



Exposición a factores de riesgo psicosocial del personal de la compañía

Industrial de Productos Agropecuarios – Cipa S.A.

Erika Gonzalez Ortega

Nataly Zapata López

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Noviembre de 2021

Exposición a factores de riesgo psicosocial del personal de la compañía
Industrial de Productos Agropecuarios – Cipa S.A.

Erika Gonzalez Ortega

Nataly Zapata López

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar
al título de Administrador en Salud Ocupacional

Asesora

Stephanie García Mancilla

Ingeniera Industrial. Magister en Salud Ocupacional y Medio Ambiente

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Noviembre de 2021

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a Dios por darnos la oportunidad de culminar esta etapa de nuestras vidas, por fortalecernos en el camino y nunca dejarnos desfallecer ayudándonos a superar todos los obstáculos para lograr nuestro objetivo principal ser “Administradoras en Seguridad y Salud en el Trabajo”.

A nuestras familias por sus consejos y apoyo incondicional en los momentos más difíciles en los cuales siempre nos animaron a continuar adelante y sacar lo mejor de nosotras, para lograrlo a través de la fe y de insistir, persistir y nunca desistir como filosofía de vida.

Y finalmente a cada una de las personas que nos acompañaron en este proceso de aprendizaje, docentes y compañeros que de forma directa e indirecta nos guiaron al cumplimiento de nuestros logros, generándonos nuevos conocimientos tanto de vida como profesionales.

Agradecimientos

“Quiero agradecer en primer lugar a Dios por darme la oportunidad de tener personas inmensamente maravillosas que me han ayudado a fortalecerme en este camino de vida profesional, en segundo lugar, a mi pequeño motor de vida Emiliano Gonzalez Gonzalez, el cual cada día me enseña que a pesar del cansancio y las dificultades que “yo puedo ser lo que Dios a profesado para mi vida”, en tercer lugar, a los docentes de la Corporación Universitaria Minutos de Dios, por su calidad humana y profesional en la formación desde el ser y el hacer de futuros profesionales y en último lugar, a la compañía Cipa S.A por abrirnos las puertas de su organización para llevar a cabo nuestro proyecto de investigación”.

Erika Gonzalez Ortega

“Quiero agradecer a Dios por darme la oportunidad de retomar mi carrera profesional y a todas las personas que me apoyaron en este proceso de aprendizaje (familia, amigos, novio, compañeras de estudio y compañeros de trabajo) infinitas gracias por su apoyo y comprensión incondicional en los momentos donde todo se tornaba más crítico”.

Nataly Zapata López

Contenido

Lista de tablas	7
Lista de figuras	8
Resumen	10
Abstract.....	11
Introducción.....	12
CAPÍTULO I	13
1 Planteamiento del problema	13
1.1 Descripción del problema	13
CAPÍTULO II	16
2 Objetivos	16
2.1 Objetivo general.....	16
2.2 Objetivos específicos	16
CAPÍTULO III	17
3 Justificación.....	17
CAPÍTULO IV	19
4 Marco Referencial.....	19
4.1 Antecedentes	19
4.1.1 Antecedentes nacionales.....	19
4.1.2 Antecedentes internacionales	22
4.2 Marco legal	25
4.3 Marco teórico.....	28
CAPÍTULO V.....	40
5 Metodología.....	40
5.1 Enfoque y alcance metodológico	40
5.2 Población.....	40
5.3 Muestra.....	40
5.4 Técnica de recolección de información	41
5.4.1 Técnica seleccionada.....	41
5.5 Cronograma	42

CAPÍTULO VI.....	44
6 Hallazgos	44
6.1 Descripción del resultado baterías de factores de riesgo psicosocial de la compañía industrial de productos agropecuarios – Cipa S.A del año 2019.	44
6.2 Análisis información recolectada	50
CAPÍTULO VII.....	63
7 Conclusiones y recomendaciones.....	63
7.1 Conclusiones	63
7.2 Recomendaciones	65
CAPÍTULO VIII.....	67
8 Referencias.....	67
CAPÍTULO IX.....	73
9 Anexos.....	73

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Cronograma de actividades</i>	41
--	-----------

Lista de figuras

Figura 1	44
Figura 2	45
Figura 3	50
Figura 4	50
Figura 5	51
Figura 6	52
Figura 7	52
Figura 8	53
Figura 9	53
Figura 10	54
Figura 11	55
Figura 12	55
Figura 13	56
Figura 14	56
Figura 15	57
Figura 16	57
Figura 17	58
Figura 18	59
Figura 19	59
Figura 20	60
Figura 21	60
Figura 22	61

Figura 23	61
Figura 24	62

Resumen

El proyecto de investigación que se desarrolló, fue la identificación de la eficacia de las acciones de promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial implementados por la compañía Industrial de Productos Agropecuarios – Cipa S.A. Seleccionando la sede Bello, Antioquia, como la base población y muestral para la aplicación del cuestionario de percepción de factores de riesgo psicosocial, en la cual se contó con la participación de 50 trabajadores como muestra, de un total de 193 trabajadores de planta de la sede en mención.

Para poder llevar a cabo el logro del objetivo principal del proyecto de investigación fue necesario realizar una descripción retrospectiva del resultado de las baterías de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial, correspondientes al año 2019. En el cual se logró identificar acciones de promoción, prevención e intervención, planteadas por el profesional idóneo encargado de la aplicación del instrumento dentro de la compañía, a las cuales, en mediana proporción se les ha dado implementación, pero estas no son conocidas y/o socializadas con la población trabajadora en general.

La metodología implementada en el proyecto de investigación fue cuantitativa – descriptiva, ya que se logra a través de un proceso secuencial y probatorio, y, de tipología descriptiva ya que la meta del proyecto es describir los contextos y situaciones de una empresa. Siendo la metodología que más se adapta al deber hacer de los objetivos planteados para llevar a cabo la culminación del proyecto de investigación, con la participación de la compañía Cipa S.A y sus trabajadores.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial, dominios, dimensiones, riesgo, bienestar, calidad de vida, consecuencias, acciones, promoción, prevención e intervención.

Abstract

The research project that was developed was to identify the effectiveness of the actions of promotion, prevention and intervention of psychosocial risk factors implemented by the company Industrial de Productos Agropecuarios - Cipa S.A. Selecting the Bello, Antioquia headquarters as the population and sample base for the application of the questionnaire for the perception of psychosocial risk factors, in which 50 workers participated as a sample, out of a total of 193 plant workers at the headquarters In mention.

In order to carry out the achievement of the main objective of the research project, it was necessary to make a prospective description of the results of the batteries of assessment instruments for psychosocial risk factors, corresponding to the year 2019. In which it was possible to identify promotional actions, prevention and intervention, raised by the ideal professional in charge of the application of the instrument within the company, most of which, although they have been implemented, are not known and / or socialized with the working population in general.

The methodology implemented in the research project was quantitative - descriptive, since it is achieved through a sequential and probative process, and descriptive, since the goal of the project is to describe the contexts and situations of a business. Being the methodology that best adapts to the duty to fulfill the objectives set to complete the research project with the participation of the company Cipa S.A and its workers.

Keywords: psychosocial risk factors, domains, dimensions, risk, well-being, quality of life, consequences, actions, promotion, prevention and intervention.

Introducción

Los factores de riesgo psicosocial están latentes en todas las empresas sin excluir ningún tipo de actividad económica, número de trabajadores y/o labor que estos desempeñan para las mismas. Por lo que se convierte en un riesgo más, al que se le deben aplicar controles de promoción, prevención e intervención a través de acciones eficaces (entendiéndose como eficacia: acciones pertinentes a través de soluciones creativas, por medio de las cuales se aprovechan al máximo los recursos) por medio de las cuales se pretende eliminar, minimizar y/o controlar las afectaciones a la salud a corto, mediano y largo plazo que pueda generar la exposición al riesgo psicosocial y sus factores.

Cuando las empresas conocen el nivel de riesgo frente aspectos intralaborales, extralaborales, individuales y de estrés de la población trabajadora por periodos de tiempo determinados, se permite establecer acciones concretas para sus efectos a nivel individual, colectivo y empresarial, además de aportar a los programas de bienestar y calidad vida que la empresa, diseña, socializa e implementa anualmente.

Por otra parte, cuando se tiene claridad sobre el concepto del nivel de riesgo de los factores psicosociales dentro de la empresa se establecen acciones eficaces para la intervención y prevención de sus efectos a corto y mediano plazo, además se identifican aquellos trabajadores más vulnerables con el fin de intervenirlos de manera individual y confidencial desde lo físico, psicológico y social; por lo que este tipo de intervenciones aumenta el autoestima y el sentido de pertenencia de los trabajadores ya que van adquiriendo claridad en que son el activo más importante de la empresa.

Por último, cuando se aplican los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial a la población trabajadora, también es importante identificar la eficacia de las acciones de promoción, prevención e intervención que internamente desarrolla la empresa. Por ende, evaluar periódicamente a los trabajadores sobre el conocimiento y participación en dichas acciones, permite generar coherencia con el ser que se interviene y el hacer laboral de la organización.

CAPÍTULO I

1 Planteamiento del problema

1.1 Descripción del problema

Los factores de riesgo psicosocial están presentes en todos los sectores económicos y tamaños empresariales sin importar las características de la población, por lo que se convierte en un riesgo común para todas las organizaciones y el cual se debe promover, prevenir e intervenir con acciones concretas que evidencien resultados a corto y mediano plazo. Esto debido a que son condiciones de índole intralaboral, extralaboral e individuales que afectan la salud física, psicológica y social de la población trabajadora y por ende su desempeño laboral.

En Colombia los factores psicosociales son definidos a través de la Resolución 2646 de 2008 como: “los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” así mismo establece la diferencia entre los factores de riesgo psicosocial como “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Ministerio de protección social, 2008).

Por otra parte, el nivel normativo frente al riesgo psicosocial tiene un amplio contenido, pero apenas hasta el año 2019 mediante la Resolución 2404 del 22 de julio, se presenta una contextualización integral sobre los diferentes aspectos relevantes en el tema, proporcionando a las empresas y diferentes profesionales en la materia, guías mediante protocolos de promoción, prevención e intervención para la gestión adecuada del riesgo psicosocial.

Las empresas deben adoptar compromisos, responsabilidades y políticas que permitan identificar tempranamente el nivel de riesgo psicosocial que presente la población trabajadora en cada uno de los dominios y dimensiones establecidos en la batería de instrumentos para la evaluación de

factores de riesgo psicosocial, con el acompañamiento de profesionales idóneos frente al tema. Además, internamente se debe evaluar la eficacia de las acciones de promoción, prevención e intervención definidas y aplicadas por la organización, incluyendo en el nivel de participación a la población trabajadora frente a la toma de decisiones con enfoque en acciones correctivas, preventivas y de mejora.

Así mismo se deben tener en cuenta las premisas fundamentales establecidas en la Resolución 2646 de 2008 para la promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos tales como: tener un enfoque dual en la promoción de la salud, construir pilares en salud enfocados hacia el bienestar y la calidad de vida de la población trabajadora, comunicación permanente, confidencialidad respecto a la información sensible, continuidad de acciones con tiempo limitado e ilimitado, abordaje interdisciplinar con personal interno y externo, ética, participación y compromiso de trabajadores y empleador, identificación de los beneficios frente a las estrategias planteadas e implementadas, definición de objetivos y metas, priorización de necesidades y características de fortalecimiento, actividades educativas, integración con el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo e identificar los casos en crisis.

Dicho lo anterior se encontró que en la actualidad los sectores empresariales no tienen claridad, ni objetividad sobre la importancia de la promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial; algunas de esas empresas solo aplican el instrumento de las baterías por cumplir con la normatividad, dejando atrás las estrategias de promoción, prevención e intervención y por ende las premisas fundamentales establecidas en la norma. Por otro lado, aquellas que realizan gestiones frente al riesgo no conocen la efectividad de dichas estrategias en la población trabajadora, por lo que no subsanan las deficiencias, ni tampoco aportan a la identificación temprana de condiciones que afectan a la población.

Por lo anterior en dicho proyecto surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Las acciones y estrategias de promoción, prevención e intervención del riesgo psicosocial son eficaces en la compañía industrial de productos agropecuarios – Cipa S.A.?

CAPÍTULO II

2 Objetivos

2.1 Objetivo general

Identificar la eficacia de las acciones que implementa la compañía industrial de productos agropecuarios – Cipa S.A, respecto a la promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial.

2.2 Objetivos específicos

- Describir el resultado de las baterías de riesgo psicosocial del año 2019, de acuerdo a las acciones y estrategias implementadas por la empresa.
- Identificar cuál es la percepción que tienen los empleados de la compañía industrial de productos agropecuarios – Cipa S.A, acerca de los factores de riesgo psicosocial.
- Proponer estrategias de promoción, prevención e intervención según los hallazgos encontrados.

CAPÍTULO III

3 Justificación

Este proyecto pretende encontrar respuestas acerca de la efectividad de las acciones y estrategias de promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial de las empresas donde diariamente la población trabajadora está expuesta a diferentes condiciones de riesgo psicosocial, logrando así llegar a una conclusión que permita proponer estrategias de mejora.

Es importante precisar que actualmente es necesario conocer si la promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial se encuentran dentro de los procesos principales de las organizaciones, incluyendo su cumplimiento con adherencia a condiciones organizacionales internas para la población trabajadora, sin dejar por fuera el compromiso de la alta dirección frente al tema; todo esto para que los factores de riesgo psicosocial de la empresa tengan acciones y estrategias eficaces y continuas de acuerdo con los niveles que se identifiquen en cada uno de los dominios a través de la evaluación anual de factores de riesgo psicosocial. Buscando así generar responsabilidades en toda la población incluida también la alta dirección, área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo, teniendo claro que el compromiso y eficacia de las acciones y estrategias es fundamental para minimizar y controlar los efectos a corto, mediano y largo plazo.

Es de saber que la participación de todos los niveles jerárquicos en la gestión de los factores de riesgo psicosocial, proporcionan mejores resultados frente a la promoción, prevención e intervención de los mismos, además un compromiso gerencial permite crear mecanismos efectivos para funcionar satisfactoriamente y a su vez velar por que la población trabajadora participe activamente en las acciones y estrategias a planear e implementar frente al riesgo psicosocial.

La capacitación en materia de factores y riesgo psicosocial, además de diferentes temáticas que se encuentran en esta materia permiten abarcar y asegurar un conocimiento previo para la identificación temprana de necesidades y afectaciones físicas, psicológicas y sociales que la población trabajadora puede manifestar; ya que en las acciones de promoción, prevención e intervención no se garantiza la cobertura total en seguimiento y monitoreo de la población trabajadora. Por ende, la capacitación temprana y continua aporta herramientas importantes que benefician a todo el personal y así se logra prevenir y promover la salud física, mental y social a través de acciones conjuntas.

El riesgo psicosocial busca conseguir la mitigación y control mediante acciones y estrategias de promoción, prevención e intervención de factores asociados a este riesgo, por lo que no solo se trata de cumplimientos normativos y reglamentarios, sino de mejorar las condiciones de vida y bienestar de la población trabajadora; ya que no solo se evalúan condiciones organizacionales sino también interpersonales e individuales, generando integralidad en las acciones y estrategias de intervención donde es conveniente incluir aquellos aspectos protectores para el trabajador.

Cuando la alta dirección de la organización se propone a intervenir en este tema a la población trabajadora se puede evidenciar el aumento de la productividad y desempeño laboral, minimizando el ausentismo y la rotación del personal, así como afectaciones a la salud psicológicas, físicas y sociales; ya que se identifican como una pieza estratégica dentro del desarrollo organizacional.

El proyecto busca el diseño e implementación de un cuestionario de percepción sobre los factores de riesgo psicosocial de la organización, integrando los diferentes entornos en los cuales el trabajador se desarrolla como individuo y profesional; permitiendo así identificar si las acciones y estrategias de promoción, prevención e intervención son eficaces frente al tratamiento del riesgo.

CAPÍTULO IV

4 Marco Referencial

4.1 Antecedentes

En el desarrollo del proyecto de investigación sobre factores de riesgo psicosocial, se encontraron algunos referentes que apoyan la contextualización teóricamente a nivel nacional e internacional sobre el tema en mención, los cuales serán descritos brevemente en los siguientes apartados:

4.1.1 Antecedentes nacionales

Dentro de los antecedentes nacionales se tomaron tres referentes de interés:

En primer lugar, el proyecto de investigación de Cucunuba et. al. (2020) de la corporación universitaria – Uniminuto, sede Bogotá, del programa especialización en gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, donde los aspectos más relevantes fueron:

- **Pregunta de investigación:** “¿Qué nivel de riesgo psicosocial se presenta en los colaboradores de la empresa Gestar Innovación SAS? (p. 14)
- **Objetivo general:** “identificar y evaluar el nivel de riesgo psicosocial en los colaboradores de Gestar Innovación SAS y proponer estrategias de mitigación y prevención” (p.15)
- **Diseño metodológico:**

Tipo de estudio cualitativo – descriptivo de corte transversal, la empresa ubicada en la ciudad de Bogotá, cuenta con 142 trabajadores de los cuales se tomó una muestra no probabilística de 114, los cuales se encontraban en modalidad de teletrabajo y contaban con características específicas tales como: edades entre los 18 y 58 años, género femenino

y masculino, con vinculación laboral de planta y llevar laborando mínimo 5 meses en la empresa. (p. 35)

El instrumento utilizado para la recolección y análisis de la información fue las baterías de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial, donde de acuerdo a los autores Cucunuba et. al. (2020, p.75), se identificó los factores que más riesgo generan en la población tales como: relaciones familiares, situación económica del grupo familiar, liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y recompensa. De dichos factores se generaron recomendaciones de control, mitigación y control enfocadas al programa de bienestar, convivencia y prevención del riesgo, además de capacitaciones de desempeño y competencias y plan de incentivos para el personal.

En segundo lugar, el proyecto de investigación de Findlay et. al. (2019) de la universidad CES, sede San Juan de Pasto, del programa especialización en gerencia de seguridad y salud en el trabajo, donde los aspectos más relevantes identificados fueron:

- **Pregunta de investigación:** “¿Cuál es el nivel de riesgo psicosocial en los constructos intralaboral, extralaboral y de estrés que conforme a las variables que evalúa la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en los funcionarios de la Secretaria General de la Alcaldía Municipal de Pasto en el 2019?” (p. 21)
- **Objetivo general:** “determinar el nivel de riesgo psicosocial en los constructos de las condiciones intralaborales, extralaborales y cuestionario para la evaluación del estrés, conforme a la operacionalización de las variables definidas en la batería de factores de riesgo psicosocial para una muestra de los trabajadores en la secretaria general de la alcaldía municipal de pasto en el 2019”. (p.22)
- **Diseño metodológico:** Tipo de estudio cualitativo, donde la muestra fue por conveniencia del investigador, después de sensibilizar a los funcionarios para que la muestra llegara hacer lo más confiable posible. (p. 52)

El instrumento utilizado en el trabajo del campo fue “la batería de instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, contando con una participación de 27 trabajadores”, donde los autores Findlay et. al. (2019, p.117 y 118) identificaron factores con puntajes altos tales como: control sobre el trabajo, liderazgo, relaciones sociales, recompensa y estrés. Planteando recomendaciones para su control y mitigación como: sistema de vigilancia epidemiológica, capacitaciones sobre el manejo del estrés, manejo de conflictos, trabajo en equipo, liderazgo positivo y la creación de programas de bienestar que involucren a los trabajadores y a sus familias.

En tercer y último lugar, el proyecto de investigación de Pérez et. al. (2019) de la corporación universitaria – Uniminuto, sede de la ciudad de Bogotá, del programa especialización en gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, donde los aspectos más relevantes identificados fueron:

- **Pregunta de investigación:** “¿indagar cuáles son los factores del riesgo psicosocial que están causando el ausentismo e incapacidades y malestar en los trabajadores de la compañía CI Bogotá Emerald Mart SAS?”. (p. 14)
- **Objetivo general:** “diseñar una propuesta de programa para la prevención, intervención y monitoreo de los factores del riesgo psicosocial de los trabajadores de la compañía CI Bogotá Emerald Mart SAS.”. (p.16)
- **Diseño metodológico:**

Tipo de estudio cualitativo – proyectivo, se tomó una muestra de 8 trabajadores, con características específicas tales como: edades entre los 27 y 53 años, con estabilidad laboral de 3 meses a 22 años al servicio de la empresa. (p. 29 - 30)

En el desarrollo del diseño metodológico se realiza una breve descripción de los 8 participantes identificando edad, antigüedad en el cargo, actividades que realizaban, preexistencias laborales y condiciones personales de cada individuo. Respecto a los instrumentos aplicados se establecen dos: la batería de instrumento para evaluación de factores de riesgo psicosocial y una encuesta semiestructurada; así mismo se establece un procedimiento de seis fases en total para poder llevar a cabo la aplicación de los dos instrumentos.

Por último y en busca de dar respuesta a la pregunta de investigación, se encontró por parte de autores del proyecto Pérez et. al. (2019, p. 94 - 95) que existen deficiencias en las buenas relaciones laborales, comunicación en los diferentes niveles jerárquicos, liderazgo y niveles considerables de estrés en la población trabajadora, entre otros aspectos que afectaban el ausentismo y el clima laboral en la empresa. Por lo que se establecieron recomendaciones con enfoques interdisciplinarios en aspectos laborales y sociales, así como la integración con el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

4.1.2 Antecedentes internacionales

Con el fin de ampliar la información recolectada sobre los factores de riesgo psicosocial, se referencian tres proyectos de investigación de nivel internacional:

En primer lugar, la tesis de grado de Gatica (2018) de la universidad de Chile, del programa magister en gestión de personas y dinámica organizacional, donde los aspectos más relevantes identificados fueron:

- **Pregunta de investigación:** “¿cómo evalúan los trabajadores de la empresa, las cinco dimensiones que abarca el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosocial?”. (p.9)
- **Objetivo general:** “Evaluar las dimensiones de riesgo psicosocial en la empresa y analizar los resultados, para proponer acciones para mejorar el bienestar psicosocial de los colaboradores”. (p.9)

- **Diseño metodológico:** Enfoque cualicuantitativo – descriptivo, exploratorio de tipo teórico – empírico. (p.26 - 27)

La principal fuente de información fue el cuestionario SUSESO-ISTAS 21, “el cual es el instrumento utilizado para lograr detectar la existencia y magnitud de factores relacionados con los riesgos psicosociales en la organización, para luego generar y planificar acciones de intervención en busca de disminuir la incidencia y prevalencia de problemas de salud mental en los trabajadores relacionados a estos riesgos y prevenir futuras exposiciones a los mismos”. (P.30)

Según el autor Gatica (2018) los resultados obtenidos para la investigación fueron en un nivel de riesgo alto las exigencias psicológicas, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, trabajo activo y desarrollo de habilidades. Así mismo el autor establece acciones de mejora, algunas de las cuales se mencionan a continuación: planificación del trabajo, tareas y responsabilidades claramente definidas, pausas y tiempos de descanso, involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones, fomentar la participación de los trabajadores en la mejora de las condiciones laborales, habilitar áreas de esparcimiento y relajo, entre otras.

En segundo lugar, el informe final del trabajo de graduación de Mejía (2016) de la universidad técnica de Ambato - Ecuador, del programa psicología industrial, donde los aspectos más relevantes identificados fueron:

- **Pregunta de investigación:** “¿de qué manera inciden los riesgos Psicosociales en el desempeño laboral del área Administrativa del I.E.S.S., Hospital de Latacunga Provincia de Cotopaxi?”. (p.7)
- **Objetivo general:** “determinar la incidencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral.”. (p.9)

- **Diseño metodológico:** Enfoque cualicuantitativo – exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo. Con una población muestral total de 40 personas, siendo el total poblacional de la empresa.

La principal fuente de información fue la aplicación de cuestionarios ya diseñados, con el fin comprobar la hipótesis inicial establecida por el autor donde define “que los riesgos psicosociales inciden directamente en el desempeño laboral del área administrativa el hospital I.E.S.S de Latacunga provincia de Cotopaxi en el año 2015” (p. 50). De acuerdo al autor Mejía (2016) los resultados obtenidos para la investigación fue que los factores psicosociales que más generan afectación en el personal administrativo de la empresa eran los cambios físicos, carga mental, cambios sociales y conductuales con los compañeros de trabajo, estrés, ansiedad, deficientes relaciones interpersonales e inexistentes canales de comunicación. Por lo que se establecen algunas recomendaciones por parte del autor tales como: dar a conocer al personal el concepto de riesgo psicosocial y las consecuencias a corto y largo plazo, creación de canales de comunicación en todos los niveles jerárquicos, creación de pausas activas con un rango de 10 minutos y la creación de terapias de relajación no prolongadas que aportaran a la psiquis del personal administrativo.

En tercer y último lugar, referenciamos el proyecto de investigación de Blakman (2014) de la universidad de Guayaquil - Ecuador, del programa magister en seguridad, higiene industrial y salud ocupacional, donde los aspectos más relevantes identificados fueron:

- **Pregunta de investigación:** “¿determinar cuáles fueron los factores psicosociales que estuvieron presentes y fueron los causantes para que los conductores que transportan clinker (cemento en proceso) de la empresa Mamut Andino sufrieran accidentes?”.
(p.18)
- **Objetivo general:** “El desarrollo de esta investigación fue determinar cuáles fueron los factores psicosociales que estuvieron presentes y fueron los causantes para que los

conductores que transportan clinker (cemento en proceso) de la empresa Mamut Andino sufrieran accidentes, para así poder diseñar un plan estratégico y minimizar el índice de accidentabilidad en un 30% en relación al año anterior por este tipo de factores de riesgos”. (p.19)

- **Diseño metodológico:** Trabajo documental y de campo, basado en metodología explorativa, descriptiva y explicativa, donde se ejercieron características experimentales sobre los hechos ocurridos.

Las principales fuentes de información fueron “encuestas que contenían preguntas relacionadas a los riesgos psicológicos que estarían expuestos los conductores y test psicológico aplicado, implementando metodologías como STAS 21, PSQCAT21, COPSQQ, la del Instituto de Salud Laboral y la batería para conductores BC que miden la personalidad bajo tres tipologías; la superior (S), la de tipo (N) (deficiente), el tipo (I) intermedio. Además, se aplicarán encuestas al personal, entrevistas personales y consultas bibliográficas” Blakman (2014, p. 25 - 26).

4.2 Marco legal

A continuación, se exponen algunos aspectos relevantes de la base jurídica sobre el riesgo psicosocial y los factores de riesgo psicosocial en Colombia, los cuales son determinantes teóricos en el desarrollo del proyecto de investigación:

- Ley 1090 de 2006, por medio de la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología en Colombia, e incluye el código deontológico y ético, que señala como principio general el buen uso de métodos de evaluación y la confidencialidad de la información recolectada en el ejercicio de esta disciplina. Esta normatividad es una base conceptual respecto a la idoneidad de profesionales en materia psicosocial, sin dejar pasar por alto la licencia como especialistas en seguridad y salud en el trabajo; ya que

aportan al establecimiento de medidas de promoción, prevención e intervención del riesgo psicosocial dentro de las empresas desde diferentes aspectos organizacionales y entornos en los cuales se desarrolla el trabajador.

- Resolución 2646 de 2008, por medio de la cual se establecen disposiciones y 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. Siendo la primera norma donde se establecen parámetros para la aplicación de baterías de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y por ende la promoción, prevención e intervención del riesgo psicosocial; por ende, es una de las bases normativas para el desarrollo del proyecto de investigación, debido a que contiene las premisas fundamentales para una adecuada gestión del riesgo psicosocial en las organizaciones.
- Resolución 0652 de 2012, artículo 11, en el cual se establece que las áreas responsables de la gestión humana y de los programas de salud ocupacional (actualmente sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo) deben “desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo”. Por lo que se considera uno de los primeros garantes normativos en materia de acoso laboral y que debe gestionarse por parte de los comités de convivencia laboral de la empresa, como medida para prevenir e intervenir las conductas de acoso laboral dentro de las empresas.

- Ley 1616 del 2013, por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Esta norma incluye la obligación de realizar acciones para la promoción de la salud mental, la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales y reitera la obligación de los empleadores respecto al monitoreo de los factores de riesgo psicosocial como parte de las acciones del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. Por lo que integra varios aspectos de condiciones organizacionales como lo es la salud mental y el riesgo psicosocial, conjugando esto en los diferentes niveles de promoción, prevención e intervención.
- Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Mediante el cual se establecen acciones de eliminación, mitigación y control de los riesgos y peligros existentes en los ambientes de trabajo y se determinan otras disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, las cuales van ligadas con la gestión de los riesgos dentro de los entornos laborales debido a su planear, hacer, verificar y actuar.
- Resolución 2404 de 2019, por medio de la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. Esta norma podría considerarse la más completa en Colombia en materia de promoción, prevención e intervención de factores psicosociales; ya que brinda guías y protocolos bases para la adecuada gestión del riesgo en las empresas, por lo que es el principal referente normativo para el desarrollo del presente proyecto de investigación.

4.3 Marco teórico

En cuanto a nuestro objetivo de investigación es importante mencionar un poco sobre la historia de la compañía industrial de productos agropecuarios – Cipa S.A, la cual nace el 04 de marzo de 1968 como empresa dedicada a la producción de alimentos balanceados para animales y sales mineralizadas. La cual funcionaba en un local de 300 metros cuadrados en el sector de Guayaquil, en Medellín, Antioquia. Su maquinaria era un pequeño molino de martillos y tres palas como mezcladora manual.

Sus ventas eran de 50 toneladas mensuales y contaba con tres operarios en la planta y cuatro personas en administración. Durante los primeros años solo existían las líneas de cerdos y ganadería los cuales eran productos en harina. En 1969 se compró el lote donde está ubicada la planta de Bello (Antioquia) y se comenzó la construcción de las bodegas en 1970, donde actualmente se encuentra ubicada su sede principal, a finales de 1971 se trasladó la empresa a este local contando con un molino nuevo, dos mezcladoras verticales y una enmieladora, estas últimas fabricadas en Medellín.

En 1972 se empieza a tener un crecimiento sostenido en todos los aspectos de la empresa, además de crear nuevos productos de lechería y porcicultura, se fabricaban sales mineralizadas como complemento de la nutrición animal. En 1978 se decidió incursionar en la línea de avicultura para lo cual se construyó el laboratorio de control de calidad y más oficinas. Cipa crece considerablemente en la línea de avicultura, principalmente en Ponedoras, llegando a constituirse en la línea bandera y reconocida en el mercado como la de mejor calidad.

En 1981 nacen nuevos productos en las líneas de Mascotas, Piscicultura, Conejos y Codornices. En 1986, se inicia la construcción de una nueva planta vertical, con dosificación sistematizada. Se traslada la planta de sales a un local en Itagüí. En 1987 comienza a funcionar la nueva planta de Bello. El crecimiento de la empresa se acelera sostenidamente, alcanzando participación en el viejo caldas, lo que impulsa la construcción de la planta de Cartago.

En 1996 empieza operaciones la planta en Cartago (Valle) para lograr la participación en otros mercados, esta planta con mayor capacidad y tecnología de punta para el proceso de producción, además, se comenzó un enfoque administrativo hacia el mejoramiento de procesos y técnicas operativas para imprimirle mayor dinamismo y flexibilidad a la compañía.

En el año 2000 la Compañía inicia un proceso de reestructuración administrativa y financiera, estableciendo áreas, funciones y responsabilidades en cabeza de profesionales independientes de la familia Soto. En agosto de 2002 se obtiene la certificación del Sistema de Gestión de la Calidad bajo la norma ISO 9000; Sistema de Gestión de la Calidad para la producción y comercialización de alimentos balanceados para animales y sales mineralizadas.

En el año 2010 se consolida la compra del 42% de la Compañía por parte de un Conglomerado multinacional de origen americano, Seaboard Corporation. En el año 2012 se da inicio al proceso para formar parte del mercado de la Genética porcina en Colombia. En el año 2013 se inician las operaciones para ser parte del negocio de Proteína animal con la línea de Porcicultura. En el año 2016 se inaugura una nueva planta en Mosquera, Cundinamarca, con capacidad de producción de 4.500 ton/mes.

Además, se aumenta la capacidad de producción en la planta Bello con una tercera línea de peletizado. En el año 2017 obtienen la recertificación del Sistema de Gestión de la Calidad bajo la norma ISO 9001:2015, además cuenta con certificación Icontec bajo la ISO 14001.

En el segundo trimestre del año 2019 entra en operación el sistema de multiplicación genética Danbred, después de un crecimiento sostenido, a lo largo de 53 años de permanencia en el mercado, participa entregando nutrición, desarrollo y bienestar al sector pecuario; diversificándose en cuatro unidades de negocio: Alimentos Balanceados, Tecnología Genética, Producción Pecuaria y Mascotas. Actualmente cuenta con certificación ISO 14001

Con base en la información anterior se evidencia una compañía con un crecimiento importante a lo largo de los 53 años de trayectoria en el mercado y la actualmente cuenta con una planta de

personal a nivel nacional de 557 trabajadores, en las diferentes plantas de producción y granjas porcinas, lo que cada vez impulsa más a la compañía a su crecimiento continuo en busca de los más altos estándares de calidad.

Por consiguiente, y después de un breve recorrido histórico de la compañía a lo largo de los años, nos adentramos en los referentes teóricos sobre los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional, donde (Moreno, 2011) establece que “existen tres formas de referirse a los aspectos psicosociales: como factores psicosociales, como factores psicosociales de riesgo y como riesgos psicosociales”. Los factores psicosociales son definidos por la Organización Internacional del Trabajo y el mismo autor como una correlación con los factores organizacionales ya que ambos “expresan la importancia que tienen los factores sociales en la conducta y en la salud de los trabajadores, positiva y negativamente”, por otra parte el autor alude también a los factores psicosociales de riesgo como “condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos” y por último define el riesgo psicosocial como “situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud”. Por lo que las definiciones anteriores aportan claridad sobre conceptos similares en materia psicosocial en el ámbito laboral y cuya afectación a corto, mediano y largo plazo va ser negativa en la salud del trabajador expuesto.

Cuando se hace referencia a factores de riesgo psicosocial se tiene un único fin, de acuerdo a lo planteado por (Rentería et. al., 2008), el cual es intervenir los aspectos críticos para “brindar bienestar y salud a cada uno de los trabajadores de la empresa, siendo este el objetivo principal de toda organización en el mundo, ya que es importante que los trabajadores gocen de un nivel de vida

saludable para cumplir satisfactoriamente con todas sus obligaciones y, de esta forma, lograr las metas planeadas por dichas organizaciones”.

Pero no siempre es tan fácil la identificación e intervención de los factores psicosociales dentro de las empresas, ya que hablando de la aplicación de baterías de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial se debe contar con el consentimiento del trabajador para su participación dentro de la medición y por ende su previa intervención. Aun así, también es claro y lo reafirma (Cuesta, 2019) cuando establece que “todo esto producto de que las situaciones de la vida laboral, se convierten en tan impredecibles, incontrolables o ambas a la vez, que el trabajador percibe inestabilidad tanto social, física y emocional”. Por lo que no solo es suficiente con una intervención a nivel intralaboral, sino que también se debe realizar a nivel extralaboral e individual, desde la promoción y prevención de los factores psicosociales a nivel empresarial.

Por consiguiente y como lo establece (Rivera, 2019) “los factores psicosociales comprenden aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica influyen en la salud y el desempeño de las personas” en los diferentes entornos donde se desarrolla, por lo que la afectación en cualquiera de los aspectos anteriormente mencionados pueden generar afectaciones a corto, mediano y largo plazo. Lo cual hace primordial la promoción, prevención e intervención de las condiciones que generan riesgos para el trabajador y la población con la que este interactúa.

Cuando se habla de riesgos y peligros en el entorno laboral, todos los riesgos existentes tienen la misma capacidad de generar daño a los trabajadores, pero aun así y como lo expone (Muñoz et. al., 2018) “los factores de riesgos psicosociales son los que más pueden alterar o favorecer el crecimiento del individuo, tanto dentro como fuera de la organización; por lo cual es importante que tengan en cuenta que cuando se fomenta el desarrollo del individuo mejora la calidad de vida laboral y social de la persona, mientras los factores desfavorables perjudican la salud y el bienestar”, siendo primordial la

identificación temprana de dichos factores en el planteamiento oportuno acciones de intervención que minimicen las afectaciones generadas por dicho riesgo o que favorezcan las condiciones psicosociales para el trabajador en los entornos laborales.

Así mismo es importante considerar que, aunque el trabajador aun estando en desempeño de sus funciones profesionales, continúa siendo un individuo social, por lo que aspectos ambientales, laborales y personales cotidianos van a afectar la productividad y la interacción con los demás; por lo que las jornadas de 8 o 10 horas diarias de trabajo van a generar agotamiento en el trabajador, sino se implementan pausas activas de trabajo, además y como lo referencia (Amaya et. al., 2019) otras dificultades cómo “las de movilidad en grandes urbes, o la necesidad de utilizar tiempo extra laboral en la formación permanente de nuevos conocimientos y competencias para respuesta a las necesidades y expectativas de los mercados” hace que el trabajador este en constante exposición a situaciones de estrés, lo cual empieza a generar afectaciones en la salud; por ende, incrementa el ausentismo y los accidentes laborales.

Por otra parte, y según (Arrieta et. al., s.f) “los riesgos psicosociales tienen relación con el tipo de organización” por lo que el sector económico al cual hacen parte y por ende la actividad económica, son factores que influyen en los aspectos psicosociales; ya que se llevan a cabo variaciones de acuerdo a las funciones que realizan los trabajadores, no siendo iguales los factores psicosociales de los trabajadores netamente administrativos, a los trabajadores de producción. Por lo tanto, ante un estudio y análisis sobre factores de riesgo psicosocial el nivel porcentual ante los dominios y dimensiones puede variar entre un área y otra.

En relación con la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales, siempre es primordial aplicar estos tres aspectos, pero aun cuando hablamos de prevención y como lo reafirma (Garcia et. al., 2013) “cuando no existe una prevención adecuada de los riesgos psicosociales (entre los que se encuentran el estrés laboral, la fatiga, la adicción al trabajo, el síndrome del quemado, la

conflictividad, el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo), y no se da una pronta y adecuada respuesta por parte de los empleadores a estas problemáticas tan concretas, siempre se produce un daño para la persona afectada, o incluso para otras personas de la misma organización empresarial”, ya que es desde la prevención donde se aplican acciones para que el riesgo no se materialice a través de afectaciones en la salud de la población trabajadora.

También cabe señalar que “la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo está asociada con múltiples efectos perjudiciales para la salud, como problemas mentales, cardiovasculares u osteomusculares” (Benavides et. al., 2002). Por tal razón las afectaciones generadas por factores de riesgo psicosocial van integradas con la salud mental, bienestar y calidad de vida del trabajador, debido a que la afectación en la salud del trabajador se genera desde lo físico, emocional, mental y social.

Por lo cual, (Salamanca et. al., 2018) define que “los riesgos psicosociales se han convertido en un tema de estudio de gran importancia en la organización, por su grado de afectación en el individuo; su origen prevalece por aspectos ambientales u organizacionales del entorno laboral”, lo que lleva a que el contenido teórico y/o reglamentario no se aleja de lo conocido por la mayoría de autores y expertos en el tema. Lo que se convierte en un riesgo de difícil intervención al momento de establecer acciones concretas y eficientes; ya que las implementadas por las empresas en gran mayoría tienden a ser subjetivas de acuerdo a la participación de los trabajadores.

Otro rasgo mencionado por (Findlay et. al., 2019) es que los “factores psicosociales pueden convertirse en condiciones de riesgo según la intensidad y tiempo de exposición, causando diferentes efectos en la salud del trabajador a nivel físico, psíquico o social; y a nivel organizacional puede generar: ausentismo, rotación, accidentalidad y bajo desempeño” por lo que claramente se evidencia que las afectaciones no solo son a nivel individual sino empresarial, siendo primordial las acciones de promoción, prevención e intervención.

Así mismo y según lo afirma (Cucunuba et. al., 2020) “Los riesgos psicosociales generan gran impacto en el rendimiento y productividad de las organizaciones, estos riesgos varían dependiendo de la actividad económica de la empresa, el lugar en el que se encuentra ubicada, la interacción de la empresa con el medio ambiente, etc. Los factores mencionados anteriormente, influyen e impactan de manera directa en los colaboradores, generando estrés, ansiedad u otras alteraciones psicológicas”, por ende, son factores que no se pueden pasar por alto por parte de los empleadores o confundir con factores gerenciales o de orden administrativo; ya que las afectaciones pueden incrementar los daños empresariales, colectivos e individuales.

A su vez el constante desarrollo de conceptos psicosociales laborales desde el año 2008 con la Resolución 2646 hasta el año 2019 con la Resolución 2404, han generado una aceptación y compromiso por las intervenciones desde la disciplina de la psicología en integración con la seguridad y salud en el trabajo, permitiendo a las empresas tener un nuevo aliado frente al cambio y por medio del cual se pretende entender las emociones y pensamientos de la población trabajadora, a través de instrumentos que evalúen los contextos intralaborales, extralaborales e individuales sin dejar pasar por alto la sintomatología asociada al estrés. Lo que convierte en una premisa fundamental la flexibilidad empresarial para conocer la realidad que ahonda en la organización (Pérez, 2019).

En cuanto a una adecuada identificación de los factores psicosociales en la población trabajadora, es importante generar instrumentos que según (Arenas y Andrade, 2013, p. 102) incluyan “experiencias subjetivas y psicosociales de los trabajadores, las cuales demuestran una mayor validez predictiva al comprobar la relación entre dimensiones del entorno laboral y los problemas en la salud, especialmente, aquellos que se derivan de la exposición prolongada a situaciones que generan estrés”, convirtiéndose en factores diferenciales al momento de las intervenciones gestionadas ante el riesgo.

Por otro lado, es importante hablar de la innovación empresarial ya que la misma está presente en los diferentes sectores económicos, incidiendo en el incremento de factores intralaborales, para

aquellos trabajadores que llevan muchos años al servicio de la empresa y a los cuales les genera más frustración adaptarse a los cambios tecnológicos. Lo cual incide altamente en el comportamiento y el rendimiento en términos de producción, por lo que identificar las habilidades de adaptación al cambio de cada uno de los individuos, minimizara los riesgos en los trabajadores y en la producción empresarial (Tabares y Álvarez, 2019).

Según (Aguillón et, al., 2020) “a nivel mundial, se ha establecido que la industrialización es la causante de la presencia de factores de riesgo psicosocial en los países en desarrollo” debido a los cambios que se genera en las condiciones laborales, ya que, a mayor industrialización, mayor productividad y por ende mayor carga de trabajo para la población trabajadora, aplicando así la clara relación entre estrés y trabajo, generando afectaciones psicosociales en la salud de los trabajadores.

Así mismo, (Pedrozo, 2010) establece que “los cambios en las empresas, provocados a partir de la reincorporación de tecnologías, muestran modificaciones en la organización del trabajo, en las relaciones laborales, así como la adaptación de las fuerzas productivas y de las relaciones de producción. En el plano empresarial y profesional los cambios que se dan a nivel tecnológico y en los procesos productivos modifican constantemente los conocimientos requeridos para desenvolverse en la vida laboral. Las exigencias de calidad y las exigencias de rendimiento, impactan en las percepciones de las personas” por lo cual la adaptación a los cambios también es considerada un factor psicosocial, no solo por lo que genera en el ámbito laboral, sino por los aspectos interrelacionales de los equipos de trabajo y las áreas funcionales de la organización.

Dentro de los procesos internos organizacionales es primordial que el personal tenga habilidades de adaptación a los diferentes cambios organizacionales que se puedan presentar, pero aun así esto no quiere decir que el desarrollo de dichas habilidades elimine la exposición a factores de riesgo psicosocial. Por lo que para minimizar las afectaciones por cambios organizacionales es importante integrar el clima laboral con la adaptación, como lo describe (Abelló et. al., 2013) “el clima laboral se

relaciona de manera unidireccional con las características personales, lo que evidencia el papel de las diferencias en la adaptación organizacional, lo cual afecta procesos como la toma de decisiones, la comunicación, la motivación, la solución de problemas, la productividad y la realización personal, entre otros”.

Por otro lado, es importante considerar que los trabajadores son el elemento primordial de las empresas ya que “involucran la vida, integridad física, salud y bienestar en el desarrollo de las actividades laborales; por lo que los empleadores acogen el deber de preservar la salud, integridad y bienestar a través de acciones de intervención que minimicen la exposición a los riesgos que pueden afectar su salud”, (Blakman, 2014, p.23), convirtiendo en un compromiso gerencial la búsqueda de condiciones apropiadas para el desarrollo de las labores del trabajador y la prevención de los riesgos y peligros existentes en los entornos de trabajo.

Cuando a nivel empresarial no se tiene la concepción del bienestar laboral como premisa para establecer controles sobre los riesgos existentes en la empresa, se llega al desconocimiento de los riesgos y peligros existentes en los ambientes de trabajo y para el caso en mención “los riesgos psicosociales y sus consecuencias negativas como el estrés laboral, ansiedad, enfermedades profesionales, generan pérdidas económicas para la empresa debido a la deserción laboral y la rotación de personal y para los trabajadores debido a las afectaciones en la diferentes dimensiones físicas, psicológicas y sociales” según Mejia (2016, p. 11).

Actualmente un porcentaje significativo de grandes empresas ha dado un lugar prioritario a los procesos de bienestar laboral y calidad de vida dentro de las organizaciones, “debido a que se ha evidenciado el incremento en el desempeño y productividad laboral, cuando se brindan mejores ambientes de trabajo y entornos saludables para la población trabajadora, lo que correlaciona positivamente con factores físicos, psíquicos y sociales, de acuerdo con lo planteado por Gatica (2018, p.11).

Posteriormente y después de una amplia contextualización a nivel nacional e internacional de algunos autores, es importante consolidar lo que se establece a nivel normativo a través de los diferentes mecanismos establecidos por el Ministerio de Trabajo (2019) en los últimos años, iniciando con la Resolución 2404 de 2019 donde se establecen los mecanismos para la identificación, promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales en las empresas a través de:

- La batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, “instrumento que permite establecer la presencia o ausencia de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”, a través de un cuestionario tipo A o B de acuerdo al cargo desempeñado en la organización por el trabajador y el cual se aplica de manera periódica de acuerdo al nivel de riesgo de la empresa.
- Guía técnica general y protocolos para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, cuyo enfoque de acuerdo con la Resolución 2404 (2019, p. 6) es una “ herramienta de promoción de la salud y los factores protectores, la intervención de los factores de riesgo y la prevención de los factores adversos en la salud de las personas, como componente del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo – SGSST y como mecanismo de intervención de los factores de riesgo identificados a través de la batería de instrumento para la evaluación de factores de riesgos psicosociales” .

Los mecanismos anteriormente mencionados son un aporte esencial para la promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial dentro de las empresas, lo que lleva a los empleadores a no solo aplicar instrumentos de evaluación sino dispone de herramientas para gestión del riesgo, desde las áreas de talento humano y seguridad y salud en el trabajo.

Por consiguiente, la batería de instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, evalúa los siguientes aspectos con sus respectivos dominios y dimensiones, de acuerdo Ministerio de Protección Social (2010):

Intralaboral: Demandas del trabajo (demandas cuantitativas, de carga mental, emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, jornada de trabajo, consistencia del rol, influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral), control (control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad del rol, capacitación), liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con los colaboradores y/o subordinados), recompensa (reconocimiento y compensación, recompensas derivadas de la pertinencia de la organización y del trabajo que se realiza).

Extralaboral: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.

Condiciones individuales: Corresponden a las características socio demográficas y propias del trabajador.

Así mismo la guía técnica general de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, es un documento en el cual se contextualizan aspectos primordiales de factores de riesgo psicosocial a nivel nacional con referentes normativos a nivel nacional e internacional, divulgan las premisas establecidas en la Resolución 2646 de 2008 para la promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial, se reafirman roles y responsables, acciones de detección de necesidades de promoción, prevención e intervención, procedimientos de actuación para la prevención e intervención, entre otros aspectos de relevante interés para los factores de riesgo psicosocial (Ministerio de Trabajo, 2015).

Por último, el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral, establece ampliamente acciones a través de diferentes herramientas técnicas para que las empresas las adopten y adapten de acuerdo a su actividad económica y nivel de riesgo, según Ministerio de Trabajo (2015). Por ende, los indicadores de gestión frente a los factores de riesgo psicosocial serán más objetivos respecto a las acciones de promoción, prevención e intervención, minimizando así aspectos subjetivos que se podrían presentar en herramientas no aprobadas e implementadas por las empresas.

CAPÍTULO V

5 Metodología

5.1 Enfoque y alcance metodológico

La metodología implementada para este proyecto de investigación es de enfoque cuantitativo, debido a que se identificaran valores porcentuales en el cuestionario por medio del cual se recolectaran los datos, así mismo y teniendo en cuenta lo considerado por (Hernández Sampiere, 2014, p. 4) como “un proceso secuencial y probatorio” y de tipología descriptiva ya que de acuerdo al mismo autor “la meta del grupo investigador es describir los contextos y situaciones de una comunidad” en este caso empresarial.

Siendo así la metodología que más se adapta a los objetivos planteados en el segundo capítulo del documento y la que más se integra con el deber hacer de la investigación sobre los factores de riesgo psicosocial en la compañía industrial de productos agropecuarios – Cipa S.A.

El alcance planteado para este proyecto tiene como característica principal la sede ubicada en el municipio de Bello, Antioquia, pretendiendo así proponer estrategias de promoción, prevención e intervención que coadyuven en la eficacia de las ya implementadas.

5.2 Población

La población objeto del proyecto de investigación serán los trabajadores de la compañía industrial de productos agropecuarios – Cipa S.A, sede Bello, Antioquia. Tomando una población total de 193 trabajadores.

5.3 Muestra

La muestra se realizará bajo un muestreo no probabilístico, debido a que la población debe contar con características especiales para participar en el cuestionario tales como:

- Antigüedad en la empresa superior a 12 meses.
- Deben ser empleados de planta con contrato a término fijo y/o indefinido.

Por lo que la muestra total será de 50 trabajadores, abarcando un 25.91% de la población trabajadora de la sede Bello.

5.4 Técnica de recolección de información

En primer lugar, se describe el resultado de las baterías de riesgo psicosocial del año 2019, con el fin de identificar el nivel de riesgo alto y muy alto en cada una de las dimensiones intralaborales, extralaborales y de estrés. Por consiguiente, con la información seleccionada sobre resultado Vs eficacia de las acciones implementadas por la empresa, se diseñará un cuestionario de aplicación individual con 15 preguntas cerradas, enfocadas a la percepción que tienen los empleados de la compañía industrial de productos agropecuarios – Cipa S.A, sede Bello, Antioquia, acerca de los factores de riesgo psicosocial.

Por ende, para el diseño de las preguntas se tuvo en cuenta resultado de las baterías de riesgo psicosocial en los dominios más críticos y la eficacia de las acciones implementadas por la empresa para la promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial.

5.4.1 Técnica seleccionada

Con el fin de identificar las variables de interés referentes a la eficacia de las acciones que implementa la compañía industrial de productos agropecuarios – Cipa S.A, sede Bello, Antioquia, respecto a la promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial, se aplicará un cuestionario autoadministrado (Ver Anexo 1. Cuestionario de Percepción de Factores de Riesgo Psicosocial) con preguntas cerradas a través de los correos electrónicos corporativos a la muestra, como instrumento de recolección de datos.

5.5 Cronograma

Tabla 1

Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MESES		
	Septiembre	Octubre	Noviembre
Consultas internet, bases de datos y biblioteca Rafael García Herreros.			
Descripción del problema, formular la pregunta de investigación, establecer los objetivos de la investigación: objetivo general y objetivos específicos, justificación del proyecto.			
Consultas internet, bases de datos y biblioteca Rafael García Herreros.			
Planteamiento del marco referencial: antecedentes, marco legal y marco teórico.			
Diseño metodológico: enfoque metodológico, tipo de investigación, población, muestra,			

instrumento de recolección de datos, plan de recolección y análisis de la información, cronograma de actividades.			
Aplicación de los instrumentos definidos previamente para la recolección de los datos en trabajo de campo.			
Hallazgos: organizar los datos recolectados en el trabajo de campo, análisis de los datos recolectados.			
Plantear las conclusiones y recomendaciones.			
Plantear la introducción, resumen, referencias bibliográficas y anexos del proyecto.			
Socialización del proyecto de investigación.			

Tabla 1. Actividades realizadas durante la estructuración y planteamiento del proyecto de investigación, fuente propia.

CAPÍTULO VI

6 Hallazgos

6.1 Descripción del resultado baterías de factores de riesgo psicosocial de la compañía industrial de productos agropecuarios – Cipa S.A del año 2019.

El instrumento de evaluación de factores de riesgo psicosocial, fue implementado en la compañía industrial de productos agropecuarios – Cipa S.A, en el mes de mayo de 2019 a 503 trabajadores siendo este el total de la planta de personal de la compañía de los cuales participaron 409 a nivel nacional y 320 correspondientes a la sede Bello. Por lo que el presente documento contiene una breve descripción de los factores con riesgo alto y muy alto de la compañía correspondientes al personal de la sede del municipio de Bello, Antioquia.

Realizando un análisis al informe brindado por ARL SURA, entidad encargada de realizar la evaluación de factores de riesgo psicosocial, se encontraron los siguientes datos de interés correspondientes a la sede en mención:

Figura 1
Niveles de Riesgo Muy Alto - Agrupación General

#	Agrupador	Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	Control sobre el Trabajo	Demandas del Trabajo	Recompensas	Constructo Extralaboral	Síntomas asociados al Estrés
1	GRANJA SANTA CLARA	9%	0%	0%	0%	0%	0%
2	CALIDAD	0%	4%	4%	0%	4%	4%
3	GRANJA LA LEY	0%	0%	0%	0%	0%	14%
4	CONTABILIDAD	0%	0%	0%	0%	17%	22%
5	FINANCIERA	0%	11%	11%	0%	0%	0%
6	GRANJA EL RECREO	0%	8%	8%	0%	0%	8%
7	MANTENIMIENTO	8%	12%	4%	8%	4%	8%
8	SISTEMAS	20%	0%	20%	0%	0%	0%
9	INVENTARIOS	5%	14%	23%	0%	5%	0%
10	GERENCIA	9%	0%	0%	0%	0%	36%
11	COMPRAS	11%	11%	0%	0%	11%	33%
12	GRANJA SAN JUAN	25%	13%	0%	25%	38%	0%
13	GRANJAS ADMINISTRACION	18%	6%	24%	12%	12%	6%
14	GRANJA LA CARMELITA	8%	8%	8%	8%	17%	33%
15	PRODUCCION	21%	23%	12%	9%	9%	7%
16	GESTION HUMANA	13%	7%	13%	7%	7%	33%
17	COMERCIAL	18%	10%	15%	18%	10%	20%
18	LOGISTICA	25%	21%	33%	8%	0%	17%

Figura 1. Tomado del informe baterías de evaluación de riesgo psicosocial de la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

Figura 2

Niveles de Riesgo Muy Alto y Alto - Agrupación General

#	Agrupador	Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	Control sobre el Trabajo	Demandas del Trabajo	Recompensas	Constructo Extralaboral	Síntomas asociados al Estrés
1	CALIDAD	4%	16%	12%	4%	4%	8%
2	GRANJA SANTA CLARA	9%	18%	18%	9%	0%	9%
3	GRANJA LA LEY	0%	14%	0%	29%	43%	29%
4	CONTABILIDAD	6%	6%	0%	11%	39%	50%
5	GERENCIA	9%	0%	9%	9%	0%	45%
6	GRANJA EL RECREO	0%	15%	15%	15%	8%	31%
7	MANTENIMIENTO	27%	12%	23%	12%	8%	12%
8	FINANCIERA	33%	33%	22%	11%	0%	0%
9	INVENTARIOS	23%	23%	41%	9%	9%	14%
10	GRANJAS ADMINISTRACION	24%	6%	41%	12%	29%	35%
11	SISTEMAS	20%	20%	40%	20%	0%	20%
12	GRANJA LA CARMELITA	25%	17%	33%	8%	25%	42%
13	COMPRAS	33%	33%	11%	11%	22%	44%
14	GESTION HUMANA	20%	33%	20%	33%	27%	40%
15	PRODUCCION	41%	38%	43%	25%	19%	21%
16	COMERCIAL	38%	33%	38%	30%	18%	38%
17	GRANJA SAN JUAN	25%	50%	38%	50%	63%	13%
18	LOGISTICA	42%	42%	38%	25%	13%	38%

Figura 2. Tomado del informe baterías de evaluación de riesgo psicosocial de la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

Para poder comprender el nivel porcentual de riesgo por área, es primordial conocer el número de trabajadores que hacen parte de cada proceso de la sede y que participaron en la evaluación de factores de riesgo psicosocial:

Gerencia: Con un total de 12 trabajadores en el área de los cuales participación 11 en la aplicación del instrumento.

Gestión humana: Con un total de 15 trabajadores en el área de los cuales se obtuvo su participación total.

Logística: Con un total de 32 trabajadores en el área de los cuales participación 24 en la aplicación del instrumento.

Contabilidad: Con un total de 19 trabajadores en el área de los cuales participación 18 en la aplicación del instrumento.

Comercial: Con un total de 50 trabajadores en el área de los cuales participación 40 en la aplicación del instrumento.

Sistemas: Con un total de 5 trabajadores en el área de los cuales se obtuvo su participación total.

Inventarios: Con un total de 29 trabajadores en el área de los cuales participación 22 en la aplicación del instrumento.

Financiera: Con un total de 9 trabajadores en el área de los cuales se obtuvo su participación total.

Mantenimiento: Con un total de 31 trabajadores en el área de los cuales participación 26 en la aplicación del instrumento.

Calidad: Con un total de 27 trabajadores en el área de los cuales participación 25 en la aplicación del instrumento.

Producción: Con un total de 152 trabajadores en el área de los cuales participación 116 en la aplicación del instrumento.

De las anteriores áreas, en los procesos de calidad se presentó un nivel bajo respecto a los diferentes dominios y dimensiones evaluados, seguido de gerencia donde el riesgo medio se sitúa en la sintomatología asociada al estrés con una asignación porcentual del 45% y alcanzando el umbral del 50%.

Las demás áreas presentan variación en los niveles de riesgo de acuerdo a los siguientes dominios:

Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo (Ministerio de Protección Social, 2010, p. 20).

En esta dimensión presento un valor porcentual alto y muy alto para las siguientes áreas: mantenimiento (23%), financiera (22%), inventarios (41%), sistemas (40%), gestión humana (20%), producción (43%), comercial (38%) y logística (38%).

Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo (Ministerio de Protección Social, 2010, p. 20).

En esta dimensión presento un valor porcentual alto y muy alto para las siguientes áreas: financiera (33%), inventarios (23%), sistemas (20%), compras (33%), gestión humana (33%), producción (38%), comercial (33%) y logística (42%).

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión (Ministerio de Protección Social, 2010, p. 20).

En esta dimensión presento un valor porcentual alto y muy alto para las siguientes áreas: mantenimiento (27%), financiera (33%), inventarios (23%), sistemas (20%), compras (33%), gestión humana (20%), producción (41%), comercial (38%) y logística (42%).

Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización (Ministerio de Protección Social, 2010, p. 20).

En esta dimensión presento un valor porcentual alto y muy alto para las siguientes áreas: sistemas (20%), gestión humana (33%), producción (25%), comercial (30%) y logística (25%).

Respecto a las dimensiones extralaborales, tales como: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo –vivienda. Se presentó un umbral con riesgo alto y muy alto en las siguientes áreas: contabilidad (39%), compras (22%), gestión humana (27%).

Por último, las áreas que presentaron un umbral de riesgo alto y muy alto para la sintomatología asociada al estrés, fueron: contabilidad (50%), gerencia (45%), sistemas (20%), compras (44%), gestión humana (40%), producción (21%), comercial (38%) y logística (38%)

Dentro del informe brindado por la entidad encargada de la aplicación del instrumento se establecieron algunas recomendaciones de intervención, de acuerdo al resultado que obtuvo cada dominio, en las que se encontraron: diseño y fortalecimiento del plan de formación, inducción y reinducción, claridad de rol como pilar del desempeño, construcción ajuste persona – trabajo, fomento

de mecanismos formales de comunicación, servicio de asistencia al trabajador, gestión de cargas de trabajo, implementación de modalidad de teletrabajo, aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales, enriquecimiento de puestos de trabajo, participación efectiva en los grupos de trabajo, gestión de las pausas del trabajo, rotación de puestos de trabajo, mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales del trabajo, conciliación de entornos intra y extralaboral, diseño del Sistema de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial, dar a conocer los resultados individuales a las 102 personas que puntuaron en riesgo alto y muy alto en sintomatología asociada a estrés dentro del marco de la prevención secundaria en el sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, realizar un plan de intervención de los riesgos psicosociales identificados con prioridad alta y muy alta alineados con la realidad contextual de la organización; donde se realicen verificaciones periódicas dentro del plan de trabajo para evaluar si el riesgo continúa en ese nivel o hay tendencia a bajar, socializar los resultados del diagnóstico de factores psicosociales a todo el personal de la organización, realizar el análisis de los resultados con cada área de manera que se pueda tener una mejor comprensión de los mismos, integrar las acciones o intervenciones que se lleven a cabo con los programas de seguridad y salud en el trabajo, así como a los programas de mejoramiento continuo y de calidad en la empresa, anexas los factores psicosociales como prioridad alta en la Identificación de peligros, evaluación y valoración en los riesgos y ejecutar las actualizaciones anuales según Decreto 1072 de 2015.

Con base en la información anterior se pretenden desarrollar el objetivo general del proyecto de investigación que es identificar la eficacia de dichas acciones implementadas por la compañía; lo cual se define más ampliamente dentro de los numerales 6. Hallazgos, inmerso en el proyecto de investigación y a través del cual se da cumplimiento al tercer objetivo específico del proyecto por medio de la propuesta de estrategias de promoción, prevención e intervención según los hallazgos encontrados en el trabajo de campo.

6.2 Análisis información recolectada

A continuación, se presentan los datos recolectados en la aplicación del cuestionario sobre la percepción de factores de riesgo psicosocial, en la compañía industrial de productos agropecuarios – Cipa S.A

Figura 3
Edad

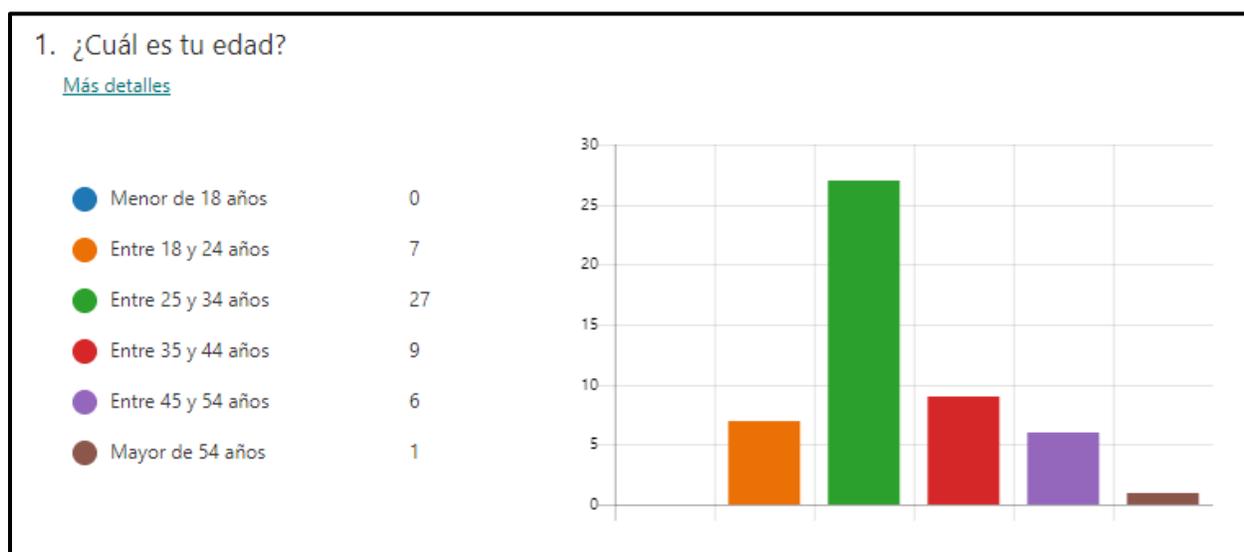


Figura 3. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

La edad que más predomina está representada por 27 trabajadores entre los 25 y 34 años, seguida por 9 trabajadores entre 35 y 44 años.

Figura 4
Genero

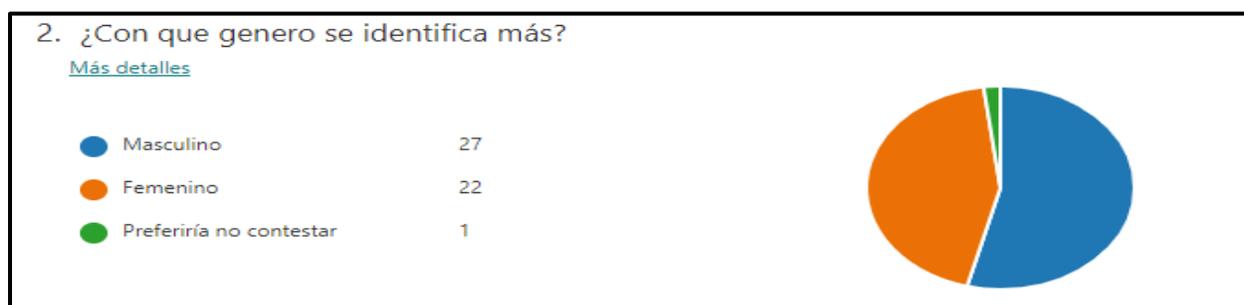


Figura 4. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

La figura representa que de la población trabajadora 27 son hombres, mientras que 22 son mujeres y una 1 persona prefiere no contestar.

Figura 5
Área

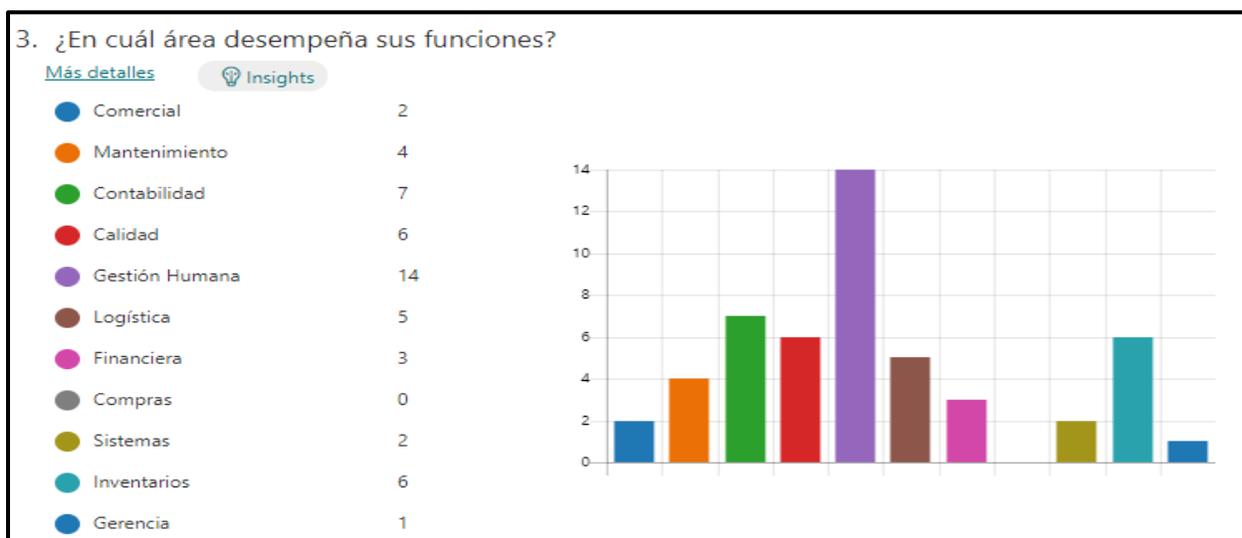


Figura 5. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

De acuerdo con la figura el mayor número de trabajadores corresponde al área de gestión humana con 14 trabajadores, seguido de contabilidad con 7 trabajadores, calidad e inventarios con 6 trabajadores, logística con 5 trabajadores, mantenimiento con 4 trabajadores, financiera con 3 trabajadores, comercial y sistemas con 2 trabajadores, gerencia con 1 trabajador y compras no presento participantes. Para un total de 50 trabajadores dando cumplimiento a la muestra no probabilística planteada como base.

Figura 6
Tipo de cargo



Figura 6. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

Del total de trabajadores, 17 desempeñan cargos de auxiliares y/o asistentes administrativos, el 12 desempeñan cargos de jefatura con personal a cargo y operarios, el 9 desempeñan cargos de analistas. Por lo que según la gráfica se evidencia un igual porcentaje de evaluados de las jefaturas y los operarios.

Figura 7
Nivel de estudios



Figura 7. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

La figura representa que, del total de la muestra 17 trabajadores son profesionales, 13 bachilleres, 10 técnicos, 9 tecnólogos y 1 trabajador solo realizó la primaria.

Figura 8
Antigüedad en la compañía

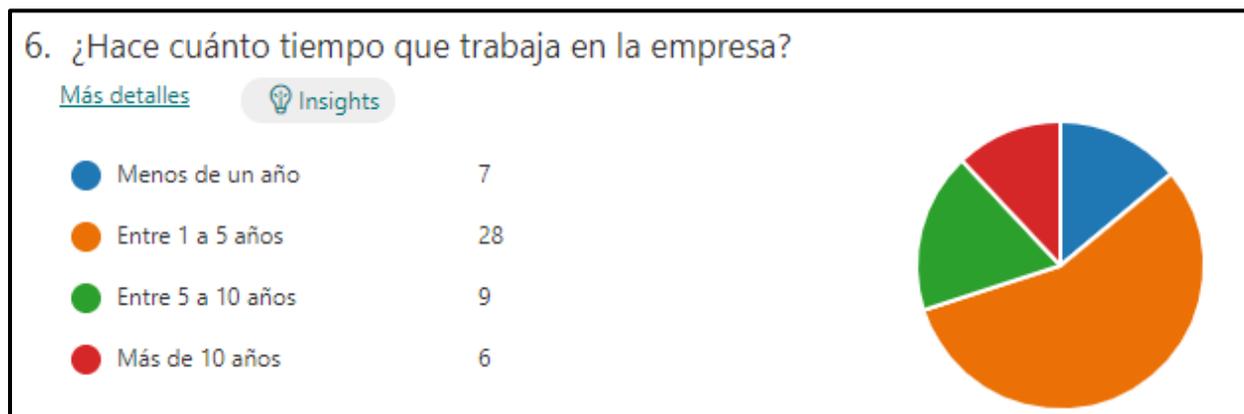


Figura 8. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

Del total de trabajadores, 28 han estado al servicio de la compañía entre 1 a 5 años, 9 trabajadores entre 5 a 10 años, 7 trabajadores menos de un año y 6 trabajadores más de 10 años.

Figura 9
Sintomatología asociada al estrés



Figura 9. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

De acuerdo con la figura, 18 trabajadores manifiestan haber presentado en “algunas veces” de los últimos dos meses sintomatología asociada al estrés como: dolores de cabeza, dolores musculares, ansiedad, negatividad, desinterés por el trabajo y sobre carga de trabajo. Seguido de 16 trabajadores que manifiestan que “casi nunca” presentan dicha sintomatología, 13 que manifiesta que “nunca”

sintomatología y 3 trabajadores que manifiesta que “casi siempre” presentan dicha sintomatología. Este último, grupo representando un 0.06% del total de la población.

Figura 10

Atributos de los jefes de área



Figura 10. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

De acuerdo con la figura, 31 trabajadores consideran que “siempre” los jefes de área cuentan con atributos tales como: resolución de conflictos, trabajo en equipo, empatía, apoyo, interacción y comunicación. Seguido de 13 trabajadores que consideran que “casi siempre” sus jefes de área cuentan con dichos atributos, 5 trabajadores que consideran que “algunas veces” sus jefes de área cuentan con dichos atributos y 1 trabajador considera que “casi nunca” su jefe de área cuenta con dichos atributos. Por lo que agrupando los “algunas veces” y “casi nunca” estos representan un 0.12% de la población.

Figura 11
Relaciones sociales en el trabajo

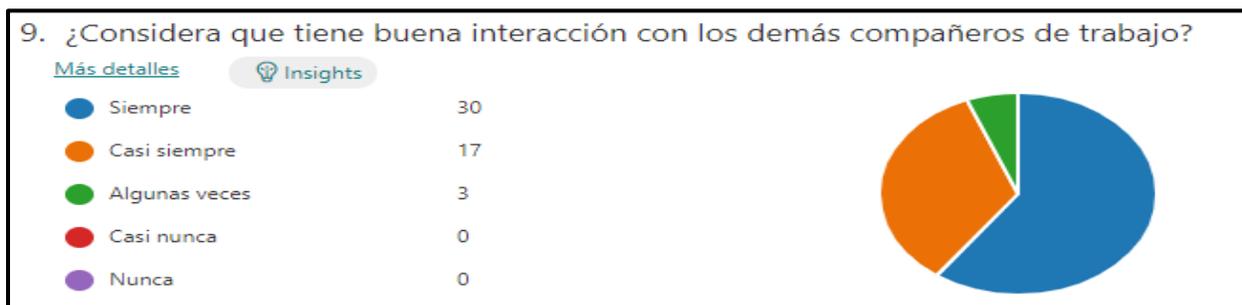


Figura 11. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

Del total de trabajadores, 30 consideran que “siempre” tienen una buena interacción con los demás compañeros de trabajo, 17 consideran que “casi siempre” y 3 consideran que “algunas veces”. Este último grupo representando el 0.06% del total de la población.

Figura 12
Carga de trabajo

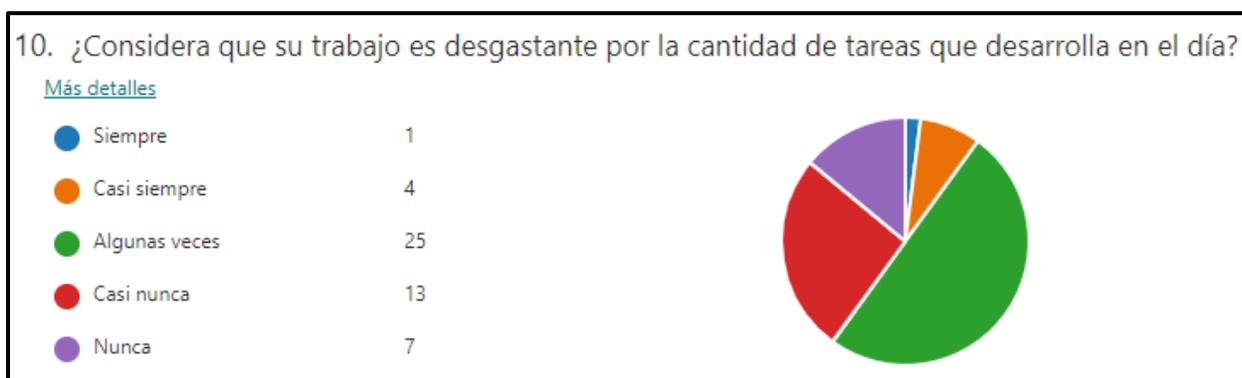


Figura 12. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

De acuerdo con la figura 25 trabajadores consideran que “algunas veces” su trabajo es desgastante por la cantidad de tareas que desarrolla en el día. Seguido de 13 trabajadores que consideran que “casi nunca” su trabajo es desgastante, 7 trabajadores que considera que “nunca” es desgastante, 4 trabajadores que consideran que “casi siempre” es desgastante y 1 trabajador considera que “siempre” es desgastante. Por lo que agrupando los “casi siempre” y “siempre” representan un 1% del total de la población.

Figura 13
Influencia, autonomía y control sobre el trabajo

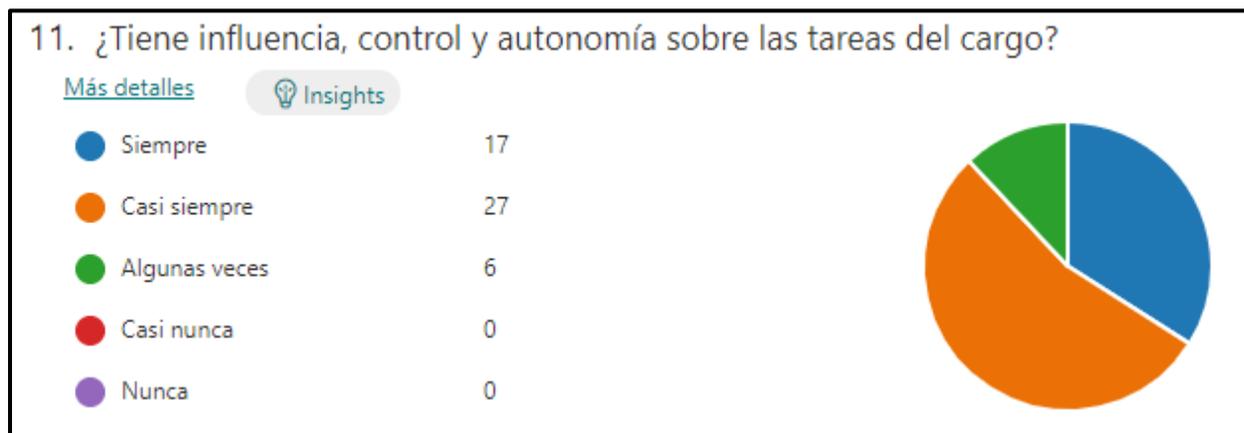


Figura 13. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

Del total de la población trabajadora, 27 trabajadores manifiestan que “casi siempre” tienen influencia, control y autonomía sobre las tareas del cargo, 17 trabajadores manifiestan que “siempre” y 6 trabajadores manifiestan que “algunas veces”. Este último representando 0.12% del total de los trabajadores.

Figura 14
Claridad del rol

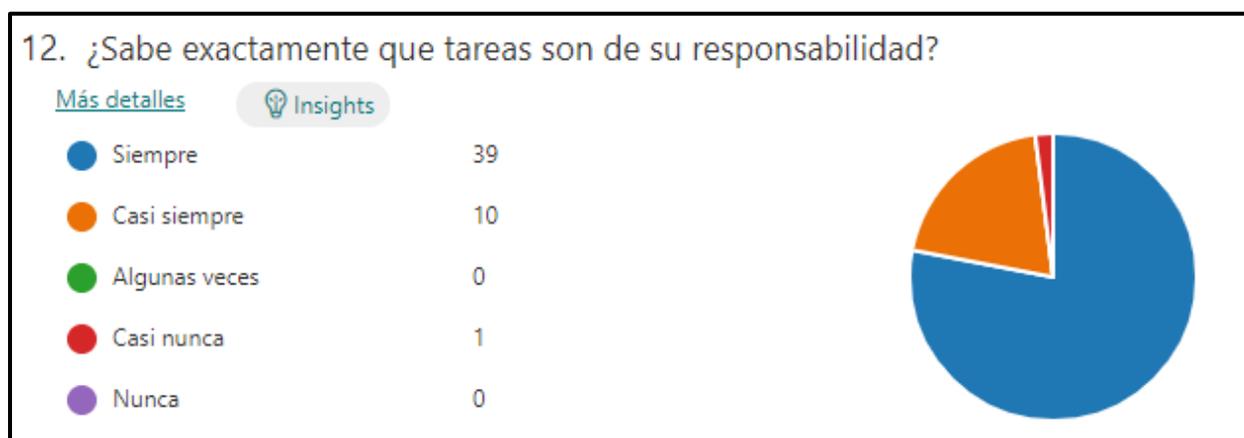


Figura 14. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

Del total de la población trabajadora, 39 trabajadores manifiestan que “siempre” saben que tareas son de su responsabilidad, 10 trabajadores manifiestan que “casi siempre” y 1 trabajador manifiesta que “casi nunca”. Por lo que este último representa un 0.02% del total de los trabajadores.

Figura 15
Liderazgo

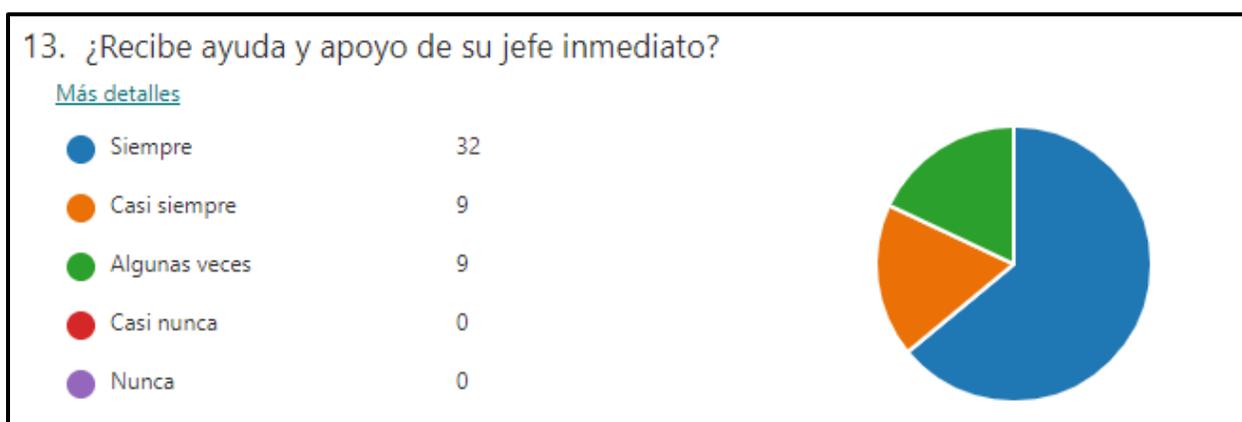


Figura 15. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

De acuerdo a la figura, 32 trabajadores manifiestan que “siempre” reciben ayuda y apoyo de sus jefes de área y 9 trabajadores manifiestan que “casi siempre” y “algunas veces” con igual numero de trabajadores para ambos ítems. Por lo que “algunas veces” representa 0.18% del total de los trabajadores.

Figura 16
Condiciones extralaborales

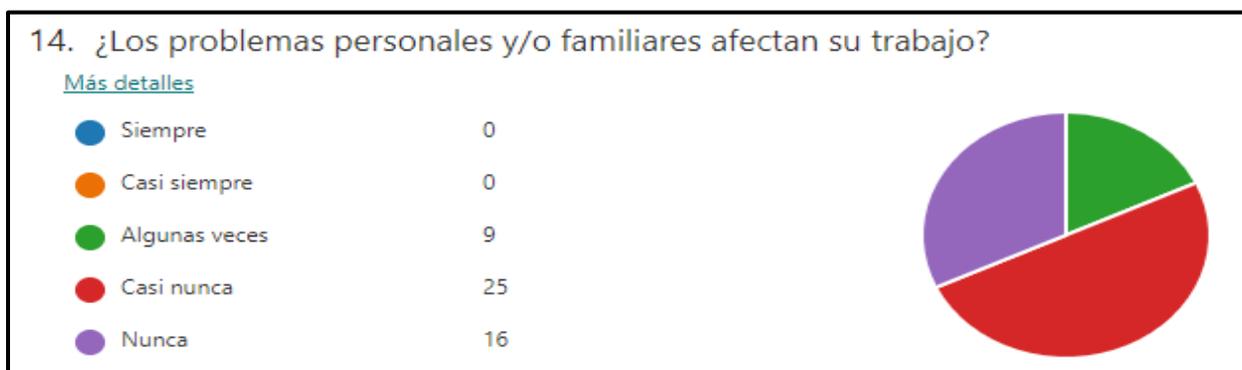


Figura 16. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

Teniendo presente una de las dimensiones con más alta puntuación en el informe de batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, se planteó la actual pregunta, donde se encontró que 25 trabajadores manifiestan que “casi nunca” los problemas personales y/o familiares afectan su trabajo, seguido de 16 trabajadores que manifiestan que “nunca” y 9 trabajadores que manifiestan que “algunas veces”. Este último representando un 0.18% del total de los trabajadores.

Figura 17

Cumplimiento diario de deberes

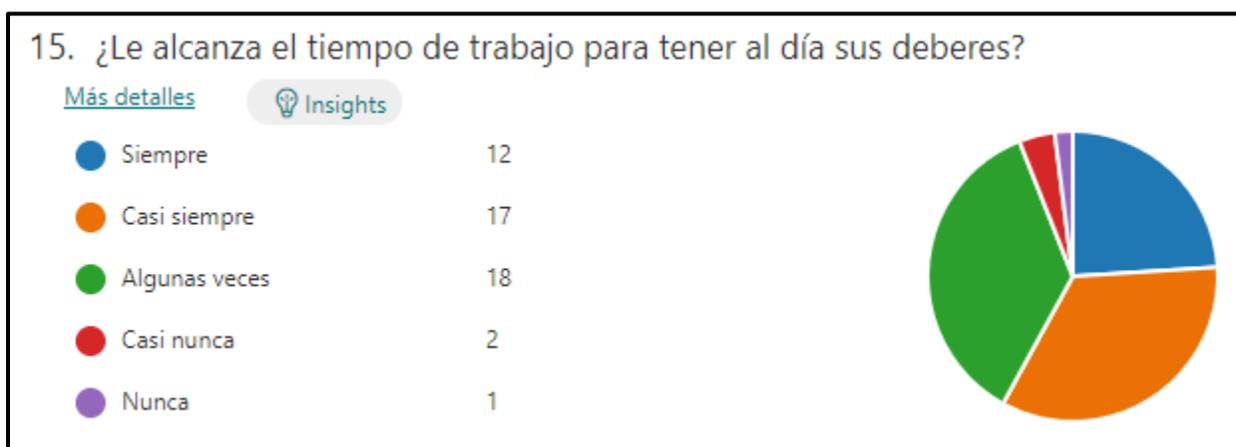


Figura 17. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

Del total de la población trabajadora, 18 trabajadores manifiestan que “algunas veces” les alcanza el tiempo de trabajo para tener al día sus deberes, 17 trabajadores manifiestan que “casi siempre”, 12 trabajadores manifiestan que “siempre”, 2 trabajadores manifiestan que “casi nunca” y 1 trabajador manifiesta que “nunca”. Por lo que agrupando “algunas veces”, “casi nunca” y “nunca” representan un 42% del total de los trabajadores.

Figura 18
Demandas ambientales



Figura 18. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

De acuerdo con la figura, 34 trabajadores manifiestan que “siempre” se sienten cómodos en su trabajo, 14 trabajadores manifiestan que “casi siempre” y 2 trabajadores manifiestan que “algunas veces”. Estos últimos representando un 0.04% del total de la población.

Figura 19
Acciones promoción, prevención e intervención - Plan de formación anual

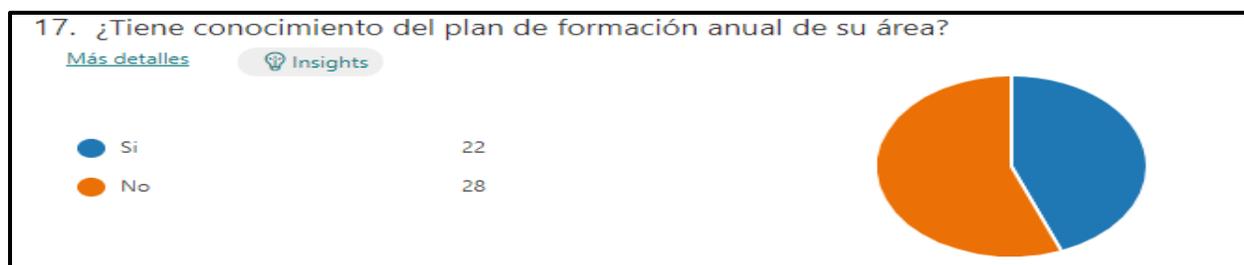


Figura 19. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

Dentro de las acciones de promoción, prevención e intervención recomendadas a la compañía por parte del profesional encargado de aplicar el instrumento, se planteó el plan de formación anual, de los cual 28 trabajadores manifiestan que “no” tienen conocimiento del plan formación anual de su área y 22 trabajadores manifiestan que “si” lo conocen. Por lo que el “no” representa el 56% del total de la población.

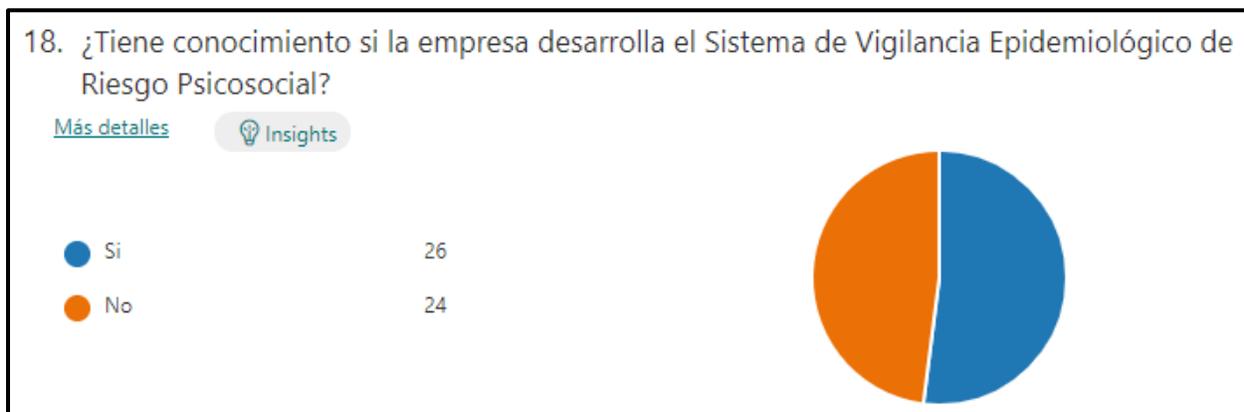
Figura 20*Sistema de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial*

Figura 20. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

Dentro de las acciones de promoción, prevención e intervención recomendadas a la compañía por parte del profesional encargado de aplicar el instrumento, se planteó desarrollar el Sistema de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial, de los cual 26 trabajadores manifiestan que “sí” lo conocen y 24 trabajadores manifiestan que “no” lo conocen. Este ultimo grupo poblacional correspondiente al 52% del total de los trabajadores.

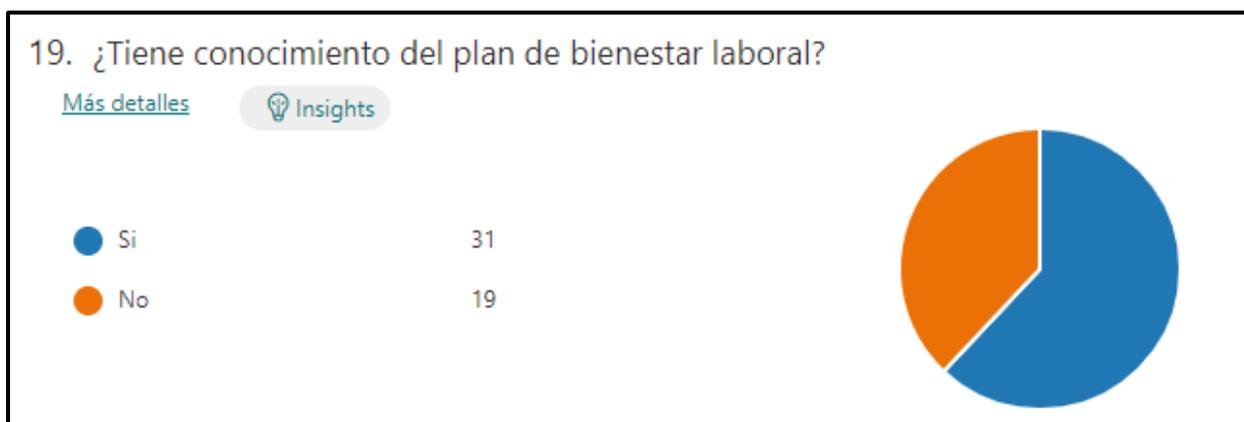
Figura 21*Plan de bienestar laboral*

Figura 21. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

Dentro de las acciones de promoción, prevención e intervención recomendadas a la compañía por parte del profesional encargado de aplicar el instrumento, se planteó establecer mejoras en el plan de bienestar laboral, por lo que 31 trabajadores manifiestan que “sí” conocen el plan de bienestar laboral y 19 trabajadores manifiestan que “no” lo conocen. Este último grupo representando un 38% del total de la población.

Figura 22

Socialización del resultado ultima aplicación baterías de factores de riesgo psicosocial

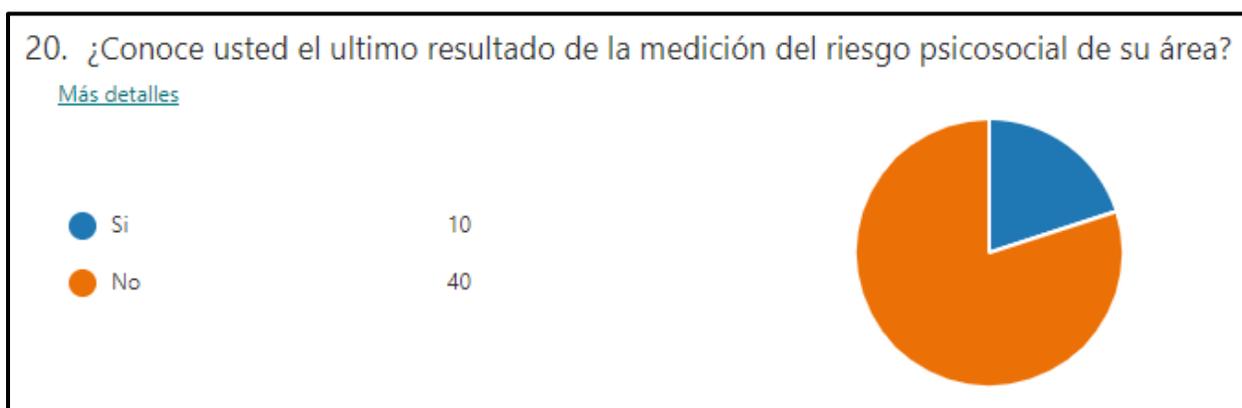


Figura 22. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

De acuerdo con la figura 40 trabajadores manifiestan “no” que conocen el ultimo resultado de la medición de factores de riesgo psicosocial y 10 trabajadores manifiesta que “sí” conocen el resultado.

Por lo que el “no” representan un 80% de la población.

Figura 23

Participación de los trabajadores

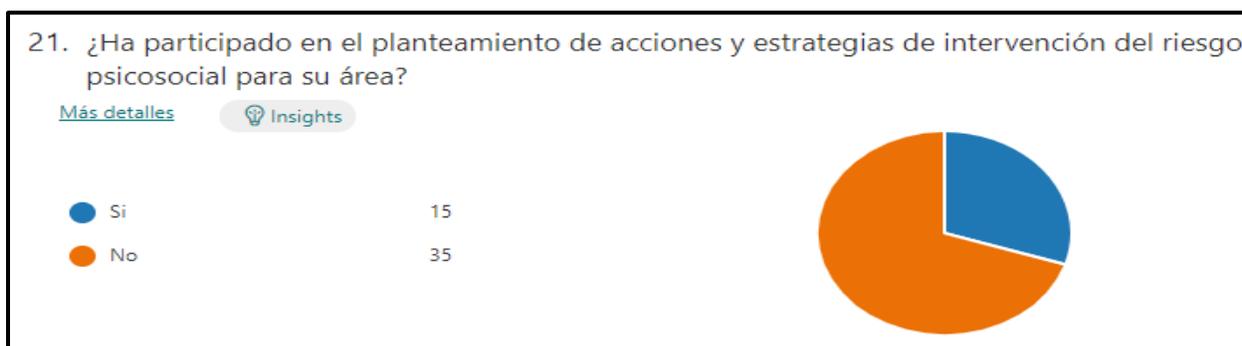


Figura 23. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

De acuerdo con la figura 35 trabajadores manifiestan que “no” participan en el planteamiento de acciones y estrategias de intervención de riesgo psicosocial de sus áreas y 15 trabajadores manifiestan que “si” participan; por lo que el “no” representa un 70% de los trabajadores.

Figura 24

Conocimiento de las acciones de promoción, prevención e intervención

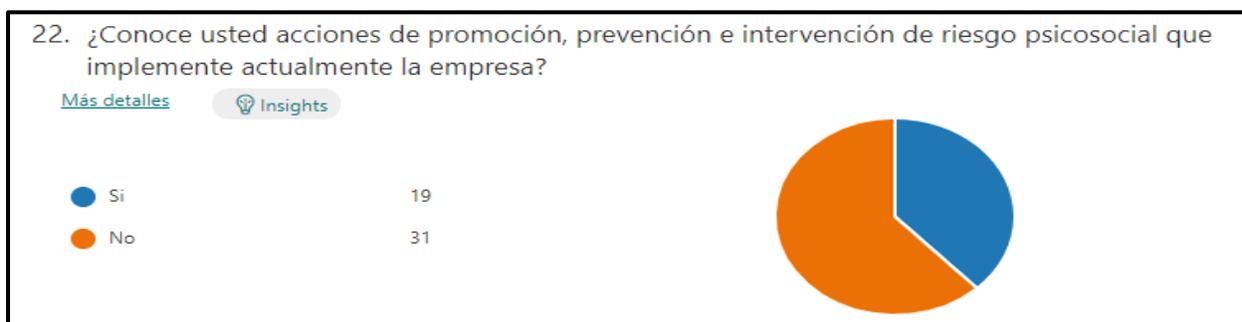


Figura 24. Elaboración propia con base en la compañía industrial de productos agrícolas – Cipa S.A.

Del total de la población trabajadora, 31 trabajadores manifiestan que “no” conocen las acciones de promoción, prevención e intervención del riesgo psicosocial que implementa la empresa y 19 trabajadores manifiestan que “si” las conocen. Por lo que el “no” representa 62% de los trabajadores.

Los trabajadores que manifestaron que “si” conocen las acciones de promoción, prevención e intervención del riesgo psicosocial que implementa la empresa, referencian algunas como:

- Semana de la salud, capacitaciones, actividades extramurales, actividades de bienestar y pausas activas.
- Atención psicológica gratuita para los trabajadores y acompañamiento social.
- Actividades recreativas, intervenciones grupales de coaching de manejo de emociones, trabajo en equipo, apoyo de intervención individual con coaching, actividades de bienestar laboral.

CAPÍTULO VII

7 Conclusiones y recomendaciones

7.1 Conclusiones

El resultado de la batería de instrumentos de factores de riesgo psicosocial aplicada en el año 2019, presenta un nivel de riesgo medio para la sede Bello debido a que 4 áreas presentan un nivel de riesgo muy alto frente las dimensiones intralaborales. Además 5 áreas de la sede en mención presentan un nivel de riesgo alto, respecto a la sintomatología asociada al estrés, siendo un factor primordial en las acciones de promoción, prevención e intervención.

Por otra parte, la eficacia de las acciones de promoción, prevención e intervención solo abarcan un 50% de las necesidades de los factores de riesgo psicosocial, ya que las actividades son conocidas por un bajo porcentaje de la población trabajadora, pese a que las mismas se realizan, esto sucede debido a que por lo general son los mismos que están vinculados a los procesos de gestión humana quienes conocen dichas acciones dentro de la compañía ya que son los responsables de su aplicación; lo que evidencia que las acciones de promoción, prevención e intervención no son socializadas con la población trabajadora en general sino con aquellos vinculados directamente en las actividades de implementación.

Por ende, las acciones de promoción, prevención e intervención establecidas e implementadas por la compañía, de acuerdo a las recomendaciones brindadas por el profesional idóneo, no son eficaces, debido a que el instrumento de evaluación se aplicó en el año 2019, a la fecha no se ha vuelto aplicar por directrices gubernamentales por la pandemia del Covid-19, lo que lleva a que las acciones implementadas no sean conocidas, no abarquen el total de la población y/o los trabajadores no tienen claridad sobre la finalidad de las mismas lo que los lleva al desconocimiento de la finalidad de las acciones.

Se aplicó el cuestionario sobre percepción de factores de riesgo psicosocial a 50 trabajadores de un total poblacional de 193 correspondiente a la sede Bello, de la compañía industrial de productos agropecuarios – Cipa S.A, donde se evidencio que en el dominio de relaciones en el trabajo y liderazgo la población presenta un riesgo medio en estos factores, debido a que la mayoría de trabajadores manifiestan una adecuada interacción con sus compañeros de trabajo y el jefe de área.

En el dominio de carga de trabajo, claridad del rol, control y autonomía del trabajo la población presenta un riesgo medio, debido a que la mayoría de trabajadores manifiestan que sus actividades diarias no son desgastantes, tienen control y autonomía en el desarrollo de las mismas y conocen sus responsabilidades dentro de la organización.

Respecto a las acciones de promoción, prevención e intervención recomendadas en el año 2019 por el profesional encargado de aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, tales como: plan de formación anual por áreas, socialización del informe de la última aplicación de la evaluación de riesgo psicosocial, participación en el planteamiento de acciones y estrategias de intervención, conocimiento de las acciones de promoción, prevención e intervención. Se identificó un riesgo alto y muy alto, debido a que gran parte de la población trabajadora no conoce, ni es participe de dichas acciones por parte de la empresa. Exceptuando el sistema de vigilancia epidemiológico donde gran parte de la población manifiesta que conoce el mismo.

Por otra parte, no se socializan los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial con los trabajadores, por lo que la población trabajadora no conoce el nivel de riesgo psicosocial del área en la que desarrolla sus funciones, así como las acciones para mitigar las afectaciones a la salud a corto, mediano y largo plazo por exposición a dicho riesgo.

Por último, se proponen estrategias de promoción, prevención e intervención las cuales serán descritas ampliamente en el siguiente numeral 7.2 Recomendaciones.

7.2 Recomendaciones

- Continuar con los servicios de psicología gratuita brindada a todos los trabajadores por parte de la compañía.
- Socializar anualmente y por áreas el plan de bienestar laboral, con el fin de que los trabajadores tengan conocimiento de las actividades que la compañía diseña e implementa para su bienestar y calidad de vida.
- Implementar pausas activas físicas y cognitivas de 5 a 10 minutos en las áreas donde se presentan altos niveles de estrés.
- Fomentar la participación de los trabajadores en la mejora de condiciones de trabajo, lo cual se verá reflejado en la productividad.
- Identificar periódicamente los niveles de estrés de la población trabajadora, con el fin de llevar un comparativo sobre su variación por periodo; así como la eficacia de las acciones de intervención diseñadas e implementadas.
- Fomentar la participación de los trabajadores en el diseño del plan de formación anual por área, además se socializar este con los trabajadores después de ser aprobado por el área correspondiente.
- Diseñar un buzón donde los trabajadores sean partícipes en el planteamiento de acciones del plan de bienestar de la compañía.
- Dar continuidad a las acciones de promoción, prevención e intervención planteadas en el sistema de vigilancia epidemiológico de factores de riesgo psicosocial, pese a que por directrices gubernamentales no se puede aplicar la batería de instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, hasta que no sea levantado el estado de emergencia nacional por Covid-19.

- Aplicar y socializar la evaluación de factores de riesgo psicosocial con la población trabajadora por áreas, cuando sea levantado el estado de emergencia nacional por Covid-19.
- Establecer indicadores de resultado para conocer la eficacia de las acciones de promoción, prevención e intervención aplicadas por la compañía.
- Fomentar actividades de apoyo social que abarquen el total de las áreas de la compañía.
- Tener como base el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos en el entorno laboral, establecido por el Ministerio de Trabajo, para establecer acciones adicionales de acuerdo al nivel de riesgo y sector económico de la compañía.

CAPÍTULO VIII

8 Referencias

Milena Cucunubá Correa, Gloria Nelsy Ruíz Niño y Cristian Camilo Silva García. (2020) *Identificación y evaluación del riesgo psicosocial en trabajadores de la empresa Gestar Innovación SAS, con el fin de proponer estrategias de mitigación y prevención* [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio institucional UNIMINUTO.

<https://hdl.handle.net/10656/12546>

Lizeth Briggitt Pérez Parra, Leidy Bastidas Pedraza, Erika Leonor Espinosa y Jeisson Andrés Fajardo. (2019) *Propuesta de un programa de mecanismos de prevención, intervención y monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial en la compañía CI Bogotá Emerald Mart SAS* [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio institucional UNIMINUTO.

<https://hdl.handle.net/10656/10375>

Mónica Findlay Ordoñez, Tatiana Muñoz Paz y Alejandra Pérez Andrade. (2019) *Estudio cuantitativo de los factores de riesgo psicosocial en una muestra de colaboradores de una entidad pública en el municipio de pasto en el año 2019* [Trabajo de grado, Universidad CES]. Repositorio institucional CES. https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4354/1/1004131570_2020.pdf

Carlos Santiago Mejía Quiroga. (2016) *Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en el área administrativa del IESS hospital de Latacunga, provincia de Cotopaxi* [Trabajo de grado, Universidad Técnica de Ambato – Ecuador]. Repositorio académico Universidad Técnica de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22987/1/TESIS%20CARLOS%20MEJIA.pdf>

Yasna Gatica Rojas. (2018) *Evaluación de dimensiones de riesgo psicosocial en empresa de telecomunicaciones* [Tesis de grado, Universidad de Chile]. Repositorio académico de la Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/168120>

Psic. Ind. Blakman Briones Teodoro Iván. (2014) *Como afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte mamut andino* [Tesis de grado, Universidad de Guayaquil – Ecuador]. Repositorio académico de la Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/3864/1/cd52.BLAKMAN%20BRIONES%20TEODORO%20IVAN.pdf>

F.G. Benavides, D. Gimenoa, J. Benacha, J.M. Martíneza, S. Jarque, A. Berra y J. Devesa. (2002, febrero, 22). *Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas*. Scielo Salud Publica. <https://www.scielosp.org/pdf/gs/2002.v16n3/222-229/es>

Bernardo Moreno Jiménez. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Scielo Salud Publica. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

Julián Alberto Rentería Valencia, Eliana Fernández Ospina, Angélica María Tenjo y M. Ana Fernanda Uribe Rodríguez. (2008, diciembre, 10). *Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción*. Scielo Salud Publica. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982009000100013&lang=es

Delvis Muñoz Rojas, Nataly Orellano y Hugo Hernández Palma. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532 – 544. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/3090>

Ricardo Arrieta, Miguel Iturra y Miguel Muñoz. (2016) *Caracterización de Riesgos Psicosociales en Sectores Económicos Primarios-Secundarios y Terciarios*. Instituto de Seguridad del Trabajo – IST. <https://www.ist.cl/wp-content/uploads/2021/04/Caracterizaci%C3%B3n-de-Riesgos-Psicosociales-en-Sectores-Econ%C3%B3micos-Primarios-Secundarios-y-Terciarios.pdf>

Montserrat García Gómez, Rosario Castañeda López, Rosa Urbanos Garrido, Juan Oliva Moreno, Omar de la Cruz Vicente, Ainhoa Ipiña Cruces, Patricia López Menduïña, Gregorio Rodríguez Cabrero, Juan Ignacio Marcos González, Begoña González Pérez, Carlos Gamero Burón, M.ª Luz González Álvarez, M.ª Ángeles Carnero Fernández, Blanca Martínez Gonzalo y Rocío Sánchez Mangas. (2013, septiembre, 23). *Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/new2013/GuiaCostes.pdf>

Janis Mary Mar Aguillón Pérez, Lizeth Palomino Muñoz, Magdalena Zea de Jesús, Nancy Viridiana Ruiz Vargas, Sarket Gizeh Juárez Nilo, Enrique Villarreal Ríos y Ruth Magdalena Gallegos Torres. (2020, agosto, 10). Riesgos psicosociales intralaborales y de estrés en trabajadores del sector secundario. *Horizonte de Enfermería - Pontificia Universidad Católica de Chile*. 31(2), 135 -147. https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.31.2.135-147

Abello Bolivar Angela Johana y Lozano Torres Deisy Magnolia. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral* [Trabajo de grado, Universidad del Rosario]. Repositorio académico Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf;jsessionid=79D6DF3AE612BF4F4267967212FCD2?sequence=1>

Magda Carolina Pedrozo Sánchez. (2010). *Identificación de factores de riesgo psicosocial en empleados pertenecientes a la planta de proceso de Girón de la empresa Pimpollo S.A* [Trabajo de grado, Universidad Pontificia Bolivariana]. Repositorio académico Universidad Pontificia Bolivariana. https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/946/digital_19665.pdf?sequence=1&isAlowed=y

Resolución 2404 de 2019 [Ministerio de Trabajo]. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus Protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. Julio 22 de 2019.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2015). *Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral*. Actualisalud.
<https://actualisalud.com/wp-content/uploads/2019/07/Protocolo-General-Prevenci%C3%B3n-Factores-de-Riesgo-Psicosocial.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2015). *Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. Guía técnica general*. Equidad Seguros.
<https://sftp.laequidadseguros.coop/2020/arl-noviembre/Gu%C3%ADa%20T%C3%A9cnica%20Psicosocial.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Positiva Compañía de Seguros. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Felipe Arenas Ortiz y Verónica Andrade Jaramillo. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Revista Pensamiento Psicológico*. 11(1), 99 – 113.
<https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/420>

Sandra Rocío Salamanca Velandia, Juan Miguel Pérez Torres, Andrey Fabián Infante Alvarado y Yésica Yurley Olarte Ardila. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas*. 3(13), 39 – 45. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7169071>

Manuel Enrique Amaya Plazas, Anyeli Vanessa Arbeláez Rojas y Antonio Mourin Pedraza. (2020). *Análisis comparativo de los resultados de evaluación de los factores de riesgo psicosocial en 40 empresas colombianas. Una revisión muestral entre los años 2017 a 2019* [Trabajo de grado, Universidad ECCI]. Repositorio académico Universidad ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/817>

Cuesta-Mero Giovani, Andrade-Bastidas Paulo y Sánchez-Arteaga Alex. (s,f). Indicadores de riesgo psicosocial en función de los puestos de trabajo. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 3(5), 43 – 53. <https://pdfs.semanticscholar.org/9a96/c1b56c26d45ba2e5f6d29b4a9a035921d63f.pdf>

Diego Rivera-Porras. (2019). *Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico. Revista de Investigación – Administración e Ingeniería*, 7(1), 26 -30. <https://doi.org/10.15649/2346030X.492>

Natalia Tabares Gil y Paula Tatiana Álvarez Cardona. (2018 -2019). *Factores Psicosociales que inciden en la Productividad Agropecuaria en la Economía Moderna en Colombia* [Trabajo de grado, Universidad de Manizales]. Repositorio Institucional UManizales. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/3526>

Ley 1090 de 2006. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Septiembre 6 de 2006. DO. No. 46383. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

Ley 1616 de 2013. Por el cual se reglamenta la promoción de la salud mental y prevención de los problemas y trastornos mentales en el ámbito laboral. Enero 21 de 2013. DO. No. 48.680. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Decreto 1072 de 2012. [Ministerio de Trabajo]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Mayo 26 de 2015.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Resolución 2646 de 2008. [Ministerio de la Protección Social]. 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. Julio 17 de 2008.

<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-2646-de-2008-factores-de-riesgo-psicosocial>

Resolución 0652 de 2012. [Ministerio de Trabajo]. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Abril 30 de 2012.

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Cipa S.A. (2020). Compañía Industrial de Productos Agropecuarios. Cipa S.A.
<https://www.cipa.com.co/>

CAPÍTULO IX**9 Anexos**

Anexo 1. Cuestionario – Percepción de factores de riesgo psicosocial.