

GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA AGROPECUARIA
CARIBANA S.A.S., DE LA AGROINDUSTRIA BANANERA.

ERIKA CHAVERRA MOSQUERA Y KELLY J. MASSIRIS MARTÍNEZ

Asesor Trabajo de Grado

EDINSON JOHAN GÓMEZ SOLANO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO

FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD

PROGRAMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

08/07/2022

TABLA CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS.....	6
INTRODUCCIÓN.	7
CAPÍTULO 1.....	9
TÍTULO DEL PROYECTO	9
SITUACIÓN DEL PROBLEMA	9
JUSTIFICACIÓN.....	12
OBJETIVOS.....	14
OBJETIVO GENERAL.....	14
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
CAPÍTULO 2.....	15
MARCO TEÓRICO.	15
ESTADO DEL ARTE.	20
ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	20
CAPÍTULO 3.....	22
DISEÑO METODOLÓGICO.....	22
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
POBLACIÓN OBJETO.....	23
MUESTRA.....	24
TÉCNICA.....	24
PRESUPUESTO.....	25
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	26
DIVULGACIÓN.....	27
CAPÍTULO 4.....	28

RESULTADOS.	28
ASPECTOS ESPECÍFICOS.	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
CONCLUSIONES.	38
RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	42
GLOSARIO	45
ANEXO 1: ENCUESTA MEDICIÓN MOTIVACIÓN LABORAL.	48
ANEXO 2: MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACION Y VALORACION DE LOS RIESGOS PSICOLABORAL	50
ANEXO 3: PLAN DE TRABAJO 2021-2022	51
ANEXO 4: VALIDACIÓN DE ENCUESTA DEL RIESGO PSICOSOCIAL.....	52



Listado de tablas

Tabla 1	26
Tabla 2	26
Tabla 3	35



Listado de figuras

Figura 1	23
Figura 2	30
Figura 3	31
Figura 4	31
Figura 5	32
Figura 6	33
Figura 7	34
Figura 8	34
Figura 9	46



Agradecimientos.

Agradecimiento a nuestras familias quienes nos han impulsado y motivado a lograr nuestros objetivos, a no decaer, a perseverar en este camino el cual enriquece nuestros conocimientos y experiencias a nivel académico, laboral y personal.

Agradecemos de manera especial a nuestros hijos, por quienes hemos sentido el mayor deseo de superación para permitirnos ser su guía en el camino que han de recorrer.

Gracias infinitas a nuestro instructor de proyecto Edinson Johan Gómez Solano, quien ha hecho un excelente trabajo durante su apoyo, guía y respaldo para la ejecución de esta actividad.

De igual forma, agradecemos a la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano y sus docentes por guiarnos con sus conocimientos durante nuestra formación, para llegar a ser profesionales y excelentes líderes en nuestra vida laboral.

Agradecimientos también a Agropecuaria Caribana S.A.S. por la confianza brindada, por permitirnos llevar a cabo nuestro proyecto en sus instalaciones y acercarnos a sus colaboradores.



Introducción.

Las empresas hoy día están rodeadas de un medio inestable debido a las exigencias competitivas en el mercado, la incursión de nuevas tecnologías, la emisión de normas legales, el sistema político, social y económico, lo cual trae consigo un aumento considerable de los niveles de desempeño y la productividad, dejando a un lado el ser, la vida social y familiar de sus trabajadores, lo que conlleva a incrementar los niveles de desmotivación laboral, ya que el tiempo y empeño invertido en el trabajo no se ve reflejado de forma positiva.

El propósito de la presente investigación es analizar la gestión del riesgo psicosocial que se presentan en la empresa Agropecuaria Caribana S.A.S. del sector Bananero en Colombia, ya que las exigencias y las características de las diferentes actividades del sector favorecen los trastornos psicosociales que deterioran la vida del trabajador afectando también su núcleo familiar; además, también está orientado al análisis del cumplimiento de la normatividad Colombiana en lo referente a los requerimientos que dentro del SG-SST se deben implementar para disminuir el riesgo Psicosocial en la finca Caribana.

A lo largo de la ejecución de este Proyecto se profundizó en el análisis de la desmotivación e insatisfacción laboral, en los trabajadores de la empresa Agropecuaria Caribana S.A.S., de la agroindustria Bananera, además, se realizó un abordaje de cara a la normatividad Colombiana vigente con relación al tema, dando cumplimiento a los objetivos propuestos.

De conformidad con la **Resolución 2646/2008**, que establece las disposiciones y define cuáles son las 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 laboral; las empresas deberán realizar actividades encaminadas a mantener el bienestar físico, mental y social de sus trabajadores, toda vez que, las actividades por ser rutinarias y de largas jornadas laborales en su gran mayoría, generan estrés laboral, lo que conlleva a la desmotivación, cansancio, enfermedades y accidentes laborales, afectando la salud del trabajador y su desempeño laboral.

Para analizar el grado de cumplimiento de dichas actividades, se hace necesario abordar a los trabajadores de Agropecuaria Caribana S.A.S., quienes serán encuestados e indagados sobre el conocimiento que cada uno de ellos tienen con referencia al riesgo psicosocial y el cumplimiento de la norma por parte de la empresa.

Finalmente, realizado el análisis, el grupo investigador propondrá las medidas de intervención que se deberán tener en cuenta de acuerdo con los resultados obtenidos al realizar la medición del nivel de riesgo Psicosocial, en la cual se pudo conocer que los trabajadores manifiestan desmotivación laboral por las condiciones presentes en la empresa relacionado con el poco interés por parte del empleador para garantizar el bienestar de los trabajadores.



Capítulo 1.

Título del proyecto

**GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA AGROPECUARIA
CARIBANA S.A.S, DE LA AGROINDUSTRIA BANANERA.**

Situación del problema

Muñoz, Orellano y Hernández (2018) en su investigación denominada “Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales” manifiestan que a nivel mundial el riesgo psicosocial ha venido creciendo de manera significativa en los últimos años, en donde de acuerdo con datos de la OMS más de 3 millones de persona alrededor del mundo son afectadas por el riesgo psicosocial, en donde el 8% de la población mundial refiere trastornos de índole depresivos a raíz de la actividad laboral. En este sentido los autores manifiestan que, el ambiente de la empresa, los empleados, las relaciones entre pares y superiores, las características del puesto de trabajo y la organización de la empresa, influyen de manera directa en el desarrollo del riesgo psicosocial.

De igual manera, Montes (2019) manifiesta que, el 25% de las personas reporta que la mayor fuente de estrés a la que están sometidos es a la de su trabajo, además, el 38% de las empresas presenta problemas para comprometer a sus empleados, es por ello que, en promedio, una persona trabaje en siete empresas distintas antes de cumplir 30 años, además manifiesta que,



el índice de felicidad de una persona disminuye en los primeros cinco años dentro de una empresa, pasando de 68% en el primer año a 61% entre dos y cinco años.

Por otro lado, en Colombia y de acuerdo a la última encuesta nacional de condiciones de salud en el trabajo, desarrollada en los periodos de 2009 al 2012, se logró evidenciar que, más del 40% de los trabajadores en su momento manifestaron sufrir de estrés laboral o alguna situación de salud relacionada con el riesgo psicosocial (Gutiérrez y Vilorio, 2014). Cabe mencionar que, en este sentido la información para Colombia con relación a cifras de los trabajadores afectados por el riesgo psicosocial, es desactualizada pues solo se conocen cifras de hace 10 años.

De la misma manera, para la región de Antioquia en donde se encuentra situada la empresa AGROPECUARIA CARIBANA S.A.S, se logró identificar inicialmente que es una de las zonas que más abastece de frutas, legumbres y verduras a Colombia, con casi el 10% de todo el abastecimiento nacional, en donde, además, con relación al riesgo psicosocial, se logró conocer que, no existe una cifra puntual de los afectados por este riesgo.

Finalmente, de manera puntual en la empresa AGROPECUARIA CARIBANA S.A.S y con relación al riesgo psicosocial, se logró evidenciar que, la empresa carece de programas que propendan por el bienestar del trabajador, esto por que no se cuenta inicialmente con afiliación a la caja de compensación familiar, dado a que, si bien reciben el subsidio económico, no se benefician de los programas recreacionales, vacacionales, de educación o de vivienda, de igual forma la comunidad trabajadores refiere en varias ocasiones que no se sienten parte activa de la empresa, al no ser tenidos en cuenta en la toma de decisiones, en la participación de los procesos de la empresa. Por otro lado, el tipo de contratación a termino fijo no brinda a los trabajadores

beneficios a largo plazo, dado a que no cuentan con el pago de la prima de servicio, tampoco logran crear vida crediticia por la intermitencia en la contratación.

Teniendo en cuenta lo anterior, se precisa conocer que, la Empresa: Agropecuaria Caribana S.A.S, pertenece al Sector agropecuario, esta identificada con Nit: 811042499 – 3, tiene nivel de riesgo 2, cuenta con una antigüedad de 18 años, en donde la actividad económica es la producción especializada de banano, la empresa cuenta con 43 trabajadores, 38 administrativos y 5 operativos, la empresa está ubicada en Carepa, Antioquia.

De manera adicional, se logró identificar que, la empresa no ha aplicado la batería de riesgo psicosocial en ningún momento durante toda su trayectoria, situación que no permite conocer la realidad contextual de la empresa de manera puntual, por lo que se debe fundamentar en lo que manifiestan los trabajadores desde su propia experiencia y subjetividad. En la actualidad, dentro de la empresa Agropecuaria Caribana S.A.S. se presentan condiciones y comportamientos que han generado un ambiente laboral hostil para sus empleados (tanto operativos como administrativos); esto debido, entre otras cosas, a la falta de comunicación, carencia de programas de bienestar laboral, en los que se incluye proyectos de vivienda, educación, recreación, deporte, entre otros.

A menudo se presenta deserción laboral por parte de los trabajadores debido al tipo de contrato que ofrece la empresa, en el cual no existe garantías ni estabilidad laboral, dado a que estos son inferiores a 3 meses, imposibilitando a los trabajadores acceder a sistemas de créditos y otros beneficios por la falta de antigüedad en la compañía. Por otra parte, la extensa jornada de trabajo, la carga laboral, la falta de reconocimiento, la monotonía, el estilo de mando sumado a la falta de rotación e incentivos, generan desmotivación y bajo rendimiento en los trabajadores

De esta manera, durante la presente investigación se plantea la siguiente pregunta ¿Se da cumplimiento en la empresa Agropecuaria Caribana S.A.S. a la normatividad vigente en Colombia, relacionada con la intervención al riesgo Psicosocial?

Justificación.

La investigación se desarrolla a partir de las constantes quejas de los trabajadores, con aspectos relacionados con la falta de posibilidades de desarrollo personal y profesional en la empresa, la percepción de no sentirse parte activa de la empresa, por lo que, por medio del desarrollo de la investigación, se pretende conocer la gestión que hace la empresa en torno a los riesgos psicosociales.

Por otro lado, el desarrollo de la investigación actual, beneficia a los trabajadores en primera instancia ya que, por parte de la empresa se evidencia el poco compromiso e interés, con relación a la prevención y control del riesgo psicosocial. En donde el trabajador podrá contar con el diseño y la implementación de programas de bienestar laboral y social, que impacten de forma positiva sobre el trabajador y su núcleo familiar, el clima organizacional, se mejoren los procesos, aumentando así los niveles de satisfacción, motivación laboral y productividad.

Así mismo, la empresa tendrá beneficios a futuro, ya que después del desarrollo de la investigación, el diseño y la implementación de planes o programas que propendan por el mejoramiento del trabajador y la disminución de los riesgos psicosociales, la empresa logrará disminuir los niveles de deserción y ausentismo y mejorar los niveles de productividad.



Todo lo anterior teniendo en cuenta que, las exigencias y características de las diferentes tareas y actividades dentro de la agroindustria bananera favorecen a los trastornos psicológicos de la población expuesta, viéndose también su núcleo familiar afectado. Cuando hablamos de los trastornos psicológicos principalmente hacemos referencia a la depresión y la ansiedad.

Esto porque, en los últimos 5 años en la zona de Urabá se han presentado varios casos de suicidio de trabajadores dentro de las fincas bananeras, situación que nos lleva a profundizar en las causas de estos eventos dentro del entorno laboral.

Debido a la falta de continuidad al proceso de la aplicación de la batería del riesgo Psicosocial por parte de la empresa, incumpliendo las exigencias legales y el compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores, se hace un estudio investigativo a la población trabajadora de la Finca Bananera Caribana, ubicada en el Municipio de Carepa – Antioquia, vía Zungo, Comunal el 10, que permita elaborar una propuesta a la salud mental de dicha población reduciendo los niveles de estrés.

Este proyecto de investigación será donado al Politécnico Grancolombiano, el cual podrá ser utilizado como apoyo con fines educativos, y a la empresa Agropecuaria Caribana S.A.S., sirva de guía para dar inicio al diseño e implementación a un programa de bienestar, teniendo en cuenta las recomendaciones dadas en esta tesis, lo cual busca la mejora de sus procesos y ambiente laboral.

Para las investigadoras del proyecto es muy enriquecedor y gratificante profundizar respecto al tema de investigación, ya que en la zona se conoce poco al respecto. Esta investigación permite dar cumplimiento al requisito de grado establecido por la universidad para la carrera de Profesional en Gestión de la Seguridad Laboral.



Objetivos.

Objetivo general.

Analizar la gestión que realiza la empresa Agropecuaria Caribana SAS, sobre los factores de riesgos Psicosociales a fin de conocer el porqué de la desmotivación e insatisfacción laboral de los trabajadores.

Objetivos específicos.

- Definir el nivel de exposición al riesgo Psicosocial de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Caribana S.A.S. basados en la metodología de la Guía Técnica Colombiana - GTC 45.
 - Conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores con respecto a las medidas de intervención llevadas a cabo para el riesgo Psicosocial por parte del empleador, mediante encuesta realizada a una muestra de la población trabajadora, a fin de compararlo con el nivel de exposición identificado.
 - Establecer las oportunidades de mejoras en la organización para definir un plan de trabajo, que conlleve al control de la exposición al riesgo.
-
-

Capítulo 2.

Marco teórico.

Para la realización de este proyecto de investigación y el reconocimiento de las causas generadoras del estrés laboral y la afectación de la salud mental en el sector agropecuario (cultivo de banano), se tomó en consideración los siguientes artículos y trabajos:

Bernardo Moreno Jiménez (2010), en su investigación sobre Factores de riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, tuvo como objetivo determinar el estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales, su relación con la salud laboral, posibles causas y los comportamientos positivos que se deben tener frente a cada uno de los factores.

Además, durante esta investigación, se hace necesario hacer seguimiento a la normatividad vigente existente de manera mundial, toda vez que, son estas las generadoras de los lineamientos normativos para el país, por ello, traemos a relación las siguientes:

La Organización Internacional del Trabajo -OIT y la Organización Mundial de la Salud -OMS en (1950), definen que el objetivo de la medicina del trabajo, *“Mantener el más elevado nivel del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de los agentes nocivos para la salud;*

colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus actitudes fisiológicas y psicológica y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre en su trabajo”

Ley 57 de 1915. Sobre reparaciones de los accidentes de trabajo, 15 de noviembre de 1915. D.O. No 15.646. Se comienza a hablar en Colombia de riesgo y salud en el trabajo debido al resultado de las condiciones inseguras en las cuales se encontraban los trabajadores, dando como resultado en 1938 la creación del Ministerio de trabajo, Higiene y Previsión social y de la economía Nacional.

La Guía Técnica Colombiana GTC 45 es una metodología que permite identificar el peligro a la vez que evaluar y valorar el riesgo Psicosocial, es por ello que se da uso a esta para identificar el nivel de exposición de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Caribana S.A.S. y las posibles consecuencias que este puede generar.

Resolución 2404 del 2019 [Ministerio del Trabajo]. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. Se establece los instrumentos de evaluación y guías de intervención para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores del riesgo psicosocial.

Resolución 1016 de 1989 [Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Salud]. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento y forma de ellos programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. 31 de marzo de 1989. Nace una normatividad que empieza a hablar específicamente del riesgo psicosocial con la resolución 1016, Artículo 11: “Identificar los agentes de riesgos Físicos, Químicos, Biológicos, **Psicosociales**, Ergonómicos, Mecánicos, Eléctricos, Locativos y otros agentes contaminantes” y

en el Artículo 12: Diseñar y ejecutar programas que ayuden a prevenir y controlar las enfermedades causadas por los riesgos psicosociales”

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006. D.O. No 46.160. Se crea esta ley con el propósito de clasificar e identificar todas las conductas que generen el acoso laboral, obligar a los empleadores a tomar medidas frente a los casos de acoso y así tener métodos y/o herramientas para minimizar o eliminar todo acto de acoso y hostigamiento laboral.

Resolución 2646 de 2008 [Ministerio de la Protección Social]. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 17 de julio de 2008. Dando continuidad a la legislación referente a los riesgos Psicosociales, esta resolución tiene como, objetivo es proteger a los empleados de las consecuencias que puede generar el riesgo Psicosocial en cualquier organización o empresa del país.

Resolución 652 de 2012 [Ministerio de Trabajo]. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas y se dictan otras disposiciones. 30 de abril de 2012. En dicho año se da inicio a la creación del Comité de Convivencia, encaminado a la prevención del acoso laboral partiendo de la Ley 1010 del 2006, teniendo como objetivo regular cualquier acto de acoso laboral en Colombia.

Resolución 1356 de 2012 [Ministerio de trabajo]. Por la cual se modifica parcialmente de Resolución 652 de 2012]. 18 de julio de 2012.



Ley 1616 de 2013. Por medio del cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. 21 de enero de 2013. D.O No 48.680. nace dicha ley la cual en su Artículo 9° exige a las Administradoras de Riesgos Laborales, realizar acompañamiento a las empresas vigilando y apoyando el seguimiento constante a la exposición a los factores de riesgos Psicosociales, para mejorar, proteger y recuperar la salud mental de los trabajadores.

En la actualidad el factor de riesgo Psicosocial que afecta o puede afectar la salud de los colaboradores de cualquier compañía se asume con mayor importancia, ya que por parte de los empleadores se reconoce con mayor amplitud y se evidencia interés por parte de ellos para tomar medidas preventivas en beneficio de la salud mental de los trabajadores, es por ello que existe mayor profundización en el tema.

Autores como Moreno (2011) indican que, “en la actualidad se conoce también este factor con los siguientes nombres: Factores psicosociales, Factores psicosociales de riesgo o Factores psicosociales de estrés, y es muy frecuente hablar de unos u otros, aunque sean términos comunes entre ellos, pero con referencias históricas y conceptuales diferentes”

Sin darnos cuenta, en la actualidad el estrés laboral se ha convertido en un flagelo silencioso que afecta de forma directa e indirecta la salud mental, física y psicosocial de los trabajadores, ya que, debido a las condiciones laborales presentes en las empresas, la monotonía y otras causas asociadas, se ve alterado el clima organizacional.

El estrés laboral es un problema de gran relevancia y repercusión social que afecta a un sector de trabajadores importante en nuestro día a día y cada vez son mayores los estudios que demuestran la importancia y magnitud del problema (Cano, 2002; Piero, 2002; Vásquez, 2007). Pese a la conciencia que hay sobre el tema del estrés laboral, a la emisión de normas que buscan garantizar el cuidado de la salud mental en el trabajo, en la Zona de Urabá en el sector Bananero

este tema aún no ha tenido un buen enfoque o interés en los empresarios, debido a que en pocas empresas se realizan actividades para prevenir o mitigar el impacto que puede generar.

Cuando una persona se encuentra en una situación negativa la cual debe solucionar y no logra hacerlo, podrá manifestar síntomas de depresión, pérdida del apetito, falta de interés, problemas de salud como dolores musculares y de cabeza, gastritis, entre otras, lo cual probablemente lo llevará a enfermarse y afectar su bienestar físico, social y mental. Además, esta misma situación lleva al trabajador al bajo rendimiento laboral, falta de interés, ausencias en el trabajo y hasta la renuncia, ya que el hombre es un ser íntegro y por ende necesita un equilibrio en las diferentes facetas y actividades de su vida diaria.

Por lo anterior, se decide investigar, analizar e identificar las conductas y actitudes que manifiesta el estrés en la vida laboral y social de los trabajadores de la finca bananera Caribana, debido a la jornada de trabajo, las actividades agropecuarias, la calidad de tiempo familiar, la contratación y pagos.

En este aspecto Moreno (2011) manifiesta que, el riesgo Psicosocial, es aquella relación entre los aspectos laborales, personales y sociales de los individuos, los cuales representan sus necesidades, gustos, cultura, costumbres y otras, viéndose afectado el rendimiento laboral de los trabajadores cuando no existe un equilibrio entre ellos.

Este riesgo afecta a las personas causando en ellas posibles trastornos psicológicos, depresión, ansiedad, sensación de fracaso y otras situaciones que alteran el estado anímico y con ello niveles bajos de rendimiento laboral hasta llevar a la deserción del puesto de trabajo.

Debido a lo anterior, se enfoca esta investigación en el análisis de los factores que puede influir en los trabajadores de finca Caribana de forma directa o indirecta generando desmotivación o insatisfacción laboral.



Estado del arte.

Antecedentes internacionales.

Durante la investigación de los estudios realizados con anterioridad a nivel internacional, nacional y local, con referencia al análisis del factor de riesgo Psicolaboral en el sector Bananero, este no ha sido un tema de mayor relevancia para la agroindustria, toda vez que, son pocas las referencias que se pueden evidenciar de dicha problemática. Este estudio se realiza mediante la base de datos de la biblioteca de la Asociación de Bananeros de Colombia (AUGURA), consulta a responsables del SG-SST en el sector y Google académico.

Vides Mesa y Serpa Pérez (2016), su tesis de grado sobre la Prevención de los Factores de Riesgos Psicosociales en Salud Mental y Socioemocional, en los Trabajadores del Grupo Agrícola Santamaría s.a. de Apartadó –Antioquia, afirman que “es importante que las empresas en busca de posicionamiento, productividad y reconocimiento en el mercado, vea a sus empleados quienes son seres humanos, como un ser que es rodeado de tras aspectos: individual, intralaboral y extralaboral. No se debe olvidar que estos aspectos se encuentran relacionados entre sí, porque el hombre es un ser integro en todos los aspectos de su vida y eso se verá reflejado en cada una de sus actividades.

Para realizar la búsqueda se usaron los siguientes conceptos y palabras claves: Riego Psicolaboral en el sector bananero, estrés laboral en sector bananero, enfermedad profesional en el sector bananero.

Se debe tener en cuenta que para realizar la búsqueda internacional se cambia la palabra “profesional” por “laboral” ya que esta última es utilizada a nivel mundial.

Se analiza también, Vitali, S. (2016-2021). Precariedad en las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del sector bananero del Ecuador. *Salud de los trabajadores*, Volumen



25 No 1. 2017, Páginas 9-25. El cual tuvo como objetivo determinar el nivel de influencia de las actividades laborales entorno a la salud y enfermedades causadas a los trabajadores del sector bananero en Ecuador, basados en los procesos de trabajo y salud, tareas, riesgos y procedimientos; donde se puede concluir que en lo referente al riesgo Psicosocial, algunos factores afectan de manera directa a los trabajadores por situaciones relacionadas con: la fatiga laboral debido a la extensa jornada de trabajo y la disminución del tiempo de descanso, lo que conlleva a una reposición deficiente de las energías gastadas durante la jornada laboral.

Sumado a lo anterior, se puede concluir que todos estos factores son influyentes en el proceso del trabajo y representan las principales causas de desgaste físico y mental, lo cual también aumenta la posibilidad de eventos laborales (EL – AL).

Por otra parte, al realizar el análisis del proyecto de investigación Diseño de un manual de prevención de riesgo en empresas bananeras, se puede definir que los riesgos Psicosociales pueden presentarse en cualquier momento afectando a los trabajadores generando estrés, fatiga, entre otras consecuencias, es por ello que se recomienda respetar el horario laboral, tener minutos de descanso y no excederse de las actividades.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT Ecuador 2017), se considera que el tiempo relacionado con el trabajo tiene una directa afectación sobre la vida diaria del trabajador, ya que el exceso de trabajo dedicado o las extensas jornadas, pueden afectar las relaciones sociales, personales, matrimoniales y de familia.

Lo anterior afecta de manera directa y grave la salud del trabajador viéndose involucrada la salud física y psicológica ya que forma parte de las condiciones de trabajo de manera integral; esto debido a la mala organización del trabajo, por lo que debe evaluarse la causa raíz del problema.



Algunos de los principales factores que influyen en el riesgo Psicosocial son: Mayores exigencias psicológicas, Escasa influencia y desarrollo, Falta de liderazgo y apoyo, Falta de compensaciones y Doble presencia, sumado a esto la escasa remuneración.

En conclusión, el riesgo Psicolaboral es un factor silencioso que representa un alto índice de ausentismo y hasta de accidentalidad como consecuencia de una deficiente intervención por parte de las empresas que aún no apuntan al cumplimiento de las medidas necesarias para mitigar la exposición y desarrollar actividades encaminadas a su prevención.

Capítulo 3.

Diseño Metodológico.

Tipo de metodología Descriptiva: para el cumplimiento de esta investigación se utilizará la metodología Descriptiva, cuyo objeto es dar a conocer las características, procedimientos, factores y procesos en relación con la temática de estudio.

Diseño de la Investigación.

El diseño de la presente investigación será de origen mixto, toda vez que se recopilará, analizará e integrará la información tanto cualitativa como cuantitativa, con el objetivo de obtener una mejor comprensión del problema en cuestión.

Investigación cualitativa: Este tipo de investigación nos permite el acercamiento con los empleados de la organización, con el objetivo de recolectar la información que no es suministrada ni incluida en la base de datos o demás documentación establecida en los procesos. Además, permitirá también aportar argumentos para comparar o definir el análisis cuantitativo.



Investigación cuantitativa: Por medio de esta investigación recolectaremos y analizaremos los datos que sean arrojados de las diferentes fuentes de información, para dichos resultados se hará necesario el uso de herramientas informáticas, matemáticas y estadísticas.

Investigación en campo: Esta investigación nos permite identificar la situación real dentro de la empresa, haciendo respectivo análisis de las condiciones y forma como se lleva a cabo a los procesos en relación con el riesgo Psicosocial, que en este caso es el objetivo del proyecto.

Población Objeto.

Este proyecto se lleva a cabo en la empresa AGROPECUARIA CARIBANA S.A.S., dedicada a la producción especializada de banano, la cual cuenta con un único centro de trabajo, esta se encuentra ubicada en el Municipio de Carepa – Antioquia. Cuenta con una población trabajadora dividida de la siguiente forma como se muestra en la estructura organizacional:

Figura 1



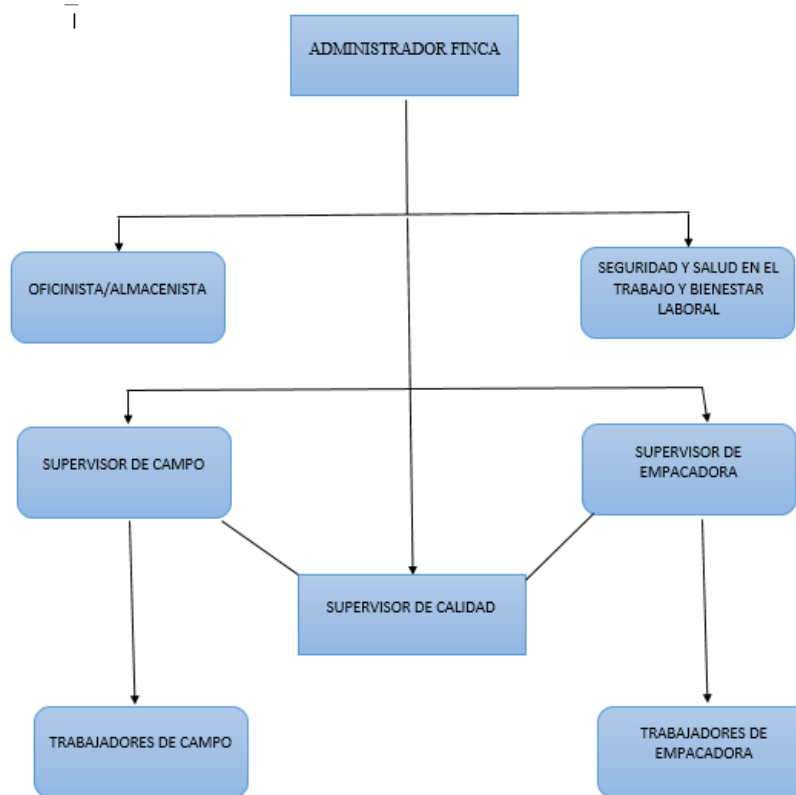


Figura 1. Estructura Organizacional

Nota. Fuente: Diseño Propio.

Muestra.

La presente investigación se realiza bajo el tipo de muestreo probabilístico – Aleatorio simple, con la participación de los trabajadores de Agropecuaria Caribana S.A.S.

Para ello se seleccionó la muestra teniendo en cuenta la antigüedad en la empresa, las manifestaciones de insatisfacción y desmotivación laboral.

Población total: 43 trabajadores.

Muestra: 19 trabajadores.

Técnica.

Las técnicas utilizadas durante este proyecto para la recolección de la información, fueron las siguientes:



Encuesta: La encuesta tipo descriptiva fue dirigida a empleados administrativos y operativos, la cual consta de preguntas directas que permiten de acuerdo con su respuesta, analizar el clima organizacional y los factores riesgos que se generan por el riesgo psicosocial dentro de la empresa.

La encuesta fue diseñada por el grupo investigador y avalada por una profesional en psicología, esta cuenta con un total de 7 preguntas, en donde se establecen las siguientes categorías:

1. Conocimiento ante el riesgo psicosocial, pregunta 1.
2. Frecuencia de capacitaciones ante el riesgo psicosocial, pregunta 2.
3. Frecuencia de actividades recreativas, pregunta 3.
4. Nivel de comunicación, pregunta 4.
5. Nivel de autonomía, pregunta 5.
6. Fidelidad ante la empresa, pregunta 6.
7. Nivel de estrés, pregunta 7.

Entrevista: Las entrevistas fueron realizadas únicamente al personal operativo, en privado y bajo manejo de la confiabilidad, con el objetivo de tener claridad respecto a las conductas, actividades realizadas, grado de satisfacción y cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgo psicosocial por parte de la empresa.

Ver anexo 4. Validación de encuesta del riesgo Psicosocial.

Presupuesto.

A continuación, reflejamos tabla de presupuesto con la cual se pretende desarrollar actividades dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo encaminadas al cumplimiento del presente proyecto:



Tabla 1

#	Concepto	Cantidad	Valor individual	Valor total
	Costo de transporte	120	\$4.400	\$528.000
	Material de papelería	3	\$12.000	\$36.000
	Servicio de Scanner y fotocopias	120	\$800	\$96.000
	Uso de computador o Tablet	2	\$60.000	\$120.000
	Internet fibra óptica	1	\$87.000	\$87.000
	Alimentación o refrigerio	60	\$7.000	\$420.000
			Total	\$1.287.000

Fuente: Diseño Propio.

Nota. En el valor se encuentra incluido la totalidad de los recursos para el desarrollo o cumplimiento de cada gasto que se tendrá en cuenta en la investigación.

Cronograma de Actividades.

El cronograma se desarrolla conforme a lo estipulado en el documento “Acta inicio TG Practica” suministrado por el docente y la universidad dentro del desarrollo del módulo practica aplicada de la carrera Profesional en Gestión de la Seguridad y la Salud Laboral del Politécnico Gran Colombiano:

Tabla 2

Tipo de Producto	Semana 5 Primera Entrega – Avance	Semana 10 Segunda Entrega – Avance	Semana 15 Entrega Final
Artículo de Investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Portada - Índice general, tablas e imágenes (Automático) - Resumen - Introducción (incluye planteamiento del problema, pregunta de 	<ul style="list-style-type: none"> - Correcciones primera entrega - Abstract (Resumen en Ingles). Máximo 250 palabras - Palabras Clave (Máximo 5, sin definición) 	<ul style="list-style-type: none"> - Correcciones finales - Entrega de Documento Final con estructura - Anexos (Formato consentimiento informado,

Tipo de Producto	Semana 5 Primera Entrega – Avance	Semana 10 Segunda Entrega – Avance	Semana 15 Entrega Final
	investigación e hipótesis) - Definición del problema - Justificación - Objetivo General - Objetivos Específicos (3 máximo 4) - Estado del Arte - Marco Referencial - Diseño Metodológico (Propuesta, instrumento, validación y aspectos éticos) - Informe CTRLSEND	- Diseño Metodológico (Tipo, diseño de investigación, método, descripción de la población y muestra, criterios de inclusión y exclusión, fases de investigación, instrumento y consideraciones éticas) - Resultados - Discusión - Aspectos específicos - Conclusiones - Recomendaciones - Referencias bibliográficas (Mínimo 30 referencias en español y 15 referencias en inglés de los últimos 5 años) - Informe CTRLSEND	Formato instrumento entre otros según requerimiento docente) - Entrega de Autorización de uso de contenidos diligenciado y firmado (firmados por todo el grupo, incluido tutor). - Descripción de documentos en el repositorio diligenciado y firmado (firmados por todo el grupo, incluido tutor). - Informe CTRLSEND (Porcentaje igual o menor a 10%)

Tabla 2. Cronograma

Nota. Fuente: Diseño Propio

Divulgación.

El resultado de este proyecto de grado será compartido con la empresa Agropecuaria Caribana S.A.S., con el objetivo de dar a conocer los resultados de la investigación, el cual puede ser de apoyo dentro del SGSST para analizar los riesgos asociados al estrés laboral dentro de la organización, agradeciendo de esta manera el apoyo y disposición de la información y el personal.

Además, también será compartido en el repositorio del Politécnico Gran Colombiano, con el propósito de que todas las personas que lo requieran tengan acceso para investigaciones similares u otros propósitos académicos.

Capítulo 4.

Resultados

Los resultados se presentan dando cumplimiento a los objetivos propuestos.

Inicialmente se planteó definir el nivel de exposición al riesgo Psicosocial de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Caribana S.A.S. basados en la metodología de la Guía Técnica Colombiana - GTC 45, en donde se evidenciaron los siguientes resultados:

Gestión organizacional: esta condición se presenta por la ausencia del plan de bienestar laboral, ya que la empresa no cuenta con un programa que permita llevar a cabo el acompañamiento a sus empleados con lo referente al acceso a la educación, vivienda, recreación, deporte, salud, entre otros.



Por otra parte, el sistema de contratación del personal no permite la estabilidad laboral, ya que los contratos corresponden a la modalidad de término fijo a tres meses, por lo cual el trabajador permanece en la constante incertidumbre al no saber si su periodo de contratación será renovado o no; esto impide que los empleados puedan adquirir beneficios y/o acceso a sistemas de créditos, libranzas y otras que se pueden obtener solo si el contrato corresponde a término indefinido.

Característica de la organización del trabajo: la falta de comunicación entre personal administrativo y operativo dificulta la toma de medidas correctivas con lo correspondiente a las situaciones que afectan a los trabajadores, tales como peligros asociados a la labor, reclamaciones de nómina, solicitud de elementos de protección personal y dotación, y otras peticiones relacionadas con el acceso a los servicios de las entidades financieras. Es importante mencionar que las peticiones que necesitan realizar los trabajadores la deben hacer por medio del sindicato, a quienes en algunas ocasiones no les dan respuesta o no les cumplen los acuerdos pactados.

Condiciones de la tarea: esta condición se identifica debido a la falta de rotación en las labores ejecutadas, esto se debe a que los trabajadores realizan de manera rutinaria y constante la misma actividad llevándolo a la monotonía laboral, lo cual a su vez genera desgastes y enfermedad laboral a largo plazo.

Jornada de trabajo: el horario de trabajo es de lunes a viernes a partir de las 6:00 a.m., dada la ubicación de la finca, la empresa destina un transporte para el personal y este comienza el recorrido desde las 5:00 a.m., luego de esto realizan las labores hasta las 12:00 m, cuentan con una hora de almuerzo (la cual en ocasiones no se cumple dependiendo la cantidad de cajas a



procesar), y finalizan en promedio entre las 5:30 y 6:00 p.m., para ser desplazados nuevamente hasta su lugar de residencia, lo cual hace que la jornada de trabajo sea extensa.

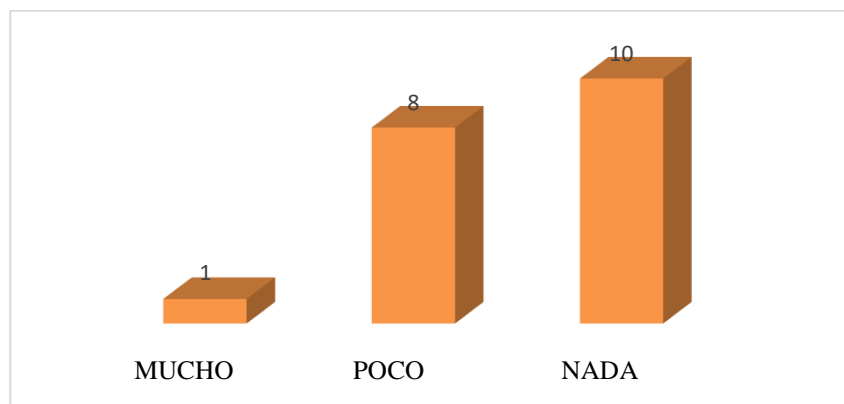
Para evidenciar los resultados de esta identificación se anexa la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos - MIPEVR donde se establecen los controles como medida de intervención.

Anexo 2: Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos GTC45

Por otro lado, se planteó conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores con respecto a las medidas de intervención llevadas a cabo para el riesgo Psicosocial por parte del empleador, mediante encuesta realizada a una muestra de la población trabajadora, a fin de compararlo con el nivel de exposición identificado, en donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Figura 1

¿Tiene conocimiento acerca del Riesgo Psicosocial?

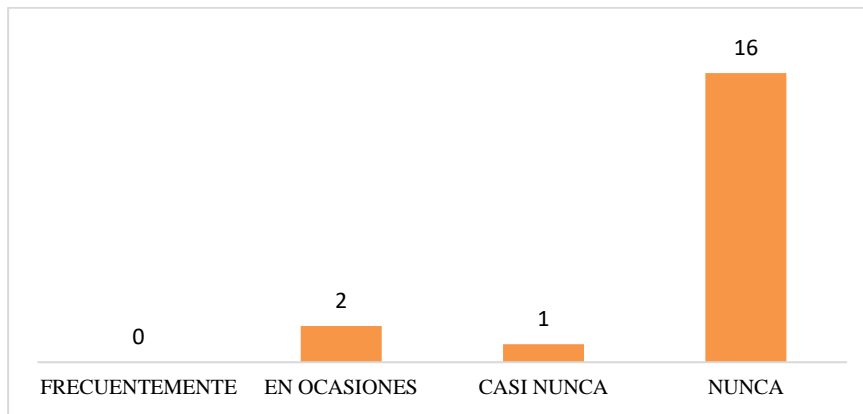


Nota. Fuente: Diseño Propio, 2021

Nota. El 53% de la población trabajadora indicó que no tienen conocimiento referente al riesgo, mientras que el 42% manifiesta conocer poco respecto al tema, solo el 5% conoce sobre el riesgo en mención, lo anterior debido a la falta de socialización, capacitación y/o formación en temas relacionados al riesgo psicosocial por parte de la empresa.

Figura 2

¿Con qué periodicidad realiza la empresa capacitación respecto al Riesgo Psicolaboral?



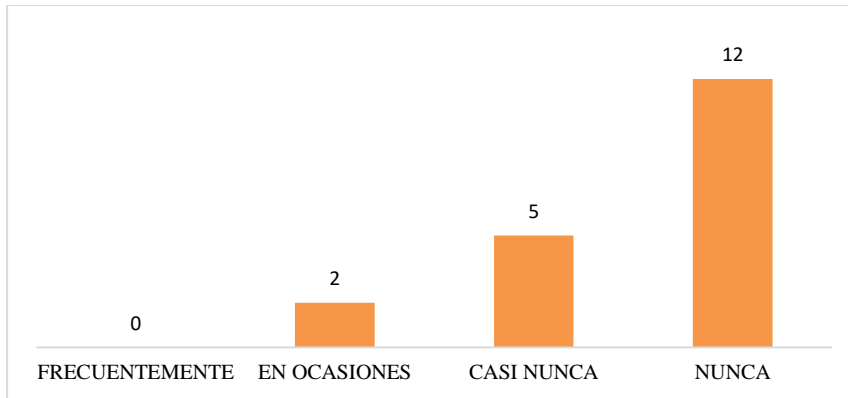
Nota. Fuente: Diseño Propio, 2021

Nota. De acuerdo con las respuestas de los trabajadores, se puede determinar que la empresa no lleva a cabo un plan de formación para los empleados, ya que el 84% de los trabajadores mencionó que la empresa nunca realiza capacitaciones frente al riesgo psicosocial, mientras que el 11% indicó que en ocasiones estas son realizadas y el 5% manifestó que casi nunca.

Figura 3

¿Con qué periodicidad realiza su empresa actividades recreativas, deportivas, lúdicas o de integración con el resto del personal?



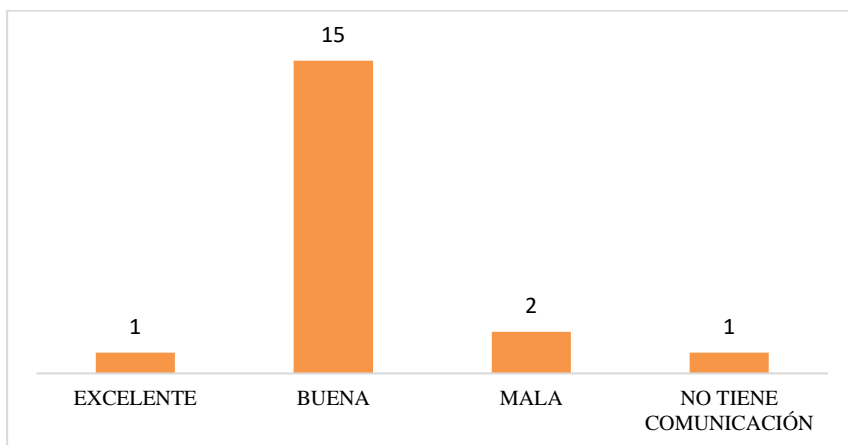


Nota. Fuente: Diseño Propio, 2021

Nota. Con base a la respuesta de los trabajadores, se puede determinar que la empresa no realiza actividades encaminadas a la prevención del estrés laboral, ya que el 63% de ellos manifestaron que no se realizan este tipo de actividades, el 26.3% indicó que casi nunca son realizadas, el 11% argumenta que en ocasiones están son llevadas a cabo, mientras que ningún trabajador respondió que se llevaran a cabo.

Figura 4

¿Cómo es su comunicación con los jefes y demás compañeros de trabajo?



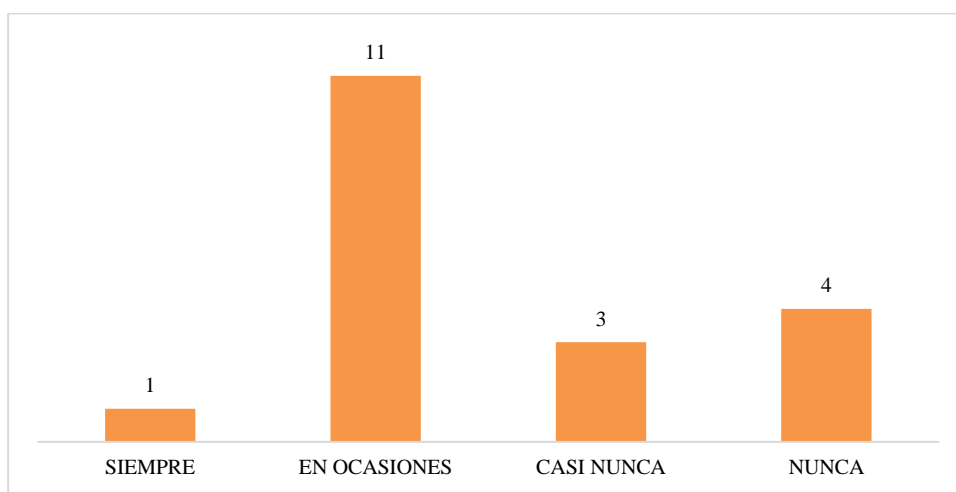
Nota. Fuente: Diseño Propio, 2021



Nota. A pesar que en la empresa no se realizan con frecuencia actividades de bienestar laboral, el 79% indicó que tienen buena comunicación en el campo laboral, el 11% indica lo contrario, el 5% menciona que es excelente y el otro 5% resalta que no tiene comunicación con sus compañeros de trabajo.

Figura 5

¿Siente que puede hablar honestamente sobre los problemas que le afectan en el lugar de trabajo?



Nota. Fuente: Diseño Propio, 2021

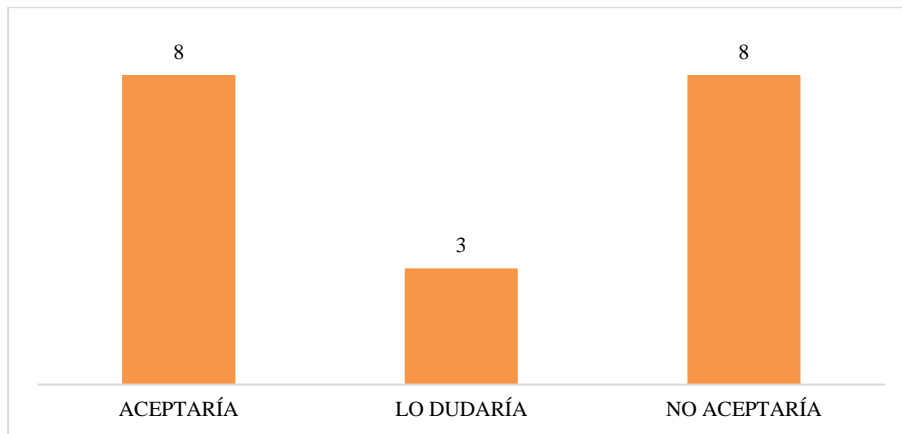
Nota. Se evidencia por el resultado de la encuesta, que los trabajadores consideran que no sienten confianza y probablemente no será tenida en cuenta su opinión al manifestar las dificultades que se presentan a nivel laboral, ya que el 58% de los trabajadores encuestados indican que solo en ocasiones sienten confianza al manifestar los problemas laborales que afectan el clima organizacional en la empresa, en cambio el 21%, manifiestan que nunca han sentido confianza para conversar o informar sobre los problemas que afectan el ambiente laboral, el 16% casi nunca habla con honestidad sobre los problemas que afectan el lugar de trabajo y el



5% menciona que siempre han hablado con honestidad y confianza sobre los problemas que se presentan en la empresa.

Figura 6

¿Si le ofrecen laborar para otra empresa, aceptaría?



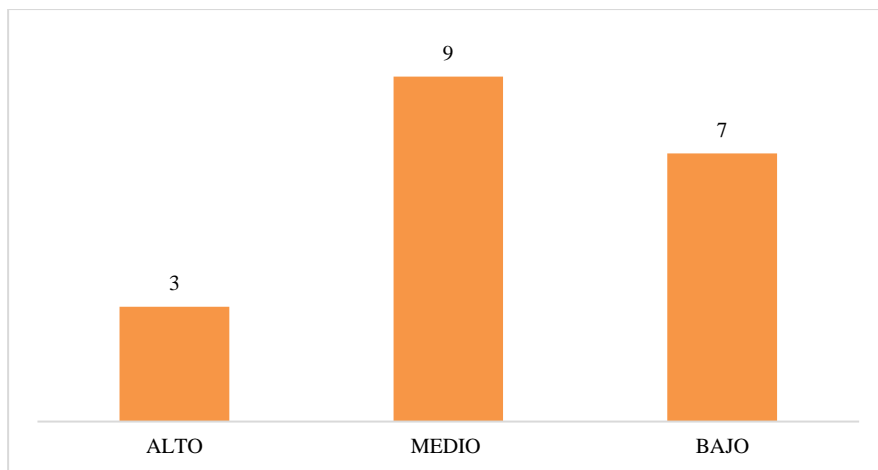
Nota. Fuente: Diseño Propio, 2021

Nota. Hubo igualdad en las respuestas de los trabajadores encuestados entre aceptar y no aceptar trabajar para otra empresa con un 42% en ambos casos, mientras que el 16% dudaría en aceptar o no cambiar de empresa, por lo cual se puede determinar que, a pesar de sentir insatisfacción por las condiciones laborales de la empresa, los trabajadores prefieren continuar laborando en ella.

Figura 7

¿Cómo califica su nivel de estrés en el trabajo?





Nota. Fuente: Diseño Propio, 2021

Nota. En cuanto a la calificación del nivel de estrés en el trabajo, el 47% indica que su nivel de estrés es medio, el 37% manifiesta que es bajo y el 16% señalan que es alto, esto puede estar basado en el nivel de exigencia de la labor y las condiciones propias de ella, la cual permite y conlleva a la adaptación de la persona que en ocasiones prefiere no salir de su área de confort.

Es importante resaltar, que los trabajadores de la finca Caribana reflejan alto nivel de sentido de pertenencia, lo cual sin duda alguna conlleva a la estabilidad o permanencia en el puesto de trabajo, sin embargo, algunos de ellos sienten temor o no se atreven a cambiar de empresa dado a que posiblemente no cumplen con las condiciones exigidas para ser contratados por otro empleador, tales como, avanzada edad, falta de experiencia, condiciones médicas o recomendaciones laborales, vacíos en la cotización al sistema pensional, entre otros; por lo cual se ven obligados a permanecer en ella.

Tabla 3

Resumen tabulación de Encuestas



Nota. Fuente: Diseño Propio, 2021

TABULACIÓN DE ENCUESTA RIESGO PSICOLABORAL																					
		FINCA CARIBANA																			
PREGUNTA	VARIABLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	TOTAL
¿TIENE CONOCIMIENTO ACERCA DEL RIESGO PSICOLABORAL?	MUCHO												1								1
	POCO			1		1					1	1		1		1	1		1		8
	NADA	1	1		1		1	1	1	1					1			1	1	1	10
¿CON QUÉ PERIODICIDAD REALIZA LA EMPRESA CAPACITACIÓN RESPECTO AL RIESGO PSICOLABORAL?	FRECUENTEMENTE																				0
	EN OCASIONES				1									1							2
	CASI NUNCA					1															1
	NUNCA	1	1	1		1		1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	16
¿CON QUÉ PERIODICIDAD REALIZA SU EMPRESA ACTIVIDADES RECREATIVAS, DEPORTIVAS, LÚDICAS O DE INTEGRACIÓN CON EL RESTO DEL	FRECUENTEMENTE																				0
	EN OCASIONES				1			1													2
	CASI NUNCA						1		1							1				1	5
	NUNCA	1	1	1		1				1	1	1	1	1	1		1	1			12
¿CÓMO ES SU COMUNICACIÓN CON LOS JEFES Y DEMÁS COMPAÑEROS DE TRABAJO?	EXCELENTE		1																		1
	BUENA	1		1	1	1	1		1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	15
	MALA							1												1	2
¿SIENTE QUE PUEDE HABLAR HONESTAMENTE SOBRE LOS PROBLEMAS QUE LE AFECTAN EN EL LUGAR DE TRABAJO?	NO TIENE COMUNICACIÓN												1								1
	SIEMPRE										1										1
	EN OCASIONES	1		1	1	1				1		1		1	1	1	1	1			11
	CASI NUNCA								1											1	3
¿SI LE OFRECEN LABORAR PARA OTRA EMPRESA, ACEPTARÍA?	NUNCA		1				1	1					1								4
	ACEPTARÍA		1			1			1		1		1	1			1		1		8
	LO DUDARÍA			1								1			1						3
	NO ACEPTARÍA	1			1		1	1		1						1		1		1	8
¿CÓMO CALIFICA SU NIVEL DE ESTRÉS EN EL TRABAJO?	ALTO	1	1				1														3
	MEDIO			1	1				1	1		1		1		1	1		1		9
	BAJO					1	1				1		1		1			1	1		7
TOTAL		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

Finalmente, se planteo establecer las oportunidades de mejoras en la organización para definir un plan de trabajo, que conlleve al control de la exposición al riesgo, en donde se plantea lo siguiente:

Mejorar las condiciones relacionadas con el riesgo Psicosocial dentro de la empresa e impactar a los trabajadores buscando fortalecer los conceptos de los mismos. Dichas actividades se deben ejecutar dentro del plan de trabajo basado en el ciclo PHVA del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ver anexo 3. Plan de trabajo 2021-2022

Discusión

Durante el desarrollo del presente proyecto de investigación llevado a cabo en la empresa Agropecuaria Caribana S.A.S. se tuvo la oportunidad de conocer por parte de los trabajadores

algunos factores que influyen en la problemática del clima laboral, la insatisfacción y el bajo sentido de pertenencia, expresado en la encuesta realizada.

Cabe resaltar que los empleados de la empresa desean continuar laborando en ella por razones relacionadas con el salario y la productividad, sin embargo, el escaso interés por parte del empleador con temas relacionados con el plan de bienestar social: programas de educación, y vivienda, desarrollo personal, motivación laboral, acompañamiento al trabajador y su núcleo familiar, etc., son motivos por los cuales los empleados se sienten desmotivados.

La empresa cumple con la afiliación de sus trabajadores al sistema de seguridad social, sin embargo, por dificultades internas de la organización, los trabajadores no pueden acceder a los programas de vivienda, educación, recreación, capacitaciones, salud y demás que ofrece la caja de compensación familiar y otras entidades, viéndose vulnerado el derecho de los trabajadores.

Por otra parte, el Comité de Convivencia Laboral manifiesta desinterés y deseo de renunciar al mismo, debido a la falta de gestión y acompañamiento para el cumplimiento de sus actividades ya que estas no se realizan en busca del buen clima laboral.

Durante el desarrollo de la tesis se pudo observar que la administración de la empresa reconoce las falencias relacionadas al cumplimiento de las actividades enfocadas al bienestar de los trabajadores, ha sido tema de discusión desde tiempos anteriores durante las negociaciones con el sindicato representante de los trabajadores, sin que a la fecha se haya llegado al cumplimiento de los acuerdos.

Para el desarrollo de la tesis hubo confiabilidad por parte de la administración de la empresa y los trabajadores operativos, permitieron realizar un acercamiento y manifestaron no presentar problemas con el suministro de la información, lo que de alguna manera facilitó la



recolección de la misma y generó un nivel elevado de certeza de los resultados para las investigadoras. Se demostró interés por conocer los resultados de la investigación y se generaron compromisos para el cumplimiento de las recomendaciones dadas.

Finalmente, durante el proceso de investigación las estudiantes pudieron fortalecer los conceptos y realizar el acompañamiento a los trabajadores, quienes se sintieron tenidos en cuenta y manifestaron el buen desempeño durante la realización de las actividades en busca del cumplimiento los objetivos.

Conclusiones.

De acuerdo con el análisis realizado y el resultado obtenido, se concluye lo siguiente:

Para el objetivo uno “Definir el nivel de exposición al riesgo Psicosocial de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Caribana S.A.S. basados en la metodología de la Guía Técnica Colombiana - GTC 452” se concluye que, el riesgo Psicosocial afecta en gran medida el comportamiento de los empleados de la empresa Agropecuaria Caribana S.A.S., esto por el poco interés por parte de la empresa para desarrollar sus actividades de manera segura, disminuyendo los niveles de efectividad y productividad, careciendo a su vez de la cultura del autocuidado.

Por otro lado, se concluye que, la ausencia del plan de bienestar social laboral conlleva a la desmotivación laboral, ya que los trabajadores no ven un compromiso por parte del empleador en cuanto a sus condiciones en temas de vivienda, estudios entre otras condiciones extralaborales.

Para el objetivo 2 “Conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores con respecto a las medidas de intervención llevadas a cabo para el riesgo Psicosocial por parte del empleador, mediante encuesta realizada a una muestra de la población trabajadora, a fin de compararlo con

el nivel de exposición identificado”, se concluye lo siguiente: se destaca el carisma, voluntad y disponibilidad de los trabajadores para el desarrollo de sus actividades a pesar de las condiciones que actualmente se presenta en la empresa con relación al riesgo Psicolaboral.

Además se concluye también que, uno de los factores influyentes en la desmotivación o desinterés por parte de los trabajadores, es la rotación constante del personal administrativos, ya que no se da continuidad al cumplimiento de las metas por parte de cada administración, sumado a esto, el sistema de contratación de la empresa no es el ideal, ya que los contratos de trabajo en su mayoría son a término fijo, lo cual no garantiza la permanencia de ni estabilidad de los empleados a nivel administrativo ni operativo.

Por lo anterior, se concluye que, los resultados obedecen a la falta de aplicación y/o cumplimiento de la normatividad relacionada con el riesgo Psicolaboral encaminada a la realización de actividades que conlleven a la sana convivencia, la interacción entre los diferentes niveles de la organización, el reconocimiento de los factores de riesgos influyentes en la realización de las actividades laborales y demás consecuencias negativas a las que se ven expuestos los trabajadores al no dar cumplimiento a las obligaciones de ley para el bienestar mental y social de los empleados.

Por otro lado, se concluye que, los resultados obtenidos demuestran que la organización debe implementar medidas de acción que contribuyan al cumplimiento de la normatividad relacionada con el riesgo Psicosocial, ya que los empleados manifiestan altos niveles de inconformidad y desmotivación hacia la organización, toda vez que, argumentan desconocer los conceptos legales por parte de la empresa, además de no realizarse ningún tipo de actividad que permita gozar del bienestar laboral.



Finalmente, para el objetivo 3 “Establecer las oportunidades de mejoras en la organización para definir un plan de trabajo, que conlleve al control de la exposición al riesgo, se concluye que el plan de trabajo deberá ejecutarse dentro de las actividades del Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo; son actividades que no requieren de altos costos para la empresa y que involucran a la totalidad de los empleados. Deberá ser liderada por el encargo del SG-SST, quien a su vez podrá apoyarse con la ARL, caja de compensación, EPS y demás entidades o personas que considere necesario para dar el respectivo cumplimiento.

Como conclusión final y de acuerdo con los resultados de la encuesta realizada a la muestra de la población trabajadora, se puede determinar que el nivel de satisfacción de los empleados es medio, ya que una vez analizadas las estadísticas apuntan a que el 50% de ellos estarían dispuestos cambiar de empleo, no tienen buena comunicación o no se sienten con la libertad de expresar sus apreciaciones por temor a ser rechazados o no escuchados.

Recomendaciones

Basado en los resultados obtenidos, nos permitimos dar algunas recomendaciones con el objetivo de influir en la calidad de vida de los trabajadores, buscar un mejor bienestar social laboral y aumentar la productividad en la empresa Agropecuaria Caribana SAS.:

- Aplicar las baterías para medición del riesgo psicosocial con el propósito de identificar a los empleados que padecen o son vulnerables al estrés laboral.
- Ejecutar el plan de intervención de acuerdo a los resultados de las baterías con el fin de dar cumplimiento a la norma y reducir el estrés laboral y el ausentismo laboral.



- Diseñar e implementar un plan de bienestar social laboral, para aumentar la productividad, mejorando la calidad de vida de los empleados disminuyendo el estrés, el ausentismo y la accidentalidad laboral.
- Diseñar y ejecutar un programa de capacitación enfocado el riesgo psicosocial
- Fomentar la participación activa del comité de convivencia laboral enfatizando en actividades de clima organizacional con el objetivo de mejorar el ambiente laboral.
- Actualizar la identificación peligros evaluación y valoración de los riesgos evitando y minimizando la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.



Referencias Bibliograficas

- Amable, M., González Francese, R, Logvione, S., Reif, L. y Zelaschi, C. (2014). *La precariedad laboral como determinante de la salud*. Recuperado de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4666/ev.4666.pdf
- Comercializadora internacional Bananos y Frutas de Colombia S.A.S. (s.f).
Banafruits.com.co. Recuperado el 3 de noviembre de 2018 de <http://banafruits.com.co/#proceso>
- Díaz, F y Rentería, E /2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios socio-jurídicos*, 19 (2), 129-155. doi: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4981>
- Garcés, C. H. (2018). *Diseño de propuesta para prevenir y disminuir los incidentes y accidentes de trabajo en las labores más críticas de una empresa del sector banano del Urabá Antioqueño*. (Trabajo de grado) Universidad Autónoma de Occidente.
<http://hdl.handle.net/10614/10957>
- Gil-Monte, P. R., & Moreno-Jiménez, B. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide, 36-37.
- Gonzales, R. R., Doval, Y. R., & Pérez, O. M. (2002). Estrés Laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista Internacional De Psicología*, 3(01), 1–19. <https://doi.org/10.33670/18181023.v3i01.13>
- Gutiérrez, A. & Vilorio, J. (2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Revista Salud Uninorte*, 30(1). <http://dx.doi.org/10.14482/sun.30.1.4340>
- Ley 1010 de 2006 (Congreso de la Republica). *Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las*
-
-

relaciones laborales, 23 de enero 2006

http://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=232:ley-1010-de-2006&catid=50:leyes_y-normas&Itemid=33

Ley 50 de 1990 (Congreso de Colombia). *Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*, 28 de diciembre 1990. Art 21

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281#:~:text=ART%C3%8DCULO%2021.&text=En%20las%20empresas%20con%20m%C3%A1s,culturales%2C%20deportivas%20o%20de%20capacitaci%C3%B3n>.

Montes, S. (2019). Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo. *IR LA REPÚBLICA*. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069>

Moreno, Jiménez, B. y Báez, León. C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. <http://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/factores-y-riesgos-psicosociales-formas-consecuencias-medidas-y-buenas-practicas>

Muñoz Rojas, D., Orellano, N. & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente* 21(40), 532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

Polanco-Martínez. A.C. y García- Solarte, M. (2017). *Revisión conceptual de los factores de riesgos Psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia*. *Revista libre empresa*.14 (1), 111-131 <http://dx.doi.org/10.18041/libemp 2017>



Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de Trabajo). *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 riesgos en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.* 22 de julio de 2008 <https://servicecompany.com.co/noticia/resolucion-2646-de-2008-ministerio-de-trabajo-julio-22/>

Vides, A. & Serpa, Y. (2016) *Prevención de los factores de riesgos psicosociales en salud mental y socioemocional, en los trabajadores del grupo Agrícola Santamaría S.A.S de Apartadó-Antioquia.* (Trabajo de grado) Corporación Universitaria Minuto de Dios, Urabá Antioquia <https://hdl.handle.net/10656/10117>

Vitali, S. (2017). Precariedad en las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del sector bananero del Ecuador. *Salud de los trabajadores*, 25(1), 9-22. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oaid=375853771002>

Glosario

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable de un individuo hacia otro a nivel laboral, atentando contra su integridad emocional, física y psicológica, buscando intimidarla y poner en riesgo su estabilidad laboral.

Agotamiento emocional: Cansancio físico y psicológico experimentado como consecuencia del alto nivel de exigencia en sus labores, que superan la capacidad de respuesta del trabajador.

Ausentismo: Ausencia no autorizada por parte de una persona en su puesto de trabajo.

Batería de riesgo psicosocial: Herramienta por la cual se evalúa los riesgos intralaborales, extralaborales y el estrés de la población trabajadora.

Clima laboral: Medio en el que se desarrolla las actividades relacionadas con el trabajo.

Estrés laboral: Riesgo al que el trabajador se puede ver expuesto a causa de las condiciones y sobrecarga en el trabajo.

Evaluación de factores de riesgos psicosociales: Herramienta por la cual se busca determinar la exposición y situaciones relacionadas con el riesgo psicosocial.

Factor de riesgo psicosocial: Riesgo para la salud mental, el cual es generado en el lugar de trabajo y que puede desencadenar dificultades a nivel físico y social.

Motivación laboral: Sentimiento de impulso o ganas que tiene una persona de realizar sus actividades laborales debido a determinadas condiciones que pueden ser generadas por la empresa, los compañeros o él mismo.

Riesgo laboral: Posibilidad de ocurrencia de un evento que puede afectar la integridad de un trabajador.



Riego Psicosocial: Posibilidad de ocurrencia de daño consecuencia de la exposición a actos o condiciones generadas por el clima organizacional, el estrés, horario de trabajo u otros.

Satisfacción laboral: Es la sensación de bienestar o conformidad con la labor que se realiza, se genera cuando el empleado siente que se acomoda y se cumple sus expectativas dentro de la organización a la cual pertenece.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Proceso llevado a cabo por la empresa mediante el cual se busca garantizar a los trabajadores las condiciones óptimas para la realización de sus actividades laborales, encaminadas a la prevención de eventos laborales tales como accidentes y enfermedades. Para ellos se debe realizar un diagnóstico de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los empleados, evaluarlos y calificarlos para tomar las medidas respectivas que eliminen o minimicen la posibilidad de su ocurrencia.

Figura 8

Infografía sobre Riesgos Psicosocial





CAPACITACIÓN S.S.T. FINCA CARIBANA



Anexo 1: Encuesta medición motivación laboral.



Fecha: _____ Lugar: _____

Encuestador: _____

Encuestado: _____ Labor: _____

La siguiente encuesta es realizada por estudiantes del Politécnico Gran Colombiano, cuyo objetivo es analizar el cumplimiento de las medidas de intervención por parte de la empresa Agropecuaria Caribana S.A.S., con referencia al riesgo Psicolaboral, a la vez que, conocer el nivel de estrés de sus colaboradores. El diligenciamiento de la presente encuesta se realiza bajo el consentimiento informado de cada uno de los participantes.

Por favor lea atentamente las siguientes preguntas y dé respuesta:

1. ¿Tiene conocimiento del riesgo Psicolaboral?

Mucho _____

Poco _____

Nada _____

2. ¿Con qué periodicidad realiza la empresa capacitación respecto al riesgo Psicolaboral?

Frecuentemente _____

En ocasiones _____

Casi nunca _____

Nunca _____

3. ¿Con qué periodicidad realiza su empresa actividades recreativas, deportivas, lúdicas o de integración con el resto del personal?

Frecuentemente _____

En ocasiones _____

Casi nunca _____

Nunca _____



4. ¿Cómo es su comunicación con los jefes y demás compañeros de trabajo?

Excelente _____
Buena _____
Mala _____
No tiene comunicación _____

5. ¿Siente que puede hablar honestamente sobre los problemas que le afectan en el lugar de trabajo?

Siempre _____
En ocasiones _____
Casi nunca _____
Nunca _____

6. ¿Si le ofrecen laborar para otra empresa, aceptaría?

Aceptaría _____
Lo dudaría _____
No aceptaría _____

7. ¿Cómo califica su nivel de estrés en el trabajo?

Alto _____
Medio _____
Bajo _____

¡Muchas gracias por su apoyo!



Anexo 2: Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos

Psicolaboral

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS FINCA CARIBANA 2022																	
AREA LABOR	GRUPO DE RIESGO	FACTOR DE RIESGO	FUENTE	EFECTOS POSIBLES	No exp	TIEMPO	frecuencia	Reparación	Disponibilidad	Gravedad	PUNTO DE RIESGO	MEDIDAS DE CONTROL EXISTENTES			MEDIDAS DE CONTROL RECOMENDADAS		
												FUENTE	MEDIO	TRABAJADOR	FUENTE	MEDIO	TRABAJADOR
Todas las áreas Todos los labores	PSICOLABORAL	Acoso laboral: Intrigas, burlas, subestimación, chismes, cuestionamiento negativo, asignación de tareas degradantes o inútiles, limitar su comunicación, aislarlo de sus compañeros, asignarle tareas superior o inferior a sus capacidades.	Compañero, superior, subordinado	(insomnio, desorientación, depresión, sentimiento de soledad y vergüenza, alteración alimentaria) destrucción de autoestima, abandono o traslado del puesto de trabajo.	43	8	5	10	3	150	Medio		Comité de convivencia en funcionamiento, reuniones cada 3 meses.			Información y divulgación a los trabajadores, selección centrada en la adecuación PERSONA-PUESTO DE TRABAJO, elaboración de un procedimiento de gestión de resolución de conflictos, evaluación de los riesgos psicosociales.	
		Condiciones de la tarea: Carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, monotonía.	Ambiente laboral	Desmotivación, Strés laboral, Renuncia	43	8	5	10	3	150	Medio		Comité de convivencia en funcionamiento, reuniones cada 3 meses.	Diseño e implementación de plan de bienestar social laboral			
		Jornada de trabajo: Horas extras, falta de rotación en el puesto de trabajo	Administración	Fatiga, bajo rendimiento, AT, estrés laboral	43	8	5	10	3	150	Medio				Flotación, implementación de programa de pausas activas, jornadas recreativas/deportivas.		

Nota: Información suministrada por la empresa, 2021

Anexo 3: Plan de trabajo 2021-2022

ACTIVIDAD	CICLO				OBSERVACIONES
	P	H	V	A	
Contar con el apoyo de alta dirección para la autorización del presupuesto	X				
Revisión de la documentación interna relacionada con el riesgo Psicosocial	X				Tener en cuenta Matriz de peligro, matriz legal, capacitaciones.
Identificación de riesgos	X				
Análisis estadístico de ausentismo y morbilidad	X				
Perfil sociodemográfico		X			Si ya se cuenta con él se debe actualizar
Documentar/actualizar el SGSST y la matriz de peligros		X			
Evaluación de los riesgos Psicosociales		X			Se puede realizar por actividad o tarea
Aplicación de la batería del riesgo Psicosocial		X			Para todo el personal de la empresa
Capacitaciones		X			
Entrenamiento en pausas activas y estilo de vida saludable		X			Apoyo con caja de compensación y EPS
Auditoría interna para verificar el cumplimiento de las medidas.			X		
Verificación del cumplimiento del cronograma de actividades			X		
Encuesta a trabajadores para verificar nivel de satisfacción			X		Realizar comparativo con encuesta inicial.
Revisión y ajuste de actividades				X	
Análisis Psicosocial en procesos y reubicación laboral si fuera necesario.				X	Bajo concepto médico especializado
Remitir casos a juntas si lo requiere				X	
Formación de refuerzo				X	Todo el personal

Nota. Fuente: Diseño Propio, 2021



Anexo 4: Validación de encuesta del riesgo Psicosocial.



VALIDACIÓN DE ENCUESTA DEL RIESGO PSICOSOCIAL

06 de julio del 2021.

Realizado por:
Dina Luz Patiño Acosta
CC: 1.027.954.541
Psicóloga.
Tarjeta profesional: 170146

Para conocer los conceptos de la población trabajadora es necesario realizar un acercamiento de manera profunda para la muestra determinada, el cual permitirá recolectar la información requerida dentro del estudio realizado referente al riesgo Psicosocial y las causas que puede generar.

Para medir el nivel de exposición al riesgo Psicosocial en Agropecuaria Caribana S.A.S. se aplicará una encuesta tipo descriptiva, permitiendo al trabajador entender de manera fácil y clara el objetivo y los conceptos de la misma. Esta encuesta está totalmente enfocada a la medición del nivel de satisfacción y/o motivación de los trabajadores.

Se hace claridad que el diligenciamiento de la encuesta es voluntario y bajo el consentimiento de la empresa y el trabajador. Por otra parte, podrá realizarse de manera anónima por quien así lo desee.

Para concluir, la encuesta es coherente con el tema en estudio y confiable por los resultados que se verán reflejados en la tesis final.



Dina Luz Patiño Acosta
CC: 1.027.954.541
Tarjeta profesional: 170146

