango a través de la encuesta del Dr. Guillermo Bocanument en el mes de noviembre a Diciembre 2013 y señalar como estos afectan su desempeño” (Guzmán, 2014, p. 9).

Objetivos Específicos. (Guzmán, 2014)

-Indicar que riesgos psicosociales influyen en el desarrollo de las actividades laborales del personal de la Dirección del Área de Salud de Quetzaltenango de acuerdo a las 5 áreas de riesgo que valora el instrumento del Dr. Bocanument.

-Interpretar el grado de peligrosidad y establecer los niveles de intervención a los riesgos psicosociales identificados en el personal a través de la tabla de parámetros establecidos en la encuesta.

-En base a la información recabada con la aplicación del instrumento del Dr. Bocanument y el fundamento teórico analizar si los riesgos psicosociales identificados afectan el desempeño del personal de la Dirección del Área de Salud de Quetzaltenango.

-Elaborar una propuesta de intervención administrativa para promover un ambiente laboral adecuado del personal del Área de Salud de Quetzaltenango. (p. 16)

Metodología.

Estudio tipo descriptivo, se aplicó a todo el personal de la Dirección del Área de Salud de Quetzaltenango.

3.1.2 Antecedentes nacionales

Producto: Resumen Analítico Especializado RAE

Investigadores: Natalia Muñoz Hernández, Cristian camilo mazo espinal, Mónica marcela Martínez Martínez

Fecha de Realización: 4 de Marzo de 2020

No. 001

Título.

Determinantes sociales de la salud y el trabajo informal” de la Universidad de Caldas en Manizales – 2013.

Autor.

Consuelo Vélez Álvarez, María del Pilar Escobar Potes, María Eugenia Pico Merchán.

Objetivo.

“Describir elementos teóricos sobre los determinantes sociales de la salud en la población trabajadora informal y condiciones sociales, modos de vida y repercusiones en el proceso salud-enfermedad” (Vélez, Escobar y Pico, 2013, p.156).

Objetivos Específicos. (Vélez, Escobar y Pico, 2013)

-Identificar la informalidad en el trabajo actúa como Determinante Social de la salud y condiciona el proceso salud enfermedad.

-Describir otros determinantes estructurales e intermedios como edad, género, nivel educativo, estrato socioeconómico, entre otros.

-Analizar como el desarrollo económico de las fuerzas productivas materiales de un país determina el proceso de vida social y político de las personas. (p. 156)

Metodología.

Revisión documental a través de la búsqueda sistemática en bases de datos especializadas.

Producto: Resumen Analítico Especializado RAE

Investigadores: Natalia Muñoz Hernández, Cristian camilo mazo espinal, Mónica marcela Martínez Martínez

Fecha de Realización: 3 de Marzo de 2020

No. 002

Título.

Factores psicosociales intra-laborales y extra-laborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de Caldas y estrategia de intervención – 2016.

Autor.

Yarmely Patiño Ramirez, Engreth Maritza Alvaran Castañeda.

Objetivo.

Describir los factores psicosociales intra-laborales, extra-laborales y el nivel de estrés de los colaboradores de las áreas administrativa y asistencial del centro cardiovascular de Caldas.

Objetivos Específicos. (Patiño y Alvarán, 2016)

-Describir los factores psicosociales intralaborales, protectores y de riesgo, evidenciados por los colaboradores de las áreas administrativa y asistencial del centro cardiovascular de Caldas.

-Describir los factores psicosociales extralaborales, protectores y de riesgo, evidenciados por los colaboradores de las áreas administrativa y asistencial del centro cardiovascular de Caldas.

-Identificar los niveles de estrés de los colaboradores de las áreas administrativa y asistencial del centro cardiovascular de Caldas.

-Diseñar una estrategia de intervención pertinente con los hallazgos evidenciados en el estudio y relacionada con el campo de actuación de la gerencia del talento humano. (p.8)

Metodología.

No experimental-transversal, a través de los “cuestionarios estandarizados que hace parte de la Batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial. Construida, diseñada y validada por el Ministerio de la Protección Social” (Patiño y Alvarán, 2016, p. 45).

Producto: Resumen Analítico Especializado RAE

Investigadores: Natalia Muñoz Hernández, Cristian camilo mazo espinal, Mónica marcela Martínez Martínez

Fecha de Realización: 3 de Marzo de 2020

No. 003

Título.

Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social -2017.

Autor.

Adriana Camacho Ramírez, Daniela Rocío Mayorga.

Palabras claves.

Conflictos laborales, riesgos psicosociales, impacto de los riesgos laborales, grupos discriminados laboralmente.

Objetivo.

“Establecer las consecuencias de los conflictos laborales, como riesgos psicosociales, en los trabajadores, así como en las empresas y terceros” (Camacho y Mayorga, 2017, p.159).

Objetivos específicos. (Camacho y Mayorga, 2017)

-Realiza una aproximación a las definiciones y clasificaciones básicas, mayormente influenciadas desde la psicología.

-Analizar el impacto en grupos que históricamente se encuentran discriminados laboralmente. (p. 159)

Metodología.

Revisión documental, “aproximación a las definiciones y clasificaciones básicas, mayormente influenciadas desde la psicología; para después analizar el impacto en grupos que históricamente se encuentran discriminados laboralmente” (Camacho y Mayorga, 2017, p.159).

3.2 Marco Legal

La siguiente tabla hace referencia a las diferentes normas, acuerdos y leyes relacionados con el objeto de estudio de la presente investigación, en este sentido, se presentan algunas resoluciones de carácter internacional a los cuales se encuentra vinculado Colombia, así como las

diversas leyes expedidas a lo largo del tiempo por el congreso de la república, en relación a las condiciones de seguridad laboral.

Tabla # 1 Marco Legal

Norma	Descripción
Internacional	
1. Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1996	Conforme a los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables
2. Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de salud en el trabajo	Poseen un valor doctrinal, como <i>soft law</i> , al desarrollar el contenido del derecho a la salud en el trabajo
Nacional (Colombia)	
3. Ley 57 de 1915 Seguridad Laboral	Se anuncian las responsabilidades de los patrones con sus empleados, así mismo, se clasificaban los tipos de incapacidad por accidente de trabajo, y sus respectivas indemnizaciones
4. Ley 64 de 1946 Creación del Instituto de Seguros Sociales	con competencia para administrar la salud, las pensiones y los riesgos profesionales, lo cual representa un gran cambio para la Seguridad y Salud en Colombia
5. Ley 9 de 1979 Código Sanitario Nacional	En su título tercero denominado “Salud Ocupacional”, se exponen las medidas necesarias para prevenir los daños al trabajador causado por la exposición laboral a agentes nocivos. La reglamentación de esta Ley, se realiza a través del Decreto 614 de 1984 que aclara la forma de administrar la Salud Ocupacional en Colombia.
6. Ley 100 de 1993 Norma general de Riesgos Profesionales	A través del Decreto - Ley 1295 de 1994, se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales y se abre la puerta a la participación de entes privados en el sector, mediante el pago de prestaciones económicas y asistenciales a los empleados de las empresas afiliadas.
7. Ley 1562 de 2012 Sistema de Gestión de SST en las empresas	Con su Decreto Reglamentario 1443 de 2014 se crea el Sistema de Gestión de SST en las empresas, con apoyo del Convenio de Cooperación Técnica y de la mano de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, con el objetivo de fortalecer el

	<p>Sistema General de Riesgos Laborales a través de los Planes de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales tienen como propósito dar "continuidad a la Política Pública para la Protección de la Salud en el Mundo del Trabajo".</p>
<p>8. Resolución 2646/2008 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo</p>	<p>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.</p>
<p>9. Ley 1562/2012 Modificación del Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional</p>	<p>Hacen parte del Sistema General de Riesgos Laborales las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.</p> <p>Se define la salud ocupacional como aquella disciplina relacionada con la prevención de lesiones y enfermedades ocasionadas por las condiciones de trabajo, así como la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Su objetivo es el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente y salud en el trabajo, que implica la promoción y conservación del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus actividades.</p>
<p>10. Resolución 2404 de 2019 Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial</p>	<p>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 psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.</p>

Fuente: Elaboración propia, con datos de la normatividad existente

3.3 Marco Teórico

Inicialmente, se considera lo planteado por el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005), que a su vez retoma elementos de los modelos de demanda control, apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, así como del modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist (1996 y 2008). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intra-laborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

En la tabla a continuación, se presentan las categorías y sub categorías que se van a desarrollar, con el fin de tener un panorama más claro de los aspectos a los que se pretende orientar en la presente investigación.

Tabla # 2 Categorías y subcategorías de SST y factores socio económicos

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
Salud y seguridad laboral	Riesgo psicosocial
	Colaborador
Factores sociales y económicos	Condiciones individuales
	Condiciones intra-laborales
	Condiciones extra-laborales

Fuente: Elaboración propia

3.3.1. Categorías

3.3.1.1. Categoría de Salud Y Seguridad

Salud.

Como se mencionó en un principio, la primera categoría de análisis es la salud, concepto en el que existe un creciente consenso, al considerar que la salud y la enfermedad están determinadas de manera multicausal, y que por tanto requiere ser estudiada desde una perspectiva interdisciplinaria e integral. Se hace preciso vincular los factores determinantes dentro de un marco de referencia analítico coherente. Esto se evidencia en la conferencia de la OIT en (2003) citado por Aguillón, (2017). en la cual se concluyó que:

A pesar de todos los esfuerzos realizados para mejorar las condiciones de los trabajadores, aún se presentaban un número elevado de muertes por accidentes de trabajo prevenibles y enfermedades relacionadas al mismo. Por tanto, se deben desarrollar nuevas estrategias, tanto para los peligros ya conocidos, como para los nuevos que podían surgir como consecuencia de los desarrollos tecnológicos, biológicos, psicosociales y los cambios socioeconómicos que afectan a las empresas. (P.11)

Bajo esta premisa, para el concepto de salud se considerará lo propuesto por Vélez, Escobar, y Pico (2013) quienes Propone la salud como:

Característica subjetiva del bienestar, en la medida que se percibe como una sensación, y otra característica objetiva capacidad de funcionar, éstas se encuentran en un continuo entre dos polos, el positivo la salud y el negativo la enfermedad (...) han convertido la salud en un bien social y se concibe como uno de los factores del desarrollo personal y de felicidad. Este concepto la convierte en objetivo social, de interés de los gestores sanitarios, políticos y pacientes. (P. 158)

Seguridad

En cuanto al termino seguridad, Se trata de un concepto de difícil definición. La seguridad consiste en la situación de estar "seguro", es decir, libre de cualquier daño o riesgo, aunque en la práctica es imposible conseguir esta situación de total seguridad. Por lo tanto, la seguridad se debe entender como un determinado nivel de riesgo que pueda ser considerado aceptable. (Harms, 2001, p.1)

Ahora bien, dentro del campo de seguridad ocupacional se entiende por **seguridad laboral**

El conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, es decir, evitar lesiones y los efectos agudos producidos por agentes o productos peligrosos. (IMF, 2016, p.1)

En este sentido, es importante considerar la Guía Técnica Colombiana GTS 45 de 2012, la cual

Es una metodología diseñada para identificar los peligros y valorar los riesgos de seguridad y de salud en el trabajo. Resulta ser muy coherente con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, que consagra el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (Safetya, 2016, p.2)

Allí se muestran puntualmente los pasos necesarios para adelantar el proceso para identificar los peligros y valorar los riesgos. Señala, punto por punto, qué acciones se deben realizar para llegar a una identificación precisa de los peligros y a una valoración profesional de los riesgos (Safetya, 2016, p.2).

3.3.1.2. Subcategoría de seguridad y salud

Colaborador

En este sentido, al considerar el concepto de salud y seguridad laboral, como elemento clave, se entiende el colaborador o trabajador “como un todo, entender al ser humano desde un enfoque holístico; al contemplar los aspectos propios del individuo que lo hacen un ser único e indivisible, con aspectos extra-laborales e intra-laborales que van a afectar directamente el desarrollo de su trabajo” (Aguillón, 2017, p.14). En síntesis, la salud y seguridad enfocada en el empleado debe contemplar diferentes condiciones externas e internas del entorno laboral con el fin de minimizar y atender los riesgos a los cuales este se puede ver expuesto.

Riesgos psicosociales laborales

Estos riesgos pueden ser de carácter físico, químico, biológico, y psicosocial, este último en el cual se centra el presente estudio, En este sentido, los riesgos psicosociales laborales, son entendidos como aquellas situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Al respecto Moreno, (2011) menciona:

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves. (P.10)

Estos riesgos a su vez están relacionados con diferentes factores presentes en el entorno social, los cuales son: “las características de las relaciones sociales generan la presencia de riesgos potenciales que pueden llegar a afectarla salud, debido a la inestabilidad de las mismas y la falta de reconocimiento y seguridad laboral” (Vélez, Escobar, y Pico, 2013, p. 160).

3.3.2.1. Categoría de Factores Sociales y Económicos

Factores sociales

Ahora bien, en relación con los factores sociales de la salud Tarlov, (1996) citando a Alonde (1974) indico que:

como factores sociales de la salud (DSS) los estilos de vida, el ambiente, la biología humana y los servicios de salud, en un enfoque que planteaba la salud más que un sistema de atención (23). Los DSS se entienden como las condiciones sociales en que las personas viven y trabajan e impactan la salud. También se definen como las características sociales en que la vida se desarrolla, se refieren al contexto social, a los procesos mediante los cuales las condiciones sociales predisponen la salud. (P. 158)

En esta medida, los factores sociales pueden estudiarse a través del análisis de diversas condiciones en las que se ve inmerso el trabajador, estas condiciones pueden identificarse como condiciones individuales, intra-laborales y extra-laborales.

Factores económicos

En esta misma línea, se debe tener en cuenta que “las Condiciones de Trabajo, como factores del estado de salud de la persona, son indisociables de otros factores tanto intrínsecos como extrínsecos y éstas, a su vez, son dependientes del momento de desarrollo económico y modelo productivo” (Mur de VÍu y Maqueda, 2011, p.3). Es allí donde se identifica la importancia de tener en consideración los factores económicos para el coherente desarrollo del presente estudio.

Lo anterior si se tiene en cuenta que “los procesos de innovación tecnológica, la evolución de los mercados de trabajo y la emergencia de nuevas actividades han transformado la

relación Trabajo/ Salud, han generado una nueva epidemiología de la enfermedad en el trabajo” (Mur de Vú y Maqueda, 2011, p.3).

Así mismo, la salud mental de los trabajadores está relacionada con las condiciones económicas del entorno, tal como lo señala Feldman (1985)

La enfermedad mental está de manera considerable determinada socialmente y al menos en parte depende mucho de los cambios en la política económica. Esto significa que las decisiones que afectan la economía nacional o regional tienen repercusiones profundas en el estado mental de los individuos. (P. 202)

En este contexto, deben tenerse en cuenta aquellos factores económicos que están presentes en la cotidianidad de los colaboradores, esto según lo evidencio Tafur (2017) cuando dijo que:

El afán de lucro y la amenaza del hambre; son realmente los dos estresores que en definitiva se deben tener en cuenta para una valoración del estrés laboral. Tanto el capital como el trabajo deben investigarse en el contexto del mercado en el actual estadio capitalista y bajo la aplicación de los principios neoliberales, contexto del cual derivan de manera directa su indeterminación e incertidumbre que les son propias. (P.3)

A su vez, al estar inmerso en determinado modelo económico, el individuo se ve influenciado por una serie de presiones como el obtener cierta posición socioeconómica, lo que repercute en su salud mental y por consiguiente en su desempeño, ahora bien, “la influencia de la

posición socioeconómica del individuo sobre su salud no es directa, sino producto del actuar de factores intermediarios: condiciones materiales, tales como la calidad de vivienda, circunstancias psicosociales, y comportamientos o hábitos” (Tovar y García, 2003, p.159).

3.3.2.2 Subcategorías de factores sociales y económicos

Condiciones individuales

En este contexto, el concepto de **condiciones individuales** del empleado, alude a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Según Becerra y Guerrero (2012)

Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores sociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras. (p.122)

Este concepto también puede entenderse como condiciones sociales estructurales

Son aquellos que generan estratificación social, e incluyen factores como: ingresos, educación, género, grupo étnico y sexualidad. Los factores estructurales de inequidades

en salud configuran mejores o peores oportunidades para esta, según diferencias en vulnerabilidades. (Tovar y García, 2003, p.159)

Condiciones extra laborales

Ahora bien, como ya se mencionó, las condiciones individuales tienen una estrecha relación con las condiciones extra laborales, las cuales son según Aguillón, (2017) son:

Elementos de la vida del individuo que no están dentro del ámbito laboral, pero que llegan a tener influencia sobre él; dentro de este grupo se encuentran aspectos tales como la vivienda, el medio de transporte, la alimentación, la participación social, la recreación y el uso del tiempo libre, los cuales pueden afectar de manera positiva o negativa el desarrollo de las labores del trabajador o su actitud frente a la realización de su tarea.

(P.15)

Condiciones intra- laborales

Al igual que los factores extra laborales, en la salud del trabajador también influyen las condiciones intra- laborales, que, según Aguillón, (2017) hacen referencia a:

Todos aquellos agentes que se encuentran en contacto directo con el trabajador, en el medio ambiente físico de trabajo, así como las condiciones de la tarea, que se refieren al tipo de carga que la tarea impone al trabajador, mental (minuciosidad, la complejidad, la

concentración, la velocidad con la que se debe desarrollar la tarea) y física (las posturas, la fuerza y los movimientos que el trabajador debe ejecutar para realizar sus tareas). Las condiciones de la organización también hacen parte de este grupo y, se trata de las características propias de la organización, que a través de sus políticas y directrices, determina las condiciones del trabajo. (P.16)

4. Diseño metodológico.

4.1 Tipo y enfoque metodológico

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque mixto, si se tiene en cuenta que, su principal objetivo es analizar los factores sociales y económicos que inciden en la salud y la seguridad de los trabajadores del área de administración de Frigo Cañas Occicaribe S.A.S. Esto al tener en cuenta que como lo menciona Ruiz, (2013).

El enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento. El enfoque cuantitativo se aplica al determinar resultados numéricos al utilizar la técnica de la encuesta y la tradición de estudio de caso al explicar, describir y explorar información de un caso específico. (P. 2)

4.2 Tipo de investigación

Al considerar el enfoque mixto del estudio, en cuanto al tipo de investigación, este es un estudio de tipo descriptivo, debido a que su propósito es describir factores o condiciones que se presentan en el contexto interno y externo del empleado; Según Sabino (1986)

La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, al utilizar criterios

sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada. (p. 51)

Este interés por caracterizar la realidad es la que se pone de manifiesto en la presente investigación, al comprender todo lo que implica la descripción como proceso, se tiene en cuenta la recolección, registro de la información obtenida y su posterior análisis e interpretación.

4.3 Población y muestra

4.3.1 La población: corresponde al personal de la empresa Frigo Cañas Occicaribe S.A.S.

4.3.2 Muestra: Se toma del área administrativa que corresponde a 5 colaboradores.

4.3.3 Caracterización: En este apartado se realizará la caracterización de los siguientes puntos.

1. Porcentaje de género presentes en la empresa del área administrativa.
2. Histograma que represente la edad del personal del área.
3. Porcentaje de los estratos de los colaboradores.
4. Descripción del tipo de vivienda de los trabajadores.
5. Estado civil de los empleados del área.
6. Número de personas a cargo de cada colaborador.
7. Descripción del último nivel de estudio alcanzado.
8. Número de horas laboradas diariamente por cada miembro del área.

En referencia al género de la muestra, se contó con trabajadores de ambos sexos; la mayor proporción fue representada por el sexo masculino (60%) tal como se muestra en la tabla a continuación:

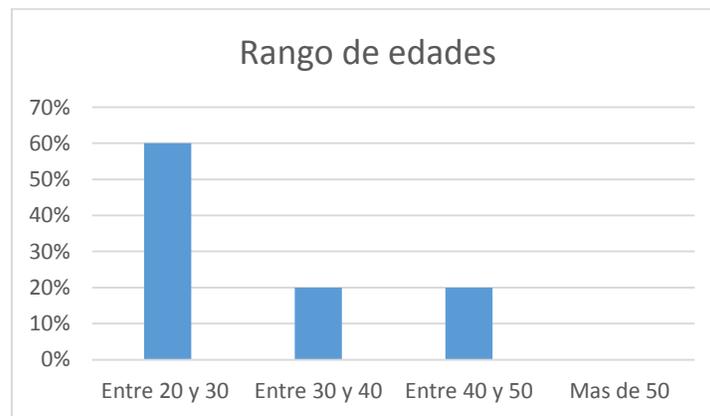
Tabla # 3 Género

Género	Cantidad	Porcentaje
Femenino	2	40%
Masculino	3	60%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la edad, 80% de participantes tienen entre 20 y 40 años, el mayor de los colaboradores tiene 45 años.

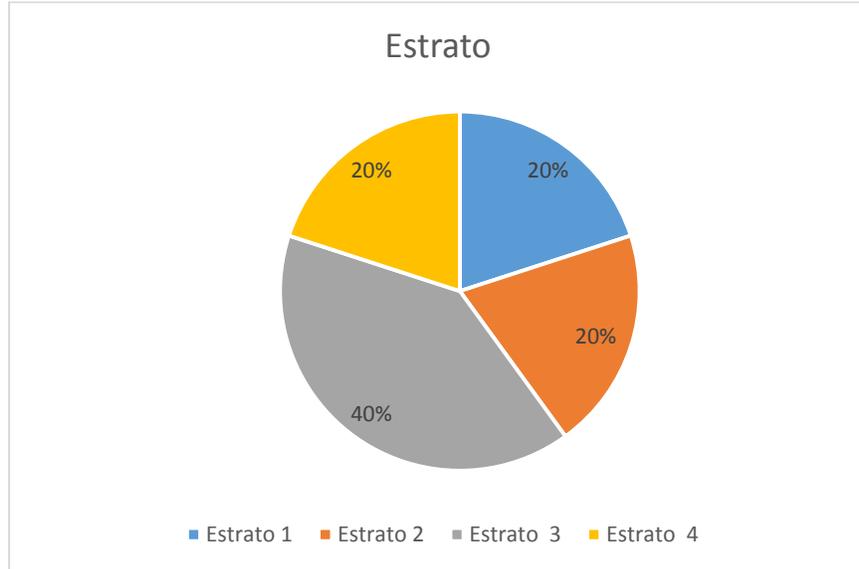
Grafica # 1 Edad



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a su estratificación, se evidenció que en su mayoría pertenecen al estrato 3 (40%), uno de ellos en estrato 4 y los dos restantes en estratos 1 y 2.

Grafica # 2 Estrato



Fuente: Elaboración propia

Respecto a las características de vivienda de los participantes, se encontró que ninguno de los trabajadores cuenta con vivienda propia, en tanto que uno de los colaboradores reportó vivir en arriendo y el porcentaje restante en viviendas familiares

Tabla #4 Tipo de vivienda

Tipo de vivienda	Cantidad	Porcentaje
Familiar	4	80%
Arriendo	1	20%

Fuente: Elaboración propia

La mayor proporción de trabajadores fue de solteros (40%) y en unión libre (40%). Solo uno de los participantes manifestó estar casado.

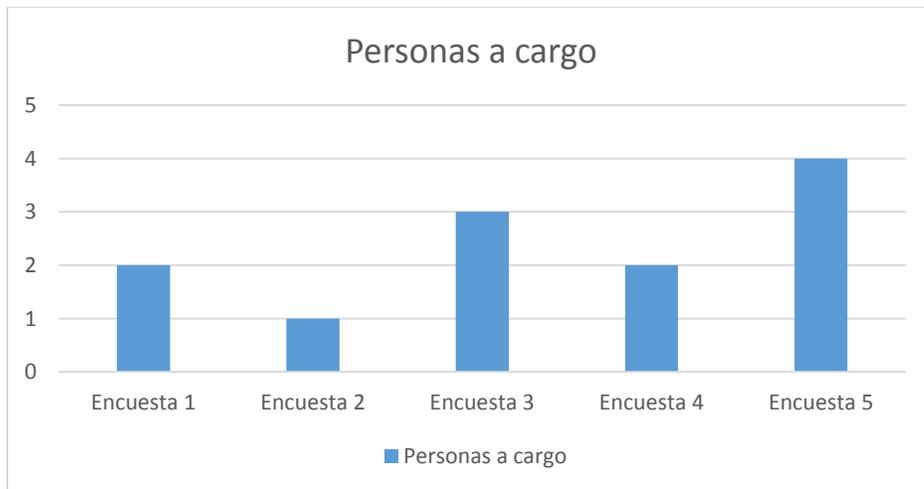
Tabla #5 Estado civil

Estado civil	Cantidad	Porcentaje
Soltero	2	40%
Unión libre	2	40%
Casado	1	20%

Fuente: Elaboración propia

El 40% de los participantes reportó tener 2 personas económicamente a cargo y 60% de los trabajadores refirió entre 1 y 4 personas dependientes.

Grafica #3 Personas a cargo/dependientes



Fuente: Elaboración propia

La mayor proporción estuvo representada por personas con estudios profesionales (40%) y de bachillerato completo, técnico-tecnológico completo y post-grado (20 %) cada uno.

Tabla #6 último nivel de estudio alcanzado

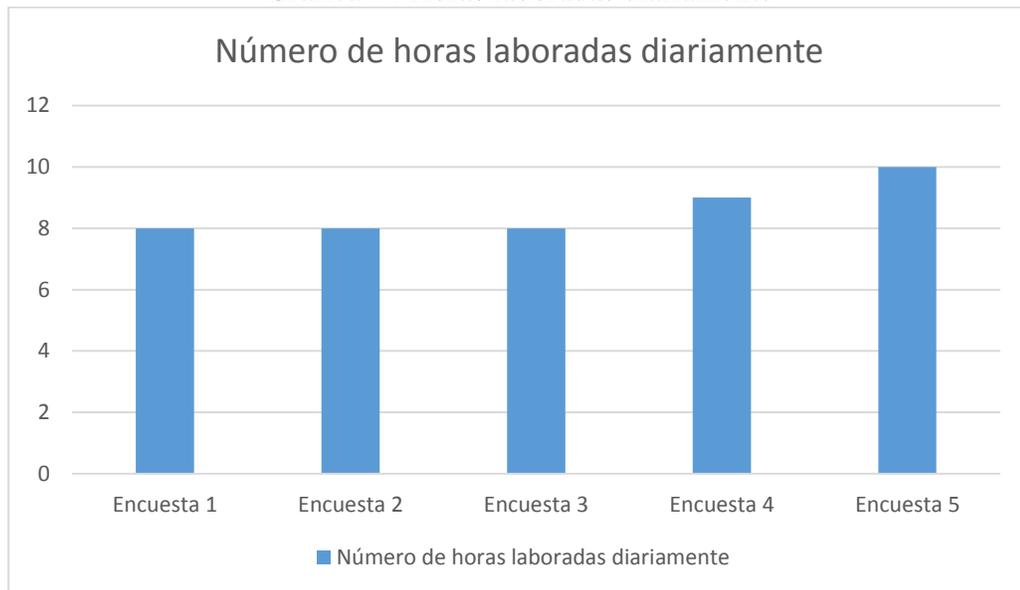
Ultimo nivel de estudio alcanzado	Cantidad	Porcentaje
Post-grado	1	20%
Profesional	2	40%

Técnico-tecnológico	1	20%
Bachillerato	1	20%

Fuente: Elaboración propia

En relación al número de horas laboradas diariamente el 60% manifestó laborar 8 horas diarias, el 20% trabaja 9 horas y uno de los participantes 10 horas diarias.

Grafica #4 Horas laboradas diariamente



Fuente: Elaboración propia

Por último, referente a los datos ocupacionales, se encontró que en mayor proporción las personas (60%) tiene menos de 1 año de antigüedad en la empresa, tan solo dos de ellos llevan más de un año en la entidad. Sobre el tipo de contratación, todos manifestaron estar bajo contrato de término indefinido, así mismo, todos expresaron que la modalidad de pago es la de sueldo fijo, bien sea diario, semanal, quincenal o mensual.

4.4 Instrumento para recolección de Datos

Una vez definido el enfoque y el tipo de investigación, así como la población y la muestra, es fundamental seleccionar el tipo de instrumento más adecuado para recolectar la información, y de esta manera desarrollar los objetivos propuestos. En el presente estudio, se hace uso de fuentes primarias y secundarias.

4.4.1. Fuentes primarias.

El instrumento utilizado para la recolección de datos es la batería aplicada bajo la resolución 2404 de 2019.

4.4.2. Fuentes secundarias.

Publicaciones tales como artículos, monografías, investigaciones, encuestas, que se identifican a través de la revisión documental, y aportan teorías y conceptos clave para el análisis final.

Para dar cumplimiento a la metodología propuesta se tuvo en cuenta un cronograma de actividades con sus respectivas fechas (ver anexo 2)

5. Hallazgos

5.1 Identificación de factores

Identificar los factores sociales y económicos del área administrativa de la empresa Frigo Cañas Occicaribe S.A.S por medio de la batería de riesgo psicosocial expuesta en la resolución 2404 de 2019 para conocer los factores presentes en la empresa.

Pasos:

1. Aplicar las encuestas de condiciones extra-laborales e intra-laborales para que sea diligenciada por cada uno de los colaboradores
2. Calificar los resultados de cada uno de los dominios (los dominios agrupan un conjunto de dimensiones o factores) que unificados representan el riesgo psicosocial. Esta calificación se representa en un número como “puntaje transformado”, que corresponde a la valoración de cada ítem.
3. Interpretar los resultados. “Las dimensiones y dominios son calificados de forma que se interpreta que a mayor puntaje obtenido, mayor es el riesgo psicosocial” (Ministerio de la protección social, 2010, p.75) Es decir, se interpreta cómo el puntaje transformado representa el nivel de riesgo de cada dimensión.
4. Presentar un resumen que unifique los resultados individuales de las encuestas, para dar un panorama general del nivel de riesgo de los colaboradores del el área.

La batería de riesgo psicosocial expuesta en la resolución 2404 de 2019

De acuerdo con el Ministerio de la protección social (2010) La batería permite realizar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo, en donde los resultados se basen en hechos reales, que midan lo que realmente se desea medir, que sean consistentes y que cuenten con parámetros para comparar estadísticamente los datos obtenidos por una persona, con un grupo de referencia (p.11).

Retoma elementos de los modelos de demanda, control, apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo, recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intra-laborales. Y siete dimensiones que conforman las condiciones extra-laborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. (Ministerio de la protección social, 2010, p.20)

Para el cuestionario intra-laboral se presentan dos formatos A y B, en este caso, se hace uso del formato B, teniendo en cuenta que este “se aplica a cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Por ejemplo, secretarias, recepcionistas, etc.” (Ministerio de la protección social, 2010, p.53). Tal como en el caso del área administrativa donde se aplica el instrumento.

A continuación se muestran los resultados del proceso anteriormente descrito.

Encuesta 1

Factores intra-laborales

Dominio	Dimensiones	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	30,8	Riesgo alto
	Relaciones sociales en el trabajo	29,2	Riesgo bajo
	Retroalimentación del desempeño	85,0	Riesgo muy alto
Total dominio		39,2	Riesgo alto
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	60,0	Riesgo muy alto
	Capacitación	50,0	Riesgo alto
	Participación y manejo del cambio	58,3	Riesgo muy alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	31,3	Sin riesgo
	Control y autonomía sobre el trabajo	33,3	Riesgo bajo
Total dominio		47,2	Riesgo alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	31,3	Sin riesgo
	Demandas emocionales	55,6	Riesgo bajo
	Demandas cuantitativas	25,0	Riesgo medio
	Influencia del trabajo sobre el entorno extra-laboral	56,3	Riesgo muy alto
	Demandas de carga mental	70,0	Riesgo alto
	Demandas de la jornada de trabajo	25,0	Sin riesgo
Total dominio		42,9	Riesgo medio
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	25,0	Riesgo bajo
	Reconocimiento y compensación	45,8	Riesgo alto

Total dominio	37,5	Riesgo alto
<i>Puntaje bruto total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra-laboral</i>	42,0	<i>Riesgo alto</i>

Factores extra-laborales

Dimensiones	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	25,0	Riesgo bajo
Relaciones familiares	0,0	Sin Riesgo
Comunicación y relaciones interpersonales	10,0	Riesgo bajo
Situación económica del grupo familiar	16,7	Riesgo bajo
Características de la vivienda y de su entorno	0,0	Sin Riesgo
Influencia del entorno extra-laboral sobre el trabajo	8,3	Sin Riesgo
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0	Sin Riesgo
Puntaje bruto total general	7,3	Sin Riesgo

RIESGO PSICOSOCIAL				
	Puntaje bruto total general	Factor de transformación	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Extra-laboral	9	124	7,3	Sin riesgo
Intra-laboral	163	388	42	Riesgo alto
puntaje total general de factores de riesgo psicosocial	172	512	33,6	Riesgo alto

Encuesta 2

Factores intra-laborales

Dominio	Dimensiones	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	7,7	Riesgo bajo
	Relaciones sociales en el trabajo	0,0	Sin riesgo
	Retroalimentación del desempeño	40,0	Riesgo alto
Total dominio		10,0	Riesgo bajo
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	20,0	Riesgo alto
	Capacitación	33,3	Riesgo alto
	Participación y manejo del cambio	33,3	Riesgo bajo
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	12,5	Sin riesgo
	Control y autonomía sobre el trabajo	33,3	Sin riesgo
Total dominio		25,0	Riesgo bajo
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	14,6	Sin riesgo
	Demandas emocionales	25,0	Riesgo bajo
	Demandas cuantitativas	41,7	Riesgo alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extra-laboral	31,3	Riesgo medio
	Demandas de carga mental	70,0	Riesgo medio
	Demandas de la jornada de trabajo	33,3	Riesgo bajo
	Total dominio		30,8
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0	Sin riesgo
	Reconocimiento y compensación	4,2	Riesgo bajo
	Total dominio		2,5
<i>Puntaje bruto total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra-laboral</i>		20,4	<i>Sin riesgo</i>

Factores extra-laborales

Dimensiones	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	0,0	Sin riesgo
Relaciones familiares	8,3	Sin riesgo
Comunicación y relaciones interpersonales	10,0	Riesgo bajo
Situación económica del grupo familiar	41,7	Riesgo alto
Características de la vivienda y de su entorno	8,3	Riesgo bajo
Influencia del entorno extra-laboral sobre el trabajo	0,0	Sin riesgo
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0	Sin riesgo
Puntaje bruto total general	8,9	Sin riesgo

RIESGO PSICOSOCIAL				
	Puntaje bruto total general	Factor de transformación	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Extra-laboral	11	124	8,9	Sin riesgo
Intra-laboral	79	388	20,4	Sin riesgo
puntaje total general de factores de riesgo psicosocial	90	512	17,6	Sin riesgo

Encuesta 3

Factores intra-laborales

Dominio	Dimensiones	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	59,6	Riesgo muy alto
	Relaciones sociales en el trabajo	8,3	Riesgo bajo
	Retroalimentación del desempeño	85,0	Riesgo muy alto
Total dominio		43,3	Riesgo muy alto
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	40,0	Riesgo muy alto
	Capacitación	25,0	Riesgo medio
	Participación y manejo del cambio	58,3	Riesgo alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0	Sin riesgo
	Control y autonomía sobre el trabajo	50,0	Riesgo bajo
Total dominio		33,3	Riesgo medio
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	8,3	Sin riesgo
	Demandas emocionales	63,9	Riesgo muy alto
	Demandas cuantitativas	50,0	Riesgo muy alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extra-laboral	75,0	Riesgo muy alto
	Demandas de carga mental	90,0	Riesgo muy alto
	Demandas de la jornada de trabajo	33,3	Riesgo bajo
Total dominio		45,5	Riesgo muy alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	12,5	Riesgo alto

Reconocimiento y compensación	25,0	Riesgo medio
Total dominio	20,0	Riesgo alto
<i>Puntaje bruto total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra-laboral</i>	39,9	<i>Riesgo muy alto</i>

Factores extra-laborales

Dimensiones	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	43,8	Riesgo alto
Relaciones familiares	0,0	Sin riesgo
Comunicación y relaciones interpersonales	0,0	Sin riesgo
Situación económica del grupo familiar	16,7	Riesgo bajo
Características de la vivienda y de su entorno	5,6	Riesgo bajo
Influencia del entorno extra-laboral sobre el trabajo	25,0	Riesgo alto
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	31,3	Riesgo alto
Puntaje bruto total general	15,3	Riesgo bajo

RIESGO PSICOSOCIAL				
	Puntaje bruto total general	Factor de transformación	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Extra-laboral	19	124	15,3	Riesgo bajo
Intra-laboral	155	388	39,9	Riesgo muy alto
puntaje total general de factores de riesgo psicosocial	174	512	34	Riesgo alto

Encuesta 4

Factores intra-laborales

Dominio	Dimensiones	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	7,7	Riesgo bajo
	Relaciones sociales en el trabajo	0,0	Sin riesgo
	Retroalimentación del desempeño	30,0	Riesgo medio
Total dominio		8,3	Sin riesgo
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	20,0	Riesgo alto
	Capacitación	0,0	Sin riesgo
	Participación y manejo del cambio	33,3	Riesgo bajo
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	25,0	Riesgo bajo
	Control y autonomía sobre el trabajo	33,3	Sin riesgo
Total dominio		22,2	Riesgo bajo
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	10,4	Sin riesgo
	Demandas emocionales	19,4	Sin riesgo
	Demandas cuantitativas	41,7	Riesgo medio
	Influencia del trabajo sobre el entorno extra-laboral	31,3	Riesgo medio
	Demandas de carga mental	70,0	Riesgo medio
	Demandas de la jornada de trabajo	29,2	Riesgo bajo
Total dominio		27,6	Riesgo bajo
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0	Sin riesgo

	Reconocimiento y compensación	16,7	Riesgo alto
Total dominio		10,0	Riesgo bajo
<i>Puntaje bruto total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra-laboral</i>		18,8	Sin riesgo

Factores extra-laborales

Dimensiones	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	50,0	Riesgo alto
Relaciones familiares	8,3	Sin riesgo
Comunicación y relaciones interpersonales	35,0	Riesgo muy alto
Situación económica del grupo familiar	58,3	Riesgo muy alto
Características de la vivienda y de su entorno	8,3	Riesgo bajo
Influencia del entorno extra-laboral sobre el trabajo	50,0	Riesgo muy alto
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	31,3	Riesgo alto
Puntaje bruto total general	29,8	Riesgo muy alto

RIESGO PSICOSOCIAL				
	Puntaje bruto total general	Factor de transformación	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Extra-laboral	37	124	29,8	Riesgo muy alto
Intra-laboral	73	388	18,8	Sin riesgo
puntaje total general de factores de riesgo psicosocial	110	512	21	Riesgo bajo

Encuesta 5

Factores intra-laborales

Dominio	Dimensiones	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	36,5	Riesgo alto
	Relaciones sociales en el trabajo	8,3	Riesgo bajo
	Retroalimentación del desempeño	70,0	Riesgo muy alto
Total dominio		30,8	Riesgo alto
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	45,0	Riesgo muy alto
	Capacitación	50,0	Riesgo alto
	Participación y manejo del cambio	66,7	Riesgo muy alto
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0	Sin riesgo
	Control y autonomía sobre el trabajo	41,7	Riesgo bajo
Total dominio		38,9	Riesgo alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12,5	Sin riesgo
	Demandas emocionales	27,8	Riesgo bajo
	Demandas cuantitativas	41,7	Riesgo medio
	Influencia del trabajo sobre el entorno extra-laboral	68,8	Riesgo muy alto
	Demandas de carga mental	80,0	Riesgo alto
	Demandas de la jornada de trabajo	20,8	Sin riesgo
Total dominio		34,0	Riesgo medio
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	6,3	Riesgo bajo
	Reconocimiento y compensación	33,3	Riesgo alto
Total dominio		22,5	Riesgo alto

<i>Puntaje bruto total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra-laboral</i>	32,7	<i>Riesgo alto</i>
--	------	---------------------------

Factores extra-laborales

Dimensiones	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	75,0	Riesgo muy alto
Relaciones familiares	33,3	Riesgo medio
Comunicación y relaciones interpersonales	35,0	Riesgo muy alto
Situación económica del grupo familiar	33,3	Riesgo alto
Características de la vivienda y de su entorno	13,9	Riesgo alto
Influencia del entorno extra-laboral sobre el trabajo	66,7	Riesgo muy alto
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0	Sin riesgo
Puntaje bruto total general	32,3	Riesgo muy alto

RIESGO PSICOSOCIAL				
	Puntaje bruto total general	Factor de transformación	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Extra-laboral	40	124	32,3	Riesgo muy alto
Intra-laboral	127	388	32,7	Riesgo alto
puntaje total general de factores de riesgo psicosocial	167	512	32,6	Riesgo alto

Interpretación del nivel de riesgo

Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. (Ministerio de la protección social, 2010, p.26)

Resumen

Encuesta	Nivel Riesgo intra-laboral	Nivel Riesgo Extra-traboral	Nivel Riesgo Psicosocial
Encuesta 1	Riesgo alto	Sin riesgo	Riesgo alto
Encuesta 2	Sin riesgo	Sin riesgo	Sin riesgo
Encuesta 3	Riesgo muy alto	Riesgo bajo	Riesgo alto
Encuesta 4	Sin riesgo	Riesgo muy alto	Riesgo bajo
Encuesta 5	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Riesgo alto

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con las encuestas aplicadas en el área administrativa de Frigo cañas, se identifica que 3 de los colaboradores (60%) se encuentran en riesgo psicosocial alto, uno de ellos (20%) se encuentra en riesgo bajo y uno de los participantes no presenta riesgo.

Así mismo, se identificó que el mayor porcentaje de riesgo se presenta en los factores de riesgo intra-laboral con 3 colaboradores en riesgo alto que corresponden al 60%, mientras que, en los factores extra-laborales, el 40% (2 colaboradores) se encuentran en riesgo alto o muy alto.

Lo anterior, según los parámetros de interpretación del nivel de riesgo propuestos en la resolución 2404, evidencia que este nivel de riesgo tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren en este nivel de riesgo requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

5.2 Clasificación de los factores sociales y económicos

Objetivo específico:

2.3.2.2. Clasificar los factores sociales y económicos de los empleados del área administrativa de la empresa frigo Cañas Occicaribe S.A.S por medio de los resultados de la batería aplicada anteriormente para conocer los factores más comunes en el área especificada.

Pasos:

1. Señalar en cada encuesta individual los ítems que presentan un nivel de riesgo alto o muy alto, tanto en lo intra-laboral como lo extra-laboral.
2. Identificar los factores más comunes, es decir, definir cuáles son aquellos que se repiten en las encuestas con un alto nivel de riesgo.
3. Calcular el porcentaje al que corresponde el número de colaboradores en riesgo con relación a la muestra total.

Factores intra-laborales			
Dominio más común	Factores más comunes	Número de participantes en riesgo alto o muy alto	Porcentaje
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	3	60%
	Retroalimentación del desempeño	4	80%
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	5	100%
	Capacitación	3	60%
	Participación y manejo del cambio	3	60%
Demandas del trabajo	Demandas emocionales	1	20%
	Demandas cuantitativas	2	40%

	Influencia del trabajo sobre el entorno extra-laboral	3	60%
	Demandas de carga mental	3	60%
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	1	20%
	Reconocimiento y compensación	3	60%

Fuente: Elaboración propia

Al identificar los factores intra-laborales con nivel de riesgo alto o muy alto en el área de administración de la empresa Figo Cañas resalta que el 100% de los colaboradores presenta un nivel alto de riesgo en el factor de claridad en el rol, del dominio de control sobre el trabajo, seguido por el factor de retroalimentación del desempeño, correspondiente al dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, en este sentido, se hace necesario hacer especial énfasis en estos factores para su análisis.

Factores extra-laborales		
Dimensión más común	Número de participantes en riesgo alto o muy alto	Porcentaje
Tiempo fuera del trabajo	3	60%
Comunicación y relaciones interpersonales	2	40%
Situación económica del grupo familiar	3	60%
Características de la vivienda y de su entorno	1	20%
Influencia del entorno extra-laboral sobre el trabajo	3	60%
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	2	40%

Fuente: Elaboración propia

Con la identificación los factores extra-laborales más comunes en cuanto a su nivel de riesgo, es claro que dimensiones como tiempo fuera del trabajo, situación económica del grupo

familiar e influencia del entorno extra-laboral sobre el trabajo, cada una con un 60% de colaboradores en riesgo, se constituyen en elementos de especial interés para analizar debido a su alto porcentaje.

5.3 Definición de las causas

Objetivo específico:

Definir las causas de los factores sociales y económicos en la empresa Frigo Cañas Occicaribe S.A.S a partir de los resultados obtenidos de la batería, para poder determinar la incidencia en la salud y seguridad de los trabajadores del área administrativa en la empresa.

Pasos:

1. Analizar los factores más comunes encontrados a nivel general con la aplicación de las encuestas.
2. Realizar una triangulación, de los datos de la encuesta, los aportes teóricos y el análisis propio, desde la perspectiva de la administración en salud ocupacional, para señalar sus causas.
3. Establecer la correlación entre los diferentes factores y su incidencia en la salud y seguridad de los trabajadores del área administrativa.

Una vez presentados los resultados de las encuestas, de acuerdo con la batería de riesgo psicosocial de la resolución 2404 de 2019, es importante realizar un análisis más detallado de los hallazgos, teniendo en consideración los postulados de algunos autores, que fueron referenciados

al inicio del presente estudio, con la finalidad de generar una triangulación de la información y de esta manera responder al objetivo central de la presente investigación.

Inicialmente, es pertinente considerar lo planteado por Álvarez, Escobar y Pico (2013) para quienes los determinantes sociales y económicos se entienden como

Las condiciones sociales en que las personas viven y trabajan e impactan la salud.

También se definen como “las características sociales en que la vida se desarrolla”, se refieren al contexto social, a los procesos mediante los cuales las condiciones sociales predisponen la salud. (p. 158)

De acuerdo con esto, vale la pena resaltar factores extra-laborales que muestran un alto nivel de riesgo como son la “situación económica del grupo familiar”, para el cual 3 participantes, es decir el 60% de los colaboradores, manifestaron un nivel de riesgo alto o muy alto. Así mismo, 2 colaboradores (40%) señalan dificultades con su “desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda”, y uno de los participantes manifiesta un riesgo alto en cuanto a las “características de la vivienda y de su entorno”. Esto evidencia que dentro del área existen diversas condiciones socioeconómicas que se traducen en riesgos. Lo cual impacta en la salud de los colaboradores, muestra de ello es el factor donde se mide la “influencia del entorno extra-laboral sobre el trabajo”, en el cual el 60% de los colaboradores presentan un alto nivel de riesgo, es decir que, estos factores mencionados con anterioridad terminan incidiendo en el bienestar del colaborador y por consiguiente en la forma en que desarrolla su actividad laboral día a día.

Es importante considerar en este sentido que, la incidencia de estos factores en la salud y seguridad de los colaboradores no es directa, sino que se presenta de forma indirecta, tal como señalan Tovar y García (2003) “la influencia de la posición socioeconómica del individuo sobre su salud no es directa, sino producto del actuar de factores intermediarios: condiciones materiales, tales como la calidad de vivienda, y circunstancias psicosociales” (p.159).

En esta misma línea, es fundamental considerar lo planteado por Santana (2012), quien señala que

Numerosas investigaciones han mostrado que los factores predictivos del ausentismo por enfermedad se relacionaban con algunos factores planteados en los reclamos laborales, como las largas jornadas de trabajo, la sobrecarga y la presión constante, particularmente cuando los trabajadores no tienen control o tienen un control reducido sobre su labor. (p. 102)

Esto se evidencia con claridad en los resultados de la encuesta de factores intra-laborales, en el cual, el dominio que presenta mayor nivel de riesgo es el de “control sobre el trabajo” siendo el factor de “claridad del rol” el que presenta un mayor grado de riesgo, con un porcentaje del 100%, es decir, los 5 colaboradores manifiestan que hay poca claridad en cuanto a su rol, así mismo, se muestra un nivel de riesgo alto en el 60% de los participantes en los factores de “capacitación” y participación y “manejo del cambio”.

En cuanto a los altos niveles de riesgo identificados en el dominio de “Demandas del trabajo”, en especial en factores como “Demandas de carga mental”, en el que el 60% de los

colaboradores presentó un nivel alto de riesgo, puede decirse que sus causas pueden obedecer a “altas demandas de tiempo, respuestas, responsabilidades, personal a cargo, procesamiento de información, planeación, actividades de razonamiento, generación de ideas y proyectos” por lo que “se hace necesario reevaluar dichas exigencias de los cargos frente al potencial humano en cada uno de ellos” (Arbeláez y León, 2016, p. 81)

En este mismo dominio, se identifican niveles altos de riesgo en factores como “influencia del trabajo sobre el entorno extra-laboral” con un porcentaje de 60% de colaboradores en alto riesgo, “demandas cualitativas” (40%) y “demandas emocionales” (20%).

A lo cual, Arbeláez y León (2016) manifiestan que

Las demandas del trabajo, y sus dimensiones se afectan de manera integrada y relacionada con otros factores, es decir, si existen demandas cuantitativas, emocionales, de carga mental y consistencia de rol, es muy probable que existan demandas extra-laborales, como familias afectadas por las largas jornadas de trabajo, problemas relacionales por las demandas emocionales y desgaste físico por las demandas cuantitativas y mentales, constituyéndose en un factor riesgoso que afecta al ser humano en su integralidad. (p.90)

Esto se verifica en el alto nivel de riesgo evidenciado en las dimensiones extra-laborales de “tiempo fuera del trabajo” con un 60% de los colaboradores en riesgo alto y un 40% en riesgo en el factor “comunicación y relaciones interpersonales”, en este sentido, se reafirma lo

planteado por Arbeláez y León, al evidenciarse una relación entre los factores de demanda de trabajo con un desgaste en las relaciones fuera de lo laboral, esto posiblemente causado por el poco tiempo disponible para atender asuntos personales debido a la carga laboral.

Ahora bien, un dominio en el que también se evidenciaron altos niveles de riesgo es en el de “recompensas”, con un 60% de colaboradores en riesgo en el factor “reconocimiento y compensación”. Este dominio es fundamental puesto que “las recompensas derivadas de la pertenencia y el reconocimiento que se generan a partir de una adecuada evaluación del desempeño, permiten identificar las percepciones que tienen los colaboradores frente a la empresa y lo que esta brinda” (Arbeláez y León, 2016, p.88). Esto es estudiado en el modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist (2008) el cual postula que el estrés laboral se produce cuando se presenta un alto esfuerzo y una baja recompensa.

Por último, en el dominio de “liderazgo y relaciones sociales en el trabajo” se identifican dos factores con alto riesgo, los cuales son “características del liderazgo” con un 60% de los colaboradores en riesgo alto o muy alto y la “retroalimentación del desempeño” con un 80%. La importancia de este dominio radica esencialmente en que: Arbeláez y León, (2016)

Las características de la relación entre los líderes y sus colaboradores influyen en la forma en que estos trabajan, estas características son: la autenticidad demostrada en el actuar, el pensar y proponer de manera coherente, la empatía demostrada al interesarse por el conocimiento profundo del otro y del equipo de trabajo, distinguiendo habilidades, competencias y potencialidades en el otro, sea de un mayor o menor rango jerárquico; el

respeto por los procesos individuales, reconociendo en el otro la capacidad creativa innata que posee al permitirle expresar y proponer desde su ser; la confianza y la sinceridad que se deposita en el otro apoyado sus procesos de crecimiento tanto personal como profesional, haciendo del ambiente en que se trabaja un lugar que represente seguridad. (P.84).

Bajo esta premisa, es clara la relevancia del buen liderazgo como factor fundamental para un buen ambiente de trabajo y la salud del trabajador, lo cual genera además un mayor grado de pertenencia y compromiso del colaborador hacia la entidad.

6. Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

6.1.1. De acuerdo con los resultados de las encuestas de la batería de riesgo psicosocial expuesta en la resolución 2404 de 2019, se identificó que el mayor nivel de riesgo psicosocial en el área administrativa de la empresa Frigo Cañas Occicaribe se presenta en los determinantes de carácter intra- laboral, se evidencia que la dimensión de Control sobre el trabajo, en especial el factor de claridad del rol es donde se presenta un mayor nivel de riesgo, en este factor, se percibe un riesgo alto o muy alto para el 100% de los colaboradores.

6.1.2. Las causas de los factores sociales y económicos que inciden en la salud y seguridad de los trabajadores del área administrativa en la empresa Frigo Cañas son de orden multicausal: tanto factores intra-laborales como extra-laborales tienen incidencia en el bienestar del colaborador, esta incidencia se da de manera indirecta, tal como se evidenció, se identifica una relación entre los factores de demanda de trabajo con un desgaste en las relaciones fuera de lo laboral, a su vez, las relaciones y condiciones extra-laborales influyen en el desempeño al interior de la organización.

6.1.3. Se resalta la importancia en el ámbito laboral, de identificar y analizar detalladamente los riesgos a los que se encuentran expuestos los colaboradores, esto si se considera que estos factores negativos, tienen incidencia no solo en los procesos organizacionales, sino también en la calidad de vida de los trabajadores, en este sentido, existe una relación bidireccional, en la cual, las condiciones laborales influyen en la salud y seguridad, así como en el desempeño del

colaborador, acaeciendo en efectos como desmotivación e insatisfacción laboral, así como aumento en los niveles de ausentismo, a su vez, esto se refleja en la productividad y el desarrollo de la empresa.

6.2. Recomendaciones

6.2.1. Realizar una revisión de la claridad del rol de los colaboradores que conforman el área administrativa, teniendo en cuenta el alto nivel de riesgo de este factor, se recomienda tomar medidas inmediatas, teniendo en cuenta que dicho nivel de riesgo tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y afectaciones en el desempeño adecuado de las funciones. En este sentido, se recomienda revisar las funciones de cada puesto y determinar si el personal es suficiente para responder a las necesidades de la empresa, con el fin de evitar la sobre carga laboral, al igual que la infra carga de trabajo, la repetividad de procesos, y en consecuencia estudiar el ritmo y turnos de trabajo para evitar que se produzcan horas extras sin programación.

6.2.2. Se considera importante que las encuestas de riesgo psicosocial expuestas en la resolución 2404 de 2019, se apliquen a las demás áreas que conforman la empresa Frigo Cañas Occicaribe, esto con el objetivo de tener un diagnostico general de las condiciones en las cuales se encuentran los colaboradores de la entidad, para de esta manera poder efectuar estrategias de mejora que se reflejen en el desarrollo de la empresa.

6.2.3. Es necesario realizar mediciones constantes dentro de la empresa que permitan implementar controles que ofrezcan insumos para el mejoramiento continuo, es fundamental en

la medida de las posibilidades, que estas intervenciones tengan en cuenta las particularidades de cada colaborador, como ser humano sujeto de derechos y con un contexto de desarrollo específico.

6.2.4. Para futuras investigaciones se recomienda ahondar en el estudio de la salud y seguridad de los colaboradores, desde una perspectiva holística e integral, considerando factores tanto intra-laborales como extra-laborales, entendiendo las particularidades de cada ser humano como sujeto con características y particularidades únicas.

Referencias

- Acevedo, A. (2016). *Factores más Relevantes de los Riesgos Psicosociales que Influyen en los Empleados* (Tesis de maestría). Fundación universitaria Área Andina. Colombia.
- Aguillón, M. (2017). *Estado del arte de la seguridad y salud en el trabajo* (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Colombia. Colombia.
- ALIMENTEC. (2017). Potencial de exportación de alimentos. Recuperado de <http://feriaalimentec.com/?d=sub&s=1760&p=11330&i=1>
- Allí, B. (2008). *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*. Geneva: International Labour Organization.
- Arias, Fidiás (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica, (5), Episteme. Caracas – Venezuela.
- Artazcos, L. (2015). Determinantes sociales de la salud en trabajadores con jornadas laborales prolongadas. *Salud (i) Ciencia* 21 (2015) 187-190, Barcelona, España.
- Becerra D., y Guerrero, T. (2012). Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v17n1/v17n1a09.pdf>
- Camacho, A y Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Díaz, L., Torruco, Uri, Martínez, M. y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. Recuperado en 17 de marzo de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es.
- Eurofound. (2010). Quinta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo – 2010. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/fifth-european-working-conditions-survey-2010>
- Feldman, S. (1985). Enfermedad mental y economía. *Bol Of Sanit Panam*, (98), pp 201-210.

- Guzmán, L. (2014). Riesgos psicosociales determinantes en el desempeño del personal de la dirección del área de salud de Quetzaltenango. Recuperado de <http://www.postgrados.cunoc.edu.gt/tesis/4aeab9bc2ec0c6019beb5389792187ba34528e00.pdf>
- Hespanhol, M., Souza, H., Garrido, J., y Kawamura, E. (2015). Salud mental relacionada con el trabajo. *Universitas Psychologica*, 14(5), 1613-1624. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-5.smrt>
- Indacochea, J. y Huancahuari, J. (2020). El marco legal nacional e internacional en materia de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de <https://ius360.com/laboral-2/el-marco-legal-nacional-e-internacional-en-materia-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- IMF. (2016). Que es la seguridad laboral y como mejorarla. Recuperado de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/la-seguridad-laboral-mejorarla/>
- Llanquecha, H. y Marín, J. (2018). *Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte* (Tesis de posgrado). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Perú.
- Lizarazo, C. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. *Archivo Prevención de Riesgos Laborales*, 38 - 42.
- Ministerio de Trabajo. (2013). Plan Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de [file:///C:/Users/user/Downloads/plan_nacional_sst_may_8_de_2014%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/plan_nacional_sst_may_8_de_2014%20(6).pdf)
- O
- Ministerio de la Protección Social. (2008). art. 1
- Ministerio de la protección social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, (57), 4-19. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Mur de Vú, C, y Maqueda, J. (2011). Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, (57), 1-3. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500001>
- Navarro, M. (2010). El factor humano, pieza clave en la prevención de riesgos laborales. Recuperado de https://indusnet.etsii.upm.es/gestion_escuela/personal/adjuntos/presentaciones/809.pdf
- Patiño, Y., y Alvarán, E. (2016). Factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de Caldas y estrategia de intervención. Recuperado de [http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2871/\(Patiño-Yarmely-2016\).pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2871/(Patiño-Yarmely-2016).pdf?sequence=2&isAllowed=y)

- Ruiz Medina, M. (2013). Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán, Sinaloa, México.
- Sabino, C. (1986). El proceso de investigación. Recuperado de <https://hormigonuno.files.wordpress.com/2010/10/el-proceso-de-investigacion-carlos-sabino.pdf>
- Tafur, I. (2017). El estrés y el capitalismo. Recuperado de <https://www.aporrea.org/tecno/a252852.html>
- Tamayo, M. (1998). El proceso de la investigación científica. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/12235974/Tamayo-y-Tamayo-Mario-El-Proceso-de-la-Investigacion-Cientifica>
- Tarlov A. (1996). Social determinants of Health: the sociobiological transition, En: Blane D, Brunner E. Wilkinson D (eds). Health and Social Organization. London: Routledge. pp 71-93.
- Terán, A. y Botero, C. (2011). El capitalismo organizacional: una mirada a la calidad de vida laboral en la docencia universitaria. Cuadernos de Administración, (27), Colombia.
- Tovar, L., García G. (2003). El entorno regional y la percepción del estado de salud en Colombia. Lecturas de Economía; 65:177-31.
- Safetya (2016).GTC 45, guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos. Recuperado de <https://safetya.co/gtc-45-guia-identificacion-peligros/>
- Santana, V. (2012). Empleo, condiciones de trabajo y salud. *Salud colectiva*, (2), 101-106.
- Vélez, C., Escobar, M., y Pico, M. (2013). Determinantes sociales de la salud y el trabajo informal. *Rev Costarr Salud Pública*, (22), 156-162.
- Villalobos, F. (2005). *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo* (Tesis doctoral). Escuela Nacional de Salud Pública- La Habana Cuba.

Anexos

Anexo 1. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Por parte de la persona entrevistada:

La presente investigación de corte académico, tiene como finalidad Establecer las causas de los factores sociales y económicos que impactan la seguridad y salud del personal del área administrativa en la empresa Frigo Cañas Occicaribe S.A.S.

Su participación es completamente **voluntaria** y el participar en la investigación **no le otorga ninguna clase de beneficios y tampoco repercute de ninguna manera ni en el proceso de tratamiento, ni a nivel jurídico.** Al firmar acepta realizar la entrevista, además de la publicación de los resultados.

Entrevistado



C.C.

70'43/161

Firma de aceptación – N° Documento

Por parte del investigador(a):

El investigador(a) se compromete a guardar toda la información de manera **confidencial**. Por lo que no dará a conocer su identidad y si se desea se utilizará un seudónimo para poder identificarlo.

Toda la información que se recabe con su colaboración será **únicamente con los fines que la investigación pretende y no formara parte de un expediente dentro de la institución.** Únicamente se podrá publicar a través de revistas de divulgación científica, sin que su nombre aparezca en ella.

Investigadores

Cristian Camilo Mazo Espinal



Natalia Muñoz Hernández



Mónica Marcela Martínez Martínez



Consentimiento Informado

Por parte de la persona entrevistada:

La presente investigación de corte académico, tiene como finalidad Establecer las causas de los factores sociales y económicos que impactan la seguridad y salud del personal del área administrativa en la empresa Frigo Cañas Occicaribe S.A.S.

Su participación es completamente voluntaria y el participar en la investigación no le otorga ninguna clase de beneficios y tampoco repercute de ninguna manera ni en el proceso de tratamiento, ni a nivel jurídico. Al firmar acepta realizar la entrevista, además de la publicación de los resultados.

Entrevistado (Mara Paola Cuervo C. 1007460427).

Firma de aceptación – N° Documento

Por parte del investigador(a):

El investigador(a) se compromete a guardar toda la información de manera confidencial. Por lo que no dará a conocer su identidad y si se desea se utilizará un seudónimo para poder identificarlo.

Toda la información que se recabe con su colaboración será únicamente con los fines que la investigación pretende y no formara parte de un expediente dentro de la institución. Únicamente se podrá publicar a través de revistas de divulgación científica, sin que su nombre aparezca en ella.

Investigadores

Cristian Camilo Mazo Espinal

Cristian Camilo Mazo

Natalia Muñoz Hernández

Natalia Muñoz

Mónica Marcela Martínez Martínez

Mónica M.

Consentimiento Informado

Por parte de la persona entrevistada:

La presente investigación de corte académico, tiene como finalidad Establecer las causas de los factores sociales y económicos que impactan la seguridad y salud del personal del área administrativa en la empresa Frigo Cañas Occicaribe S.A.S.

Su participación es completamente **voluntaria** y el participar en la investigación **no le otorga ninguna clase de beneficios y tampoco repercute de ninguna manera ni en el proceso de tratamiento, ni a nivel jurídico.** Al firmar acepta realizar la entrevista, además de la publicación de los resultados.

Entrevistado Harris Alejandra OS C.C. 1.035.303.243

Firma de aceptación – N° Documento

Por parte del investigador(a):

El investigador(a) se compromete a guardar toda la información de manera **confidencial**. Por lo que no dará a conocer su identidad y si se desea se utilizará un seudónimo para poder identificarlo.

Toda la información que se recabe con su colaboración será **únicamente con los fines que la investigación pretende y no formara parte de un expediente dentro de la institución.** Únicamente se podrá publicar a través de revistas de divulgación científica, sin que su nombre aparezca en ella.

Investigadores

Cristian Camilo Mazo Espinal

 Cristian Camilo Mazo

Natalia Muñoz Hernández

 Natalia Muñoz

Mónica Marcela Martínez Martínez

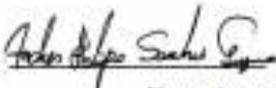
 Mónica M.

Consentimiento Informado

Por parte de la persona entrevistada:

La presente investigación de corte académico, tiene como finalidad Establecer las causas de los factores sociales y económicos que impactan la seguridad y salud del personal del área administrativa en la empresa Frigo Cañas Occisaribe S.A.S.

Su participación es completamente **voluntaria** y el participar en la investigación **no le otorga ninguna clase de beneficios y tampoco repercute de ninguna manera ni en el proceso de tratamiento, ni a nivel jurídico.** Al firmar acepta realizar la entrevista, además de la publicación de los resultados.

Entrevistado  C.C. 1.109.492.620

Firma de aceptación – N° Documento

Por parte del investigador(a):

El investigador(a) se compromete a guardar toda la información de manera **confidencial**. Por lo que no dará a conocer su identidad y si se desea se utilizará un seudónimo para poder identificarlo.

Toda la información que se recabe con su colaboración será **únicamente con los fines que la investigación pretende y no formara parte de un expediente dentro de la institución.** Únicamente se podrá publicar a través de revistas de divulgación científica, sin que su nombre aparezca en ella.

Investigadores

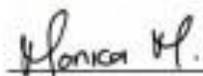
Cristian Camilo Mazo Espinal



Natalia Muñoz Hernandez



Mónica Marcela Martínez Martínez



Consentimiento Informado

Por parte de la persona entrevistada:

La presente investigación de corte académico, tiene como finalidad Establecer las causas de los factores sociales y económicos que impactan la seguridad y salud del personal del área administrativa en la empresa Frigo Cafías Occicaribe S.A.S.

Su participación es completamente **voluntaria** y el participar en la investigación **no le otorga ninguna clase de beneficios y tampoco repercute de ninguna manera ni en el proceso de tratamiento, ni a nivel jurídico**. Al firmar acepta realizar la entrevista, además de la publicación de los resultados.

Entrevistado



C.C. 98.695.896

Firma de aceptación – N° Documento

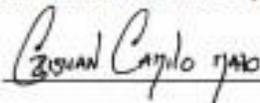
Por parte del investigador(a):

El investigador(a) se compromete a guardar toda la información de manera **confidencial**. Por lo que no dará a conocer su identidad y si se desea se utilizará un seudónimo para poder identificarlo.

Toda la información que se recabe con su colaboración será **únicamente con los fines que la investigación pretende y no formara parte de un expediente dentro de la institución**. Únicamente se podrá publicar a través de revistas de divulgación científica, sin que su nombre aparezca en ella.

Investigadores

Cristian Camilo Mazo Espinal



Natalia Muñoz Hernandez



Mónica Marcela Martínez Martínez



Objetivo	N° Actividad	Actividad	Inicio	Final	Febrero Semana 1	Febrero Semana 2	Febrero Semana 3	Febrero Semana 4	Marzo semana 1	Marzo semana 2	Marzo semana 3	Marzo semana 4	Abril semana 1	Abril semana 2	Abril semana 3	Abril semana 4
Identificar los factores sociales y económicos del área administrativa de la empresa Frigo Cañas Occicaribe S.A.S por medio de la batería de riesgo psicosocial expuesta en la resolución 2404 de 2019 para conocer los factores presentes en la empresa.	1	Elaboración del consentimiento informado para aplicación de las encuestas	15/2/20	20/2/20												
	2	Diligenciamiento del consentimiento informado por parte de los colaboradores del área administrativa	20/3/20	24/3/20												
	3	Aplicación de encuestas de la batería de riesgo psicosocial al área administrativa de Frigo Cañas	20/3/20	24/3/20												

	4	Analizar la información obtenida de la batería aplicada	25/3/20	28/3/20												
	5	Identificar los factores sociales y económicos del área administrativa de la empresa en mención.	25/3/20	28/3/20												
Clasificar los factores sociales y económicos de los empleados del área administrativa de la empresa frigo Cañas Occicaribe S.A.S por medio de los resultados de la batería aplicada anteriormente para conocer los factores más comunes en el área especificada.	6	Clasificar los factores sociales a partir de la identificación realizada en el objetivo anterior.	5/4/20	11/4/20												
	7	Clasificar los factores económicos a partir de la identificación realizada en el objetivo anterior.	5/4/20	11/4/20												

Definir las causas de los factores sociales y económicos en la empresa Frigo Cañas Occicaribe S.A.S a partir de los resultados obtenidos de la batería, para poder determinar la incidencia en la salud y seguridad de los trabajadores del área administrativa en la empresa.	8	Realizar la triangulación de información obtenida en las encuestas	13/4/20	19/4/20														
	9	Construir análisis propio, desde la perspectiva de la Administración en salud ocupacional	13/4/20	19/4/20														
	10	Determinar la incidencia en la salud y seguridad de los trabajadores de las posibles causas identificadas anteriormente en el área administrativa.	13/4/20	19/4/20														