

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN

-RAI-

Fecha de elaboración: 26.10.2020			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Riesgo psicosocial en planta de alimentos en el sector operativo			
Autor(es): Eimy Lizeth Olarte Velásquez y Juan Camilo Cardona			
Tutor(es): Laura Belkis Parada Romero			
Fecha de finalización: 27.09.2021			
Temática: Estrés asociado al desarrollo de actividades operativas			
Tipo de investigación: Estudio de caso			
Resumen: <p>El estudio fue desarrollado con el fin de conocer y cuantificar el nivel de estrés al que se encuentran expuestos veinte (20) operarios de producción de la empresa de alimentos Enripan; dado que son dentro de la organización aquellos trabajadores que deben soportar mayor presión debido a la necesidad de cumplir con tiempos de entrega, lo que les genera gran fatiga pues además, suelen ser quienes trabajan durante períodos de tiempo más prolongados y su esfuerzo físico es bastante considerable. Es por ello que surgió la necesidad de establecer si los índices de estrés al que están expuestos es considerable o no, de tal forma que los efectos puedan ser prevenidos y mitigados con la aplicación de distintas acciones centradas en conservar la salud y el bienestar de los mismos; evitando cualquier alteración a su salud tanto físico como mental. Del mismo modo, tuvo como enfoque corroborar si dicho estrés llega a alterar su capacidad laboral, entusiasmo y rendimiento, para que de esta manera la presente investigación sirva como muestra para otras industrias, demostrando la importancia de atender e intervenir en este aspecto a sus trabajadores, obteniendo beneficios considerables para todas las áreas empresariales.</p>			
Palabras clave: Riesgo psicosocial, estrés, personal operativo, enfermedad laboral, demandas psicológicas, clima laboral.			
Planteamiento del problema: <p>Las constantes dinámicas y avances del mercado, requieren que los trabajadores de los centros laborales posean la capacidad de adaptación suficiente para afrontar todas aquellas presiones y exigencias a las que estos se encuentran sometidos; en las que no sólo influye el mero desarrollo de sus funciones sino también, existen varios estresores como lo es su salario, el alcance de metas y objetivos, el cumplimiento de estándares y el mismo riesgo de que en caso de no llegar a cumplir con ciertas tareas, pueden incluso llegar a perder su trabajo. Teniendo en cuenta lo anterior, surgió la necesidad de tomar los operarios de producción de una empresa de alimentos y analizar los niveles de estrés que deben soportar pues son quienes dentro de la jerarquía organizacional se encuentran en el nivel más bajo, lo que no les permite contar con la posibilidad de tomar decisiones y realizar aportes dentro de la empresa, así como también, son quienes están expuestos a mayor carga física y psicológica pues deben realizar distintos trabajos que llegan a fatigarlos físicamente, soportan con el hostigamiento de sus superiores, tiempos de entrega, entre otros. Todo lo anterior, permitió conocer la realidad de dichos trabajadores y con ello, fueron propuestas distintas acciones con las que se busca reducir los niveles de estrés a los que están expuestos, que ellos lleguen a estar en la capacidad de afrontarlos y así mismo, que les permita cumplir con sus responsabilidades de forma tal que no se llegue a comprometer su bienestar físico y psicológico por causa del estrés.</p>			
Pregunta: <p>¿Cuál es el riesgo psicosocial del sector operativo de la empresa Industrias Alimenticias Enripan S.A.S?</p>			
Objetivos: <p>Identificar el riesgo psicosocial en los operarios de planta de la empresa Industrias Alimenticias Enripan S.A.S.</p>			

Marco teórico:

El marco teórico del estudio de caso analizado dentro de la investigación parte de analizar el término “salud”, delimitando su respectiva definición, importancia y la estrecha relación que esta tiene con las labores; precisando la gran relevancia que tienen en la cotidianidad de los seres humanos pues llega a ser la actividad a la que habitualmente le dedican mayor cantidad de tiempo pues de la ejecución de sus responsabilidades, dependerá la obtención de las respectivas recompensas con las que podrán sobrevivir ellos y sus familias, teniendo que estar obligados a realizar distintos esfuerzos físicos o mentales que pueden repercutir en su salud [pp. 42-43].

Los trabajadores al tener que estar en la obligatoriedad de demandar tanto tiempo en sus labores; se exponen a distintos riesgos psicosociales. De este modo, se presentan todas aquellas definiciones más relevantes asociadas a estos, la importancia que han recobrado con el paso de los años se ha dado gracias al reconocimiento de organizaciones científicas internacionales y la misma normativa que ha sido expedida por el gobierno colombiano, la cual de cierta manera obliga a las organizaciones a que reconozcan la responsabilidad que tienen con sus trabajadores y apliquen respectivas medidas correctivas, preventivas y de promoción para el cuidado de su salud y bienestar. Precizando que este tipo de riesgos asociados a las condiciones laborales y todas aquellas repercusiones que se pueden derivar, han llegado a tomar uno de los lugares más altos en cuanto a reconocimiento e importancia social se refiere, dada la gravedad a la que pueden afectar la calidad de vida de las personas [pp. 43-45].

Así pues, se expone que los riesgos psicosociales son difíciles de clasificar en términos generales pero existe uno que se ha convertido en el principal, más estudiado y de mayor afectación que puede estar presente en las organizaciones y se trata del estrés. Lo anterior, se presenta a raíz de que está estrechamente relacionado con distintas enfermedades físicas y mentales; es por ello que fue abordado su análisis dentro de la presente investigación [pp. 45-47].

De la mano con el estrés, se encuentra la gestión de la salud y seguridad en el trabajo, disciplina que fue definida a profundidad, expuesta la principal normativa asociada y delimitada la importancia que esta ha recobrado a nivel global en las últimas décadas, gracias a la gran y positiva contribución que le realiza a los trabajadores, a sus puestos de trabajo y estilos de vida en general; pues se vela por el cumplimiento de dos derechos fundamentales que son la salud y la vida [pp. 47-49].

Por último, se abordó la salud mental, definido como “un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad”. Por ello, las organizaciones han optado por implementar distintos planes enfocados en prevenir la afectación mental de los trabajadores, logrando evitar que se lleguen a generar distintas enfermedades mencionadas, mejorando además en ámbitos asociados a la productividad, eficiencia, la vida extralaboral misma, entre otros [pp. 49-51].

Método:

La presente investigación fue realizada bajo un estudio de caso desarrollado a través de un enfoque mixto; siendo un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 534). Así mismo, el tipo de investigación a desarrollar es de carácter descriptivo, dado que busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 92).

Resultados, hallazgos u obra realizada:

Para identificar los hallazgos acerca de factor de riesgo psicosocial en 20 operarios de la empresa del sector alimentos Enripan, se aplicó el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión, que se encuentra dentro del manual de baterías de riesgo psicosocial validado por la universidad Javeriana y el Ministerio de Protección Social, al total de la población de estudio, este cuestionario consta de 31 preguntas y 4 opciones de respuesta, que son siempre, casi siempre, algunas veces y nunca; esto se realizó bajo acompañamiento de una psicóloga con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con base a los resultados obtenidos y teniendo en cuenta el perfil laboral, los trabajadores de la institución presentan síntomas asociados a estrés, por lo cual se considera que la salud física y mental de los trabajadores puede verse afectada debido a las altas respuestas de estrés. Así mismo, se puede observar cómo las diferentes dimensiones evaluadas a nivel intra y extralaboral crean directamente una conexión con el nivel de estrés evaluado, el cual arrojó un resultado medio-moderado significativo, indicando que 9 de los trabajadores requieren acompañamiento psicosocial.

Conclusiones:

Con la presente investigación fue posible determinar que, entre la población de operarios de la empresa de productos alimenticios analizada los niveles de estrés al que se encuentran expuestos, se relacionan de manera directa con factores tanto internos y externos, los cuales pueden llegar a afectar significativamente con el tiempo su salud física y mental en caso de no poner en marcha propuestas de intervención.

Lo organización debe fortalecer a sus trabajadores en lo que respecta a los factores intralaborales, a partir de actividades con las que se pueda mejorar la comunicación entre las partes, se incentiven a quienes logren sobresalir en sus labores, así como se les capacite en nueva habilidades que les sirva en el cumplimiento de sus funciones y para la vida en general.

Todas aquellas acciones que se pretendan realizar para mitigar los niveles de estrés de los trabajadores deberán apuntar a sensibilizar y crear cultura, de forma tal que sean propuestas que cumplan sin llegar necesidad de ser impuestas.

Productos derivados:

Jex, S. (1998). Estrés y desempeño laboral: teoría, investigación e implicaciones para la práctica gerencial.

Gómez, V. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. From http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672010000200008

Velásquez, M. (2014). La salud mental de las y los trabajadores. From https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf.

Riesgo psicosocial en planta de alimentos en el sector operativo

Juan C. Cardona Álvarez
Cód. 11213123

Eimy L. Olarte Velásquez
Cód. 11213074

Corporación Universitaria Unitec
Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá Distrito Capital
27 de septiembre de 2021

Riesgo psicosocial en planta de alimentos en el sector operativo

Juan C. Cardona Álvarez
Cód. 11213123

Eimy L. Olarte Velásquez
Cód. 11213074

Laura Belkis Parada Romero
Phd Educación
Directora

Corporación Universitaria Unitec
Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá Distrito Capital
27 de septiembre de 2021

A nuestras familias por siempre estar para apoyarnos.

A todos los que sirvieron de aliento en este proceso.

Agradecimientos

Agradecemos de corazón a nuestras familias, especialmente a nuestros padres y a todos aquellos quienes estuvieron acompañándonos en este proceso; dándonos valor, confianza y alentándonos siempre a hacer las cosas de la mejor manera, recordando siempre la importancia de creer en nuestras capacidades. Les damos las gracias a nuestros amigos que nos sirvieron de apoyo y supieron sacarnos una sonrisa en los momentos de mayor penumbra.

A todos aquellas personas que dedicaron valioso tiempo para hacer algún aporte a nuestra investigación, todo lo construido y obtenido hasta hoy no hubiese sido posible de no ser por ustedes.

Tabla de Contenido

Introducción	15
Planteamiento del problema	17
Justificación	19
Objetivos	21
Marco Referencial	22
Marco legal	26
Marco teórico	32
Hipótesis	42
Marco metodológico	44
Resultados	50
Conclusiones	77
Recomendaciones	80
Discusión	82
Referencias bibliográficas	86
Anexos	105

Lista de Tablas

Tabla 1: <i>Marco legal asociado al proyecto.</i>	26
Tabla 2: <i>Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del instrumento.</i>	46
Tabla 3: <i>Baremos de la tercera versión del “Cuestionario para la evaluación del estrés”.</i>	47
Tabla 4: <i>Muestra indicadores Intralaborales.</i>	70
Tabla 5: <i>Muestra indicadores Extralaborales.</i>	71

Lista de Figuras

Figura 1: <i>Distribución de la población por rango de edades:</i>	51
Figura 2: <i>División del personal operario por tipo de sexo:</i>	51
Figura 3: <i>Proporción del grado de escolaridad de los trabajadores encuestados:</i>	52
Figura 4: <i>Distribución de los cargos de la muestra poblacional del estudio:</i>	52
Figura 5: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han llegado a sentir dolores de cuello, espalda o tensión muscular.</i>	53
Figura 6: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han llegado a presenciar problemas gastrointestinales, úlcera, péptica, acidez, digestivos o de colon</i>	53
Figura 7: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han presentado problemas respiratorios.</i>	54
Figura 8: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han sufrido de dolores de cabeza</i>	54
Figura 9: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han padecido de trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.</i>	55
Figura 10: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han sufrido de palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.</i>	56
Figura 11: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han llegado a sentir cambios fuertes de apetito</i>	56
Figura 12: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han presentado problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).</i>	57
Figura 13: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han tenido dificultades respecto a sus relaciones familiares.</i>	57
Figura 14: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han presentado dificultades para permanecer quietos o para iniciar actividades.</i>	58
Figura 15: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han presenciado dificultades en sus relaciones con otras personas.</i>	58

Figura 16: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han presentado sensaciones de aislamiento y desinterés.</i>	59
Figura 17: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han presenciado sentimientos de sobrecarga de trabajo</i>	60
Figura 18: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han atravesado por dificultades para concentrarse y olvidos frecuentes.</i>	60
Figura 19: <i>Proporción del aumento en el número de accidentes de trabajo.</i>	61
Figura 20: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han presenciado sentimientos de frustración por no haber hecho lo que querían en su vida.</i>	61
Figura 21: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han sentido cansancio, tedio o desgano.</i>	62
Figura 22: <i>Proporción de la disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.</i>	62
Figura 23: <i>Ocasiones en la que los trabajadores han presentado deseo de no asistir al trabajo.</i>	63
Figura 24: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han desarrollado sus actividades con bajo compromiso o poco interés.</i>	63
Figura 25: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han presenciado dificultades para tomar decisiones.</i>	64
Figura 26: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han presentado deseo de cambiar de empleo.</i>	64
Figura 27: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han presenciado sentimientos de soledad y miedo.</i>	65
Figura 28: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han tenido sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.</i>	65
Figura 29: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han tenido que soportar sentimientos de angustia, preocupación o tristeza.</i>	66
Figura 30: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han recurrido al consumo de drogas para aliviar tensiones o nervios.</i>	66
Figura 31: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han presentado sentimientos de que “no vale nada”, o “no sirve para nada”.</i>	67
Figura 32: <i>Ocasiones en las que los trabajadores consumen bebidas alcohólicas, café o cigarrillos.</i>	67
Figura 33: <i>Ocasiones en las que los trabajadores han atravesado por sentimientos de que están perdiendo la razón.</i>	68

Figura 34: *Ocasiones en las que los trabajadores han presentado problemas rígidos, obstinación o de terquedad.* 68

Figura 35: *Ocasiones en las que los trabajadores han presentado sensaciones de no poder manejar los problemas de la vida.* 69

Resumen

En gran parte de las empresas es común que la evaluación y atención de los factores de riesgo psicosocial sean estudiados y considerados en torno a todo aquel conjunto de talento humano que labora en áreas administrativas, financieras, de ventas y demás cargos de oficina, dejando de lado en muchas ocasiones o sin brindarle la importancia suficiente al personal operativo, quienes al igual que los demás trabajadores, deben soportar distintas presiones, problemas y circunstancias ligadas a las labores mismas como a su vida personal. Con lo anterior se ha llegado incluso a menospreciar el hecho de que es gracias a sus conocimientos y capacidades prácticas que se logra cumplir el propósito central de cualquier compañía que es la de transformar la materia prima en todos aquellos productos que después estarán disponibles al público, bajo distintos estándares y exigencias predeterminadas, con las que obtendrán ciertas ganancias y con ello, seguirse expandiendo; cumpliendo entonces, un papel fundamental. Poniendo en contexto la situación actual, se encuentra que es el estrés el riesgo psicosocial que se presenta en mayor cantidad de trabajadores a nivel general, pudiendo llegar a ser detonante de múltiples enfermedades y complicaciones a la salud tanto física como mental. Es así como, el objetivo principal de esta investigación es evaluar el riesgo psicosocial al que están expuestos los trabajadores operativos de una compañía del sector alimentos llamada “Industrias Alimenticias Enripan S.A.S”. Este estudio fue realizado tomando una muestra poblacional de veinte (20) colaboradores quienes señalaron que el estrés que se les llega a ocasionar, es consecuencia principalmente ante la sobrecarga de tareas y responsabilidades que deben ejecutar en cortos períodos de tiempo, conjugados con problemas personales y financieros que soportan dado el salario que reciben y la cantidad de obligaciones que estos poseen.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, estrés, personal operativo, enfermedad laboral, demandas psicológicas, clima laboral.

Introducción

Mano de obra es el esfuerzo físico o mental que un individuo pone a servicio para llevar a cabo la producción de un bien o servicio (Raffino M. E., 2020); este concepto a nivel mundial, ha estado enmarcado por un conjunto de momentos históricos los cuales han ido transformando su alcance, pues se ha convertido en algo que cada vez cobra mayor cobertura e importancia principalmente en los países subdesarrollados. Fue a partir de los años 1900, en el que gran parte de la clase social obrera y del proletariado se convirtieron en la “clase media” de la época y, tanto campesinos como sirvientes pasaron a formar la “clase baja” (Tarantino, 2013), grupos que hasta la actualidad siguen estando enmarcados por estas etiquetas y quienes dependen de sus conocimientos adquiridos tanto a nivel académico como empírico. Así pues, la mano de obra en América Latina se ha reconocido por poseer ciertas características inherentes que han propendido por ser competitivas y atractivas para la inversión extranjera, gracias a los bajos costos de producción que se manejan. Lo anterior, ha dado paso a que se lleven a cabo instalaciones de distintos centros de producción y con ello, la generación de nuevas oportunidades laborales (Duque, 2018). Sin embargo, estas dinámicas si bien han beneficiado a grandes empresarios y diversos gremios profesionales por el crecimiento de su capacidad, del mismo modo, han generado considerables repercusiones en las clases menos favorecidas pues la demanda laboral suele estar muy por debajo de la oferta misma y el precio del trabajo en su mayoría se encuentre cercano al valor mínimo permisible y establecido en cada nación.

En Colombia, los índices de desempleo se han visto gravemente afectados principalmente por fenómenos migratorios, los cuales han generado una fuerte presión al mercado laboral pero pese al volumen de nuevos ciudadanos radicados en el territorio bien sea de manera legal o no, se esperaría que la cantidad de personas sin una fuente de ingresos fuese muy alta pero la realidad evidencia lo contrario, muestra que la economía del país aguanta más de lo esperado (Mora, 2019), ciertamente gracias a la creación de empleo, pero asimismo, se han llegado a alterar los sueldos promedios de diversos sectores mientras que otra gran parte de personas no han logrado conseguir el trabajo que buscan; situación que les hace frente y los lleva a ocupar cualquier oferta que se les presente, independiente de si están a su nivel (académico y de experiencia) con tal de poder adquirir un sueldo con el que logren subsistir ellos y sus familias.

De este modo, es pertinente reconocer que sin la Mano de obra de los trabajadores, no hay producción (Pérez Porto & Merino, 2012), ni las empresas podría mantenerse en el

tiempo y mucho menos crecer, al mismo tiempo que la mayoría de los productos que se encuentran en el mercado no existirían. En términos generales, es posible afirmar que en su mayoría, el sueldo de esta población no es proporcional a la cantidad de funciones y responsabilidades con las que deben cumplir diariamente, llegando a estar expuestos a precarios ambientes laborales, presión laboral, períodos de tiempo insuficientes para cumplir con sus obligaciones, entre otras, factores causantes de estrés laboral.

Miles de personas ocupan puestos operativos en distintas empresas, trabajan por prolongados períodos de tiempo para cumplir sus funciones y poder recibir una compensación económica que normalmente no es equivalente a sus cargas laborales y trabajan bajo condiciones en las que son muchas las exigencias y poco se respetan sus derechos dado que se encuentran expuestos a altos y constantes niveles de estrés laboral, mientras que, aquellos que están ubicados en los puestos élite y mejor posicionados dentro de la organización, cuentan con ciertos beneficios y flexibilidades que propenden en conservar su salud y bienestar.

Diversos estudios han demostrado que el estrés laboral trae consigo distintos problemas de salud, asociados principalmente a dolores musculares y de cabeza e incluso, enfermedades cardiovasculares y de las arterias coronarias, entre otros (Shima & Emi, 2006). Adicional a esto, así cómo afecta de forma directa la salud y bienestar de los trabajadores, también compromete la eficiencia, capacidad, desenvolvimiento e interés por el trabajo; ocasionando mayor ausentismo, rotación de personal, accidentes laborales e incluso pérdidas económicas (Jex, 1998).

El presente estudio fue diseñado con el propósito de examinar los impactos psicosociales causados por el estrés laboral en una empresa del sector alimentos, la cual cuenta con un aproximado de 20 empleados quienes cumplen distintas funciones dentro del área operativa; en este fueron analizadas las consecuencias que se pueden derivar por laborar bajo dichas condiciones, examinando no sólo las condiciones de salud y bienestar de sus colaboradores sino además, respecto a la eficiencia laboral, rendimiento, productividad y capacidad para cumplir con las funciones asignadas estando expuestos a estas condiciones.

Planteamiento del problema

El estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan (OMS, 1986). No obstante, el estrés es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro (OMS, 1986). De acuerdo con las definiciones mencionadas anteriormente, el estrés laboral es un factor psicosocial que se presenta en los colaboradores de las organizaciones, afectando en ocasiones la estabilidad emocional del individuo y con esta el desempeño de sus funciones y actividades.

El estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo (León, 2010).

De tal manera, dicho factor de riesgo no sólo afecta al individuo psicológicamente, si no también físicamente, lo cual se puede llegar a convertir en una consecuencia para el colaborador en su vida y para la organización en aspectos como el aumento de ausentismo, la disminución de productividad y rendimiento y la rotación del personal.

En Colombia, en el más reciente informe de la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales se determinó que entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaban un alto nivel de estrés (Castañeda D. R., 2020).

De acuerdo con cifras mencionadas, se observa que en las empresas el estrés como riesgo psicosocial cada vez se encuentra más latente, lo cual puede llegar a desencadenar otras enfermedades que se deriven del mismo.

Por tal razón, se genera la necesidad de conocer e indagar acerca del concepto de estrés laboral como factor psicosocial, sus posibles causas y consecuencias, y cómo se ve afectada la vida del colaborador repercutiendo en la organización.

Es común que en las organizaciones, la atención a los factores de riesgo psicosocial se encuentren anteceditos por los diversos agentes físicos, biológicos, químicos y ergonómicos que pueden ser causantes de lesiones y/o enfermedades en los trabajadores; dándoles menor importancia al hecho de que el todo lo relacionado al factor humano es vital en el marco de la prevención de riesgos laborales; siendo necesario considerar el contenido de las tareas que realizan, el ambiente laboral, falta de participación en la toma de decisiones, entre otros.

Los trabajadores constantemente se encuentran ante el riesgo de llegar a estar afectados por estrés, que se presenta en el momento tal en el que las exigencias bien sean

laborales o del entorno, superan su capacidad para afrontarlas y manejarlas; siendo algo totalmente intrínseco de cada persona y en el que todos deberían de adoptar mecanismos de defensa y adaptación con los que logren hacerle frente a dichas situaciones que son vistas como amenazantes pues además, la forma en la que éste los afecta es totalmente variable, pudiendo llegar a generar alteraciones fisiológicas, como en el metabolismo, psicológicos que pueden causar insatisfacción y/o conductuales que pueden producir cambios en la productividad, desempeño y satisfacción de los trabajadores afectados.

Los encargados de llevar a cabo las distintas actividades operativas dentro de las empresas de alimentos, constantemente se encuentran expuestos a riesgos de sufrir quemaduras, caídas, mutilaciones, problemas osteomusculares asociados al esfuerzo físico que deben realizar, entre otros; siendo visibles y generalmente controlados a través de la entrega de los implementos de protección personal y la celebración de respectivas capacitaciones enfocadas en la promoción del autocuidado; dejando de lado los riesgos psicosociales, los cuales se encuentran estrechamente relacionados con los esfuerzos físicos, mentales, las presiones que se derivan de la competitividad y la productividad a las que estos se encuentra expuestos.

Es por lo anterior que, es necesario desarrollar a partir de este estudio un plan con el que se logre generar un verdadero impacto positivo sobre los colaboradores, el cual propenda mejorar su bienestar tanto físico como psicológico; entendiendo que cada uno de ellos afronta distintas situaciones, y es de allí de donde parte la necesidad de que tenga un enfoque integral, siendo necesario que se logre permear la cultura y convertir acciones de mejora en costumbres, haciendo hincapié en que todo se centra en evitar que se presente cualquier perjuicio y que el cuidado de la salud y el bienestar de los trabajadores es de vital importancia para la organización pues es gracias a la labores que estos desempeñan que la misma se puede mantener en el tiempo.

Con lo expresado, surge la investigación con la que se pretende responder al interrogante, ¿Cuál es el riesgo psicosocial en planta de alimentos en el sector operativo?

Justificación

El sector alimentos hace parte del selecto grupo de actividades económicas que se encuentra en constante expansión y evolución, pues no más para el año 2021 su crecimiento fue del 7% respecto al año anterior (Portafolio, 2021); demostrando que si bien tratan de productos que en su mayoría son de primera necesidad, la dinámica de la sociedad y las exigencias de las generaciones actuales no sólo están centradas en adquirir aquellos artículos con los que podrá subsistir sino que además, buscan en estos características específicas, diferenciadoras y especiales, que si bien le agregan valor económico; los hace más atractivos. De este modo, la gran mayoría centran su atención en el consumo de alimentos que ofrezcan un plus en materia de nutrición y que aporten a su salud digestiva, con bajos contenidos de azúcar, grasas, calorías y gluten, elaborados con la puesta en marcha de buenas prácticas y evitando que estos puedan llegar a convertirse en vehículos de enfermedades o intoxicaciones alimentarias (Ctic Cita, 2012).

Las demandas laborales, los espacios familiares y de esparcimiento, se convierten en un conjunto de actividades las cuales limitan y reducen el tiempo que las personas tienen disponible para llevar otras acciones que deben realizar dentro de su rutina y que a su vez, llevan a cabo para sobrevivir y una de ellas es la preparación de los alimentos. Por causa de que el ritmo de vida incide de manera proporcional en los estilos de alimentación; tres de cada diez personas consumen comida preparada y el motivo principal de ello recalca en su déficit de tiempo para cocinar (DiarioSigloXXI, 2020).

Por todo lo anterior, es que la empresa Enripan S.A.S., se ha dedicado en la producción y comercialización de alimentos congelados listos para preparar, servicios de catering y de restaurante para colegios, universidades y distintas unidades estatales. Gracias al reconocimiento que esta ha logrado, la demanda de trabajo y las exigencias mismas a las que llegan a estar expuestos los trabajadores encargados de la preparación de estos, son cada vez más elevados; sumado al hecho de que en distintas ocasiones deben realizar horas extras y trabajar bajo altos niveles de presión. De allí la necesidad de estudiar y analizar las condiciones en las que estos laboran y desarrollar estrategias con las que sea posible generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, al realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo (Barba, Fernández, Morales, & Rodríguez, 2014), buscando permitir que estos lleven una vida social y

económicamente productiva, preservando su salud, entendida no sólo como la ausencia de enfermedad sino como una manera de vivir autónoma, digna y solidaria (Badía, 1985).

El estrés laboral es la principal manifestación del riesgo psicosocial, asociado y analizado principalmente con trabajadores que desarrollan funciones administrativas, educativas y de las ramas de la salud, dejado de lado el hecho que dentro del gremio de producción está ocupado por una gran porción de la población, muchas de estas personas que poseen empleos como operarios, no sólo deben afrontar extensas y complejas jornadas laborales en las que en su mayoría el esfuerzo físico juega un papel fundamental; sino también, deben hacerle frente a un sinnúmero de problemas personales relacionados con su situación económica por cuanto sus ingresos suelen ser bajos, hecho que les impone un conjunto de limitaciones. De este modo, realizando observación a detalle del nivel de estrés al que los colaboradores de producción de la empresa Enripan, se encuentran expuestos en su día a día con el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, se pretende identificar si el nivel al que estos están sometidos es lo suficientemente alto como para llegar a alterar su desempeño, eficiencia y productividad, así como generar algún efecto psicológico o emocional; o determinar si este se encuentra ligado a problemas externos al lugar de trabajo, pudiendo ser por problemas personales, familiares o de diferente índole.

Con los resultados de este estudio, se espera lograr proponer un conjunto de medidas, propuestas y alternativas, con las cuales se pueda prevenir y mitigar los niveles de presión laboral a los que estos se encuentran expuestos sin que los índices de producción se disminuyan sino que por su parte, cada uno de los trabajadores se sientan en condiciones aptas para cumplir con sus ocupaciones. Por tanto, no sólo se lograrán beneficios para los colaboradores de la organización por lo que sus condiciones laborales serán mucho mejores, sino que también, será algo de gran aprovechamiento para la empresa pues logrará reducir sustancialmente los índices de rotación de personal, accidentes laborales, insatisfacción, problemas a nivel personal, entre otros.

Este trabajo no sólo servirá para ser aplicado dentro del sector de alimentos, sino que abarca todas las actividades operativas dentro de los diferentes gremios pues en su mayoría, la carga laboral, la presión laboral y las exigencias a las que están expuestos los colaboradores son significativamente altas.

Pregunta de investigación

¿Cuál es el riesgo psicosocial del sector operativo de la empresa Industrias Alimenticias Enripan S.A.S?

Subpreguntas

¿Cuáles son las causas principales que generan los factores psicosociales en los operarios de la empresa Enripan?

¿Cómo afectan los factores psicosociales la vida de los colaboradores y a la organización?

Objetivos

Objetivo general

Identificar el riesgo psicosocial en los operarios de planta de la empresa Industrias Alimenticias Enripan S.A.S.

Objetivos específicos

- Diagnosticar el riesgo psicosocial presente en la planta operativa de la industria alimenticia Enripan.
- Involucrar la voz de los actores para identificar el riesgo psicosocial presente en la planta operativa de la empresa Enripan.
- Diseñar un plan de prevención para la población objeto de estudio.

Marco Referencial

Antecedentes investigativos:

La investigación desarrollada por Fierro Méndez, Martínez Guerra, & Ballén Díaz (2020), denominada como *Estrategia de intervención para mitigar los factores de riesgo psicosociales asociados al estrés en el personal del área de Alimentos y Bebidas del Hotel Andes Plaza, Bogotá*, está centrada en analizar variables como el riesgo psicosocial, el estrés, estrategias para intervenir el riesgo psicosocial y la salud mental. Tomando una muestra de quince (15) personas, con edades entre los 25 y 55 años, fue posible encontrar que todos los colaboradores que apoyan y llevan a cabo cada una de las actividades necesarias dentro del área de la cocina, están expuestos principalmente a altos niveles de estrés derivado de la presión, la jornada y la carga laboral que los diferentes puestos demandan. Para intervenir y controlar dichos niveles de estrés, se propuso un programa enfocado en capacitar al personal tanto en uso y aprovechamiento del tiempo, como en la preparación de cada colaborador para que cuenten con la suficiencia en conocimiento para realizar y cubrir cualquiera de los puestos de trabajo. Adicional a ello, se planteó un programa de recompensas que servirá como estímulo para los colaboradores, de forma tal que estos sientan que sus labores son lo suficientemente bien remuneradas. Así como la reubicación de distintos elementos del área de trabajo y el aprovisionamiento de herramientas y utensilios con los que según las necesidades de cada cargo, les permita cumplir los objetivos asignados de forma más eficiente, ágil y sin descuidar la calidad del producto final.

El estudio realizado por Bernal Ortega (2018), titulado *Riesgos psicosociales y estrés laboral*, tras analizar los factores psicosociales a los que están sometidos 240 trabajadores del acueducto de Bogotá, se detectó que la presión a la que cada uno de estos se encuentran sometidos se debe a las condiciones de seguridad. Siendo este un factor determinante dentro de este estudio, en el que fue necesario plantear un conjunto de medidas para intervenir y controlar dicha situación. No obstante, los niveles académicos y el entorno social, fueron otras de las variables de gran importancia para lograr proponer y promover planes de acción con los que fuera posible proteger la salud y bienestar de todos aquellos que hacen parte de la organización; buscando un balance entre el control de los riesgos tanto intralaborales como extralaborales.

El análisis planteado por Torres Ramírez, Colorado Valencia, & Gaviria Llano (2020), nombrado como *Influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del Almacén Sandraagro en el departamento Caquetá*, se centra

principalmente en analizar la incidencia que tiene el estrés laboral y los riesgos psicosociales en los trabajadores, logrando determinar que estas variables no sólo pueden llegar a comprometer la salud y el bienestar de los estos sino que además, influyen de forma directa en la capacidad de producción y eficiencia de sus labores pues al estar expuestos a condiciones en las que la presión, obligaciones y el mismo ambiente laboral (distribución de espacios en planta física, ubicación de elementos y relacionamiento con los demás miembros de la organización), son elementos en los que cada uno tiene cierta incidencia y por tanto, deben ser manejados.

El estudio planteado y desarrollado por Vergara Gómez & Jiménez Baena (2019), titulado *Riesgos Psicosociales: una Propuesta de Intervención en una Empresa Alimenticia Suroeste Antioqueño*, permitió reconocer que estudiar y profundizar el riesgo extralaboral es algo vital dentro de la investigación pues para este caso particular, son aquellos de mayor incidencia. De tal forma que, es preciso indagar sobre la comunicación y las relaciones interpersonales que se tienen por fuera de la organización, tratándose entonces de familiares, amigos y demás. Para analizar problemáticas de este tipo asociadas directa o indirectamente al desarrollo de su trabajo como tal, se tendrá que propender en minimizar los riesgos psicosociales en la mayor escala posible, para que así, estos no lleguen a sufrir niveles de estrés lo suficientemente altos como para que perjudiquen su salud y bienestar; buscando tener un enfoque integral dentro de la organización, con el que todos los trabajadores conserven las actitudes y aptitudes suficientes para cumplir con sus responsabilidades.

La investigación presentada por Castaño Marín & Perea Ocampo (2016) , denominada como *Análisis de la relación existente entre los factores intralaborales y extralaborales con el estrés de los colaboradores de empaque y producto y ventas de Postobón S.A. (Eje Cafetero)*, tomaron una de las compañías más grandes e importantes de Colombia, reconocida por su amplio catálogo de productos, todos de gran calidad; lo que exige entonces que todas las partes que en ella operan estén expuestas a unas condiciones donde los riesgos psicosociales están latentes en todas las áreas de la empresa en magnitudes completamente diferente pues, el volumen de tareas asignadas, presión y jornadas laborales poseen diferencias bastante marcadas. Por lo anterior, esta organización ha puesto en marcha distintos programas de capacitación, desarrollo de competencias de comunicación asertiva, de liderazgo, resolución de conflictos, así como el facilitar a todas las partes recompensas por sus labores, con las que las empresas logren que todos ellos tengan entre sus percepciones, índices de favorabilidad y aceptación de las condiciones, gracias a que sus labores desempeñadas son bien retribuidas; siendo estos, programas que busca no sólo favorecer y

proteger la salud y bienestar de los trabajadores sino que también, encaminar cada uno de los roles que se ejecutan en seguir y atender las políticas de la empresa. Siendo esta, un modelo a considerar dentro del presente estudio.

El trabajo de investigación propuesto y realizado por Ramírez Ávila, Griebing Amature, & Rodríguez (2016), nombrado como *Caracterización de riesgo psicosocial y estrés en una empresa del sector comercial de la ciudad de Bogotá*, fue posible encontrar que las personas que desempeñan cargos administrativos son aquellos que se encuentran expuestos a mayores niveles de riesgo psicosocial y estrés por causa de la presión laboral, el desgaste mental y las actividades repetitivas que se ejecutan, respecto a vendedores y demás áreas de la compañía, por lo que fue planteado un plan con el que sea monitoreados tales riesgos, de forma tal que en caso de llegar a presentarse cambios desfavorables, se lleve a cabo intervención de la situación. Es señalado algo relevante para esta investigación y es el hecho de tomar y tener en cuenta las situaciones y consideraciones en otras empresas, relacionarlas con el caso propio analizado y desarrollar un proceso de inferencia, examinar el estado actual de trabajadores, precisar la existe de algún tipo de control y/o manejo dentro de esta índole, verificar su capacidad y aceptación, para después, recopilar, procesar y aplicar programas con los que sea posible incrementar el alcance de los mismos, centrados en proteger el bienestar de los trabajadores y no comprometer su salud física y mental con el paso del tiempo.

El trabajo investigativo formulado por Cristóbal Cañadas, Requena Mullor, Alarcón Rodríguez, & Parrón Carreño (2019), el cual tiene por nombre *Riesgos psicosociales en el trabajo para los profesionales de la salud pediátrica*, mostró de forma precisa que todos aquellos trabajadores de esta área de la salud, han llegado y están expuestos en altas proporciones a riesgos psicosociales y estrés, principalmente aquellos que atienden pacientes en las unidades de cuidados intensivos, pues las cargas emocionales en distintas ocasiones suelen ser muy altas. Sirviendo como base para la investigación en el sentido que sería importante indagar, investigar y profundizar la manera en que estos aprenden a sobrellevar, manejar y superar estas circunstancias, diferenciando entre aquello que fue enseñado en su proceso de formación y los conocimientos a posteriori. Todo esto, con el propósito de lograr estructurar y desarrollar un programa con el que sea posible no sólo capacitar sino además, sensibilizar a todos los colaboradores sobre acciones y consideraciones que les sirvan para afrontar y manejar de forma correcta aquellas situaciones en las que se genere estrés.

El estudio realizado por Fernández Castro, y otros (2017), titulado “*¿Cómo influye el agotamiento emocional en el estrés laboral? Relaciones entre las valoraciones de los*

factores estresantes, el tono hedónico y la fatiga en las tareas diarias de las enfermeras: un estudio de cohorte longitudinal. Expone claramente la existencia de momentos precisos y exactos, en los que, los enfermeros llegan a sufrir niveles de estrés, causado por atención directa de los pacientes, enmarcados por la complejidad de cada situación. Entre tanto, si bien los colaboradores de esta rama, requieren permanecer en constante y necesario contacto con los pacientes, estos logran aprender a sobrellevar, manejar, controlar y afrontar distintas situaciones complejas, en las que son aplicadas medidas momentáneas. Siendo entonces relevante dentro del estudio que se encuentra en desarrollo, contrastar no el tipo de funciones que se ejecutan pues los sectores son completamente diferentes, pero sí tomar y adaptar ciertas acciones y recomendaciones que estos aplican para así, poderlas acoplar y ajustar a cada uno de los cargo de la empresa en cuestión.

El análisis realizado por Weissbrod, Marc Arial, Iff, & Giauque (2018), denominado como *Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: un estudio de evaluación de las intervenciones de la inspección del trabajo*, tras el equipo investigativo haber visitado y analizado a distintas empresas, a las que le evaluaron el conocimiento y aplicación de los planes de intervención para el manejo de los riesgos psicosociales, concluyeron que los resultados fueron satisfactorios, pues en su gran mayoría, las compañías demuestran que cada vez trabajan de manera más profunda en controlar los riesgos psicosociales y el estrés, sin embargo, tomando puntos de vista y percepciones de varios de los trabajadores que hicieron parte de la muestra del estudio, expresaron que es necesario comenzar a plantear propuestas en los que se enfatice en mayor medida a prevenir, más que a mitigar la presencia de este tipo de riesgos en cada uno de los puestos de trabajo; siendo elemental llevar a cabo actividades de evaluación y mejora periódicamente. Además, se encontró un desequilibrio entre esfuerzos y recompensas, altas exigencias y bajos controles. De allí a que serán los mismos trabajadores quienes enmarcan la profundidad y necesidad de este tipo de estudios, por tanto, será de gran relevancia, informar a todas las partes el propósito, beneficios y cambios que podrían llegar a presentarse en la empresa con el desarrollo de este estudio.

La investigación desarrollada por Tsukerman, Leger, & Charles (2020), la cual lleva por título *El estrés derivado del trabajo y la familia predice los resultados de salud a lo largo de dos décadas*; esta fue una investigación que abarcó un gran período de tiempo, lo que permitió establecer una diferenciación entre los cambios presentados con el paso del tiempo en materia de estrés, denotando los niveles de riesgo psicosocial y en especial el estrés, están en constante alza; causando de forma directa una demanda en la proposición y puesta en marcha de planes para el manejo de este tipo riesgos, resaltando el hecho de que estos deben

ser transversales a la carga laboral que a cada uno de los colaboradores se les exija. Estas acciones deberán atender no sólo su salud emocional sino también física, evaluar la cantidad mínima de días de descanso que se les debería otorgar y propender por crear conciencia de la relevancia de tratar y abundar todo lo relacionado con las labores en el preciso espacio y tiempo, sin darle continuidad a sus preocupaciones laborales en aquellos momentos destinados a relacionarse con su entorno familiar y de amigos.

La investigación realizada por Xiao, y otros (2017), denominada como *El impacto de los cambios en los factores de estrés laboral y los recursos para afrontar el riesgo de nuevas ideas suicidas entre los trabajadores de la industria petrolera China*; para la presente en desarrollo, trata una temática que es sumamente sensible y cada vez más común a nivel mundial. La expansión de las organizaciones, exigen un crecimiento en sus capacidades y por tanto, un incremento en funciones y carga laboral de los trabajadores; siendo este un detonante en el aumento de los índices de estrés a los que los mismos llegan a estar sometidos. Este estudio, permitió encontrar que dicho crecimiento de tareas, exigencias y disminución de la recreación, generan consigo de forma directa, un incremento en la probabilidad de aparición de ideación suicida pues las condiciones laborales llegan a ser adversas. Todo lo anterior, se convierte en un conjunto de aspectos psicológicos que deben ser atendidos con total prioridad, pues si bien el estrés puede comprometer la salud y bienestar de los trabajadores, el hecho de que sean por voluntad propia terminen con su vida, teniendo motivaciones laborales en mayor o menor proporción, es algo que tiene que ser evitado y prevenido a toda cosa.

Marco legal

Tabla 1: *Marco legal asociado al proyecto.*

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	RELEVANCIA CON LA INVESTIGACIÓN
-------	-----	-------------	---------------------------------

Ley 1616	2013	Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. (Ley 1616, 2013)	El tema de salud mental es relevante para la presente investigación ya que se estudia los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores, que son derivados de las condiciones laborales y dificultades personales o familiares.
Resolución 2008 2646		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. (Resolución 2646, 2008)	Por medio de esta resolución se conocerán los conceptos técnicos que definen la importancia del riesgo psicosocial y como se debe prevenir o mitigar en las empresas.

**Resolución 2019
2404**

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 Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. (Resolución 2404, 2019)

**Decreto 2009
2566**

Por el cual se adopta la tabla de Enfermedades Profesionales. (Decreto 2566, 2009)

En el numeral 42 se mencionan las patologías causadas por el estrés laboral, las cuales se tendrán en cuenta en la investigación.

**Decreto 2015
1072**

Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del Sector Trabajo. (Decreto 1072, 2015)

Este decreto regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual es relevante para la presente investigación,

ya que trata la prevención de las enfermedades laborales.

GTC 45 2010 Guía para la identificación de los Esta guía es importante
peligros y la valoración de los riesgos en para la investigación, ya que
seguridad y salud ocupacional. (GTC 45, establece la clasificación de
2010) peligros y el nivel de
deficiencia, donde se
encuentra el riesgo psicosocial
y su medición.

**Resolución 2012
652**

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. (Resolución 652, 2012)

Con la conformación del Comité de Convivencia Laboral se realiza la intervención en riesgos psicosociales como el acoso laboral y las relaciones interpersonales.

Marco conceptual

Ambiente laboral: Está asociado a las condiciones que se viven dentro del entorno laboral. El ambiente de trabajo se compone de todas las circunstancias que inciden en la actividad dentro de una oficina, una fábrica, etc. (Pérez & Merino, 2010)

Bienestar laboral: El bienestar laboral se entiende en una organización desde un plan o programa que implementa medidas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Generalmente, se involucra el desarrollo profesional, personal y familiar. (Bernal, 2021)

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. (Resolución 2646, 2008, pág. 2)

Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo. (Resolución 2646, 2008, pág. 2)

Condiciones de trabajo: Está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador. (Pérez & Merino, 2014)

Desempeño laboral: Hace referencia a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. En este concepto entran en juego desde las competencias profesionales hasta las habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización. (Rodríguez, 2019)

Enfermedad laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (Ley 1562, 2012)

Estrés: Se considera estrés al mecanismo que se pone en marcha cuando una persona se ve envuelta por un exceso de situaciones que superan sus recursos. (Gallardo, 2020)

Estrés laboral: El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (OMS, 1986)

Factor de riesgo psicosocial: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. (Resolución 2646, 2008, pág. 2)

Organización: Una organización es una asociación de personas que se relacionan entre sí y utilizan recursos de diversa índole con el fin de lograr determinados objetivos o metas. (Roldán, 2017)

Patología: Parte de la medicina que estudia las enfermedades. Conjunto de síntomas de una enfermedad. (RAE, 2020)

Prevención: Es la disposición que se hace de forma anticipada para minimizar un riesgo. (Pérez & Gardey, 2013)

Riesgo laboral: Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico. (ISOTools, 2015)

Salud física: Se refiere la condición física general de las personas en un momento dado. Es el bienestar del cuerpo, y el óptimo funcionamiento de éste. Es la ausencia de enfermedades y el buen funcionamiento fisiológico del organismo. (Corbin, 2019)

Salud mental: La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. (Ley 1616, 2013, pág. 1)

Salud ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Ley 1562, 2012)

Trabajador: El término trabajador refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo. (Raffino M. E., 2020)

Marco teórico

Los diversos y constantes cambios en la economía, así como el progreso sostenido de la industria y de las diferentes organizaciones empresariales introducen variantes relevantes

en el mundo laboral. Esto exige la realización de estudios enfocados en los factores de riesgos laborales y psicosociales inherentes a estos cambios, a fin de prevenir tales riesgos y favorecer la creación de entornos saludables teniendo en cuenta las interacciones laborales, las condiciones organizacionales y el entorno de desempeño (Muñoz Roja, Orellano, & Hernández Palma, 2018), pues han sido las mismas transformaciones socioeconómicas y políticas, las que han traído como una de las principales consecuencias, un aumento en la exposición de los riesgos psicosociales (Vergara Gómez & Jiménez Baena, 2019).

El desarrollo de este estudio se centra principalmente en analizar el estado de salud de todos aquellos miembros de una organización del sector alimentos, estudiar las condiciones bajo las cuales llevan a cabo sus responsabilidades e identificar aquellas problemáticas y circunstancias que puedan llegar a alterar, afectar o disminuir dicho estado, para que de esta manera, se proteja y conserve.

(Briceño-León, 2000), define la salud como “la síntesis de una multiplicidad de procesos, de lo que acontece con la biología del cuerpo, con el ambiente, con las relaciones sociales, con la política y la economía internacional”. Entendiendo que todos los procesos anteriores no están aislados ni son independientes, sino que se imbrican unos con otros, por lo que la salud depende en último término de la capacidad de controlar la interacción entre el medio físico, el espiritual, el biológico y el económico y social (Cumbre de Río de Janeiro, 1992).

El trabajo es un rol básico y central en la vida para los seres humanos, por la cantidad de tiempo que la gran mayoría le dedican, le permite la satisfacción de necesidades económicas y psicosociales y, por su interrelación con otras áreas de la vida (familia o tiempo libre). Sin embargo, la importancia que el trabajo tiene, varía de una persona a otra (González Navarro, Gracia, & Salanova Soria, 1996).

Dada la cantidad de procesos que los individuos deben realizar para poder subsistir como el completar actividades productivas, de extracción, transformación y hasta de administración de recursos; cada una de ellas tienen asociadas un conjunto de condiciones que logran diferenciarlas, enmarcadas principalmente por el entorno en las que son realizadas, los esfuerzos físicos o mentales requeridos, la intensidad horaria que demanda, la retribución económica que se recibe, la posición jerárquica dentro de un grupo, entre otras. De este modo, es crucial puntualizar que el entorno y la naturaleza del trabajo tienen una influencia importante en la salud, y por tanto, esta debe ser controlada.

Las personas al tener que cumplir con todas aquellos roles, funciones y tareas que le son asignadas dentro de una organización, si bien logran recibir una compensación

económica, del mismo modo, al estar en constante contacto con diversos elementos, herramientas, situaciones y personas incluso, siendo todo lo mencionado anteriormente, un conjunto de factores que pueden llegar a perjudicar y comprometer no sólo la salud sino también el bienestar de los trabajadores.

El bienestar es la manera en cómo y por qué las personas experimentan su vida de forma positiva, siendo una dimensión cognitivo-emocional que ha tenido diferentes denominaciones asociadas con felicidad, satisfacción con la vida, afectos positivos o negativos (Cabañero, Cabrero, Tosal , & Orts, 2004).

En este orden de ideas, existen distintos riesgos que pueden afectar la salud y el bienestar de las personas tanto a nivel físico como psicológico. De este modo, para el presente estudio de caso, el análisis partirá de un análisis de los riesgos asociados al carácter cognitivo (interno) de las personas para después relacionarlos con los externos.

En la antigüedad carecía de sentido crear condiciones para disminuir los riesgos del trabajo, el deterioro de la salud se veía como un problema individual de quienes trabajaban y nunca como una consecuencia del ambiente laboral. Una actitud que fue sostenida durante mucho tiempo. Pero, poco a poco fue modificada con el surgimiento de las corrientes sindicales y el avance social.

Riesgo psicosocial

El riesgo psicosocial es un término relativamente joven. Siendo en 1984, la publicación de “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control”, una de las primeras referencias oficiales sobre el tema (Wilsoft, 2019).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió los factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales) en términos de “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden en función de las percepciones y la experiencias tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral” (Moreno Jiménez & Carmen, 2017). Algunos de estos se refieren al trabajador individualmente, mientras que otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo. Otros se refieren a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que repercuten en él (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1984).

Para (Griffins & Cox, 1996) , son “aquellos aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo, junto con su contexto social y ambiental, que tienen el potencial de causar daño físico, social o psicológico a los trabajadores”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS han venido abordando el tema de riesgo psicosocial desde la salud ocupacional, la psicología organizacional y el desarrollo humano, haciendo un importante énfasis en las relaciones sociales y laborales, pues es imposible imaginar las organizaciones sin seres humanos y es que por más que la tecnología avance, el recurso humano es quien les da vida y humaniza la relación cliente y empresa (Fonseca, 2019).

Los factores de riesgos psicosociales, son reconocidos por el Estado Colombiano mediante la Resolución 2404 de 2019, hoy más que nunca necesitan que las empresas las reconozca como acción importante para salvaguardar y proteger a los trabajadores y asegurar a las compañías, por la invisibilización de responsabilidades en torno a generar condiciones que minimicen los riesgos por el estrés laboral a los trabajadores y contratistas, por la misma inobservancia de los factores de riesgos que son silenciosos, pero que generan progresivamente en los hombres y mujeres debilidades en la productividad en el entorno laboral (Muñoz Roja, Orellano, & Hernández Palma, 2018).

Así es como los riesgos psicosociales en la mayoría de situaciones o eventos fortuitos, se manifiestan cuando se presentan inconformidades o altibajos de tipo laboral; en lo que compete al cumplimiento de metas, entre otros. Las consecuencias de este tipo de riesgos no son tan evidentes como las de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y no por ello son menos reales, llegándose a manifestar a través de estrés, ansiedad, entre otros (Gil Monte, 2009)

De esta forma, los riesgos psicosociales y sus repercusiones se han convertido en uno de los principales problemas de salud socialmente reconocidos, afectando gravemente la calidad de vida de las personas a nivel global (Innamorato, 2010).

En este sentido, los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, como formas de las condiciones sociales del trabajo, son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente.

Las principales características de los factores de riesgo psicosocial se centran de manera principalmente en que se extienden en el tiempo y en el espacio, son difíciles de medir o cuantificar, se interrelacionan con otros riesgos, es complicado elaborar una estrategia de intervención dado el gran margen de subjetividad inmenso en este campo.

Es complejo clasificar los riesgos psicosociales, pero fundamentalmente son analizados los siguientes: el estrés, la violencia laboral, el acoso laboral, la falta de seguridad en el trabajo y los problemas de las relaciones laborales.

Los riesgos psicosociales están estrechamente vinculados con el estrés relacionado con el trabajo. El estrés laboral es la respuesta de las personas ante unas demandas y unas presiones en el trabajo que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y que ponen en peligro su capacidad de resistencia (Burton, 2010). Varios estudios longitudinales y análisis sistemáticos han demostrado que el estrés laboral está vinculado con enfermedades cardíacas, depresión y trastornos musculoesqueléticos; hay evidencias consistentes de que las altas exigencias en el trabajo, el bajo control y el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa son factores de riesgo para los problemas de salud física y mental (Gómez, 2010)

El Ministerio de la Protección Social, señala que los factores psicosociales están asociados primordialmente a las respuestas de estrés laboral y sus consecuentes patologías, las cuales se agrupan en las siguientes categorías: (a) condiciones internas o factores intralaborales, que incluyen propiedades características de las situaciones laborales como la asignación y desarrollo de funciones, las políticas organizacionales, el entorno físico o las relaciones laborales; (b) condiciones externas al trabajo o extralaborales aquellas que están relacionadas con las dimensiones del ciclo vital de cada persona como la social, la familiar, la económica, entre otras; (c) condiciones individuales referidas a las particularidades de los empleados, tales como el nivel educativo, la edad, entre otros, que pueden modular la percepción y las consecuencias de las condiciones extra e intralaborales (Sarsosa, 2013).

El trabajo entonces, al poder generar los riesgos psicosociales y ser completamente variables, presentan casos en los que algunos individuos llegan a sufrir angustia psicológica, situaciones en las que más allá de padecer cierta enfermedad física, es la influencia en la aparición de ideaciones suicidas.

El estrés

El estrés ha despertado el interés de investigadores del área de la salud, por su consideración como la “enfermedad del siglo veinte”, esta se encuentra clasificada dentro de la legislación colombiana como enfermedad laboral derivada de trabajos con sobrecarga cuantitativa, trabajo repetitivo, trabajos con efectos psicosociales, etc.

Los empleos actuales presentan grandes retos y dificultades generando estrés laboral en los empleados y a su vez, esto se ha convertido en un problema que debe ser analizado y solucionado para mejorar las condiciones en las que cada trabajador labora.

Desde el enfoque fisiológico, el estrés es un conjunto de reacciones somáticas y funcionales que presenta el individuo ante estímulos y encuentros nocivos provenientes del entorno que se pueden presentar en diferentes niveles y que ocasiona reacciones inadecuadas e inoportunas por parte de las personas que lo sufren (Flores, 2002). El enfoque psicológico

del estrés considera importante la valoración intrínseca que los individuos dan a los diferentes tipos de fuentes de estrés (Coduti, Gattás, Sarmiento, & Schmid, 2013).

“El estrés es la suma de perturbaciones orgánicas y psíquicas que provocan diversos agentes agresores, como los traumas, las emociones fuertes, la fatiga, la exposición a situaciones conflictivas y problemáticas, etc.” (Aragón, 2016)

Desde sus inicios, el estrés laboral es un padecimiento que genera inestabilidad en los trabajadores y afecta a las organizaciones de manera negativa, donde la continua presión del dinamismo crea caos y desequilibrio. Según estudios realizados por la Unión Europea (2002), el estrés laboral es el segundo problema de salud más común, además, la cantidad de empleados afectados por el estrés día a día aumenta de forma exponencial. En el año 2010, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reportó 1,1 millones de enfermedades y accidentes de trabajo, siendo el estrés la causa principal. De igual manera, se señala que 44 de 85 demandas laborales se dan por la presencia de estrés (Valencia Maya & Enríquez Chamorro, 2020).

Algunos trabajadores asumen que las condiciones de trabajo estresantes son un mal necesario que las empresas deben volver la presión contra los trabajadores y dejar a un lado las preocupaciones por la salud, para mantenerse productivas y rentables en la economía actual. Pero los hallazgos de investigación enfrentan esta creencia. Los estudios muestran que las condiciones de trabajo estresantes están realmente asociadas con el ausentismo incrementado, las demoras y la intención de los trabajadores de abandonar su trabajo (Tatamuez Tarapues, Domínguez, & Matabanchoy Tulcán, 2018).

El estrés se identifica mediante tres fases; la primera se denomina reacción de alarma, en esta el organismo se defiende de un estímulo estresante, mediante la alteración a nivel del sistema nervioso, detonando manifestaciones como: sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de frecuencia respiratoria, aumento de la tensión arterial, aumento de la síntesis de glucosa y a nivel del sistema endocrino, se dan alteraciones en el hipotálamo, hipófisis y glándulas suprarrenales, secretando mayor cantidad de hormonas como la adrenalina y noradrenalina. La segunda se le conoce como estado de resistencia y se presenta cuando el organismo no ha tenido tiempo suficiente para enfrentarse a la amenaza, tiende a proseguir su adaptación de manera progresiva. Disminuye su capacidad de respuesta debido a la fatiga y suele haber un equilibrio entre el medio interno y externo de la persona. El organismo de esta manera puede resistir por mucho tiempo el estrés y en caso contrario se avanza a la siguiente fase. La tercera corresponde a la fase de agotamiento, dado que la energía de adaptación es limitada, cuando la situación de estrés

persiste o adquiere más intensidad, se pueden llegar a sobrepasar la capacidad de resistencia. El organismo entra en un estado de deterioro con pérdida importante de las capacidades fisiológicas (Naranjo Pereira, 2009).

La dificultad de la definición del estrés radica en que, siendo un síndrome, diversas enfermedades relacionadas presentan los mismos síntomas subdivididos en síntomas físicos (jaquecas, gastritis, aumento de la presión arterial y mayor incidencia de colon irritable, sudoración, temblor corporal, obesidad y sobrepeso, pérdida del cabello, entre otros) y síntomas psíquicos (se dificulta la capacidad de concentración e incrementa el número de errores, ralentiza la toma de decisiones y disminuye la memoria) (Márquez Olalla, 2013).

Así pues, la salud mental y el trabajo están estrechamente relacionadas, pues con el desarrollo de capacidades físicas e intelectuales, se debe conseguir el bienestar en el trabajo y evitar que no se conviertan en fuentes de riesgo potenciales para la salud.

Salud y Seguridad en el Trabajo

Colombia forma parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1919 y ha ratificado diferentes convenios tendientes a garantizar la protección de los trabajadores y prestaciones económicas derivadas de accidentes y enfermedades laborales (Gómez Rúa & Turizo Peláez, 2020) ubicando la importancia de observar, analizar y controlar los factores de riesgo que podrían afectar a los empleados.

Actualmente, las empresas han adoptado un modelo con el que logran un posicionamiento y darle valor agregado a sus productos y se trata de la responsabilidad social empresarial, la búsqueda de generar en las empresas un crecimiento económico, un desarrollo social y equilibrio medio ambiental que involucre a todas las partes interesadas; para hacer a las empresas más competitivas en el mercado y de mayor reconocimiento por sus principios generadores de impactos positivos en la calidad de vida de sus trabajadores como en la sociedad. De tal modo, con la implementación de sistemas de gestión, se logra que las compañías se rijan por un modelo de mejora continua el cual integra de manera fundamental la salud y bienestar de los trabajadores, existiendo entonces los Sistemas de Gestión de La Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La Seguridad y Salud en el Trabajo es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades generadas por causa o con ocasión del trabajo; de la protección y promoción de la salud mediante el autocuidado y la adopción de hábitos laborales seguros. Su objeto consiste en implementar las acciones necesarias para contribuir al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo, la preservación de la salud física y mental en los

espacios laborales, así como la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, psicolaboral y social de los trabajadores en todas las ocupaciones

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral (Ministerio de Trabajo , 2014).

Para tal efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la evaluación de los principios basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) (Rodríguez Olarte, 2018).

El Estado Colombiano mediante la implementación del Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 determinó que las empresas deben adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas

Así pues, el SG-SST está basado en acciones que buscan la optimización de los procesos que lleven a las organizaciones a formar directrices coherentes para lograr mejorar tanto el contratante, como el trabajador.

Existe un reconocimiento creciente de que la protección de la vida y la salud en el trabajo constituyen un derecho fundamental de los trabajadores; en otras palabras, un trabajo decente implica un trabajo sin riesgo. Además, los trabajadores tienen el deber de cuidar de su propia seguridad, así como de la seguridad de cualquiera que pueda verse afectado por sus actos u omisiones (Principios básicos sobre seguridad y salud en el trabajo, 2013).

Salud mental

La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. (Ley 1616, 2013, pág. 1)

De acuerdo con el párrafo anterior, una salud mental sana es de vital importancia para mantener un nivel cognitivo y emocional estable y con esto prevenir enfermedades mentales que afecten el bienestar de cada individuo. Una enfermedad mental afecta significativamente

la vida cotidiana de una persona, desde el deterioro de la salud física hasta las relaciones sociales, laborales y familiares.

Además de la atención sanitaria general, todos los trabajadores, y particularmente los de profesiones de alto riesgo, necesitan servicios de salud que evalúen y reduzcan la exposición a riesgos ocupacionales, así como servicios de vigilancia médica para la detección precoz de enfermedades y traumatismos ocupacionales y relacionados con el trabajo. (OMS, 2013)

Con base a lo anterior, se logra evidenciar que las empresas tienen como prioridad implementar y ejecutar un programa de promoción y prevención para los riesgos ocupacionales, en este caso, los factores psicosociales como el estrés que es una de las enfermedades que más afecta la salud mental en los trabajadores y por ende a la organización.

La salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores son de fundamental importancia para los propios trabajadores y sus familias, y también para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas y, por ende, para las economías de los países y del mundo. (OMS, 2013, pág. 6)

La presencia del estrés laboral no solo impacta la salud mental de los trabajadores, sino también la de sus familiares, ya que al individuo estar enfermo se puede reflejar en una desmotivación por realizar las actividades cotidianas como compartir con su familia y dedicar tiempo a sus hijos.

Las organizaciones también se pueden llegar a ver afectadas con la presencia de trabajadores que poseen deterioro en la salud mental, ya que si hay ausencia de motivación e interés por realizar sus funciones, se verá reflejado en el rendimiento de la productividad, aumentará la rotación del personal y el ausentismo del mismo, y por ende, situaciones como estas se verán representadas financiera y económicamente.

Un ambiente de trabajo saludable es uno en el que los trabajadores y los empleadores colaboran en el uso de un proceso de mejora continua para proteger la salud, seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo. (OMS, 2013, pág. 11).

El entorno laboral juega un papel fundamental en la salud mental de los trabajadores, pues es el lugar donde permanecen entre ocho y doce horas diarias, por tanto, es deber de las organizaciones realizar actividades de motivación laboral, como capacitaciones, actividades lúdicas, pausas activas, actividades extra laborales, entre otras, con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales entre compañeros, expresar sus emociones y cambiar de actividad en medio de la rutina laboral.

Las condiciones laborales también influyen en la mejora continua de la salud de los trabajadores, está claro que las personas realizan una labor a cambio de remuneración para sobrevivir y cumplir con sus obligaciones financieras, pero así como un trabajador está dispuesto a desarrollar sus funciones eficientemente, esta labor debe ser recompensada justamente, sin embargo, el factor salarial no lo es todo, cuando se habla de condiciones también se hace referencia a la alta exigencia en la producción, a un ambiente laboral agradable y las relaciones interpersonales sanas.

En los últimos tiempos las organizaciones han incrementado su preocupación por garantizar el bienestar laboral y social de los empleados, que aunque esta tarea sea compleja y no se haya podido dar garantía total de contextos saludables de trabajo, si existe una preocupación constante por lograr promover y mantener un alto grado de bienestar físico y mental para los colaboradores en sus actividades, con el fin de brindar una “protección” de riesgos que puedan perjudicar la salud en general y posibilitar la adecuación de estas actividades según las aptitudes fisiológicas y psicológicas de los colaboradores, alcanzando así contar con unos colaboradores más sanos, más motivados y con un mejor clima laboral. (Castañeda, Betancourt, Salazar, & Mora, 2017, pág. 7)

En conclusión, a mayor motivación laboral mayor cuidado de la salud mental, es decir, entre las organizaciones más inviertan en promoción y prevención de riesgos y enfermedades y mejora continua de las condiciones de trabajo, habrá menos ausentismo y más colaboradores felices, aspectos que se verán reflejados en la calidad de la producción, el rendimiento de la productividad y la satisfacción de los clientes, por ende, el factor financiero de la empresa será cada vez más alto y los beneficios serán disfrutados por ambas partes, lo cual mantendrá un entorno de trabajo saludable y un ambiente agradable.

Hipótesis

La hipótesis es una proposición tentativa de explicación de algún fenómeno o problema que causará un efecto desconocido, pudiendo ser corroborado mediante observación o experimentación; actuando como posibles explicaciones al problema que desean resolver (Zita, 2017). Es decir, es una afirmación que puede ser cierta o refutable (Westreicher, 2019)

Sirve como punto inicial al proceso de percepción del entorno, que en términos sencillos involucra la utilización de los sentidos (Prats, 2020), la cual debe desarrollarse con una mente abierta y dispuesta a aprender, pues de lo contrario se estaría tratando de imponer ideas, lo cual es completamente erróneo (Izcara Palacios, 2014).

Para un proyecto de investigación se considera una hipótesis aquella o aquellas guías de lo que se está investigando, es lo que el investigador está buscando y que será el nuevo conocimiento o lo que se podrá probar; siendo estos tan importantes pues para diversos autores que la consideran como el eslabón que interconecta lo investigado con lo esperado (García J. Z., 2018)

La hipótesis desempeña un papel fundamental en el proceso investigativo ya que sirve de puente, de intermediación entre la teoría y los hechos empíricos en la búsqueda de nuevos conocimientos objetivos que permitan enriquecer o ajustar los datos de la ciencia (Marin, 2017), además que orienta la búsqueda de algún orden o regularidad de los hechos que se observan.

Del mismo modo, intenta relacionar acontecimientos, causas y efectos, y pueden surgir de razonamientos deductivos o analógicos o por una mera intuición, pero siempre fundándose en los saberes previos (Espinoza Freire, 2018).

Hipótesis de trabajo

La hipótesis de trabajo, es una explicación tentativa sobre posibles relaciones que existen entre dos variables o más (Quesada, 2013), parte de supuestos basados en hechos conocidos que sirven como puntos de referencia para una investigación posterior (United Nations University, 2014). Es así como a través de un proceso de riguroso estudio, análisis y examen de los resultados obtenidos se logra comprobar o refutar la validez de las presunciones planteadas inicialmente; sirviendo como base o guía (Coelho, 2021).

Hi: El estrés laboral reduce la capacidad productiva de colaboradores pertenecientes a una empresa del sector alimentos.

Hipótesis nula

Es aquella que el investigador pretende rechazar. Si tiene la evidencia suficiente para ello, podrá probar que lo contrario es cierto (Pacheco, 2015). De este modo, la afirmación de la hipótesis nula no se puede rechazar a no ser que los datos de la muestra parezcan demostrar que ésta es falsa. Por lo general incluye un no (o un desigual a) en su enunciado y sirve para indicar que la información a obtener es opuesta a la hipótesis de trabajo (Sabino, 1992). Esta supone que no hay relación entre las variables de estudio y es por esta razón que también se le conoce como la hipótesis de no relación; su formulación normalmente está acompañada de una hipótesis alternativa la cual procura demostrar su falsedad (Sanjuán J. , 2017).

Ho: El estrés laboral al que están sometidos los trabajadores de una empresa del sector alimentos no llega a perjudicar su capacidad productiva.

Hipótesis alterna

La hipótesis alternativa es la suposición alterna a la hipótesis nula formulada en una investigación y representa la conclusión que el investigador quiere demostrar o reafirmar tras su estudio, demostrando la falsedad de lo expuesto en la hipótesis nula (Sanjuán J. , 2017). Como menciona (Arias, 2012): “Son aquellas que plantean opciones distintas a la hipótesis de

trabajo o investigación”; de tal modo que para responder un problema es conveniente proponer diversas hipótesis en las que se contemplen variables independientes distintas a las formuladas en primera instancia (Pajares, 2018).

Ha: Problemas y situaciones particulares ajenas al entorno laboral de los trabajadores, afectan directamente en su rendimiento.

El desempeño de los trabajadores se acorta principalmente por factores que no tienen relación con el estrés laboral

Marco metodológico

Tipo y diseño del estudio

La presente investigación fue realizada bajo un estudio de caso desarrollado a través de un enfoque mixto; siendo un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Hernández Sampieri , Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 534). Así mismo, el tipo de investigación a desarrollar es de carácter descriptivo, dado que busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (Hernández Sampieri , Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 92).

Participantes o fuentes de datos

Para la realización de la presente investigación, fue realizado un muestreo a través de una búsqueda en la base de datos de la empresa Enripan con el objetivo de seleccionar el personal operativo quien será en este caso la población de estudio, de acuerdo a dicha selección, se encontró que hay un total de 20 personas que ocupan cargos operativos, por lo cual se decidió realizar la aplicación del instrumento al 100% de la población.

Recolección de datos

Para la recolección de la información se aplicará el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión, de manera individual al 100% de la población, el cuestionario consta de 31 ítems y de acuerdo a la ficha técnica puede durar alrededor de 7 minutos. Con este instrumento se logrará identificar síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales y psicoemocionales del estrés; proceso que será acompañado y validado por una profesional en Psicología con licencia en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien asimismo, apoyará en el proceso de tabulación y análisis de resultados.

Instrumentos

El instrumento a aplicar es el cuestionario para la evaluación del estrés, tercera versión, elaborado inicialmente por el Ministerio de Trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana (Villalobos, 1996), actualizado en su segunda versión en el año 2005 y finalmente en su tercera versión con una revalidación por parte del Ministerio de Protección Social, la Pontificia Universidad Javeriana, el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, en el año 2010.

La tercera versión consiste en una actualización de baremos y un ajuste al modo de cálculo de los niveles de estrés de la versión anterior. La finalidad de los cambios incluidos en esta versión es adecuar la interpretación de resultados para hacerla homologable con los criterios utilizados en los instrumentos de la Batería para la evaluación de factores psicosociales. (Pontificia Universidad Javeriana, 2010)

Este instrumento se encuentra incluido en las baterías para evaluación de factores de riesgo psicosocial, en la cual está el manual para el correcto diligenciamiento del cuestionario; se realizará mediante una heteroaplicación, donde el examinador lee los enunciados, los ítems y las alternativas de respuesta. El trabajador selecciona y registra por sí mismo las respuestas en el formato. Esta modalidad requiere que los que respondan el cuestionario lean y escriban. (Pontificia Universidad Javeriana, 2010)

Adicional a esto, la aplicación del instrumento estará acompañado del consentimiento informado y la ficha de datos generales, con el fin de garantizar total reserva y confiabilidad de los datos suministrados.

Análisis

El presente estudio se centra en el factor psicosocial del estrés, ya que al realizar algunas visitas a las instalaciones de la empresa Enripan y al obtener conversaciones con el gerente de esta, se logra identificar que el rendimiento en la productividad de los operarios disminuye cuando algunos de ellos tienen dificultades intralaborales o extralaborales que causan estrés y les impide continuar con sus labores adecuadamente, lo cual se refleja en el resultado de la producción exigida en el día. Este factor se identificó por medio de preguntas aleatorias que realiza el gerente cuando verifica que la productividad no es la esperada, por lo cual se decide enfocarse principalmente en dicho factor.

La aplicación del cuestionario para la evaluación del estrés, es indispensable para conocer a través de los resultados en qué nivel de estrés se encuentran los operarios de la empresa Enripan y posteriormente diseñar un plan para mitigar el riesgo.

Al finalizar la aplicación del cuestionario, se realizará la calificación de los ítems en valores numéricos entre 0 y 9, obtención de los puntajes brutos, transformación de los puntajes brutos, comparación de los puntajes con la tabla baremos y la interpretación de nivel de estrés en un informe individual por empleado.

Para determinar el nivel de estrés, se debe tabular las respuestas de cada cuestionario aplicado, el proceso se realiza asignando un valor numérico a cada respuesta de acuerdo con la calificación de las instrucciones del manual de batería de riesgo psicosocial.

Tabla 2: *Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del instrumento.*

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta			
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1, 2, 3, 9, 13, 14, 15, 23 y 24	9	6	3	0
4, 5, 6, 10, 11, 16, 17, 18, 19, 25, 26, 27 y 28	6	4	2	0
7, 8, 12, 20, 21, 22, 29, 30 y 31	3	2	1	0

Posterior a esto, el puntaje bruto total se calcula de la siguiente manera:

- Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 1 al 8, y el resultado se multiplica por cuatro (4).
- Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 9 al 12, y el resultado se multiplica por tres (3).
- Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 13 al 22, y el resultado se multiplica por dos (2).

d. Se obtiene el puntaje promedio de los ítems 23 al 31.

Luego se transforman los puntajes brutos aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto total}}{61,16} * 100$$

Al obtener el puntaje transformado se realiza la interpretación de acuerdo al resultado y al cargo del encuestado, en este caso sólo aplica a operarios de producción.

Tabla 3: Baremos de la tercera versión del “Cuestionario para la evaluación del estrés”.

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y operarios
Muy bajo	0,0 a 7,8	0,0 a 6,5
Bajo	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
Medio	12,7 a 17,7	11,9 a 17,0
Alto	17,8 a 25,0	17,1 a 23,4
Muy Alto	25,1 a 100	23,5 a 100

El resultado de los niveles de estrés se determinará en la escala como: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

- **Muy bajo:** ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
- **Bajo:** es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
- **Medio:** la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

- **Alto:** la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- **Muy alto:** la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Categorización

La variable de estudio es el nivel de estrés laboral en los operarios de la empresa Enripan, en la categoría cuantitativa se encuentra los resultados del cuestionario en valores numéricos y en la cualitativa el análisis de los resultados obtenidos y la información recolectada.

Procedimiento o fases del proceso

Para realizar el marco metodológico se llevó a cabo un proceso inicialmente que se compone de las siguientes fases.

1. **Idea:** la idea de investigación surge de la necesidad de evaluar los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés en los operarios de la empresa Enripan.
2. **Planteamiento del problema:** en este apartado se desarrolla la propuesta con bases teóricas y da una explicación acerca del fenómeno a investigar.
3. **Pregunta de investigación:** con esto se logra identificar hacia donde se quiere llegar con la investigación y que se espera obtener.
4. **Marco referencial:** en este se toma en cuenta los antecedentes investigativos, el marco legal donde se enuncia la normatividad que aplica al tema de investigación, el marco conceptual donde se explica los principales conceptos con sus definiciones y el marco teórico donde se desarrolla las teorías o bases existentes relacionadas con el tema de investigación.
5. **Hipótesis:** se basa en conjeturas o suposiciones a partir de las cuales se desarrollan las variables a evaluar.

6. **Marco metodológico:** se desarrolla con el fin de describir la manera como se realizará la recolección de datos y el análisis de los resultados, el cual se divide en las siguientes fases: tipo y diseño del estudio, participantes o fuentes de datos, recolección de datos, instrumentos, análisis y categorización.

Resultados

Los datos recolectados dentro del presente estudio son de gran importancia pues gracias a estos es que fue posible analizar el problema planteado y con ello, desarrollar todo un proceso de profundización en el que fue posible obtener los resultados de las diferentes consideraciones expuestas por el instrumento; establecer las posibles afectaciones que pueden estar padeciendo los trabajadores en el cumplimiento de sus tareas y a partir de ahí, proponer distintas medidas de intervención que sirvan para controlar, mitigar y corregir dichas repercusiones.

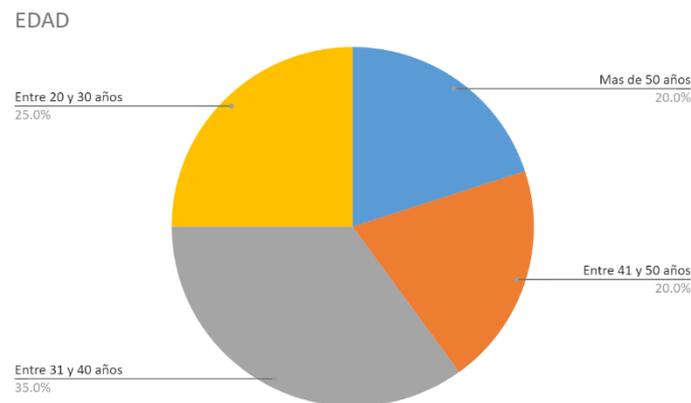
Cada uno de los datos obtenidos dentro de la presente investigación fueron ingresados, procesados y ponderados en una hoja de cálculo en la que se realizaron distintas operaciones necesarias a fin de obtener los resultados necesarios para el estudio y con ello, proceder con los respectivos análisis que tomarán en cuenta los objetivos y las hipótesis planteadas. Lo anterior, estará soportado en tablas y figuras que servirán para realizar comparaciones y corroborar la información.

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario para la evaluación del estrés, comprende una población de veinte (20) operarios de producción que laboran en la empresa ENRIPAN, quienes cuentan con un contrato de modalidad obra labor, trabajan normalmente durante ocho (8) horas diarias con posibilidad de cubrir horas extras y cuentan con un salario mínimo mensual legal vigente, recibiendo su sueldo quincenalmente. De este modo, las características socio-demográficas de dichos colaboradores se presentan a continuación:

Datos demográficos:

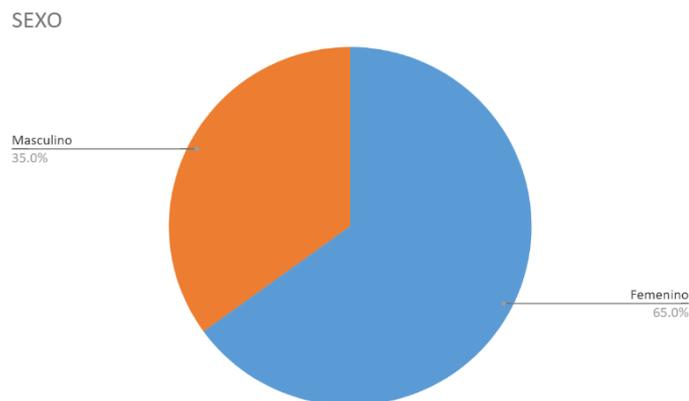
Antes de iniciar con la aplicación del cuestionario, se tomaron algunos datos sociodemográficos como, la edad, el sexo, la escolaridad y el cargo. A continuación se evidencia por medio de gráficas.

Figura 1: *Distribución de la población por rango de edades:*



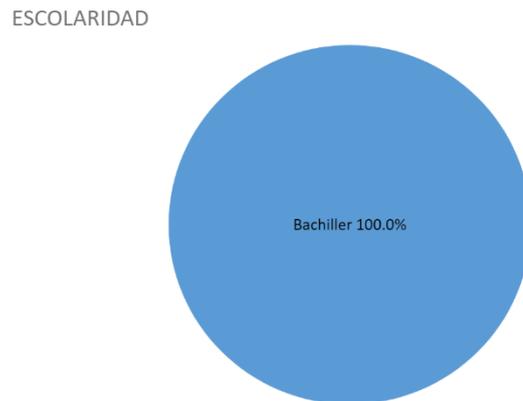
De acuerdo a la gráfica anterior, se evidencia que el 35% de la población son empleados que tienen una edad comprendida entre 31 y 40 años de edad, el 25% entre 20 y 30 años, un 20% entre 41 y 50 y el 20% restante mayor son mayor de 50 años.

Figura 2: *División del personal operativo por tipo de sexo:*



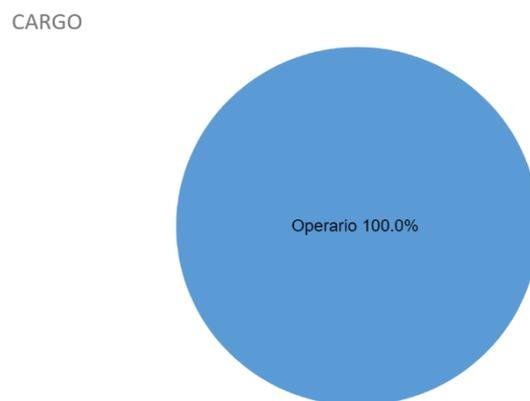
En cuanto a la distribución por sexos del personal operativo de empresa, se encuentran comprendidos en un 65% del sexo femenino y el 35% restante son del masculino.

Figura 3: *Proporción del grado de escolaridad de los trabajadores encuestados:*



Dentro de la población de operarios que trabaja en la industria, en lo que respecta a su nivel de escolaridad se tiene que el 100% de los encuestados son bachilleres

Figura 4: *Distribución de los cargos de la muestra poblacional del estudio:*

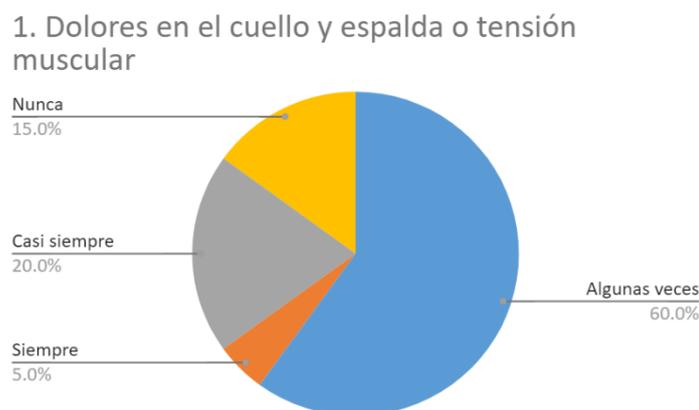


Con la figura anterior, se corrobora que dentro del personal seleccionado para presentar el cuestionario fueron en su totalidad operarios de producción, ya que esta era la población seleccionada para analizar dentro de la presente investigación.

Análisis de resultados obtenidos con el cuestionario:

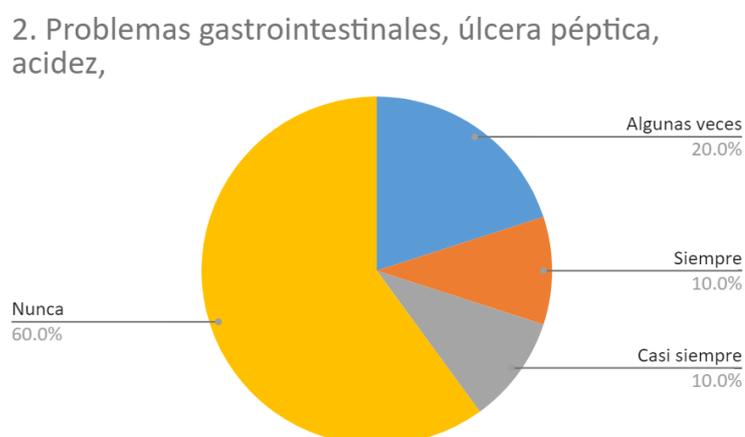
Las gráficas estadísticas que se encuentran a continuación fueron construidas a partir de los resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta, cada una de ella presenta su respectivo análisis e interpretación del instrumento aplicado al personal centro de la investigación:

Figura 5: Ocasiones en las que los trabajadores han llegado a sentir dolores de cuello, espalda o tensión muscular.



Los datos de la Figura 5, muestran que los trabajadores encargados de los trabajos productivos dentro de la empresa, la mayoría representada por un 60% algunas veces presentan dolores en el cuello y espalda o tensión muscular, el 20% manifiesta casi siempre, el 15% nunca padecen estos dolores y el 5% siempre lo padecen, de acuerdo a este resultado se sugiere indagar si estos síntomas son presentados en el trabajo o por fuera del mismo.

Figura 6: Ocasiones en las que los trabajadores han llegado a presenciar problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, digestivos o de colon



Los resultados arrojados para éste ítem, denotan que un 60% de los trabajadores nunca presentan problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, digestivos o de colon,

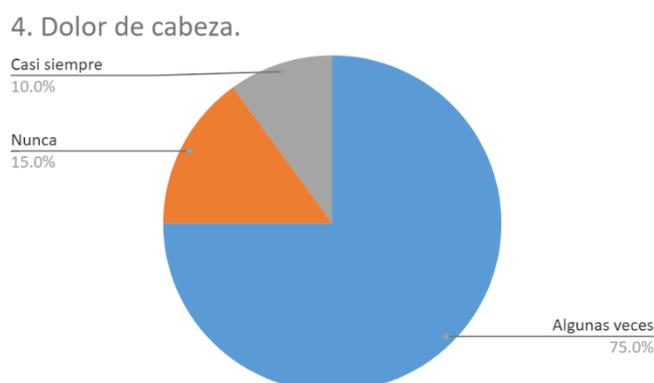
seguidos por el 20% de la muestra que algunas veces los han padecido, un 10% manifiesta que siempre sienten dichos problemas y otro 10% dicen que casi siempre lo padecen; en base a esto el porcentaje mayor no padecen dichos problemas, sin embargo se debe considerar revisar si las personas que lo padecen son a causa de aspectos laborales.

Figura 7: *Ocasiones en las que los trabajadores han presentado problemas respiratorios.*



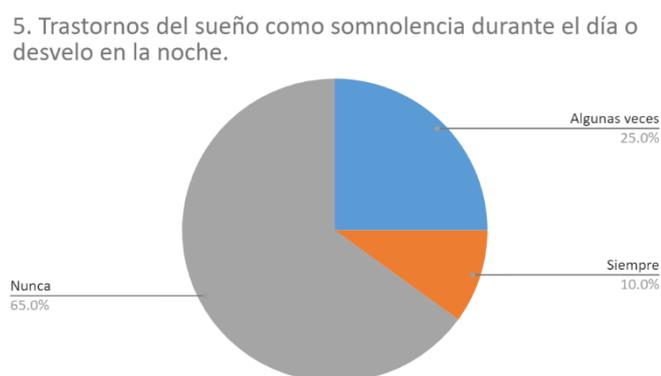
Analizando los resultados anteriores, se obtuvo que el 90% de los trabajadores del área de producción no presentan problemas respiratorios y por su parte, el 10% señala que algunas veces lo han sentido; siendo éste un fenómeno que es posible asegurar que se encuentra relacionado principalmente con enfermedades de base y la edad. Sin embargo, no deja de ser importante las condiciones en las que éstos laboran para así determinar la principal causa.

Figura 8: *Ocasiones en las que los trabajadores han sufrido de dolores de cabeza*



Tomando las respuestas obtenidas de esta muestra, los resultados arrojaron que los dolores de cabeza es algo de lo que los trabajadores sufren algunas veces, representado por un 75%, seguidos por nunca que obtuvo un 15%, y por último casi siempre con un 10%; entre tanto es algo un poco crítico, pero que tendrá que ser trabajado y mejorado con el desarrollo e implementación de planes de acción, monitoreo y vigilancia para reducir la incidencia de esta dolencia.

Figura 9: Ocasiones en las que los trabajadores han padecido de trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.



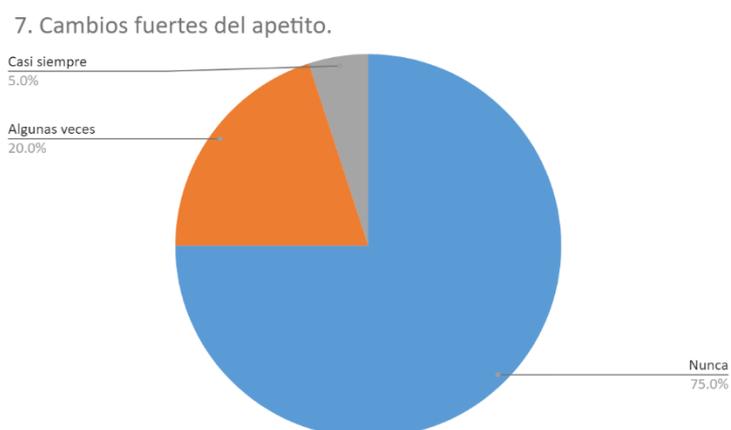
Teniendo en cuenta el resultado de los datos, se tiene que el 65% de la población analizada nunca sufre de trastornos de sueño, seguido por el 25% que sólo alguna veces, y el 10% manifiesta que siempre lo padecen; aunque el porcentaje mayor nunca sufre de este trastorno se sugiere analizar con qué frecuencia les sucede al resto de la población y cuál es su principal causa.

Figura 10: *Ocasiones en las que los trabajadores han sufrido de palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.*



De acuerdo a los resultados arrojados el 90% de la población manifiesta que nunca ha sentido palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos y solo el 10% dice algunas veces padecerlo, lo cual no es un síntoma frecuente en los operarios de la empresa.

Figura 11: *Ocasiones en las que los trabajadores han llegado a sentir cambios fuertes de apetito*



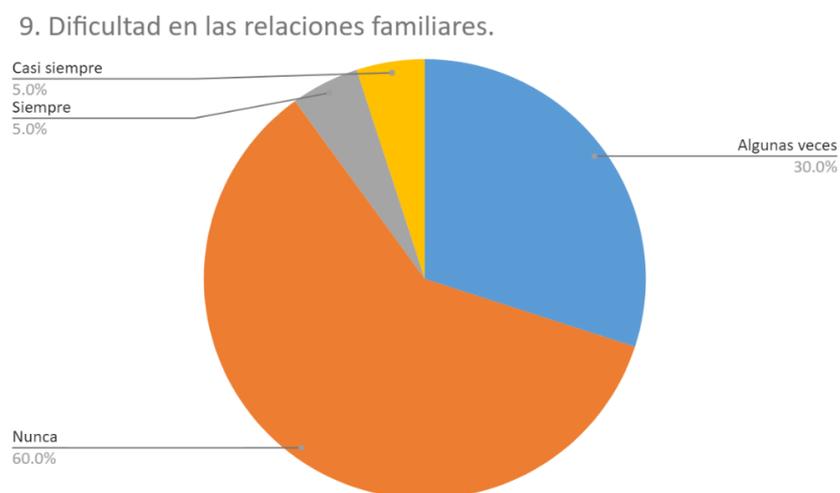
Con base a la gráfica anterior, el 75% de los operarios nunca han sentido cambios fuertes en el apetito, seguido del 20% que manifiesta algunas veces padecerlo y sólo el 5% de la población dice casi siempre padecerlo; de acuerdo a esto se puede determinar que no es un problema constante en la población.

Figura 12: Ocasiones en las que los trabajadores han presentado problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).



El 85% de la población manifiesta nunca tener problemas relacionados con la función de los órganos genitales, seguido del 10% que dice algunas veces sentirlo y por último el 5% que manifiesta casi siempre padecerlo, de acuerdo a estos porcentajes la mayor parte de los operarios no sufren este tipo de problemas lo cual no les afecta directamente.

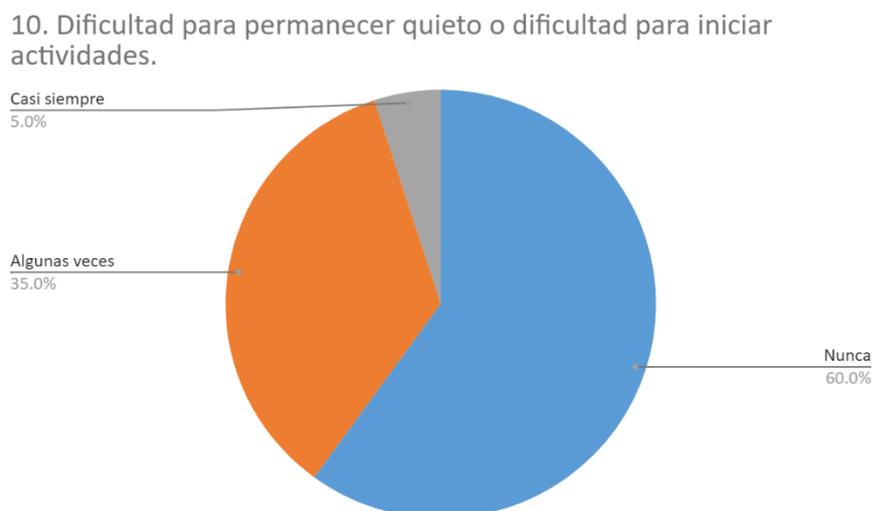
Figura 13: Ocasiones en las que los trabajadores han tenido dificultades respecto a sus relaciones familiares.



Según la gráfica anterior, el 60% de la población nunca posee dificultades familiares, el 30% manifiesta algunas veces tenerlos, un 5% dice siempre y el otro 5%

dice casi siempre; aunque la mayoría de la población no padece estos problemas, es necesario evaluar las condiciones familiares del resto de la población y la frecuencia con que estos presentan dicha dificultad a nivel familiar.

Figura 14: *Ocasiones en las que los trabajadores han presentado dificultades para permanecer quietos o para iniciar actividades.*



Con base a los resultados obtenidos, el 60% de los encuestados manifiestan nunca tener dificultad para permanecer quietos o para iniciar actividades, seguido del 35% que manifiesta algunas veces tenerla y el 5% dice casi siempre; aunque es bajo el porcentaje de personas que padecen este inconveniente, es importante profundizar acerca de dicha dificultad y revisar una posible forma de minimizar o corregir dicho problema.

Figura 15: *Ocasiones en las que los trabajadores han presenciado dificultades en sus relaciones con otras personas.*



El 80% de los operarios dicen nunca tener dificultad en las relaciones con otras personas, seguido del 15% quienes dicen algunas veces tenerla y finaliza con el 5% que dicen casi siempre; aunque el porcentaje mayor no tienen este inconveniente, es importante que la empresa continúe con los programas de capacitación para mejorar y fortalecer las relaciones interpersonales.

Figura 16: Ocasiones en las que los trabajadores han presentado sensaciones de aislamiento y desinterés.



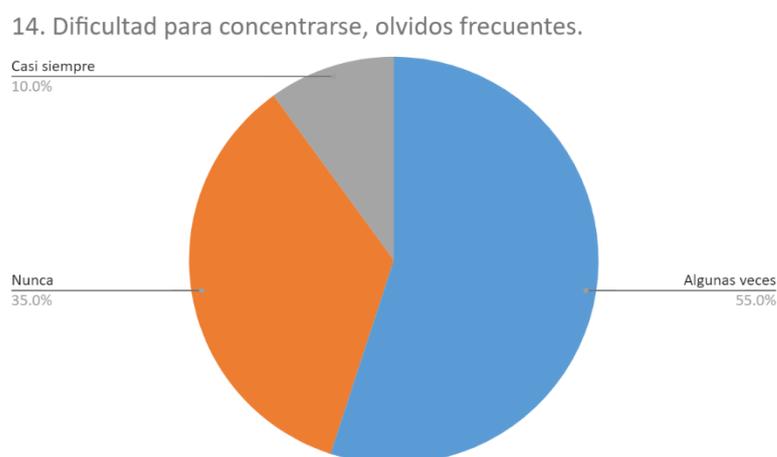
De acuerdo a este resultado, el 85% de los operarios de producción nunca tienen sensación de aislamiento y desinterés, seguido de un 10% que manifiestan algunas veces sentirlo y un 5% dice que casi siempre, con base a estos porcentajes este no es un síntoma constante en los encuestados.

Figura 17: *Ocasiones en las que los trabajadores han presenciado sentimientos de sobrecarga de trabajo*



De acuerdo a los resultados obtenidos, el 70% de la población encuestada nunca han tenido sentimiento de sobrecarga de trabajo, seguido de un 30% que manifiesta algunas veces sentirlo; basado en dichas respuestas claramente en la empresa Enripan, los operarios no sienten que existe sobrecarga laboral, lo cual es un aspecto positivo, sin embargo, es recomendable seguir fortaleciendo este factor.

Figura 18: *Ocasiones en las que los trabajadores han atravesado por dificultades para concentrarse y olvidos frecuentes.*



Con base a la gráfica anterior, el 55% de los operarios algunas veces tienen dificultad para concentrarse y olvidos frecuentes, seguido del 35% quienes nunca lo padecen y el 10% casi siempre; según los datos presentes la mayor parte de la población

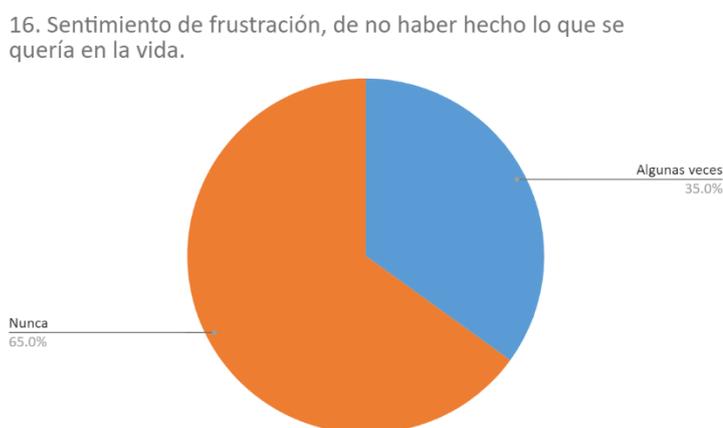
algunas veces presentan esta dificultad, lo cual es importante analizar, ya que puede estar ligado a factores como la edad, enfermedades preexistentes o es causa de estrés.

Figura 19: *Proporción del aumento en el número de accidentes de trabajo.*



Según las respuestas obtenidas, el 95% manifiesta nunca haber tenido un accidente laboral y solo el 5% dice que en alguna vez ha ocurrido; de acuerdo a esto, se logra deducir que el porcentaje más alto alude que no han tenido accidentes de trabajo, lo cual es un factor positivo para la organización.

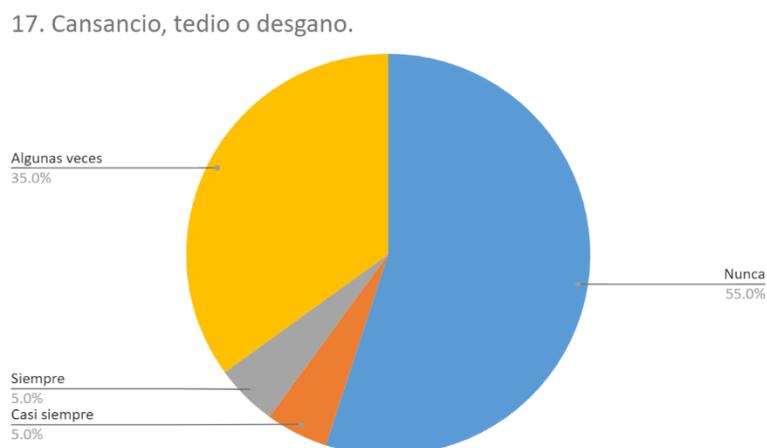
Figura 20: *Ocasiones en las que los trabajadores han presenciado sentimientos de frustración por no haber hecho lo que querían en su vida.*



De acuerdo a estos resultados, el 65% de la población encuestada nunca han tenido sentimientos de frustración y el 35% dice que algunas veces lo han vivido; con base a esto, aunque es más alto el porcentaje que nunca lo han presenciado, es importante

evaluar con qué frecuencia dichos empleados manifiestan este sentimiento, con el fin de determinar un plan de acción para prevenir dicho sentimiento.

Figura 21: *Ocasiones en las que los trabajadores han sentido cansancio, tedio o desgano.*



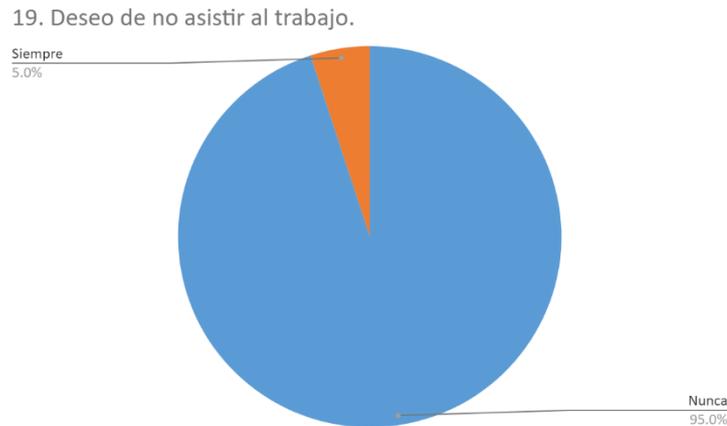
El 55% de las personas nunca sienten cansancio, tedio o desgano, seguido de un 35% que dicen algunas veces padecerlo, un 5% manifiestan siempre y el otro 5% casi siempre lo padecen; aunque el cansancio es un sentimiento común en la población trabajadora, la mayoría manifiesta no sentirlo, lo que se puede tomar como un aspecto satisfactorio a momento de realizar sus funciones.

Figura 22: *Proporción de la disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.*



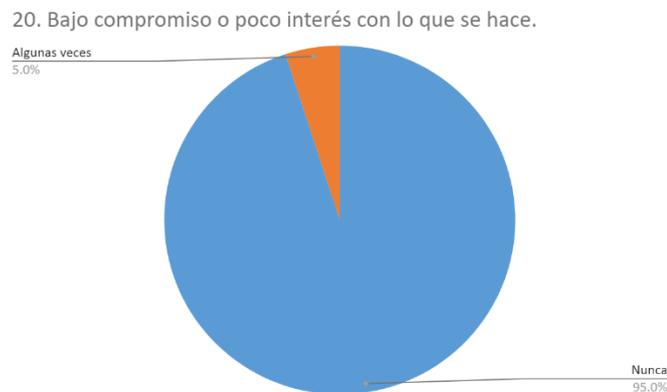
De acuerdo a los resultados obtenidos, el 70% de la población manifiesta nunca sentir disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad y el 30% dice que algunas veces lo padece.

Figura 23: *Ocasiones en la que los trabajadores han presentado deseo de no asistir al trabajo.*



Con base a los resultados obtenidos, el 95% de la población nunca siente deseos de no asistir al trabajo y solo el 5% manifiesta que siempre lo siente; con esto se puede determinar que la mayor parte de los operarios se sienten cómodos y satisfechos asistiendo a sus labores.

Figura 24: *Ocasiones en las que los trabajadores han desarrollado sus actividades con bajo compromiso o poco interés.*



El 95% de los operarios manifiestan nunca sentir bajo compromiso o poco interés con lo que se hace y solo el 5% dice algunas veces sentirlo; de acuerdo a esto se puede

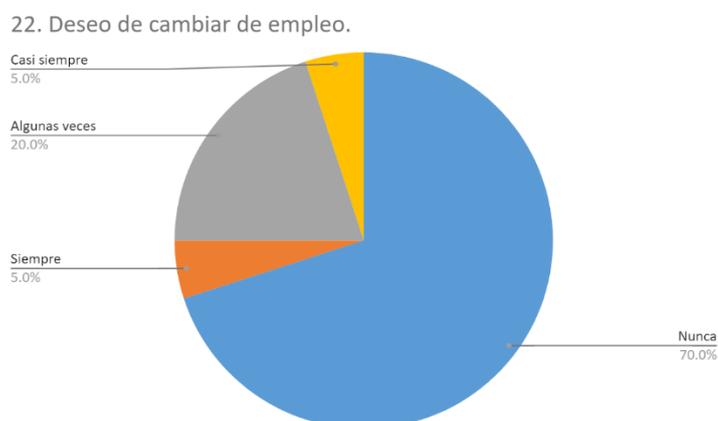
inferir que la mayor parte de la población muestra un alto interés por el desempeño de sus labores.

Figura 25: *Ocasiones en las que los trabajadores han presenciado dificultades para tomar decisiones.*



Con base a los resultados arrojados, el 60% dice nunca tener dificultad para tomar decisiones, seguido del 35% que dicen algunas veces tenerla y el 5% manifiesta siempre tener esta dificultad; se evidencia que el porcentaje más alto alude que los empleados no tienen esta dificultad, sin embargo es importante continuar fortaleciendo a los empleados por medio de capacitaciones sobre la toma de decisiones.

Figura 26: *Ocasiones en las que los trabajadores han presentado deseo de cambiar de empleo.*



De acuerdo a la gráfica anterior, el 70% de la población dice nunca sentir deseos de cambiar de empleo, seguido del 20% que dicen algunas veces desearlo, un 5% dice

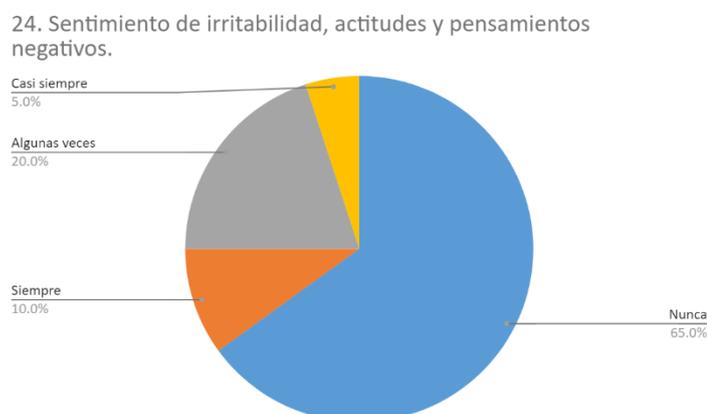
siempre y el otro 5% casi siempre; se logra evidenciar que el porcentaje más alto se encuentra satisfecho en la organización y las labores que desempeña, sin embargo, aunque es bajo el porcentaje de personas que en algún momento deseen hacerlo, se recomienda evaluar las condiciones laborales para descartar que sea un factor inherente al trabajo que les haga pensar en desear este cambio.

Figura 27: *Ocasiones en las que los trabajadores han presenciado sentimientos de soledad y miedo.*



El 75% de la población dice nunca tener sentimiento de soledad y miedo, seguido del 15% que manifiestan algunas veces sentirlo, un 5% siempre y el otro 5% casi siempre.

Figura 28: *Ocasiones en las que los trabajadores han tenido sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.*

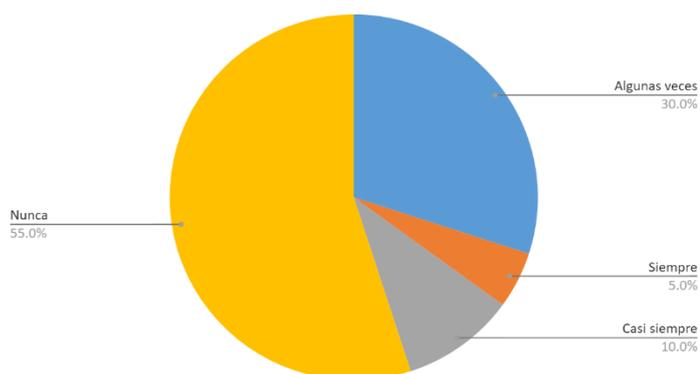


Con base a los resultados reflejados en la gráfica, el 65% del personal operativo manifiesta nunca tener sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos, el 20% dice algunas veces padecerlo, el 10% dice siempre y el 5% casi siempre; de acuerdo

a esto, se puede deducir que la mayor parte de la población encuestada piensa de manera positiva ante las situaciones de la vida cotidiana, sin embargo, es importante indagar el resto de la población por que en ocasiones tienen pensamientos negativos y descartar que estén asociados al trabajo.

Figura 29: *Ocasiones en las que los trabajadores han tenido que soportar sentimientos de angustia, preocupación o tristeza.*

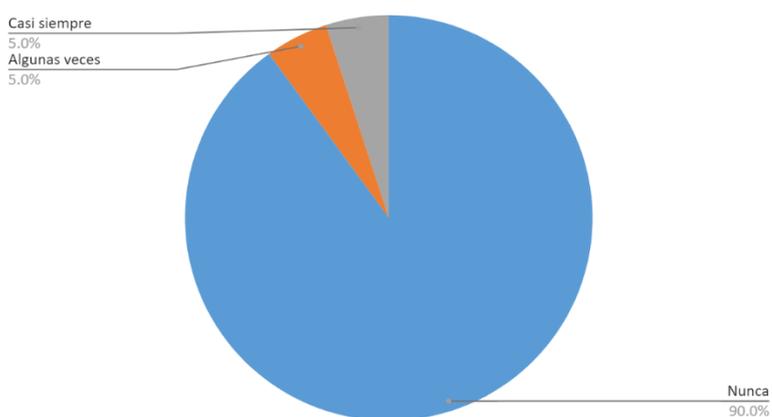
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.



El 55% de la población dice nunca tener sentimientos de angustia, preocupación o tristeza, seguido del 30% que dicen algunas veces sentirlo, el 10% dice casi siempre y el 5% siempre; aunque este sentimiento es algo común, se sugiere implementar un plan de acción para disminuir este factor y al mismo tiempo mitigar riesgos.

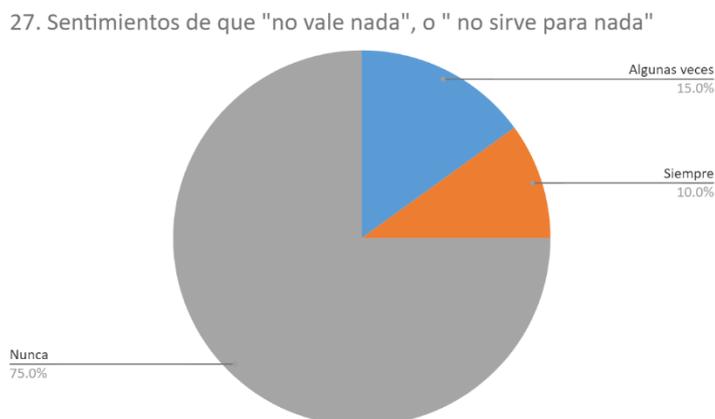
Figura 30: *Ocasiones en las que los trabajadores han recurrido al consumo de drogas para aliviar tensiones o nervios.*

26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.



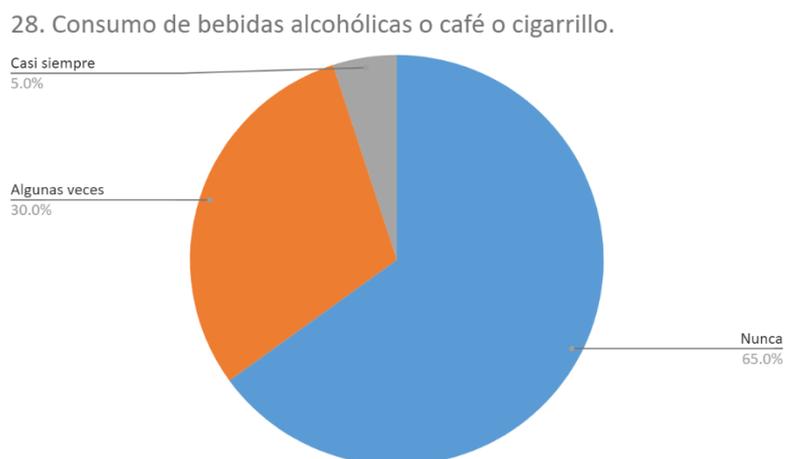
El 90% de la población manifiesta no consumir drogas para aliviar la tensión y los nervios, un 5% dice algunas veces hacerlo y el otro 5% casi siempre.

Figura 31: Ocasiones en las que los trabajadores han presentado sentimientos de que “no vale nada”, o “no sirve para nada”.



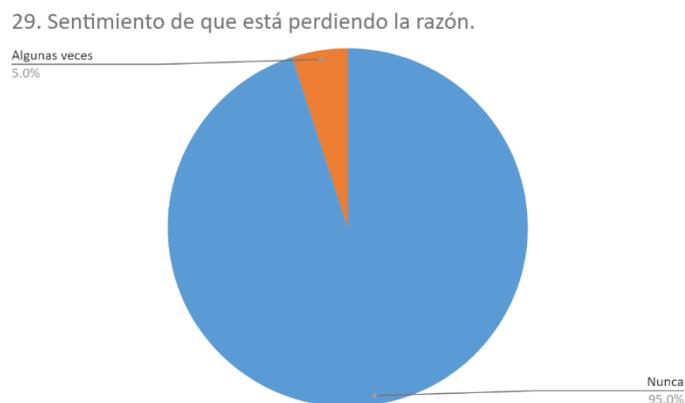
Con base a la gráfica anterior, el 75% de los operarios encuestados manifiestan nunca tener sentimientos de que “no vale nada” o “no sirve para nada”, seguida del 15% quienes dicen algunas veces sentirlo y el 10% siempre; aunque la mayor parte de la población nunca padecen este sentimiento, es relevante evaluar por que el resto de los operarios han tenido este pensamiento, y en base a esto realizar plan de promoción y prevención o capacitaciones acerca del sentido de vida.

Figura 32: Ocasiones en las que los trabajadores consumen bebidas alcohólicas, café o cigarrillos.



De acuerdo a los resultados obtenidos, el 65% dice nunca consumir bebidas alcohólicas, café o cigarrillo, seguido del 30% que dice algunas veces consumirlo y el 5% casi siempre.

Figura 33: *Ocasiones en las que los trabajadores han atravesado por sentimientos de que están perdiendo la razón.*



De acuerdo a la gráfica anterior, el 95% de los operarios manifiestan nunca tener sentimiento de que está perdiendo la razón y solo el 5% dice algunas veces sentirlo.

Figura 34: *Ocasiones en las que los trabajadores han presentado problemas rígidos, obstinación o de terquedad.*



De acuerdo a los resultados obtenidos, el 70% de la población manifiesta nunca tener comportamientos rígidos, obstinación o terquedad y el 30% algunas veces; en base a esto se logra evidenciar que la mayor parte del porcentaje de empleados no poseen

comportamientos rígidos, sin embargo, es importante continuar con el acompañamiento por parte de la organización para minimizar dicho aspecto.

Figura 35: *Ocasiones en las que los trabajadores han presentado sensaciones de no poder manejar los problemas de la vida.*



Según la gráfica anterior, el 70% de los operarios de producción encuestados manifiestan nunca tener la sensación de no poder manejar los problemas de la vida, seguido del 20% quienes dicen algunas veces sentirlo, un 5% dice siempre y el otro 5% casi siempre; de acuerdo a esto, se logra identificar que aunque el número de porcentaje más alto nunca presenta esta sensación, no deja de ser preocupante que el resto de población si la han padecido, por lo cual se sugiere acompañamiento por parte de la organización con el fin de modificar este pensamiento en dichos empleados.

¿Cuál es el riesgo psicosocial del sector operativo de la empresa Industrias Alimenticias Enripan S.A.S?

La evaluación de estrés determina el conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar e incluso su salud. Si bien la reacción de estrés está determinada por la gravedad misma de la situación, también está modulada por factores individuales y por el apoyo social.

Con base a los resultados obtenidos y teniendo en cuenta el perfil laboral, los trabajadores de la institución presentan síntomas asociados a estrés, por lo cual se

considera que la salud física y mental de los trabajadores puede verse afectada debido a las altas respuestas de estrés. Así mismo, se puede observar cómo las diferentes dimensiones evaluadas a nivel intra y extralaboral crean directamente una conexión con el nivel de estrés evaluado, el cual arrojó un resultado medio-moderado significativo, indicando que 9 de los trabajadores requieren acompañamiento psicosocial.

Tabla 4: Muestra indicadores Intralaborales.

<i>Dominio</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Personas con riesgo significativo</i>	<i>Porcentaje %</i>
<i>Liderazgo y relaciones sociales</i>	Retroalimentación del desempeño	10	50,0%
	Relaciones sociales en el trabajo	15	75,0%
	Características del liderazgo	5	25,0%
	Relación con los colaboradores	5	25,0%
<i>Control sobre el trabajo</i>	Control y autonomía sobre el trabajo	5	25,0%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	9	45,0%
	Participación y manejo del cambio	13	65,0%
	Capacitación	10	50,0%
	Claridad de rol	5	25,0%
	<i>Demandas del Trabajo</i>	Demandas emocionales	15
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral		10	50,0%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico		17	85,0%
		10	50,0%
Demandas de la jornada de trabajo		5	25,0%

	Demandas cuantitativas	15	75,0%
	Nivel de responsabilidad del cargo	4	20,0%
	Consistencia del rol	18	90,0%
	Demandas de carga mental		
<i>Recompensa</i>			
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	25,0%
	Reconocimiento y compensación	12	60,0%

Tabla 5: Muestra indicadores Extralaborales.

<i>Dimensión</i>	<i>Personas con riesgo Significativo</i>	<i>Porcentaje %</i>
<i>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</i>	10	50,0%
<i>Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda</i>	15	75,0%
<i>Situación económica</i>	16	80,0%
<i>Comunicación y relaciones interpersonales</i>	14	70,0%
<i>Características de la vivienda y de su entorno</i>	5	25,0%

Como se describe anteriormente, el estrés se entiende como una respuesta adaptativa a un estímulo que se percibe como amenazante. El estrés ocupacional es específico del sitio y condiciones de trabajo, y tiende a ser un término global utilizado para describir la reacción ante las condiciones ocupacionales o factores de riesgo psicosocial, que causan dificultad o tensión al individuo.

Según el análisis del nivel de estrés se aplicó el cuestionario definido por el Ministerio de la Protección y la Universidad Javeriana, como se observa en la gráfica, el personal valorado presenta síntomas de estrés con un 17,0% en riesgo alto y un 30,0% en riesgo medio y un 20,0% en riesgo bajo. Es importante establecer medidas de prevención y control frente a los factores que pueden generar estrés. Siendo importante precisar que, las personas con un nivel de estrés alto deben ser parte de un sistema de vigilancia epidemiológico psicosocial con el fin de monitorear la respuesta a estrés que estas personas puedan seguir manifestando

De acuerdo con estos resultados es necesario analizar cada uno de estos dominios con el fin de observar las condiciones internas de la empresa que llevan a obtener este nivel de riesgo, además del tipo de servicio que presta, lo que puede estar generando en la población trabajadora dificultades relacionadas con la percepción de riesgo en sus puestos de trabajo o cargos.

Dando cumplimiento con la Resolución 2646, se toma para priorizar intervención los valores muy alto y alto, dentro de los cuales para efectos de definir propuesta de secuencia de intervención se prioriza los valores según sus puntuaciones más significativas. También es de vital importancia tener en cuenta la valoración del riesgo medio que está orientada a realizar acciones preventivas.

Demandas del trabajo: En este dominio se evalúa las múltiples exigencias que el trabajo impone al individuo, para el caso de la población encuestada las dimensiones más representativas son las Demandas de carga mental, Demandas emocionales, Demandas ambientales y de esfuerzo físico; en la primera dimensión se refiere a que la labor realizada requiere de un mayor esfuerzo de atención, se maneja cantidad de información de manera simultánea y bajo presión de tiempo, adicional no hay espacios que permitan la concentración en la tareas que así lo requieran; la segunda indica que las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la Salud; la tercera tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Control sobre el trabajo: En este dominio vemos que la dimensión Participación y manejo del cambio tiene un porcentaje de riesgo alto con el 65% lo cual indica que los trabajadores requieren que el entorno cambiante y la competitividad que exige haga que las directivas se planteen necesidades de mejora para sobrevivir, que principalmente se identifican como mejoras en la estructura, de personal y cultural.

Liderazgo y relaciones sociales: En este dominio el componente relacional de la organización siendo la dimensión de Retroalimentación de desempeño es la más representativa, los colaboradores manifiestan que la retroalimentación no es oportuna, clara y suficiente lo cual no facilita los procesos de mejora de la labor realizada; También en las Relaciones sociales en el trabajo no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles

Recompensas: En este dominio vemos que la dimensión reconocimiento y compensación manifiestan un porcentaje considerable de colaboradores en riesgo alto, lo cual significa que el reconocimiento al trabajador no corresponde a sus logros y esfuerzos ya que la organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

Valoración de factores de riesgo extralaborales: Los aspectos extralaborales por su parte, son los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. Estos a su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Según los datos obtenidos la percepción de Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda presenta niveles que hay que priorizar en intervención manifestando que el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo por el desplazamiento entre el trabajo y la vivienda; otra dimensión es la *Situación económica* nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud; dimensión de *Comunicación y relaciones interpersonales* nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

La combinación de una aproximación individual y organizacional es la más efectiva. Factores importantes de éxito son la participación de los empleados en la planificación, implementación y evaluación de cambios y la dirección en el apoyo a los empleados mediante una comunicación efectiva

La falta de salud psicológica puede mejorarse por intervenciones individuales y organizacionales que combinen el control del estrés individual con esfuerzos

organizacionales para aumentar la participación en la toma de decisiones y solución de problemas, aumentar el apoyo social y mejorar la comunicación en la organización.

Se hace necesario disponer de más estudios de intervención sobre riesgos psicosociales que permitan testar la calidad y eficacia de los programas. Diferentes trabajos recalcan que se precisan estudios más numerosos y con mejor diseño en áreas concretas, como en el caso de intervenciones sobre personal operativo y estudios de intervención que integren intervención primaria y terciaria. También es importante la integración de medidas a nivel organizacional e individual que en Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.

Generalidades:

Analizando los resultados obtenidos en el informe de diagnóstico de riesgo psicosocial mediante la aplicación de la batería establecida por el Ministerio de la Protección Social, se concluye:

- 5 personas de la población valorada perciben el riesgo intralaboral como alto y muy alto, 9 personas perciben el riesgo intralaboral en nivel medio, y 6 personas perciben el riesgo bajo.
- 6 personas perciben riesgo extralaboral en niveles alto y muy alto, 8 personas perciben el riesgo extralaboral medio y 6 personas en riesgo bajo.
- 11 funcionarios no presentan síntomas de estrés, 8 personas en nivel medio y 1 en nivel de riesgo alto y muy alto.
- En la valoración del factor de riesgo intralaboral, los funcionarios perciben las siguientes dimensiones como factores de riesgo psicosocial:
 - a) Demandas del trabajo: con puntuaciones significativas en las dimensiones de Demandas emocionales, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Nivel de responsabilidad del cargo.
 - b) Control sobre el trabajo: con puntuaciones significativas en las dimensiones habilidades y conocimientos.
 - c) Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo: con puntuaciones significativas en las dimensiones de Relaciones sociales en el trabajo.

Según los datos obtenidos la percepción de riesgo extralaboral esta presenta niveles que hay que priorizar intervención en las dimensiones: Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, Situación económica, Comunicación y relaciones interpersonales.

Propuesta de Intervención:

De acuerdo con los resultados obtenidos en el ejercicio de evaluación, se define con los empleados, los líderes y la Coordinación de Talento Humano el plan de intervención a nivel de promoción de la calidad de vida y de prevención, dirigido a mitigar los factores de riesgo psicosociales presentes en los trabajadores, el puesto de trabajo, a nivel extralaboral y el estrés. Una vez formulado el plan de intervención, se presenta a las instancias aprobatorias para su validación y definición de recursos para su ejecución. Se consideran los tres niveles de intervención:

Primaria: intervenciones dirigidas a todos los empleados con el propósito de modificar o eliminar las fuentes de riesgo psicosocial y estrés y así disminuir el impacto negativo sobre los empleados (Cooper y Cartwright, 1997, citado por Confederación de empresarios de Malaga, 2013); incluye actividades relacionadas con la prevención y protección de los trabajadores y la promoción de un ambiente de trabajo saludable y solidario (OMS, 2010).

Secundaria: se relaciona con la detección precoz especialmente sobre grupos de riesgo (Tetrick y Quick 2003, citado por Confederación de empresarios de Malaga, 2013), con el propósito de limitar el deterioro y las consecuencias de los riesgos psicosociales. Tiene como objetivo la detección temprana de enfermedades para incrementar las oportunidades de intervenciones que prevengan su progresión y el surgimiento de síntomas (OMS, 2010).

Terciaria: incluye estrategias dirigidas a minimizar los efectos de los problemas que ya están teniendo lugar en los empleados, como el tratamiento de los síntomas de enfermedad laboral (Lamontagne et al., 2007, citado por Confederación de empresarios de Malaga, 2013). Diseñada para reducir el impacto negativo de una enfermedad ya declarada, mediante la restauración de las funciones y la reducción de las complicaciones relativas a la enfermedad (OMS, 2010).

Consideraciones éticas

Los datos del presente estudio se recolectaron bajo los lineamientos éticos pertinentes para el manejo de la información, bajo un consentimiento informado firmado por cada operario encuestado.

En el consentimiento informado se encuentran aspectos como, fecha de diligenciamiento, nombre completo, documento de identidad y cargo; en el cual se deja como

constancia que el empleado declara que se le ha informado, explicado y ha comprendido el propósito de la aplicación del cuestionario, y autoriza libremente que será participe de la encuesta, que toda la información suministrada es verídica y autoriza a la empresa Enripan para efectuar el estudio de la misma y publicar los datos que se consideren relevantes.

Al finalizar la lectura del consentimiento por parte del empleado, se firma con nombre y cédula como constancia de aceptación de lo explicado anteriormente.

Adicional a esto, tanto la aplicación del cuestionario como la tabulación de los resultados y el análisis de los mismos, es dirigido por una psicóloga especialista, con licencia en seguridad y salud en el trabajo y experiencia en identificación y análisis de riesgo psicosocial.

Conclusiones

Con base a los resultados obtenidos en el presente estudio, se logra dar respuesta a la pregunta de investigación, ¿Cuál es el riesgo psicosocial del sector operativo de la empresa Industrias Alimenticias Enripan S.A.S?, como resultado, alcanzado a través de la evaluación de riesgo psicosocial aplicada, se determina que el factor psicosocial del sector operativo de la empresa Enripan, es el estrés, causado por factores internos y externos a la organización.

Para dar cumplimiento al objetivo general formulado, que busca identificar el factor de riesgo psicosocial en los operarios de la empresa Enripan; por medio de los hallazgos, resultados y el análisis planteado, se puede inferir que el riesgo principal se encuentra asociado a síntomas de estrés, que de acuerdo a los resultados arrojados se puede dividir en factores extralaborales, intralaborales y propios del estrés.

De 20 operarios de producción encuestados, realizando un análisis de manera individual, se identifica que 5 personas perciben el riesgo intralaboral como alto y muy alto, 9 personas perciben el riesgo intralaboral en nivel medio, y 6 personas perciben el riesgo bajo.

6 personas perciben riesgo extralaboral en niveles alto y muy alto, 8 personas perciben el riesgo extralaboral medio y 6 personas en riesgo bajo.

En cuanto a la evaluación del estrés, 11 colaboradores no presentan síntomas asociados al estrés, 8 colaboradores lo presentan en nivel medio y solo 1 colaborador en nivel de riesgo alto y muy alto.

Las dimensiones más significativas que se presentan actualmente en el sector operativo de Enripan son las demandas del trabajo, que incluye esfuerzo físico, aficción emocional y responsabilidad del cargo; otra dimensión es el control sobre el trabajo, dentro de esta se evidencia que hay falencias en las habilidades y conocimientos de algunos operarios, y por último, la dimensión del liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, donde se deriva dificultad en las relaciones interpersonales entre compañeros de labor.

Con base a los objetivos específicos planteados, se logra dar cumplimiento a cada uno gracias a los resultados y hallazgos obtenidos en el presente estudio.

El primer objetivo es diagnosticar el riesgo psicosocial en el sector operativo de la empresa, por lo que se ha mencionado anteriormente, se obtiene el diagnóstico del factor que más prevalece en la población, que es el estrés; aunque el resultado general arrojó ser estrés medio - moderado, es importante implementar y desarrollar un plan de prevención para disminuir el nivel de riesgo y garantizar una mejor estabilidad emocional en los colaboradores.

Para el segundo objetivo, se planteó involucrar a la población estudio para identificar el riesgo psicosocial; para esto, los 20 operarios de planta participaron libre y voluntariamente en el diligenciamiento del cuestionario y contribuyeron a que los resultados se lograrán obtener eficazmente, ya que desde el momento de su aplicación comprendieron fácilmente las instrucciones y tuvieron la disposición correcta para realizarlo, respetando el tiempo asignado y siguiendo las instrucciones señaladas por el examinador, por lo cual se cumple con el objetivo de conocer el factor de riesgo psicosocial que se deseaba identificar en el presente proyecto.

Como último objetivo, se formuló el diseño de un plan de prevención para la población, de acuerdo a los resultados que arrojará la evaluación, con base a lo anterior, efectivamente como recomendación se propone diseñar, implementar y desarrollar un programa de prevención enfocado al factor estrés, siguiendo los lineamientos de acuerdo a la resolución 2646 de 2008 (Ministerio de la Protección Social, 2008) y teniendo en cuenta el sistema de vigilancia epidemiológica existente en la organización.

Además, se recomienda incluir en el plan anual de capacitación que se encuentra en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, formaciones y seguimiento a los colaboradores en ejes como el manejo de las emociones, habilidades para la vida y relaciones interpersonales, para garantizar la disminución del riesgo y dar cumplimiento al plan de trabajo.

La hipótesis de trabajo formulada, plantea que el estrés laboral reduce la capacidad productiva de los operarios del sector alimentos, de acuerdo a esto, se puede inferir que es una afirmación correcta, ya que en el momento en que alguno de los colaboradores esté atravesando por una crisis de estrés ya sea causada por un factor intra o extra laboral, se ve reflejado en la disminución de la productividad, lo cual ha sido identificado por los supervisores y el gerente de la organización; esta es una de las razones por la cual se debe

dar cumplimiento a las recomendaciones propuestas en el presente estudio, ya que no solo se logrará mitigar el riesgo que afecta la salud mental de cada individuo, sino que también se verá reflejado en el rendimiento de la producción, por lo cual será beneficioso para ambas partes.

Respecto a la hipótesis alterna, también se puede inferir que es afirmativa, ya que existen problemas y situaciones ajenas al entorno laboral que pueden causar síntomas de estrés en los colaboradores y esto se puede ver reflejado en la labor que realiza, afectando así el rendimiento en la producción y puede llegar a influir en el ambiente laboral, lo cual puede afectar a los demás compañeros generando conflictos a nivel emocional.

Para finalizar, se puede concluir que se logra cumplir con el objetivo de la investigación, en el cual no hubo dificultades ya que tanto la empresa Enripan como sus colaboradores tuvieron la disposición adecuada para que se logrará alcanzar lo propuesto, y se puede determinar que se realizó un estudio satisfactorio para todas las partes involucradas.

Recomendaciones

Para continuar con el mejoramiento continuo del sistema de riesgos psicosociales, enmarcado dentro del programa de del sistema de seguridad y salud en el trabajo, es importante realizar un diagnóstico de programas y acciones que se vienen modificando y gestionando en relación con la Seguridad y la salud en el trabajo en general y las relacionadas con los factores de riesgo psicosociales.

Por lo tanto, es significativo seguir con la elaboración del plan de acción integrado: Plan Estratégico de Intervención Integral. De acuerdo con los lineamientos dados por la Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de la Protección Social, 2008), se propone diseñar e implementar el sistema de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosociales para monitorear e intervenir aquellos factores que así lo requieran.

- Identificar los componentes de cada uno de los factores de riesgo y el posible impacto que está generando, de esta manera las acciones que se realicen serán más efectivas.
- Revisar qué acciones se realizan para mitigar los factores de riesgo psicosociales o generar factores protectores que pueden ser aprovechados para intervenir el riesgo alto y muy alto y relacionarlos en el sistema de vigilancia epidemiológico.
- Implementar metodologías, desde los programas de bienestar laboral donde se permita visualizar y dar reconocimiento a los trabajadores por su labor, con el fin de motivarlos para potencializar habilidades para la vida y manejo de la carga laboral.
- Capacitar los directivos frente al manejo del personal, la comunicación asertiva, liderazgo y trabajo en equipo. Potencializar en los grupos primarios la retroalimentación.
- Generar estrategias de Comunicación efectiva y Salud económica; ya que pueden ser dos factores que están generando riesgo intralaboral como extralaboral.
- Crear nuevas acciones que disminuyan los riesgos objetivos o que generen factores protectores frente a las consecuencias del riesgo.
- Capacitar a todo el personal sobre el manejo de la demanda y control de las emociones, Conocer los estilos de manejo de conflicto y su estilo de relación

interpersonal. Para ello es necesario el entrenamiento emocional al personal, en reconocimiento de sus propias emociones, empatía y habilidades de comunicación. Concretamente el entrenamiento en inteligencia emocional parece ser una intervención eficaz. Técnicas de relajación - Técnicas de Meditación para reducir estrés, ansiedad y tensión. Biofeedback - Aplicación de Terapia cognitivo-conductual - Ejercicio físico para proteger de los efectos dañinos del estrés y aumentar la resistencia al estrés - Entrenamiento en control del tiempo y negociación - Existencia en la organización de programas de atención al empleado que le ofrezca consejo y le remita al especialista si es preciso Otras medidas individuales.

- Generar mediante el programa de capacitación un estilo de relación interpersonal asertivo, desarrollando la adopción de estilos de manejo de conflicto proactivos a partir de relaciones interpersonales asertivas y Establecer en qué medida las relaciones interpersonales asertivas son un factor determinante en el manejo del conflicto.
- Identificar factores que inciden en el manejo del tiempo libre con la finalidad de desarrollar un taller práctico de administración del tiempo en el que el participante pueda rediseñar su forma de gestionar el tiempo para ser más útil, efectivo y competitivo.
- Es importante identificar los riesgos ergonómicos y comprender los factores de riesgo generales a los cuales pueden estar expuestos los empleados en el lugar de trabajo, y que podrían conducir a traumas acumulativos. Así mismo, presentar el análisis de riesgos ergonómicos como una técnica y un elemento de gran valor para mejorar la salud en el lugar de trabajo. Existe evidencia moderada de que la integración de un enfoque multidimensional previene desordenes musculoesqueléticos. Pero se desconoce cómo deben combinarse las diferentes intervenciones para obtener resultados óptimos.
- Implementar desde el programa de bienestar laboral una serie de capacitaciones para la actualización a fin de reforzar la importancia de renovar las habilidades que tienen los trabajadores y ponerlos al día con los avances de su propio campo, motivándolos a seguir una formación continua. Los Círculos de salud son un método para evaluar y manejar necesidades y deficiencias en el trabajo. Por la falta

de estudios la evidencia de su eficacia es débil, pero parece reducir el estrés y ciertos factores de riesgo.

- Identificar y efectuar una estrategia que mejore el Nivel de responsabilidad que los trabajadores tienen y perciben frente al puesto de trabajo.

Discusión

El trabajo es fuente de salud, no sólo por la adquisición de un salario que permita comprar bienes, sino porque conlleva una actividad física y mental, un contacto social que permite el desarrollo afectivo, permite sentirse útiles y satisfechos con unos resultados. Sin embargo, también puede causar daños a la salud, no sólo a través de accidentes, sino de riesgos psicosociales y estrés laboral (Martínez, 2020), siendo estos dos últimos unas de las causas principales de enfermedades y de accidentes laborales (Baquero, 2015).

Cualquiera que sea la labor, se exponen a condiciones que pueden influir en su desempeño dentro de la organización (García M. , 2009), pudiendo facilitar la actividad, la calidad de vida laboral y el desarrollo personal o por el contrario, pueden ser un obstáculo e interferir negativamente perjudicando la salud y el bienestar laboral (Álves, 2013). En concordancia, la Organización Mundial de la Salud, afirma que los trabajadores representan la mitad de la población en todo el mundo, por lo cual, su integridad tanto física como psicológica debe ser atendida, sobre todo cuando la labor está condicionada por riesgos en el lugar de trabajo (Velásquez, 2014).

Tomando los resultados obtenidos dentro del presente estudio tras el uso y aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, diseñada para los ciudadanos del territorio colombiano; fue posible encontrar que la mayoría de los trabajadores de la empresa Enripan, en concordancia con la teoría se ubican dentro de un nivel medio; lo que enmarca la importancia de que en esta industria se lleven a cabo estudios más exhaustivos y prolongados con los que se puedan poner en práctica distintas actividades que le permitan a cada persona involucrada, definir aquellos factores que lo afectan en mayor medida y poder hacerle frente; mejorando su capacidad de trabajo, la confianza en sus capacidades y en su salud en general, disminuyendo accidentes y enfermedades laborales, así como el ausentismo mismo, lo cual genera altos costos, reduce la capacidad productiva de la empresa y altera la calidad misma de los trabajadores. Dentro de este proceso es vital además, llevar un control y seguimiento con

el que sea posible evaluar condiciones de mejora, logros y avances de los directamente implicados, que permita verificar la efectividad y trascendencia de las medidas adoptadas.

Con el análisis de las dimensiones intralaborales de los trabajadores, fue posible evidenciar que se encuentran afectados en un nivel moderado debido principalmente a que las necesidades de esfuerzo físico son altas, están constantemente expuestos a la presión del tiempo y deben demandarse para mantener muy concentrados en el desarrollo de sus funciones; lo que requiere de la planeación de pausas activas distribuidas a lo largo de la jornada laboral, las cuales puedan ser aprovechadas por los trabajadores de forma tal en que puedan distraerse de sus actividades matutinas, estirar los músculos y restaurar la atención. Al haber sido estudiado el personal operativo, se esperaba que los porcentajes obtenidos dentro de cada dominio iban a oscilar en los niveles altos y medios pues, en términos generales, los trabajadores de estas áreas suelen estar muy expuestos a jornadas laborales que requieren de la ejecución de muchas tareas repetitivas, que deben realizar durante prolongados lapsos de tiempo y en el que deben prestar especial atención para cumplir con estándares y exigencias de la empresa. Por tanto, la gestión realizada a la fecha por parte de los encargados de gestión humana y, salud y seguridad de Enripan, ha logrado ser lo suficientemente eficaz como para tener que fijar su atención en desarrollar planes de prevención y promoción.

En los que respecta a los riesgos extralaborales, fue el desplazamiento casa-trabajo-casa, la situación económica y las relaciones interpersonales las que mostraron tener un nivel de riesgo más alto, demostrando que distintas situaciones que los trabajadores deben afrontar en su día a día tanto en camino a sus lugares de trabajo, como con sus familias y amigos, al igual que con los gastos que tienen para su supervivencia; pueden llegar a afectar de forma directa en la correcta realización de sus tareas pues no las realizarán con la motivación y concentración suficiente, exponiéndolos ante la posibilidad de sufrir algún accidente o llegar a perder sus empleos debido a la falta de desempeño. Todo esto es muestra de la especial relevancia que deben de darle las organizaciones en propiciar profesionales con quienes puedan compartir experiencias, resolver dudas y/o conflictos, de manera tal que puedan recibir una orientación adecuada.

Los autores Bono, Alarcón, Salvador, Serrano & Albiol (2005), señalaron que las demandas laborales son la mayor fuente de estrés de la sociedad, pues en la jornada laboral los individuos perciben cómo las exigencias del entorno exceden sus técnicas de afrontamiento, aflorando así síntomas de tristeza, infelicidad, menor sensación de bienestar. Haciendo relación con el presente estudio desarrollado, se encuentra una

estrecha relación debido a que dentro del personal valorado, el 17,0% presenta síntomas de estrés con un riesgo alto y el 30,0% en riesgo medio; índices que se le pueden otorgar a las actividades repetitivas que deben llevar a cabo durante largos lapsos de tiempo, el gran esfuerzo físico que deben realizar y demás presiones que resultantes de sus labores.

Las dimensiones intra y extralaborales demostraron que poseen una conexión directa con los niveles de estrés a los que se encuentran sometidos los trabajadores, en donde este último les ha llegado a generar cefaleas, disminución en su rendimiento, se han llegado a sentir motivados a cambiar de empleo, entre otros. Por tanto, es importante realizar la identificación de aquellos que presentan los índices de estrés más altos y poner en práctica programas de atención individuales que estén enfocados en los estresores y respectivas formas de controlarlos.

En términos generales, la mano de obra a nivel internacional es una de las labores menos valorada tanto en términos de importancia como en lo monetariamente hablando, sin embargo, muchas de las industrias han logrado entender el papel tan fundamental que estos desempeñan y a partir de ahí, han comenzado a ofrecerles todos los medios y herramientas necesarias para que lleven a cabo sus tareas de forma ágil y segura, así como a propiciarles remuneraciones con las que logran superar las expectativas de la gran mayoría; asegurando motivación, competencia, capacidad y ante todo, resultados en cuanto a la productividad.

Sería ideal lograr que dentro de las organizaciones más allá de ser un conjunto de empleados que trabajan en pro de cumplir los diferentes compromisos asignados por separado, se logren crear conexiones como equipo de trabajo que son, en el que cada uno sienta que realiza un aporte significativo con el que podrán cumplir determinada meta, que en las situaciones de mayor complejidad pueden servirse de apoyo y que en los momentos en los que superen desafíos, se les reconozca dicho logro y no debe de tratarse de un incentivo monetario, pues si bien sería algo ideal, un acto de felicitación servirá como aliciente. Todo esto podría ser un hecho tras contar con una comunicación asertiva, un clima laboral ameno, construir y otorgar confianza, crear sentido de pertenencia, entre otros.

Es relevante aclarar que, para la identificación, medición y atención temprana de los factores de riesgos psicosocial, no existen muchas herramientas diferentes a la propuesta por el Ministerio de Protección Social; por tanto, las empresas deben buscar todos los mecanismos necesarios para adoptarlo y seguir teniendo en cuenta sus distintas consideraciones en el tiempo, en aras de establecer e impulsar una cultura con la que los

trabajadores adopten todo un conjunto de dinámicas, actos y protocolos enfocados en el autocuidado, la protección de la salud y el bienestar, basados en estrategias integrales propuestas por la organización con las que le den el suficiente valor humano a su motor principal que son los colaboradores, se logre una mejora continua y que se prevengan y disminuyan los riesgos tanto físicos como psicológicos, haciendo especial énfasis en el estrés.

Referencias bibliográficas

- Álves, D. (2013). *VIDA CON CALIDAD Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO*. From <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Aragón, E. E. (2016). *Operaciones auxiliares en el punto de venta*. Madrid: Paraninfo.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. From EPISTEME: <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Badía, R. (1985). *IRIS*. From Salud Ocupacional: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16964/v98n1p20.pdf>
- Baquero, M. (2015). *Accidentes laborales mortales, causas y prevención durante 2009-2013*. From https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/8121/Melissa_BaqueroGiraldo_Manuela_CanoCastillo_2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Barba, E., Fernández, S., Morales, N., & Rodríguez, L. (2014). *ILO*. Obtenido de Salud y seguridad en el Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf
- Bernal, G. (2021). From <https://www.doctoraki.com/blog/bienestar-laboral/que-es-el-bienestar-laboral-y-por-que-es-tan-importante/>
- Briceño-León, R. (2000). Bienestar, salud pública y cambio social. *Salud y equidad: una mirada desde las ciencias sociales*, 15-24.
- Burton, J. (2010). From <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3cea4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Cabañero, M., Cabrero, J., Tosal, B., & Orts, M. (2004). Fiabilidad y validez de una escala de satisfacción con la vida de Diener en una muestra de mujeres embarazadas y puerperas. *Psicothema*, 448-455.

- Castañeda, D. R. (2020). *Asuntos legales*. From <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082>
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N., & Mora, A. (2017). *Revista electrónica Psiconex*. From <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Coduti, P., Gattás, Y., Sarmiento, S., & Schmid, R. (2013). *ENFERMEDADES LABORALES: CÓMO AFECTAN EL ENTORNO ORGANIZACIONAL*. From bdigital Universidad nacional de Cuyo: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
- Coelho, F. (2021). *Definición.de*. From Hipótesis: <https://www.significados.com/hipotesis/>
- Corbin, J. A. (2019). *Psicología y mente*. From <https://psicologiaymente.com/vida/tipos-de-salud>
- Citic Cita. (2012). *Higiene y seguridad alimentaria*. From <http://ctic-cita.es/fileadmin/redactores/cticcita/FORMACION/MANUAL%20DE%20MANIPULADOR%20ALIMENTOS-SECTOR%20HOSTELERIA%20Y%20RESTAURACION.pdf>
- Cumbre de Río de Janeiro. (1992). *Agenda 21*. From Rolac: <http://www.rolac.unep.mx/agenda21/esp/ag21inde.htm>
- Decreto 1072*. (2015). From <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Decreto 2566*. (2009). From https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Decreto_2566_2009.pdf
- DiarioSigloXXI. (2020, Marzo). *DiarioSigloXXI*. From <https://www.diariosigloxxi.com/texto-diario/mostrar/1842756/tres-cada-diez-personas-consumen-comida-preparada-dicen-porque-no-tienen-tiempo-cocinar>
- Duque, D. T. (2018, Marzo 9). *Repositorio EAFIT*. From https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12608/David_TorresDuque_2018.pdf?sequence%3D2&isAllowed=y
- Espinoza Freire, E. (2018). *La hipótesis en la investigación*. From <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v16n1/1815-7696-men-16-01-122.pdf>

- Flores, L. D. (2002). *Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy*. From http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004
- Fonseca, E. H. (2019). *Repositorio UMilitar*. From <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/32465/HernandezFonsecaEsteffany2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gallardo, I. (2020). From <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/estres.html>
- García, J. Z. (2018). *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. From La hipótesis en la investigación: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa4/n1/m9.html>
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. From <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gil Monte, P. (2009). *Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública*. From http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003
- Gómez Rúa, N., & Turizo Peláez, F. (2020). *Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad*. From <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v7n2/v7n2a07.pdf>
- Gómez, V. (2010). *Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia*. From http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672010000200008
- González Navarro, P., Gracia, F., & Salanova Soria, M. (1996). Importancia del trabajo en los jóvenes dirales los primeros años de empleo. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 27-50.
- Griffins, A., & Cox, T. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. pp. 127-146. *GTC 45*. (2010). From <https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *UCA*. From <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Innamorato, M. P. (2010). *xclusión social y exclusión en salud: apuntes teórico-conceptuales y metodológicos para su estudio social*. From http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332010000200008

- ISOTools*. (2015). From <https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>
- Izcara Palacios, S. (2014). *Manual de investigación cualitativa*. From <https://www.porrúa.mx/libro/GEN:846424/manual-de-investigacion-cualitativa/simon-pedro-izcara-palacios/9786077360643>
- Jex, S. (1998). *Estrés y desempeño laboral: teoría, investigación e implicaciones para la práctica gerencial*.
- León, B. M. (2010). *Researchgate.net*. From https://www.researchgate.net/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT
- Ley 1562*. (2012). From <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Ley 1562*. (2012). From <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Ley 1616*. (2013). From https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_1616_2013.pdf
- Marín, J. J. (2017). *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. From *La hipótesis: un vínculo para la investigación*: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n4/e3.html>
- Márquez Olalla, J. (2013). *Impacto psicológico. El estrés, causas, consecuencias y soluciones*. From https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/23826/Estr%C3%A9s_JuanFranciscoM%C3%A1rquez%20Copy.pdf?sequence=1
- Martínez, L. M. (2020). *Riesgo Psicosocial y estrés laboral en tiempos de COVID-19: Instrumentos para su evaluación*. From <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7697400.pdf>
- Ministerio de Trabajo . (2014). *Decreto del Sistema de Gestión*. From <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>

- Mora, C. H. (2019, Septiembre 2). *Portafolio*. From <https://www.portafolio.co/opinion/camilo-herrera-mora/mano-de-obra-no-calificada-533183>
- Moreno Jiménez, B., & Carmen, B. (2017). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. From Insst: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Muñoz Roja, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018, 07 01). *Psicogente*. From Scielo: <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v21n40/0124-0137-psico-21-40-00532.pdf>
- Naranjo Pereira, M. (2009). *Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo*. From <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (1984). *FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención*. From <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- OMS. (1986). *Who.int*. From https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- OMS. (2013). From https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf;jsessionid=97314DF4C30BA101C437EFF7278F85F3?sequence=1
- Pacheco, J. (2015). *Web y empresas*. From Hipótesis Nula (En qué consiste): <https://www.webyempresas.com/hipotesis-nula/>
- Pajares, F. (2018). *LOS ELEMENTOS DE UNA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN*. From Uky: <https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/ElementsInSpanish.pdf>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2012). From <http://definicion.de/mano-de-obra/>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2013). From <https://definicion.de/prevencion/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2010). From <https://definicion.de/ambiente-de-trabajo/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2014). From <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>
- Pontificia Universidad Javeriana. (2010).
- Portafolio. (2021). *Economía*. From <https://www.portafolio.co/economia/la-industria-de-alimentos-y-bebidas-tendra-un-crecimiento-anual-del-7-516878>

- Prats, J. (2020). *HISTODIDÁCTICA*. From Universidad de Barcelona:
http://www.ub.edu/histodidactica/index.php?option=com_content&view=article&id=25:la-formulacion-de-hipotesis&catid=11&Itemid=103
- Principios básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. (2013). *PRINCIPIOS CENTRALES EN MATERIA DE SST*. From
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/inspectores/concurso/2013/lectura1_inspectores_efp.pdf
- Quesada, H. (2013). *Formulación de Hipótesis*. From Helman Quesada:
<http://helmanquesada.com/wp-content/uploads/2017/09/FORMULACION-DE-HIPOTESIS.pdf>
- RAE. (2020). From <https://dle.rae.es/patolog%C3%ADa?m=form>
- Raffino, M. E. (2020). From <https://concepto.de/trabajador/>
- Raffino, M. E. (2020, Agosto 31). *Concepto.de*. From <https://concepto.de/mano-de-obra/>
- Resolución 2404*. (2019). From
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%252C+guia+y+protocolos.pdf>
- Resolución 2646*. (2008). From
http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion_2646_2008_Factores%20de%20Riesgo%20Sicosocial.pdf
- Resolución 652*. (2012). From
https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20
- Rodríguez Olarte, L. (2018). *IMPLEMENTACION DE LOS REQUERIMIENTOS BASICOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. From
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/16192/1/TRABAJO%20DE%20GRADO%20EN%20LA%20FUNDACION%20N%20PAN%20DE%20VIDA%20CER-LUISA%20FERNANDA%20RODRIGUEZ-COD%20537808.pdf>
- Rodríguez, C. (2019). From <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/#comment-1236>
- Roldán, P. (2017). From <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
- Sabino, C. (1992). El proceso de investigación. *Panapo*.
- Sanjuán, J. (2017). *Hipótesis alternativa*. From Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/hipotesis-alternativa.html>

- Sanjuán, J. (2017). *Hipótesis nula*. From Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/hipotesis-nula.html>
- Sarsosa, K. (2013). *Caracterización de los riesgos psicosociales*. From
<http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v13n27/v13n27a21.pdf>
- Shima, S., & Emi, S. (2006, Febrero). Trastornos somatomorfos en el lugar de trabajo en
 Japón. *Scopus - Revista internacional de psiquiatría*, 18, 35-40.
- T., C., & Griffins, A. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. pp. 127-146.
- Tarantino, S. (2013, Febrero 21). *Gestionpolis*. From
<https://www.gestiopolis.com/transformacion-mano-obra-trabajador-conocimiento/>
- Tatamuez Tarapues, R., Domínguez, A., & Matabanchoy Tulcán, S. (2018). *Revisión
 sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de*. From Scielo:
<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100.pdf>
- United Nations University. (2014). *Desarrollo de hipótesis de trabajo*. From Archivo:
<https://archive.unu.edu/unupress/food2/UIN13S/UIN13S08.HTM>
- Valencia Maya, J., & Enríquez Chamorro, D. (2020). *Editorial Universidad Mariana*. From
 Estrés laboral: uno de los principales retos de salud para el trabajador y la
 organización:
<http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/download/2108/2325>
- Velásquez, M. (2014). *La salud mental de las y los trabajadores*. From
https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf
- Vergara Gómez, J., & Jiménez Baena, M. (2019). *Repositorio Institucional Universidad de
 Antioquia*. From <http://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/15482>
- Villalobos. (1996).
- Westreicher, G. (2019). *Economipedia*. From La hipótesis:
<https://economipedia.com/definiciones/hipotesis.html>
- Wilsoft. (2019, 03 28). *Orígenes e historia del riesgo psicosocial*. From <http://www.wilsoft-la.com/origenes-e-historia-del-riesgo-psicosocial/>
- Zita, A. (2017). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. From Toda Materoa:
<https://www.todamateria.com/hipotesis/>

Anexos

1. Cuestionario aplicado para la evaluación de estrés:



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas .				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

2. Cronograma de actividades:

N°	ACTIVIDADES	MARZO	ABRIL	MAYO		JUNIO			JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE
		8	12	10	24	9	12	19				
1	Primera entrega: planteamiento del problema de investigación											
2	Segunda entrega: elaboración de antecedentes investigativos y marco referencial											
3	Tercera entrega: hipótesis y marco metodológico											
4	Presentación del proyecto a la empresa Enripan											
5	Aplicación del cuestionario a la población de estudio											
6	Evaluación y análisis de los resultados obtenidos											
7	Elaboración de informe por empleado											
8	Entregas finales											
9	Sustentación del proyecto											

CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada “**Riesgo psicosocial en planta de alimentos en el sector operativo**”, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita.

Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982. Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma:

J. Camilo Cardona Álv.

Juan Camilo Cardona Álvarez

CC. 1040752436

Firma:

EMMY OLARTE.

Eimy Lizeth Olarte

CC. 1.040.744.829