EDITORIAL TEINCO

DITA CON LAS ODS

LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

LA ESTRATEGIA

TOMO II

DITA

Objetivos de Desarrollo Sostenible para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos. ONU 25 de septiembre de 2015:

X. REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES

XI. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

XVII. ALIANZA PARA LOS OBJETIVOS

TEINCO Corporación Tecnológica Industrial Colombiana

ISBN: 978-628-95738-7-9

TEINCO con las ODS

William Fernando Sánchez Corredor
Rector

Ernesto Parra Herrera
Secretario General

Ferney Rodrigo Ortiz Jiménez
Representante del Consejo Directivo

Wilson Ferney Molano García
Vicerrector Académico

Manuel Fernando García García
Director de la División de Investigación Tecnológica Aplicada DITA

LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

LA ESTRATEGIA

TOMO II

AUTORES

Magaly Calderón Vargas, Yurleny Cárdenas Pineda, Yusy Katiana Molina Padilla, Juan Carlos Acosta, Juan Diego Monsalve Idárraga, Natalia Andrea Aristizábal Idárraga, Saul Mario Sánchez Madera, Maria Cristina Blanco Angulo Puerta, Mario Alberto de los M Peña, Cristian Alfonso Gómez, Maria Luisa Bayona, Rafael Augusto Guaje Perez, Ingrid Soraida Bohórquez Rodríguez, Nataly Valentina Gutiérrez Serna, Roger Eliecer Caro Velásquez, Kelly Johanna Barrera Gil, Diana Paola Cante Cante, Anggie Lorena Piragauta Perez, Aslyn Eduardo Rodríguez, Edgar Montaña Quesada

COMITÉ EDITORIAL

Ferney Rodrigo Ortiz Jiménez, Wilson Ferney Molano García, Manuel Fernando García García, Lady Johanna Herrera Vargas, Ella Yohana González Guevara, Luis Alejandro Parra Mora

COMITÉ CIENTÍFICO

Carlos Eduardo Daza Orozco, Nidya Mercedes Gómez Ramirez, Claudia Lucia Caro Gómez, Héctor Leonardo Neusa Romero, William Mendoza Rodríguez, Cielo Isabel Ladrón De Guevara Vasquez, Nidya Gómez Ramirez, Karen Natalia Castillo Prada, Margarita Del Rosario Salazar Sánchez, Jairo Antonio Pérez Rubio, Cristian Camilo Salazar Alvarado, Julieth Alexandra Rodriguez Perez, Olga Lucia Parra Garcia, Lisset Adriana Ardila Roa

DIAGRAMACIÓN Y ESTILOS

Jhoan Sebastian Cuesta Pulido
Karen Natalia Sánchez Duarte

EDITOR

Mag. Manuel Fernando García García
EDITORIAL TEINCO
Av. calle 63 #22-39
Sede 7 de agosto Bogotá D.C.
5714856565- 3124319746
manuel.garcia@teinco.edu.co

EDICIÓN

01/06/2023

PUBLICACIÓN

04/07/2023

TEINCO ODS

TEINCO
Corporación Tecnológica Industrial Colombiana

LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

LA ESTRATEGIA

TOMO II

El libro de divulgación "LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO, LA ESTRATEGIA" de la Corporación Tecnológica Industrial Colombiana TEINCO, reúne investigaciones de perspectiva humana, basándose en la premisa de que el éxito o fracaso de una organización depende fundamentalmente de las personas que la conforman y por tanto, debe considerarse con mayor atención al recurso humano como el más importante en cualquier empresa. El texto centra su atención en experiencias de la gestión de personal, estudiando problemas y haciendo análisis de diferentes empresas para evaluar la eficiencia en esta área, y para facilitar la compresión del trabajar con otras personas en función de alcanzar el logro de los objetivos de la organización.

El futuro de nuestro planeta nos obliga a reformular la dirección del talento humano dentro de las empresas ya que como seres humanos somos responsables de enfrentar el cambio planetario de manera consciente, propositiva y proactivamente, que lleve a que las instituciones de Educación Superior a preparar las personas desde un desarrollo Integral. También ahora es conocido en los diferentes ámbitos, que una apropiada gestión humana en cualquier organización, es la actividad que define el desarrollo de las ventajas más acertadas y competitivas para dar respuesta a los problemas de hoy. Comprender los procesos de cambio significa lograr que las transformaciones desde el ámbito empresarial protejan también el cultural y ambiental, así lograr que la competitividad que las compañías mejore el buen vivir de todos en el mundo globalizado en las coordenadas contemporáneas.

Estas investigaciones nos muestran como los nuevos gerentes son conscientes de que las organizaciones requieren para lograr esta competitividad, profesionales con conocimientos y habilidades que les permitan orientar con efectividad los procesos cada vez más exigentes de las personas en las empresas y hacer del talento humano una ventaja para alcanzar los objetivos y metas planteados en cada organización.

MANUEL FERNANDO GARCÍA GARCÍA
Dirección de la División Tecnológica Industrial Aplicada DITA

TABLA DE CONTENIDO

ANÁLISIS DE LOS RIESGOS LOCATIVOS EN 35 BENEFICIADEROS DEL GRUPO ASOCIATIVO SARIKAFÉ POR MEDIO DE LA NORMA TÉCNICA COLOMBIANA 4114 Y LA GTC 45 EN LA ZONA RURAL DE GARZÓN - HUILA

- 1. Introducción 10
- 2. Bases Teóricas 11
  - 2.1 Accidente de trabajo 11
  - 2.2 Beneficiadero 11
  - 2.3 Riesgo laboral 11
  - 2.4 Riesgo locativo 11
  - 2.5 Seguridad y salud en el trabajo 12
  - 2.6 Norma técnica colombiana 12
- 3. Método 12
  - 3.1. Estrategias metodológicas 12
- 4. Población y muestra 13
  - 4.1 Instrumentos de recogida de información 13
    - 4.1.1. Encuesta sociodemográfica 13
    - 4.1.2. Norma técnica colombiana NTC-4114 13
    - 4.1.3. Guía Técnica Colombiana GTC-45 13
- 5. Procedimiento 13
- 6. Resultados 14
- 7. Discusión y Conclusiones 15
- 8. Referencia bibliográfica 16

9

ANÁLISIS DE RIESGO BIOMECÁNICO EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE UN CALL CENTER

- 1. Introducción 20
- 2. Materiales y Método 24
  - 2.1. Población y muestra 25
  - 2.2. Instrumentos de recolección de información 25
- 3. Resultados 25
- 4. Discusión y conclusiones 28
- 5. Referencias Bibliográficas 29

19

TABLA DE CONTENIDO

32

COMPETENCIAS DEL LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA CON LA SATISFACCIÓN LABORAL, EN UNA EMPRESA UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ. ESTUDIO DE CASO

- 1. Introducción 33
- 2. Bases teóricas 33
  - 2.1. Competencia 33
  - 2.2. Satisfacción laboral 34
  - 2.3. Liderazgo 34
- 3. Método 34
  - 3.1. Estrategias Metodológicas 34
- 4. Población y muestra 34
  - 4.1. Instrumentos de recogida de información 35
- 5. Procedimiento 35
- 6. Resultados 38
- 7. Discusión y Conclusiones 42
- 8. Referencias Bibliográficas 44

46

PROYECTO AGRÍCOLA SOBERANO Y SUSTENTABLE ALIMENTARIAMENTE EN ORGANIZACIÓN CAMPESINA COMUNITARIA DE PASTO NARIÑO

- 1. Introducción 47
- 2. Método 50
  - 2.1. Estrategias metodológicas 50
- 3. Población de estudio 50
- 4. Procedimiento 50
- 5. Resultados 51
- 6. Conclusiones 52
- 7. Referencias bibliográficas 53

TABLA DE CONTENIDO

ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LOS ASPECTOS PSICOSOCIALES Y EMOCIONALES DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR SALUD DE LA CIUDAD DE BOGOTA D.C., DURANTE EL AÑO 2021

55

- 1. Introducción 56
- 2. Bases Teóricas 56
  - 2.1. Bienestar laboral 56
  - 2.2. Satisfacción laboral 57
  - 2.3. Salud laboral 57
  - 2.4. Factores de riesgo psicosocial 57
  - 2.5. Motivación Laboral 58
- 3. Método 58
  - 3.1. Estrategias metodológicas 58
- 4. Población y muestra 59
  - 4.1. Instrumentos de recogida de información 59
- 5. Procedimiento 59
- 6. Resultados 60
- 7. Discusión y Conclusiones 63
- 8. Referencias Bibliográficas 63

ANÁLISIS DE LA CARGA LABORAL EN LOS CARGOS ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA MANUFACTURA GORRAS Y CONFECCIONES JUAN LÓPEZ EN EL 2022 EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ

67

- 1. Introducción 68
- 2. Bases Teóricas 68
- 3. Método 70
  - 3.1. Estrategias metodológicas 70
- 4. Población y muestra 70
  - 4.1. Instrumentos de recogida de información 71
- 5. Procedimiento 72
- 6. Resultados 72
- 7. Discusión y Conclusiones 73
- 8. Referencias Bibliográficas 74

TABLA DE CONTENIDO

77

CALIDAD DEL TRABAJO EN EXPLOTADORA DE ACEITE DE PALMA EN EL DEPARTAMENTO DEL CESAR

- 1. Introducción 78
- 2. Método 80
  - 2.1. Estrategias metodológicas 81
- 3. Población y muestra. 81
- 4. Procedimiento 81
- 5. Resultados 81
- 6. Discusión y conclusiones 85
- 7. Referencias bibliográficas 87

ANÁLISIS DE LOS RIESGOS LOCATIVOS EN 35 BENEFICIADEROS DEL GRUPO ASOCIATIVO SARIKAFÉ POR MEDIO DE LA NORMA TÉCNICA COLOMBIANA 4114 Y LA GTC 45 EN LA ZONA RURAL DE GARZÓN - HUILA

ANALYSIS OF LOCATIVE RISKS IN 35 MILLS OF THE SARIKAFÉ ASSOCIATIVE GROUP THROUGH THE COLOMBIAN TECHNICAL STANDARD 4114 AND GTC 45 IN THE RURAL AREA OF GARZÓN - HUILA

Magaly Calderón Vargas [1]
Administrador De Empresas estudiante de la especialización en Gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Yurleny Cárdenas Pineda [2]
Ingeniera Industrial, estudiante de la especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo laborales

Yusy Katiana Molina Padilla [3]
Profesional en Dirección y Producción de Radio y Televisión, estudiante de la especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo

Juan-Carlos Acosta [4]
Master en sistemas integrados de gestión, especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo Ingeniero industrial

RESUMEN

La evaluación de los riesgos laborales en las compañías es muy importante para identificar y tener conocimiento frente a las situaciones en las que los empleados se ven expuestos a actividades riesgosas y así mismo tomar medidas correctivas para garantizar un ambiente laboral seguro que cumpla con la reglamentación existente en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ahí que el objetivo de esta investigación sea el de analizar los riesgos locativos en 35 beneficiaderos de café, del grupo asociativo Sarikafé, a través de la Norma Técnica Colombiana 4114 y la GTC-45 en la zona rural de Garzón – Huila, para lograr este objetivo se empleó un método mixto con un diseño no experimental de tipo descriptivo, consistente en la realización de las inspecciones planeadas en las áreas de trabajo, con el fin de identificar los riesgos que puedan afectar la salud de los trabajadores, así mismo, se construyó la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos según la metodología establecida en la GTC-45 y como tercer herramienta se realizó una encuesta sociodemográfica y de conocimiento frente al riesgo locativo, instrumentos validados previamente por especialistas en gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se desarrolló en cinco etapas iniciando con la selección del tema, adicionalmente se elaboraron los instrumentos, se aplicaron a una muestra censal definiendo un formato de inspecciones planeadas y se realizó la visita destinada a la recolección de información para la elaboración de la matriz de identificación de peligros, finalmente se desarrolla el procesamiento, tabulación e interpretación de la información recolectada, con el fin de desarrollar la discusión y las respectivas conclusiones.

[1] Investigador Magaly Calderón Vargas [CV] Administradora de Empresas, estudiante de la especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo - Corporación Universitaria, UNITEC, Colombia - 11223262@unitec.edu.co - macava007@hotmail.com

[2] investigador Yurleny Cárdenas Pineda [CV] Ingeniera Industrial, estudiante de la especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo - Corporación Universitaria, UNITEC, Colombia - 11223254@unitec.edu.co - yuranfer0826@gmail.com

[3] investigador Yusy Katiana Molina Padilla [CV] Profesional en Dirección y Producción de Radio y Televisión, estudiante de la especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo - Corporación Universitaria, UNITEC, Colombia - 11223255@unitec.edu.co - yusymolinap@gmail.com

[4] investigador Juan Carlos Acosta [CV] Master en sistemas integrados de gestión , especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo Ingeniero industrial – juanc.acostaq@gmail.com

PALABRAS CLAVE: Accidente de trabajo, norma técnica colombiana, riesgo laboral, riesgo locativo. seguridad y salud en el trabajo.

ABSTRACT

The evaluation of occupational risks in companies is very important to identify and be aware of situations in which employees are exposed to risky activities and also take corrective measures to guarantee a safe work environment that complies with existing regulations. in the Occupational Health and Safety Management System, hence the objective of this research is to analyze the locative risks in 35 coffee mills, of the Sarikafé associative group, through the Colombian Technical Standard 4114 and the GTC -45 in the rural area of Garzón - Huila, to achieve this objective a mixed method was used with a non-experimental descriptive design, consisting of carrying out planned inspections in the work areas, in order to identify the risks that can affect the health of workers, likewise, the matrix for the identification of hazards, evaluation and assessment of risks was established. risks according to the methodology established in the GTC-45 and as a third tool, a sociodemographic and knowledge survey was carried out against the locative risk, instruments previously validated by specialists in occupational safety and health management, it was developed in five stages starting with the selection of the topic, additionally the instruments were elaborated , were applied to a census sample defining a format of planned inspections and the visit was made for the collection of information for the preparation of the hazard identification matrix, finally the processing, tabulation and interpretation of the information collected was carried out, with in order to develop the discussion and the respective conclusions.

KEYWORDS: Work accident, Colombian technical standard, occupational risk, locative risk. security and health at work.

1. INTRODUCCIÓN

Los colaboradores cafeteros son un eslabón importante en el proceso de recolección y tratamiento del grano, de ahí que "para esta labor se requerirán unos 165.000 recolectores, entre mano de obra local y de regiones no productoras, lo cual mitiga en parte la pérdida de empleos generada por la semiparálisis del país registrada en los últimos meses y que tiene la tasa de desocupación nacional rondando el 20%" (Portafolio, 2020, párr. 2), sin embargo en las palabras de Mora (2021), "A pesar de que la actividad cafetera es uno de los principales ingresos del país, las familias caficultoras se ven enfrentadas a situaciones socioeconómicas y de vulnerabilidad, pues en su mayoría son personas de bajos recursos, que día a día se ven enfrentadas a situaciones como la presencia de grupos armados al margen de la ley, no cuentan con los servicios públicos óptimos, privación a la educación, los cambios climáticos y las plagas pueden afectar sus cosechas y por ende perderse o los pocos ingresos que entran solo alcanzan para suplir las necesidades básicas" (p. 10), y en cierto sentido esta situación puede derivarse de los costos de producción y el bajo precio del bulto del grano que internacionalmente ha tenido afectación en el área productiva, pues los proveedores se han visto obligados a buscar alternativas para el mantenimiento de sus negocios; una de las soluciones a las que se ha llegado es a la informalidad contractual en donde las remuneraciones se hacen por destajo, sin derecho a prestaciones o seguridad social, de modo que es significativa la importancia que tiene el que la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2013) considere que "la mayoría de las personas que viven en zonas rurales enfrentan condiciones de trabajo particularmente precarias y peligrosas, aunadas a la falta de protección social" (p. 1) en el documento de orientación sobre el Desarrollo Rural a través del Trabajo decente, en el que adicionalmente se menciona que "la ausencia generalizada de información sobre los peligros para la salud y la seguridad en el trabajo que afrontan los trabajadores rurales agrícolas y no agrícolas, da lugar a la falta de respuestas apropiadas y de medidas preventivas adecuadas" (p. 1), revelando entonces que tener el conocimiento frente a las condiciones en las que laboran los trabajadores especialmente del estado de las instalaciones en las que realizan sus labores, es vital por cuanto si se identifican condiciones peligrosas en el entorno la posibilidad de que se presenten accidentes laborales es elevada debido a que el grado de exposición en el que se encuentran es alto, ahora bien según un estudio realizado por Rodríguez (2022) "los ítems con más baja calificación son los relacionados con los aportes a seguridad social, el nivel de ingresos y su estabilidad y el acceso a capital de trabajo por medio de créditos con bancos o subsidios del gobierno.

Por otra parte, los aspectos con mejor evaluación son los conocimientos técnicos y administrativos suficientes para administrar el negocio y la actualización constante en técnicas de producción de la finca.

Otros aspectos explorados y, que cuentan con calificaciones intermedias son el control de los riesgos derivados del cultivo" (p. 10), al indagar sobre la calidad de vida en el trabajo de productores de café, haciendo que evitar las causas más frecuentes de accidentes en el trabajo que pueden ser derivados de aspectos locativos en lo que tiene que ver con pisos en mal estado o resbalosos en los que se pueden presentar caídas del personal, espacios reducidos que dificultan la operabilidad, falta de delimitación y señalización de zonas de emergencia, prevención y prohibición, condiciones de higiene y limpieza precarias, entre otras tenga relevancia ya que "se estima que el sector agrícola emplea a 874 millones de trabajadores en todo el mundo, lo que corresponde al 27.4% del total del empleo mundial [estimaciones de modelos de la OIT, noviembre de 2020], de los que al menos 170.000 colaboradores agrícolas mueren en el lugar de trabajo cada año. Esto significa que esta mano de obra corre el doble de riesgo de morir realizando su labor que los trabajadores de otros sectores"

(Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2015, párr. 1), de esta manera el sector agrícola es considerado como una de las actividades más riesgosas para trabajar, basándose en los datos obtenidos de accidentes y enfermedades laborales a nivel mundial, siendo irracional que exista personal laborando sin las garantías mínimas en seguridad y salud en el trabajo, así se demuestra en el informe del Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSST, s.f.) del Consejo Colombiano de seguridad en donde respecto a los accidentes en el lugar de trabajo se evidencia que "durante los primeros seis meses de 2020, la actividad económica que registró el mayor número de accidentes laborales fueron Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura, con una tasa de 6,75, seguida de Minas y canteras (4,72), Industria manufacturera (3,13), Electricidad, gas y agua (2,98), Construcción (2,77)".

Lo anterior fundamenta el propósito de esta investigación que tiene como fin, determinar los riesgos locativos presentes en los beneficiaderos de la empresa Sarikafé en el municipio de Garzón, Huila, a partir de la aplicación de la normativa NTC-4114, en las que se realizaran inspecciones planeadas, en donde se recolectaran datos mediante la observación directa de las condiciones locativas de los espacios, de otra parte la información obtenida se analizará mediante una matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, basándose en la metodología descrita en la GTC-45 de 2012 denominada como Guía para la identificación de los peligros y valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, así pues de los resultados obtenidos la empresa podrá establecer las medidas correctivas necesarias para mitigar las situaciones peligrosas en las áreas de trabajo, en tanto que "la adecuada identificación de riesgos, unida a la correcta administración de los mismos, propicia mayor control de los eventos adversos, la optimización de inversiones y la protección de los recursos; además mejora las relaciones entre las partes o grupos de interés de la empresa, crea responsabilidad en el manejo de los mismos, genera comportamiento proactivo -más que reactivo-, y permite alinear el comportamiento individual con la responsabilidad organizacional.

Esto trae grandes beneficios en la mejora de los procesos, productos o servicios, haciéndolos más seguros y reduciendo la posibilidad de pérdidas" (Mejía, 2013, p. 33).

2. BASES TEÓRICAS

2.1 ACCIDENTE DE TRABAJO

"Todo suceso repentino que sobrevenga por causa del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión leve, la invalidez o la muerte". (Ley 1562 de 2012, art 3).

Para Gonzalez et al. (2016), "los accidentes laborales pueden generarse por causas inmediatas o básicas: las inmediatas son las que producen el accidente de manera directa y están conformadas por actos inseguros comportamientos inadecuados de los trabajadores que pueden originar un incidente laboral) y condiciones inseguras [Instalaciones, equipos, maquinaria y herramientas que se encuentran en mal estado y ponen en riesgo de sufrir un accidente a los trabajadores]" (p. 5).

2.2 BENEFICIADERO

Técnicamente consiste en la serie de pasos o etapas de procesamiento a las que se somete el café para quitar o eliminar todas sus capas o cubiertas de la forma más eficiente sin afectar su calidad y su rendimiento. Es una transformación primaria del grano. (Federación Nacional de Cafeteros, s.f.), por su parte Rodríguez (2017) manifiesta que "los beneficiaderos de café son estructuras que permiten realizar operaciones de transformación del café en cereza, en café pergamino seco, manteniendo la calidad del grano; este lugar es construido y adecuado para la realización de los procesos que implica el beneficio del café, se cuenta con herramientas como la despulpadora una zaranda, un tanque fermentador tolva y silo de secado. (p. 14), así pues, los beneficiaderos de café son los sitios en donde se realizan las diferentes operaciones y procesos destinados a transformar el grano en semilla.

2.3 RIESGO LABORAL

Según autores como Moreno, et al (2021) "riesgo es la posibilidad de ocurrencia de un daño a partir de las actividades diarias y el entorno que rodea a los individuos, pueden ser ambientales, sociales o biológicos y el nivel de daño dependerá de variables intrínsecas" (p, 14), por tanto, el riesgo laboral son aquellas situaciones peligrosas a las que se encuentra expuesto el personal en su lugar de trabajo al momento de realizar sus rutinas diarias. Estas condiciones riesgosas al no ser detectadas y corregidas oportunamente pueden generar enfermedades laborales al trabajador al estar expuesto por largos períodos de tiempo, y hablando de forma inmediata la ocurrencia de accidentes laborales que conllevan a lesiones físicas. El tipo de afectación dependerá de la naturaleza del riesgo que esté presente en el medio.

Como se ha expuesto los riesgos laborales pueden ser de varios tipos de acuerdo con la causa de estos, algunos pueden ser tratados simplemente con la utilización correcta de los elementos de protección personal (EPP), otros requieren soluciones más complejas con la necesidad de la implementación de estrategias de gestión de riesgos. En consecuencia, el conocimiento de los tipos de riesgos laborales es esencial para su correcto tratamiento.

2.4 RIESGO LOCATIVO

El riesgo locativo para Mancera et al. (2012), "hace referencia a todos aquellos riesgos inherentes a las instalaciones físicas del sitio de labor, como son los espacios de trabajo y las estructuras propias de la edificación: pisos, techos, ventanas, barandas, ventilación, entre otras" (p. 19), así pues, los riesgos locativos, pertenecen al grupo de condiciones de seguridad, están relacionados con el estado de las instalaciones o áreas de trabajo, estructura de la edificación.

De otra parte, Núñez y Brieva (2016), establecen que "el riesgo locativo es el que mayor grado de accidentalidad presenta, esté posee una condición permanente dentro de una empresa u organización, es por tanto que si existe o no un riesgo potencial son constante durante toda la jornada; de esta depende el grado de productividad puesto que un ambiente ideal motiva a los colaboradores. Las malas condiciones o la exposición constante a un riesgo no permiten que el colaborador se desarrolle libremente al momento de ejecutar su actividad diaria" (p.48)

Ahora bien según Benavides (2021), este indica en su investigación que "los riesgos locativos hacen referencia a las condiciones de los ambientes físicos donde el trabajador realiza sus actividades laborales y se caracteriza por el diseño, la construcción y el mantenimiento necesarios para el desempeño adecuado" (p. 22), alineado con lo que afirma el (Ministerio de Trabajo, 1979, citado por Carlosama, 2019), donde se manifiesta que "todas estas fuentes de riesgo constituyen la probabilidad de que un evento ocurra; ejemplo la deficiencia en las condiciones de orden y aseo generan el peligro de que haya tropezones, dificultad de tránsito, proliferación de roedores, insectos y demás" (p. 10), por consiguiente, el estado en el que se encuentre las áreas de trabajo garantizara locaciones seguras, de tal manera que el Ministerio de Trabajo mediante la Resolución 2400 de 1979 desde los artículos 4 al 62 y del 202 al 204, estipula las directrices sobre vivienda, higiene, y seguridad en los establecimientos de trabajo.

2.5 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La seguridad y salud en el trabajo, entendida como la salud laboral es la relación que se da entre salud y trabajo, la cual, dependiendo de la dirección que tome sea positiva o negativa, puede ser virtuosa o viciosa. Se trata de que unas adecuadas condiciones de trabajo repercutan en una adecuada salud laboral, lo cual a su vez desencadenará un alto desempeño y calidad en el trabajo. Si, por otra parte, la relación es negativa, condiciones inadecuadas de trabajo, o incluso la ausencia de éste, puede desencadenar trastornos tanto físicos como psicológicos, accidentalidad y hasta la muerte. (Benavides, et al. 2000, citado por Andrade y Gómez, 2008)

2.6 NORMA TÉCNICA COLOMBIANA

Según el Instituto Colombiano de normas técnicas y certificaciones (ICONTEC), "las normas están encaminadas a que nuestra calidad de vida sea cada vez mejor, al proteger el ambiente y definir las características que deben cumplir los productos y servicios, para que respondan con seguridad a nuestras necesidades como consumidores" (s.f), esta entidad busca "promover, desarrollar y guiar la aplicación de Normas Técnicas Colombianas y demás documentos normativos para la obtención de una economía óptima de conjunto, el mejoramiento de la calidad y facilitar las relaciones cliente-proveedor a nivel empresarial, nacional o internacional" siendo esta "una entidad de carácter privado, sin ánimo de lucro, cuya Misión es fundamental para brindar soporte y desarrollo al productor y protección al consumidor. Colabora con el sector gubernamental y apoya al sector privado del país, para lograr ventajas competitivas en los mercados interno y externo" (Ministerio de Educación Nacional [MEN], 2006).

3. MÉTODO

A continuación se presentará la metodología que permitirá desarrollar la investigación, en donde se referenciarán los aspectos fundamentales para llegar a la finalidad del trabajo como el tipo de investigación, las técnicas y procedimientos que se implementarán para la recolección y análisis de la información.

Esta investigación se realiza a partir del análisis de los riesgos locativos en 35 beneficiaderos del grupo asociativo Sarikafé mediante la aplicación de la norma técnica colombiana 4114 y la GTC-45 en la zona rural de Garzón – Huila, para lograr este objetivo se empleó un método mixto con un diseño no experimental de tipo descriptivo, consistente en la realización de las inspecciones planeadas en las áreas de trabajo, con el fin de identificar los riesgos que puedan afectar la salud de los trabajadores, así mismo, se construyó la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos según la metodología establecida en la GTC-45, donde se clasificaron los procesos, las actividades y las tareas, se identificaron los peligros, los controles existentes, se procedió a evaluar el riesgo, definiendo los criterios para determinar la aceptabilidad del riesgo y comprobar si éste es aceptable, con el fin de que la empresa pueda elaborar el plan de acción para el control de los riesgos que se identificaron, destacando que los instrumentos de recolección aplicados fueron previamente validados por Paola Jiménez, especialista en Gestión para la Seguridad y Salud en el trabajo y Gregorio Puello, diseñador industrial

3.1 ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Según Hernández et al. (2014), "Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos" (p. 534), Otero (2018) por su parte plantea que "el proceso de investigación mixto que implica una recolección, análisis e interpretación de datos cualitativos y cuantitativos que el investigador haya considerado escenarios para su estudio.

Este método representa un proceso sistemático, empírico y crítico de la investigación, en donde la visión objetiva de la investigación cuantitativa y la visión subjetiva de la investigación cualitativa pueden fusionarse para dar respuesta a problemas humanos" (p. 19), y es una "estrategia de investigación [...] que apunta a la combinación de la metodología cualitativa y la cuantitativa" (Di Silvestri, s.f., p. 71 citado por Pereira, 2011, p. 17), el diseño descriptivo, que "se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental (Bernal, 2010, p. 113), el autor también señala que la investigación descriptiva, es aquella que reseña las características o los rasgos de la situación o del fenómeno objeto de estudio. Es uno de los tipos o procedimientos investigativos más populares y utilizados por los principiantes en la actividad investigativa.

La realización de este tipo de investigación se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental" (p. 122), en esta misma línea Veiga et al. (2008) sugieren que "en los estudios descriptivos, el investigador se limita a medir la presencia, características o distribución de un fenómeno en una población en un momento de corte en el tiempo" (p. 83).

La investigación se realizó bajo un corte transversal teniendo en cuenta lo mencionado por Rodríguez y Mendivelso (2018) quienes sugieren que un estudio de este corte "se clasifica como un estudio observacional de base individual que suele tener un doble propósito: descriptivo y analítico" (p. 142).

4. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.1 Arias et al. (2016), aseguran que "la población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados" (p. 202), en este sentido se determina una muestra censal, que en palabras de Ramírez (1997) es "aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra" (citado por Alarcón et al., p. 139, 2001), en razón a lo anterior se hizo necesario realizar el análisis dentro del contexto de los datos correspondientes a la totalidad de los colaboradores que laboran en cada una de las fincas.

4.1 INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

4.1.1. Encuesta sociodemográfica

Como primer instrumento se aplicó una encuesta diseñada para la recolección de la información sociodemográfica de los colaboradores que desempeñan sus labores dentro de los beneficiaderos en tanto que para Fernández, et al., (2017, citado por Freire, 2020). "los factores sociodemográficos condicionan el comportamiento de vida de los individuos en la sociedad", adicionalmente, "incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza ocupación, área de trabajo, edad, género y turno de trabajo" (Instituto de Desarrollo Urbano [IDU], s.f.), de otra parte se formularon preguntas orientadas a identificar el nivel de conocimiento frente al riesgo locativo por parte de los trabajadores.

4.1.2. NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC-4114

La aplicación de esta inspección se realizó durante la jornada laboral, de manera presencial en las instalaciones de la empresa, con el acompañamiento de una de las estudiantes responsables de la investigación.

"Esta norma establece los pasos por seguir y los requisitos de un programa de inspecciones de áreas, equipos e instalaciones" (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificaciones [ICONTEC], 1997, p. 7) dicha norma establece tres clasificaciones, las cuales deben tenerse en consideración a la hora de llevar a cabo una investigación, relacionada con los riesgos trabajados en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la primera de las clasificaciones allí mencionadas hace alusión a las inspecciones planeadas generales, siendo estas las que se realizan en la compañía de una manera muy amplia, además donde se busca identificar la mayor cantidad de condiciones subestándar, la segunda de las clasificaciones mencionada en la norma hace referencia a las inspecciones planeadas de orden y aseo, en la cual se pretende comprobar que cada objeto se encuentra en el lugar adecuado con el debido cuidado y aseo pertinente; por último, en la tercera clasificación se tiene en cuenta la inspección de áreas, donde se busca considerar algunas áreas que en su mayoría son consideras como críticas, esto teniendo en cuenta unas consideraciones previas.

4.1.3. GUÍA TÉCNICA COLOMBIANA GTC-45

El objetivo de la GTC-45 según el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificaciones (ICONTEC, 2012), es el de "proporcionar las directrices para identificar los peligros y valorar los riesgos de seguridad y salud ocupacional" (p. 1), por ello es considerada como una herramienta vital e importante a la hora de la identificación de peligros, y evaluación de los riesgos, el objetivo principal es valorar los peligros a los que se encuentran expuestos los trabajadores en su labor diaria, para así establecer controles y mitigar los riesgos por medio de posibles programas de promoción y prevención dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, quedando claro que la metodología objetivo de la GTC-45, es relevante para la identificación de peligros y valoración de riesgos, teniendo en cuenta que el procedimiento que propone es de gran importancia para la promoción y prevención de riesgos presentes en la compañía, que puede afectar a los trabajadores quienes son los que se encuentran en constante exposición a los mismos.

5. PROCEDIMIENTO

Teniendo en cuenta lo manifestado por López y Fachelli (2015), en el sentido en que "toda investigación lleva asociada la idea de proceso, es decir, de la existencia de un conjunto de tareas y acciones ordenadas, siguiendo la lógica del método científico, que se diseñan y realizan en fases sucesivas con el fin de obtener como resultado un conocimiento de la realidad social" (p. 11), esta investigación se realizó en cinco (5) etapas, la primera denominada planificación de la investigación, allí se llevaron a cabo actividades como la selección del tema de investigación, redacción del título, la definición del objeto de investigación, el planteamiento y formulación del problema, la formulación de las preguntas de investigación y la definición de los objetivos, en la segunda etapa se realiza la revisión documental, en ella se hace la revisión y análisis de los textos para la elaboración de las bases teóricas, para la tercera etapa se definió el método de la investigación formando el diseño, estableciendo el alcance, los participantes y fuentes, adicionalmente en esta etapa se elaboraron los instrumentos de la investigación, el trabajo de campo fue desarrollado en la cuarta etapa, allí se aplicaron los instrumentos de la investigación y se realizó la visita destinada a la recolección de información para la elaboración de la matriz de identificación de peligros, la quinta etapa se desarrolla para el procesamiento, tabulación e interpretación de la información recolectada, para finalmente desarrollar la discusión y conclusiones de la presente investigación.

Tabla 1. Etapas de la investigación

ETAPA	PROCESO
1.	Planificación de la investigación
2.	Revisión documental
3.	Método de la investigación
4.	Trabajo de Campo
5.	Procesamiento, tabulación e interpretación de la información recolectada

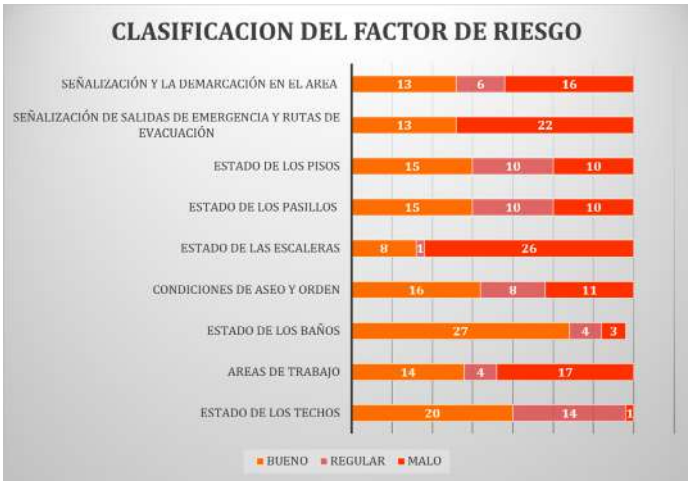
6. RESULTADOS

Gráfica 1. Representación de tipo de peligro en los 35 beneficiaderos

Fuente: Completamente generada por el autor, 2022

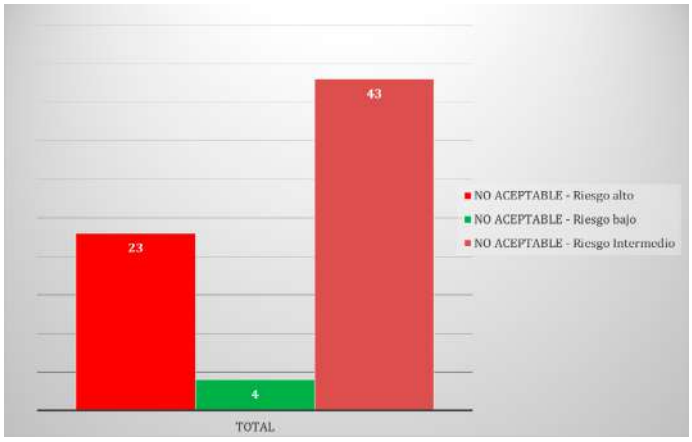
De la información obtenida mediante la aplicación de las GTC-45 a cada uno de los beneficiaderos, se puede destacar que el 20% de los peligros identificados, corresponden a riesgos de tipo físico, siendo este el ítem de mayor impacto, seguido del tipo de peligro biológico, encontrando que el peligro que respecta a las condiciones de seguridad locativo se encuentra representado por un 9%, lo cual deja entre ver que si bien éste no se encuentra dentro de las categorías más altas, si tiene una participación importante dentro de los resultados obtenidos, lo cual podría suponer que existe dentro los beneficiaderos un desinterés por establecer los controles que permitan mitigar los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores como consecuencia de este tipo de peligro (véase grafica 1), ahora bien conviene precisar que estos peligros se hacen evidentes al realizar la clasificación de los factores de riesgo mediante los resultados obtenidos a través de la inspección realizada en base a la NTC-4114, evidenciando que las escaleras, la falta de señalización de salidas de emergencia y rutas de evacuación junto con la demarcación y el estado de las áreas son los factores de riesgo que más se destacan (véase grafica 2).

Gráfica 2. Clasificación del factor de riesgo en base a la inspección realizada mediante la aplicación de la NTC - 4114



Fuente: Completamente generada por el autor, 2022

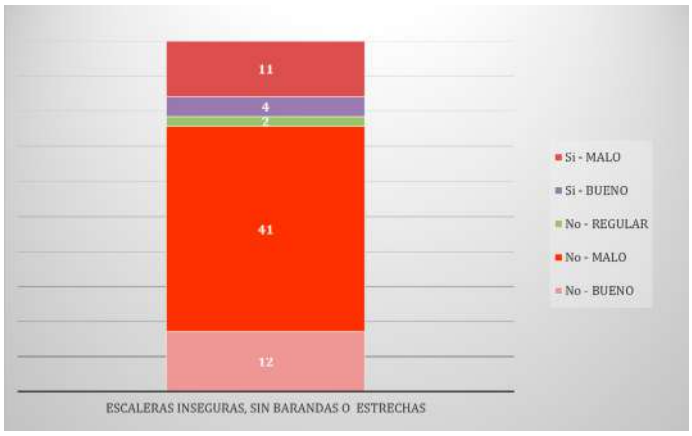
Gráfica 3. Resultado evaluación o valoración de riesgos interpretación de nivel de riesgo (NR) de la GTC-45 vs respuestas a la pregunta ¿el riesgo locativo del beneficiadero es? Realizada a los trabajadores



Fuente: Completamente generada por el autor, 2022

De la gráfica anterior se destaca que en la evaluación o valoración de riesgos interpretación de nivel de riesgo (NR) realizado mediante la aplicación de la GTC-45 a las 35 fincas, el 100% de los riesgos que respectan a la clasificación de peligro condiciones de seguridad locativo dieron como resultado una valoración NO ACEPTABLE, sin embargo al indagar sobre el nivel de riesgo locativo en la aplicación de la NTC-4114, solo 23 de los 70 trabajadores considera que existen un riesgo alto y 4 que existe un riesgo bajo, de lo que por simplicidad se puede suponer que existe desconocimiento frente al nivel de aceptabilidad del riesgo, que los trabajadores no tiene claro el nivel de riesgo al que se encuentran expuestos, durante su jornada laboral al contar con áreas que se encuentran mayoritariamente con pisos en mal estado, lisos o desnivelados, techos con goteras o no asegurados, áreas de trabajo con paredes agrietadas y en condiciones de aseo y orden precarias en las zonas de trabajo, y escaleras inseguras, sin barandas o estrechas.

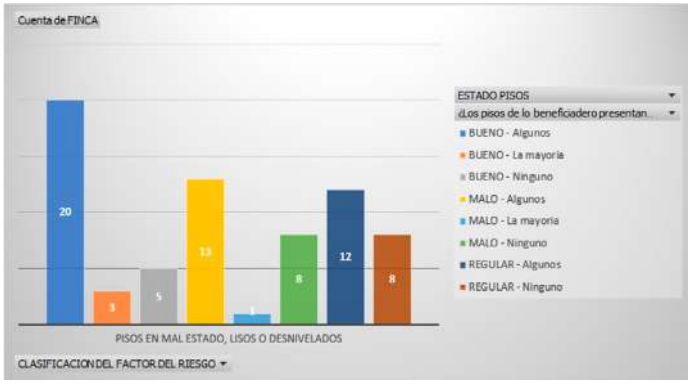
Grafica 4. Resultado inspección planeada frente al estado de las escaleras Vs respuesta de los empleados frente a la pregunta ¿Las escaleras del beneficiadero tienen barandillas u otros sistemas de protección, como sistema de seguridad, de riesgo en caída?



Fuente: Completamente generada por el autor, 2022

Ahora bien al indagar sobre el estado de las escaleras frente a las condiciones de seguridad, se encontró que de los 70 trabajadores entrevistados 41 aseguraron que estas no cuentan con barandillas u otros sistema de protección como sistema de seguridad frente al riesgo de caída, lo que se pudo constatar en la inspección realizada en base a la NTC-4114, al comprobar que en la mayoría de los casos las escaleras han sido elaboradas de manera artesanal, lo cual quiere decir que tanto empleadores como trabajadores tienen un desconocimiento total frente a las normas de seguridad y no se está teniendo en cuenta el nivel de riesgo que se presenta frente a este tipo de escalera, que puede traer consecuencias que pueden desencadenar en fracturas o hasta la muerte de la persona que transite por ellas, por otra parte en la gráfica se puede observar que existe controversia en 23 de las personas que respondieron que si contaban con los sistemas de protección, pero al verificar en el trabajo de campo se evidencio un mal estado de las mismas o viceversa, lo cual puede evidenciar falta de capacitación y conocimiento frente a las condiciones de seguridad con las que debe contar frente a este tipo de áreas, que representa mayormente este tipo de peligro como se evidencio en la aplicación de la GTC-45 y que muestra que quizás el tema se encuentra normalizado demostrando la falta de interés por mitigar este tipo de riesgo.

Grafica 5. Resultado inspección planeada frente al estado de los pisos Vs respuesta de los empleados frente a la pregunta ¿Los pisos de lo beneficiadero presentan averías, huecos o resaltes?



Fuente: Completamente generada por el autor, 2022

Los riesgos laborales ocasionados por condiciones locativas irregulares hacen parte de aquellos que requieren medidas correctivas no inmediatas, debido a que están restringidos con condiciones de las plantas físicas de las compañías; la certificación de estas no es algo que se tome con relevancia en gran parte de la industria. Por ende, muchas veces no se ofrecen instalaciones adecuadas por parte de los empleadores a sus operarios y es una de las mayores causas de accidentalidad laboral, dentro de la representación de la gráfica anterior resalta el hecho de que 16 personas que trabajan dentro de los beneficiaderos manifiestan que ninguno de los pisos presenta averías, huecos o resaltes, sin embargo al realizar la inspección en base a la NTC-4114 se evidencio que de los pisos correspondientes a las fincas en donde laboran estos trabajadores 8 se encuentran en mal estado y otras 8 en regular estado, aquí una vez más se evidencia que algunos trabajadores no tienen claras las deficiencias que se presentan en cuenta a la infraestructura adecuada que deben tener los pisos en las diferentes áreas de los beneficiaderos y que los empleadores no han mostrado interés por mejorar las condiciones de las áreas.

7. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los beneficiaderos de café son lugares que constituyen una fuente considerable de riesgos locativos, debido a que cuenta con una serie de elementos para la realización de cada una de las etapas de beneficio que con el acondicionamiento insuficiente son la base para situaciones peligrosas para el operador, se cuenta con trabajo en alturas para el proceso de secado en tolva, en los que se utilizan la mayoría de las veces escaleras artesanales, que no cuentan con barandas ni con la resistencia de carga requerida, las superficies no siempre se encuentran en condiciones de higiene que puede desencadenar resbalones y por tanto caídas desde las elevaciones, quizá la respuesta a esta situación se debe a lo expresado por Mora (2021), en tanto que “Los trabajadores del café a lo largo del tiempo se encuentran expuestos a riesgos ocupacionales en sus labores diarias, debido a las diferentes condiciones de seguridad, psicosociales, higiene y ergonómicas. A causa principalmente del desconocimiento que tienen de la exposición a los riesgos que van ligados al trabajo, como así también las tradiciones culturales de las personas pertenecientes a este sector” (p.5).

Como se ha expuesto los riesgos laborales pueden ser de varios tipos de acuerdo con la causa de estos, algunos pueden ser tratados simplemente con la utilización correcta de los elementos de protección personal (EPP), otros requieren soluciones más complejas con la necesidad de la implementación de estrategias de gestión de riesgos. En consecuencia, el conocimiento de los tipos de riesgos laborales es esencial para su correcto tratamiento.

Por otra parte la normatividad de la NTC-4114, ha permitido a varias compañías, independientemente del sector, lugar, clasificación y nivel de riesgo, identificar por medio de las inspecciones los peligros existentes por lo cual el prever un tema como riesgos es muy importante, Baquero y Chincate (2012) lo ilustran al señalar que “En el mundo diferentes empresas han realizado la aplicación de dichas normas de acuerdo con su actividad con el fin de apuntar a la protección laboral, al mejoramiento continuo de la seguridad de las condiciones laborales y tener mayor competitividad” (p. 21) ya que el factor económico y preventivo para una compañía es un aliciente, si se tiene en cuenta lo planteado por los autores Núñez y Brieva (2016), al indicar que “evaluar las condiciones locativas de la empresa le permite al gerente determinar las falencias, desperfectos, deterioros y daños en materia de infraestructura de la misma para que a través de ellas el gerente genere estrategias de mejoramiento de la seguridad laboral en lo inherente al riesgo locativo en la empresa” (p. 18) en tanto que el tipo de riesgo locativo es el mayor generador de accidentalidad dentro de las organizaciones, es importante realizar un exhaustivo diagnóstico y valoración del espacio de trabajo, con el fin de identificar y realizar un adecuado plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así mismo aplicar una matriz de identificación de riesgo adecuada, que permita la valoración de los riesgos, que le ayuden a implementar las estrategias adecuadas para minimizar el riesgo y poder generar espacios seguros para los trabajadores.

Particularmente como resultado del estudio se tuvo el siguiente diagnóstico de las áreas productivas del beneficio del café: los factores que presentan un mayor riesgo son escaleras inseguras por falta de barandas, pisos húmedos, señalización y déficit de demarcación de las áreas laborales, vías de acceso y rutas de evacuación obstaculizadas que dificultan el libre tránsito, baños en mal estado, falta de orden y aseo. La mayoría de los beneficiaderos, presentan un deterioro evidente y no son apropiados para la realización de las tareas, ya que son construidos de manera artesanal, no cuentan con mantenimiento rutinario; esto se puede evidenciar en el estado de los pisos que presentan moho por humedades, agrietamientos y falta de señalización de peligro. Generando como consecuencias caídas a un mismo nivel, caídas de alturas, resbalones por pisos húmedos y sucios; como también tropiezos, golpes y fracturas por terrenos irregulares y deslizantes. Los peligros ocupacionales, principalmente debido a factores locativos son una fuente permanente de accidentes, por ello se debe capacitar al trabajador para generar una cultura de autocuidado, para que estos sean conscientes de los peligros a los que se exponen al realizar sus labores, evitando incidentes que generen accidentes, incapacidades, enfermedades laborales que disminuyen la productividad; como también es responsabilidad por parte del empleador garantizar zonas de trabajo en condiciones seguras para su personal y la conclusión de los instrumentos de medición implementados es que estos no están cumpliendo con esta premisa y se deben aplicar las medidas correctivas pertinentes.

Adicionalmente, se espera que esta investigación sea un componente teórico que sirva como material académico de consulta a miembros del área de seguridad y salud en el trabajo, para futuras investigaciones y al público en general, ya que la información existente sobre estudios y evaluación de riesgos locativos en beneficiaderos de empresas cafeteras es muy escaso; así diseñando unos puestos de trabajo seguros, en donde se respire un entorno laboral agradable que influya en el clima organizacional para mejorar el desempeño, la productividad, y reducir los niveles de accidentalidad del empleado

REFERENCIAS

- **Alarcón, P., & Garcia, R., Villalobos, C. (2012). Sistema de control de acceso mediante sistema biométricos basado en tecnología 4G para sucursales distantes. [Tesis de Especialización, Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín]. Repositorio URBE. http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092506/intro.pdf**
- **Andrade, V., & Gómez, I. (2008). Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia. 4(10), 9-25. Vista de Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia (javerianacali.edu.co)**
- **Arias, J., & Villacís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio Revista Alergia México. 63(2). 201-206 El protocolo de investigación III: la población de estudio (redalyc.org)**
- **Baquero, S., & Chingate, D. (2012). Aplicación de normas técnicas en seguridad industrial para Syntofarma S.A. [Tesis de pregrado, Universidad Libre]. Repositorio Unilibre. https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9215/DOCUMENTO.pdf?sequence=1**
- **Bernal, C. A. (2010). Metodología de la Investigación. (3 ed). Colombia. Prentice Hall.**
- **Benavides, E. (2021). Riesgos locativos en el controlador aéreo en el Aeropuerto Alfonso Bonilla Aragón de Palmira-Valle del Cauca. [Tesis de especialización, Corporación Universitaria UNITEC]. Repositorio Unitec. https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/870/RiegsLocatvsControldrAereoAeropuertoPalmira.pdf?sequence=1&isAllowed=y**
- **Carlosama, J., & Mejía, M., & Bonilla, A., & Córdoba, M.(2020). Determinación de los factores de riesgo locativos que disminuyen el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Jugos la Jarra [Seminario de Investigación, Universidad EAN]. Repositorio Universidad EAN. https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/9754/BonillaAura2019?sequence=1&isAllowed=y**
- **Federación Nacional de Cafeteros. (s,f.). Beneficiadero. https://federaciondecafeteros.org/wp/glosario/beneficiadero-beneficio/**
- **Freire, M. E. (2020). Factores sociodemográficos asociados al ausentismo laboral en instituciones educativas fiscales [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31261/1/72%20GTH.pdf**

REFERENCIAS

- González, A., Bonilla, J., Quintero, M., Reyes, C., & Chavarro, A. (2016). Análisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construcción. Revista ingeniería de construcción, 31(1), 05-16. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50732016000100001
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P.(2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Instituto de Desarrollo Urbano. (s.f.). Elaboración del diagnóstico de condiciones de salud y perfil sociodemográfico. [Procedimiento]. IDU. https://www.idu.gov.co/web/content/1471/Elaboraci%C3%B3n+del+diagnostico+de+condiciones+de+salud+y+perfil+sociodemografico.pdf
- Instituto Colombiano de normas técnicas y certificaciones. (1997). Norma técnica colombiana NTC 4114. [ICONTEC]. http://199.89.55.129/scorecolombia/documents_co/herramientas/M5/Material_tecnico_apoyo/SGSST_2015/3.%20Planificaci%C3%B3n/6.%20Controles/COPASST/Cartillas/NTC_4114_Realizacion_de_Inspecciones_Planeadas_ICONTEC.pdf
- Instituto Colombiano de normas técnicas y certificaciones. (2012). Guía Técnica Colombiana. GTC-45 . [ICONTEC]. https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/6034/ParraCuestaDianaMarcelaVasquezVeraErikaVanessa2016-AnexoA.pdf;jsessionid=70609A9BF1FCF5E7615094C7A6838001?sequence=2
- Instituto Colombiano de normas técnicas y certificaciones. (s.f.) Los beneficios de las normas técnicas en tu vida diaria. [ICONTEC]. https://www.icontec.org/normalizacion/
- López, P. & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. (1 ed). Universidad Autónoma de Barcelona. https://www.studocu.com/es/document/uned/sociologia/metinvsoccua-a2016-cap1-2/9424752
- Mancera, M., Mancera, M. T., Mancera, M. R & Mancera, J. R. (2012). Seguridad e Higiene Industrial: Gestión de riesgos. 1ª ed. Bogotá. AlfaOmega colombiana. 1-468. https://ashconsultores.com.ar/wp-content/uploads/2019/06/Libro_Seguridad_e_Higiene_industrial_ges.pdf
- Mora, D. (2021). Riesgos laborales en empresas agro-caficultoras del Municipio de Manzanares, Caldas. https://repositorio.ucm.edu.co/handle/10839/3390
- Núñez, L., & Brieva, Y. (2016). Diagnóstico del riesgo locativo en las entidades del sector público de la ciudad de Sincelejo–Sucre. [Tesis de pregrado, Universidad de Sucre]. Repositorio Unisucre. https://repositorio.unisucre.edu.co/bitstream/handle/001/591/T658.2%20N973.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mejía, R. (2013). Identificación de riesgos. Fondo editorial Universidad (1er edición) https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xSWjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=identificaci%C3%B3n+de+riesgos&ots=hCCf--tDdk&sig=KVXLfiTZSsKaMrbL7-gP28fstyc#v=onepage&q=identificaci%C3%B3n%20de%20riesgos&f=false

REFERENCIAS

- Ministerio de Educación Nacional (2006). Normas Técnicas Colombianas. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-96894_Archivo_pdf.pdf
- Mora, D. (2021). Riesgos laborales en empresas agro-caficultoras del Municipio de Manzanares, Caldas. [Tesis de especialización, Universidad Católica de Manizales]. Repositorio UCM https://repositorio.ucm.edu.co/handle/10839/3390
- Moreno, J., & Rojas, L., & Urrego, S. (2021). Caracterización de los factores de riesgo locativo en una empresa de interventoría. [Tesis de especialización, Corporación Universitaria UNITEC]. Repositorio UNITEC. https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/862/Caracterizaci%c3%b3n%20de%20los%20factores%20de%20riesgo%20locativo%20en%20una%20empresa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Núñez, L., & Brieva, Y. (2016). Diagnóstico del riesgo locativo en las entidades del sector público de la ciudad de Sincelejo–Sucre. [Tesis de pregrado, Universidad de Sucre]. Repositorio Unisucre. https://repositorio.unisucre.edu.co/bitstream/handle/001/591/T658.2%20N973.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oficina Internacional del Trabajo (2013). Promoción del desarrollo rural mediante la seguridad y la salud en el trabajo [Documento de orientación, OIT]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_235459.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2015). La agricultura: un trabajo peligroso [OIT]. https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356566/lang--es/index.htm
- Otero, A. (2018). "Enfoques de la investigación". Research Gate. https://clasev.com/pluginfile.php/21199/mod_resource/content/1/Enfoques%20de%20Investigaci%C3%B3n.pdf
- Pereira, Z. (2011). "Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta". Revista electrónica Educare, (15)29. 15-29. https://www.redalyc.org/pdf/1941/194118804003.pdf
- Portafolio. (2020, 27 agosto). Histórica cosecha cafetera generará 165.000 empleos. https://www.portafolio.co/economia/historica-cosecha-cafetera-generara-165-000-empleos-544049
- Rodríguez, E. A. (2017). La incidencia de las normas sismo resistentes en los materiales ancestrales y sus procesos constructivos del beneficiadero de café en la vereda La Cejita del municipio de Anzá. [Tesis de pregrado, Universidad Santo Tomas Abierta y a Distancia] Repositorio USTA. http://hdl.handle.net/11634/14827.
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). "Diseño de investigación de corte transversal". Revista Médica Sanitas. 21(3), 141-146. https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Diseno_de_investigacion_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf
- Rodríguez, Y. L., Rodríguez, W.C., & Peñarete, D.F. (2022). Evaluación de la calidad de vida en el trabajo en productores de café en Cundinamarca, Colombia. Ciencia y Tecnología Agropecuaria, 23(1). https://doi.org/10.21930/rcta.vol23_num1_art:1885
- Veiga, J., & Fuente, E., & Zimmermann, M. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. Medicina y Seguridad del Trabajo, 54(210), 81-88. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011&lng=es&tlng=es.

ANÁLISIS DE RIESGO BIOMECÁNICO EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE UN CALL CENTER

BIOMECHANICAL RISK ANALYSIS IN WORKERS OF A CALL CENTER COMPANY

Vanessa Esther Hernández Puerta [1]
Psicóloga, Corporación Universitaria UNITEC

Maritza Yadira Mojica Ávila [2]
Psicóloga, Corporación Universitaria UNITEC

Juan Carlos Acosta [3]
Master en Sistemas Integrados de Gestión

RESUMEN

El riesgo biomecánicos considerado como uno de los temas que más ha tomado relevancia debido a los problemas de salud que ocasionan los desórdenes musculoesqueléticos que se presentan y por ende dificultan la ejecución de labores diarias debido a malas posturas, movimientos repetitivos, esfuerzos entre otros; la presente investigación tiene como finalidad, analizar los factores de riesgo osteomuscular en los trabajadores de una empresa de call center; se desarrolló una investigación no experimental de corte transversal, con enfoque cuantitativo y alcance descriptivo. Se utilizó el instrumento ERGOPAR compuesta por 15 preguntas, la información sociodemográfica fue recolectada por medio de una encuesta por Google drive enviada al correo institucional de los participantes, para la investigación se tomó una población total de 50 trabajadores del área de call center entre los 18 a los 45 años; se encontró que dentro de las posturas de acción que más los afecta de manera significativa se encuentra la de estar sentados con un 74%, tiempo de presión en uno de los pies por30 minutos en un 96%, girar la espalda de menos de 30 min y el rango de 30 y 2 horas están con 44%. Para lograr la eficacia, bienestar y la salud de los empleados de la empresa es de considerar que se debe involucrar de manera directa la gerencia de la organización, con fin de evaluar estos riesgos significativos y que afectan directamente al empleado y la productividad de la compañía.

PALABRAS CLAVE

Lesiones osteomusculares, ergonomía, fatiga muscular.

[1] Vanessa Esther Hernández Puerta [CV] Psicóloga, aspirante al grado de especialización en gestión de la seguridad y salud en el trabajo Corporación Universitaria UNITEC, Colombia vanehdz90@hormail.com

[2] Maritza Yadira Mojica Ávila [CV] Psicóloga, aspirante al grado de especialización en gestión de la seguridad y salud en el trabajo Corporación Universitaria UNITEC, Colombia maritza-120691@hotmail.com

[3] Juan Carlos Acosta [CV] Master en sistemas integrados de gestión, especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, Ingeniero Industrial - juanc.acostaq@gmail.com

ABSTRACT

Thebiomechanical risk is considered one of the issues that have become more relevant due to health problems caused by musculoskeletal disorders that occur and therefore make it difficult to perform daily tasks due to poor posture, repetitive movements, efforts, among others; The purpose of this research is to analyze the musculoskeletal risk factors in the workers of a call center company; non-experimental cross-sectional research was developed, with a quantitative approach and a descriptive scope. The ERGOPAR instrument composed of 15 questions was used, and the sociodemographic information was collected through a Google drive survey sent to the institutional mail of the participants, for the investigation a total population of 50 workers from the call center area was taken among the 18 at age 45; It was found that within the action postures that most significantly affect them is that of sitting with 74%, pressure time on one of the feet for 30 minutes in 96%, turning the back of less than 30 min and the range of 30 and 2 hours are with 44%. To achieve the efficiency, well-being, and health of the company's employees, it is necessary to consider that the organization's management must be directly involved, to evaluate these significant risks that directly affect the employee and the company's productivity.

KEYWORDS: Musculoskeletal injuries, ergonomics, muscular fatigue.

Traducido por Carlos Eduardo Guayambuco Estudiante de undécimo grado, Del colegio CAFAM Bogotá.

1. INTRODUCCIÓN

Con los requerimientos de nuevos progresos en la tecnología se demuestra un revelador aumento de la producción y el desarrollo organizacional. No obstante, esta causa ha propiciado la revelación de escenarios ergonómicas inadecuados que se demuestran con el eminente incremento de las lesiones osteomusculares.

Se estima que los riesgos laborales a nivel mundial cada año provocan la muerte de 2,3 millones de trabajadores. No obstante, en Colombia a pesar de que las sanciones se están endureciendo y la actualización de la norma sumado a que el 52,7% de las organizaciones ejecutan trabajos de bajo riesgo se presenta una tasa de accidentalidad laboral del 7,73 de cada 100 afiliados, numerosos estudios evidencian que estos indicadores están relacionados con la poca implementación del SGST (Vega, 2016, p.154).

Toda patología osteomuscular, es un inconveniente complicado para la Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que no únicamente inciden en la salud de los individuos, igualmente en el decrecimiento del ejercicio laboral. Conjuntamente, crean impactos en el espacio social personal, familiar y laboral; en Colombia la tasa de repercusión de padecimientos musculo esqueléticos es del 88% una cifra bastante representativa poniendo en aumento incapacidades prolongadas, ausentismos, y un fuerte impacto en la productividad de las compañías, cabe resaltar que de acuerdo a lo que nos dice la organización internacional del trabajo todos los años se conocen casos nuevos de enfermedades laborales no fatales un aproximado de 160 millones de casos, acarreando costos significativos para los colaboradores y su núcleo familiar, de igual manera afectando el progreso social económico de los países. (Giraldo et al, 2020, p.4).

El estrés corporal está relacionado con posturas extensas y o a movimientos iterativos, que logran llegar a crear fatiga y tensión en los músculos, así mismo como influir en la revelación de síntomas y diagnósticos de principio osteomuscular, que perturban la capacidad de producción y como consecuencia su utilidad en la empresa. Cuando se presenta alguna variación en el correcto funcionamiento de alguna de las ordenaciones del sistema musculo esquelético se produce lo que comúnmente se conoce como el DME lo que involucra todo aquello que es potencialmente incapacitante pero que son prevenibles y envuelven una amplia cifra de entidades clínicas detalladas las cuales contienen padecimientos de los músculos, ligamentos, vainas tendinosas, síndrome de atrapamiento nervioso, neuro vasculares y variaciones articulares. (Puig et al, 2020, p.3).

Dentro de las variaciones musculo esqueléticas más habituales está el síndrome del túnel del carpo, mialgias, lumbalgias, son apenas algunas de los padecimientos más vinculadas con el ejercicio profesional y son causantes de los mayores ausentismos. Consecuentemente, es conveniente desarrollar un programa de vigilancia epidemiológica para que la empresa pueda robustecer los procedimientos de investigación para el análisis, control y valoración en forma completa de los componentes de riesgo, inscritos a las lesiones osteomusculares (biomecánicos).

Este trabajo de investigación fue importante realizarlo, con el objetivo de proporcionarles herramientas a la empresa para poder intervenir los síntomas de dolor músculo esquelético (DME) que se puedan presentar y efecto para los trabajadores. Los DME, se relacionan estrictamente al desarrollo de la actividad profesional que practican los empleados. Con la aplicación del cuestionario se encontró, que este conjunto de personas que realizan labor de Call center indican mayor periodicidad de síntomas en diferentes partes de sus extremidades superiores, llegando así a conocer de modo cuantitativo, presencia de dolencias, su correspondencia con desordenes musculo esqueléticos y los componentes de riesgo laboral.

Al conocer estas desviaciones es necesario mostrar y divulgar los resultados con el fin de concientizar sobre la prevención anticipada de estas enfermedades, así como la importancia de formalizar actividades y programas de prevención que favorezcan y optimicen los ambientes y puestos de trabajo para los trabajadores. (Resolución 2844, 2007).

Para el progreso de la presente investigación es preciso tener en cuenta algunos estudios relacionados con el tema de análisis de Riesgo biomecánico, en los colaboradores que desarrollan actividades de Call center en la empresa ubicada en Bogotá y que fueron relevantes en la elaboración del presente estudio, a continuación, se nombrarán y describirán algunos.

Hacia el año 2018, la universidad del bosque llevó a cabo un estudio de desórdenes musculo esqueléticos para expertos de endodoncia en Colombia, en el cual 190 miembros de la asociación que se categorizaron en tres grupos; docentes, residentes y especialistas, dieron respuesta a un cuestionario donde se demostró, que las áreas con mayor dolencia son la espalda para un 20,19%, las manos para un 13,50% y cuello de 18,18% ,así mismo, el hombro 11,36%, la muñeca 5,88% y las manos 13,50%, imprimen una diferencia significativa en el género, ya las mujeres son las más afectadas, todo esto tuvo como objetivo principal, identificar de manera significativa para docentes, residentes y especialistas en endodoncia, localización, frecuencia intensidad y prevalencia de la molestia musculo esquelética. Los movimientos es la particularidad de la labor que realizan y se precisa por el desplazamiento de todo el cuerpo o de una de sus fracciones en el espacio. Cuando es frecuente, está transmitido por los ciclos de trabajo cortos, inferior a un minuto o 30 segundos, y alta tendencia de movimientos menor del 50%, que manejan pocos músculos. La rigidez de contacto se refiere a la manifestación de energía mecánica originario de la coalición con bordes afilados de un banco de trabajo, o de un aparato, sillón, utensilio o fragmento que fuerce la extremidad en forma repetitiva y prolongada. (Díaz & Arias, 2018, p.1).

En una investigación importante realizada en Quito Ecuador, titulada “Validación del cuestionario nórdico de síntomas musculo esqueléticos para la población trabajadora ecuatoriana en el área de la construcción”, tuvo como objetivo identificar de manera anticipada, síntomas musculo esqueléticos en diferentes partes del cuerpo, que a futuro lograran cambiarse a una lesión musculo esquelética, todo esto se realizó por medio de un cuestionario estandarizado, cuya dinámica incluía entrevistas a varios empleados de una construcción, con el fin de identificar segmentos corporales que más se afectaban de acuerdo al área de trabajo, para así mermar la dominancia de enfermedades profesionales en el sector de la construcción del Ecuador por los desórdenes musculo esqueléticos. (Mosquera, 2018, p.6).

Otro referencia a consideración, es la investigación titulada “aplicación del cuestionario nórdico de kuorinka a estudiantes y docentes odontólogos del área clínica y administrativa de la facultad de odontología de la universidad el bosque para identificar sintomatología dolorosa asociada a desórdenes musculo esqueléticos”, cuyas derivaciones al emplear el cuestionario nórdico fueron las siguientes; aproximadamente el 80,1% de docentes y estudiantes han manifestado síntomas de dolor agrupado a desórdenes musculoesqueléticos,51,8% en la espalda dorsal, 20,6% como lumbago ,49,0% el cuello y 22,3% en su mano . Los docentes exponen más proporción en lugares anatomopatológicos de extremidades principales y tronco, continuados por estudiantes de pregrado en menor afectación al igual que estudiantes de posgrado. El 36,6% informó afectación en una zona única, el 27,6% en dos áreas y el 8,3% indicaron más de 5 zonas mezcladas, concluyendo que las áreas con mayor frecuencia de afectación son el codo, la muñeca el hombro, mientras que las de menor son cuello y antebrazo. (Gaitán, 2018, p.14).

Siguiendo una investigación realizada en la ciudad de Cali, Muñoz, (2014, p.11), quiso identificar y comprobar la morbilidad sentida osteomuscular y su directa correlación con la carga mecánica y las condiciones organizacionales de la labor de los trabajadores de enfermería, los individuos encuestados relatan que su salud es óptima, hallando que algunas ingieren medicamentos de modo habitual, no obstante se observa una valiosa cifra de ausentismos por incapacidades de aproximadamente 28 al mes todas de principio osteomuscular de tipo esguince lumbar, síndrome de manguito rotador, desgarro muscular del deltoides, tendinitis de la manos y tendinitis del supraespinoso. Así mismo los enfermeros que relataron síntomas musculo esquelética en el último periodo se encontró que las partes más comprometidas fueron espalda y nuca con el 35.1% y 40.4%,seguidamnete los de la muñeca, codos y hombros en pequeña proporción; posteriormente en 7 días el personal reveló síntomas en espalda y nuca en igual cuantía de un 22.8% , 19.3% para hombro izquierdo ,17.5% para hombro derecho y, se destaca que hubieron escasos empleados que declararon síntomas en codo en ambas fases de tiempo.

Referente a los padecimientos laborales, los desórdenes musculo esqueléticos, factores de riesgo biomecánicos y los que enmarcan todas las lesiones corporales que puede sufrir o padecer un empleado, a resultado de ejercer su labor, se hace pertinencia a esta investigación, ya que se identificó claramente lesiones musculo esqueléticas relacionadas con posturas corporales, dolores lumbares, síndrome del túnel carpiano y a causa de fuerzas dinámicas y movimientos repetitivos en su actividad laboral.(Acevedo et al, 2017, p.3).

Para iniciar nuestra base teórica iniciaremos con la definición de call center, lesiones osteomusculares encontrando relación con los riesgos biomecánicos.

Call center

Es una oficina cuya característica de negocio maneja el flujo de llamadas salientes y entrantes de un determinado negocio, es administrada por una red telefónica y que tiene múltiples agentes que están entrenados específicamente, son los encargados de brindar asesoría u algún tipo de atención a través de vía telefónica, los call center han tenido un gran auge en la mayoría de los países del mundo inducido por los bajos costos de trasmisión y las tecnologías de la información .(Quicasaque & Roa, 2019, p. 338).

Lesiones osteomusculares

Toda lesión osteomuscular es definida por la (NIOSH) como una serie de condiciones donde están involucrados los nervios, estructuras de soporte, músculos y tendones, por otra parte, la organización mundial de la salud nos indica que las lesiones osteomusculares están dentro de un grupo de condiciones relacionados con las tareas que se realiza en el trabajo ya que estas pueden estar originadas tanto por exposiciones de origen ocupacional y no ocupacional.

Estas lesiones osteomusculares es una problemática de salud pública, se acentúan y generan una enorme carga tanto para trabajadores como a la sociedad, afectando la rentabilidad y la productividad y por supuesto la calidad de vida, por lo que son causantes de incapacidad permanente o temporal imposibilitando la realización de tareas y elevación de costos para las compañías incrementando el presupuesto a la hora de hacer la compensación al trabajador. (Porras et al, 2013, p.2).

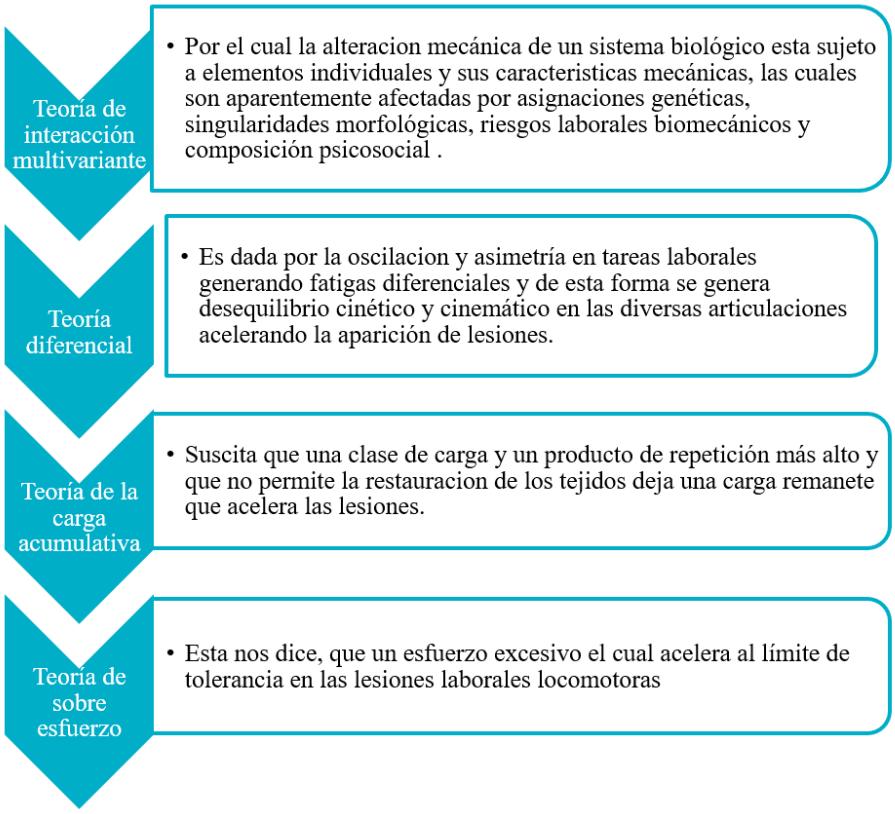
En las enfermedades musculo esqueléticas el dolor es el primordial síntoma por consecuencia de una alteración funcional. Donde se puede ver afectado cualquier parte del cuerpo y la gravedad puede ir desde una fatiga por postura que puede llegar a ser reversible hasta una afección peri articular irreversible. Inicialmente se producen indicios de síntomas de forma ocasional para después convertirse en crónicos y de forma permanente. En Colombia el 60% de la gente en general ha padecido dolor musculo esquelético sin existir discriminación entre hombres y mujeres, de los trabajadores que se encuentran activos el 56.7% ha presentado dolor musculo esquelético el 15% ha consultado a algún experto y el 79.4% se ha incapacitado. (Carlosama et al, 2015, p.2).

Las perturbaciones musculo esqueléticas están compuestas por una diversidad significativa de enfermedades degenerativas en el aparato motriz incluyendo:

- Inflamación de tendones y tenosinovitis principalmente en la muñeca hombro y codo.
- Mialgias, acompañada de alteraciones funcionales, predominando en la zona cervical y hombros.
- Signos de atrapamiento, especialmente en la muñeca y brazo.
- Perturbaciones degenerativas en la columna vertebral, con mayor repetición en las zonas cervical y lumbar. (Carpio, 2017, p.28).

En el estudio de la producción de las lesiones osteomusculares es necesario tener en cuenta tres elementos que nos permiten precisar la forma del movimiento; el primero es la gestión del tiempo conecta aquellos aspectos organizacionales cognitivos y tecnológicos, como segundo elemento tenemos la búsqueda de eficiencia que tiene relación con la unión de aspectos colectivos, técnicos, operacionales, y el tercero es la importancia de la experiencia son aquellos que vinculan el aprendizaje, el acopio de conocimientos y la solución de dificultades. De acuerdo a lo dicho anteriormente estos tres elementos señalan la complejidad que se involucra en la producción de un determinado movimiento con el fin de cumplir un objetivo en un contexto productivo, creando la necesidad de estudiar estos elementos y sus componentes en el análisis de las lesiones osteomusculares. (Castillo et al, 2008, p.5).

Según Kumar (2001) los componentes de aparición de las lesiones osteomusculares son de naturaleza biomecánica, hay cuatro teorías que pueden explicar este componente de aparición y puede relacionarse o manifestarse de manera aislada en el progreso de un trastorno musculo esquelético (p.1).



Fuente: adaptado de Ordoñez a partir de su artículo de revisión desórdenes músculo esqueléticos afines con el trabajo, 2016

A lo largo de la historia han existido circunstancias y hechos de riesgo que se relacionan con el trabajo y han puesto en peligro la vida o la salud del individuo, dado que la finalidad de las organizaciones era producir sin tener en cuenta que los colaboradores era una parte fundamental para lograr los objetivos, pero conforme van corriendo los años y el crecimiento que tienen las compañías ajustados al cumplimiento de metas propuestas, se ha visto a los trabajadores como recurso humano fundamental para la empresa, no solo para el incesante progreso de la actividad económica, además para dar cumplimiento a la normatividad legal vigente. Es por ello por lo que se ha desarrollado la conciencia en la seguridad y salud laboral, preservando la salud mental, física y social de los trabajadores. (Zuluaga & Guevara, 2020, p.13).

De acuerdo al ministerio de trabajo un entorno saludable se origina como una estrategia y es propuesto como incentivo es quizás una de las muchas estrategias que las empresas pueden llevar a cabo con el objetivo de mejorar las relaciones laborales. Nace la necesidad de entender todos aquellos factores que predominan sobre un ambiente salubre cubre la asignación de la actividad específica el diseño y distribución de los puestos de trabajo. En lo que hace referencia con el diseño de puestos de trabajo es importante mencionar que la estructura del mismo y la organización de sus elementos deben proporcionarle al colaborador una buena postura y de igual manera permitirle una movilidad adecuada para poder utilizar de manera cómoda todos los materiales y herramientas de trabajo. (Jimenez, 2019, p.15).

Descripción del puesto de trabajo

El ambiente de trabajo incluye dos elementos principales el trabajador y sus diferentes atributos como son altura, fuerza, anchura, rangos de movimientos, formación académica, expectativas y sus diferentes características físicas y mentales. El sitio de trabajo que está compuesto por el inmobiliario, herramientas, objetos de trabajo; el ambiente de trabajo que incluye la iluminación, la temperatura el ruido, vibraciones y demás características atmosféricas, la relación de los anteriores aspectos establece la forma por la cual se ejecuta una labor y su esfuerzo físico.

Factores de riesgo del trabajo

Existen diferentes características del ambiente de trabajo que se han vinculado con lesiones, dichas características son conocidas como factores de riesgo de trabajo y encierran características físicas de la labor y ambientales, dentro del grupo de las características físicas encontramos aquella interacción primaria entre el empleado y el ambiente de trabajo como son las posturas fuerza repeticiones , velocidad, y aceleración, etc, y las características ambientales son aquellas que tienen la interacción primaria entre el empleado y el ambiente, encontramos estrés por calor o por frio, vibraciones, iluminación y ruido. (Macea & Salcedo, 2021, p.40).

La sociedad internacional de ergonomía la precisa como una disciplina científica que está relacionada con la agudeza de interacciones entre el ser humano y otros elementos de un sistema, aplicando principios teóricos, datos y métodos de diseño para mejorar el bienestar del ser humano y la utilidad general del sistema; esta disciplina es muy importante dentro de las organizaciones a la hora de resguardar la salud del trabajador ya que su objetivo de analizar situaciones que no solo representen riesgo si no también el de promover representaciones de control de tales riesgos a través de la educación de los líderes y colaboradores. Si se mantiene un buen control de riesgos traerá consecuencias positivas para las empresas ya que se reducen los ausentismos laborales por causas de la salud, desempeño de los trabajadores, y el progreso de la calidad de los servicios que brinda la compañía. (Salazar & Vargas, 2022, p.11).

Por otra parte la Ergonomia es la disciplina integrativa, participativa consecuentemente encaminada a la adaptación del trabajo de acuerdo a las posibilidades y capacidades del ser humano ya que se encarga de crear herramientas, maquinaria, puestos e trabajo propios con el ánimo de adecuar y entregar condiciones óptimas y seguras que mejoren las estadísticas globales de salud y rendimiento, promoviendo la salud y el bienestar reduciendo los accidentes y mejorando las utilidades de las organizaciones. (Calvache & Morales, 2021, p.36).

Con la ergonomía se busca mejorar principalmente dos ámbitos por medio de un conjunto de métodos y técnicas:

Ámbito individual: hace referencia a los beneficios para la salud y comodidad en el puesto de trabajo de las personas expuestas, mejorando la calidad de vida laboral y como resultado un mejor rendimiento personal.

Ámbito empresarial: mayor productividad, menos ausentismos y por ende ahorro en los costos, bienestar de los trabajadores. (Fachal & Motti, 2008, p.2).

En el desarrollo de las labores diarias ya sean cotidianas u ocupacionales, esto llevado a los malos hábitos posturales y a condiciones inadecuadas de lugares de trabajo, desencadenan un número importante de alteraciones osteomusculares que asociadas a las labores de trabajo se convierten en un riesgo ergonómico, esto teniendo en cuenta que el cuerpo es biomecánico y que a consecuencia de ciertas actividades propias del cargo se desencadenen lesiones osteomusculares.

Para poder entender que es un riesgo biomecánico primero es preciso definir a que se refiere este término; es una dependencia que se dedica al estudio del cuerpo humano, es considerado que el cuerpo humano funciona de acuerdo con las diferentes leyes de newton leyes de la biología además se vincula el rango de velocidad y fuerza de los movimientos humanos, así como la estructura y respuesta que pueda tener el cuerpo a determinadas potencias físicas como son la aceleración y la vibración.

Los hábitos biomecánicos son convenientes en la delineación de controles y herramientas, como se distribuye el trabajo y en el amparo de los empleados contra las fuerzas mecánicas. (Acero et al, 2020, p.22).

A los riesgos biomecánicos se le atribuye las principales causas de lesiones laborales. La valoración de estos peligros y la ejecución de medidas de prevención presumen un alcance acerca de la manera en que ciertas fuerzas o movimientos puedan componer peligro de lesión, es por esto por lo que puede requerirse de conocimientos en Ergonomía, la biomecánica se refiere a como un trabajador se ve perjudicado a raíz de la tarea que ejecuta incorporando varios aspectos como son manejo manual de cargas de las labores que desempeña, movimientos repetitivos, fuerzas, posturas; es de ahí que los peligros biomecánicos se establecen como la principal causa de lesiones durante la ejecución de algunas actividades laborales dicho riesgo se puede incrementar en ocupación del tiempo de exposición, reiteración e intensidad

de la presión. (López et al, 2022, p.21). La Manipulación de cargas tiene que ver con el ejercicio de elevar un objeto demasiado pesado y al mismo tiempo manipularlo para instalarlo en otra posición o lugar, en la realización de dicha labor se tiene presente la postura, frecuencia y movimientos que se realizan, tiempo y particularidad de la carga.

El esfuerzo se describe a la tensión de sobrecarga en los músculos por el esfuerzo que se necesita a la hora de realizar determinadas actividades, teniendo en cuenta el manejo de herramientas, levantamiento, sostenimiento y trasporte de peso, es decir que a mayor fuerza, mayor grado de riesgo; los movimientos repetitivos son tos aquellos movimientos que se hacen continuamente durante la ejecución de un determinado trabajo, donde se contiene la acción conjunta de músculos articulaciones, huesos y los nervios de una parte del cuerpo, ejerciendo en este mismo lugar fatiga muscular, dolor, sobrecarga y por ultimo lesión, una acción repetitiva es cuando se realiza una acción gradualmente, durante un periodo largo de exposición a actividades de trabajo riguroso. Las posturas hacen referencia a las perspectivas corporales, siendo estos uno de los factores asociados a los trastornos musculo esqueléticos estas posturas dependen de la fuerza, el tiempo, la frecuencia y la duración, a la exposición de las posturas similares durante el progreso de la jornada laboral, para ello es importante entender los diferentes tipos de posturas corporales, que incluyen las posturas prolongadas, como aquellas donde la postura se mantiene con un 75% de la jornada laboral, posturas forzadas, el trabajo que se realiza es mantenido ocasionando lesiones musculo esqueléticas y por último encontramos las posturas gravitacionales, donde la posición del tronco o de las extremidades en contra de la gravedad.(Álvarez & Díaz, 2022, p.27).

Comúnmente los daños son producidos en las estructuras físicas de los colaboradores. No obstante, las contusiones biomecánicas suceden cuando las fibras de un tejido del cuerpo como tendones, músculos, hueso y ligamentos son mayores que lo que el tejido puede aguantar. Este traumatismo suele acontecer de repente, como resultado de una sola exposición a una gran potencia; asimismo logran salir progresivamente, como resultado de labores repetitivas o exposición de larga permanencia a niveles menores de fuerza. Inclusive el nivel inferior de fuerza puede producir cantidad menor el deterioro a los tejidos del organismo. No obstante, si la tasa de perjuicio es mayor que la tasa a la que puede originar la compensación, un trastorno musculo esquelético (MSD) puede ser la consecuencia (Sandoval & Ramírez, 2017, p.16).

En Colombia la salud y el bienestar de los colaboradores está pasando por varias dificultades ocasionadas por el tema económico y político debido al estado del sistema de seguridad social y a la inclinación de los trabajos que se tienen en la actualidad. La Ergonomia aporta desde diferentes puntos del conocimiento y muy especialmente desde la prevención de los riesgos laborales. En la actualidad Colombia está viviendo un momento crítico debido a que las compañías están enfrentado cambios organizacionales por lo tanto también laborales los cuales han venido ocasionando importantes problemas en la salud de los colaboradores, lo que conllevo que con la ley 100 del año 1993 se produjeran acciones que aseguraran el derecho de la salud y modificar el modelo básico para la salud ocupacional y los riesgos laborales. (Maldonado et al, 2021, p. 30).

A lo largo de la historia se ha encontrado que siempre que han existido acciones de riesgo que se le atribuyen al trabajo donde la salud y la vida de los trabajadores se ponen en riesgo; en Colombia los DME están como la primera causa de morbilidad profesional, en un reporte de enfermedades laborales de los años 2003-2005 determinan que los DME representan un 82% de tener alguna enfermedad profesional en el régimen contributivo del sistema de seguridad social en salud (SGSSS). (Romero & García, 2015, p.10).

Los DME son ocasionados por traumas que se acumulan por alguna actividad que se desarrollan gradualmente por un determinado tiempo, causado por esfuerzos repetitivos en un área en concreto del Sistema musculo esquelético.

Estos esfuerzos físicos se relacionan con la carga física de la actividad donde se ve involucrado posturas fuerzas y movimientos que cuando es superada por la capacidad de respuesta que tiene el ser humano o por el tiempo que se da para la recuperación puede acarrear un DME producto del trabajo. (Coronado et al, 2021, p. 8).

Según los datos proporcionados por FASECOLDA las enfermedades laborales se han reducido en los últimos 10 años, en cambio los diagnósticos por desorden osteomuscular siguen siendo la primera causa de enfermedad laboral, debido a la alta prevalencia de los DME se han implementado métodos de evaluación ergonómica que permitan identificar y cuantificar los factores de riesgo que puedan estar presentes en las áreas de trabajo con el ánimo de proponer estrategias que minimicen o quiten el riesgo.

Tales métodos se pueden clasificar en directos e indirectos; los directos son aquellos que utilizan diferentes instrumentos y equipos para la toma de datos que son utilizadas para evaluar los movimientos y las posturas que toman los empleados cuando ejecutan sus tareas decretando el nivel de riegos al que se encuentran expuestos. Como ventajas encontramos que son exactas, precisas y contenido informativo.

Los métodos indirectos se fundamentan en la toma de datos adquiridos a través de la observación directa de aquellos movimientos y acciones hechos por el colaborador en el desarrollo de la actividad laboral, algunas de las ventajas que podemos encontrar con este método es que son económicas, prácticas y no emplean mayores materiales. (Martínez et al, 2020, p. 2).

2. MATERIALES Y MÉTODO

Se realizó un estudio no experimental de corte transversal, con enfoque cuantitativo y alcance descriptivo, se contó con una población total de 50 colaboradores del área de call center de una empresa de Bogotá, donde para la recolección de datos sociodemográficos se hizo a través de un link de acceso que fue enviado a los correos de las personas participantes en la investigación, posteriormente se aplica la Encuesta de percepción laboral y condiciones de salud adaptada al Cuestionario de factores de riesgo ergonómicos (ERGOPAR), se informa a los colaboradores que su participación en el estudio es completamente voluntaria, donde la información allí recogida iba a ser utilizada únicamente para temas académicos, que estaban en libertad de responder el cuestionario si así lo querían o que si decidían no participar, no existiría consecuencia alguna por no hacerlo.

2.1. POBLACIÓN Y MUESTRA

El tipo de muestreo en esta oportunidad es no probabilístico por conveniencia, ya que la elección del personal participante es elegido de forma intencional, es decir se seleccionarán individuos o casos típicos sin intentar que sean estadísticamente específicos, la elección de los casos no depende que todos tengan la misma posibilidad de ser elegidos si no de la decisión de las personas que recolectan la información. (Hernández & Torres, 2018, p.176). Para este caso en específico la población participante será el personal que labora en el área de call center de la ciudad de Bogotá distrito capital, en donde encontramos una población en esta área de 50 personas divididos en 23 personas de género femenino y el restante corresponde a género masculino.

2.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para la recolección de la información se hizo uso de la Encuesta de percepción laboral y condiciones de salud adaptada al Cuestionario de factores de riesgo ergonómicos (ERGOPAR), el Método ERGOPAR es una forma de ergonomía empleado para la prevención del riesgo ergonómico de origen laboral. Se ha diseñado para identificar la exposición a factores de riesgo ergonómicos a derivación del trabajo y sus orígenes de exposición, disminución de las situaciones de riesgo, implementarlas y realizar su seguimiento y mejora continua. (Carpio & Chávez, 2021, p.10).

Por otro lado, para la recolección de los datos sociodemográficos fueron recopilados a finales 2021, a través de un link enviado a los correos electrónicos del personal por medio de Google drive, específicamente a los 50 empleados, por medio de esto, se buscó destacar datos importantes, como el género, su rango, de edad, nivel de estudios, tiempo de permanencia en la organización y como dedicaban su tiempo libre después de su jornada de trabajo, datos que se pudieron utilizar como apoyo para el diseño del programa de prevención de riesgo biomecánico.

Al efectuar la aplicación de la encuesta sociodemográfica se les informó a los colaboradores el objetivo y el propósito del mismo, posterior a eso se envió el link de la encuesta a los correos electrónicos de los colaboradores, en la cual participaron 50 de los mismos evaluados en la encuesta de percepción laboral, el tiempo de progreso no se extendía en un máximo de 15 minutos por aplicación, ya que se podía realizar por medio de un computador, su teléfono personal o Tablet. Su estructura se basó en 8 ítems que recolecto información sociodemográfica básica (Genero, rango edad, cargo, tipo de vivienda, estado civil, nivel educativo, actividades en tiempo libre y antigüedad en el cargo) para hacer empalme con el estudio realizado a finales 2021.

3. RESULTADOS

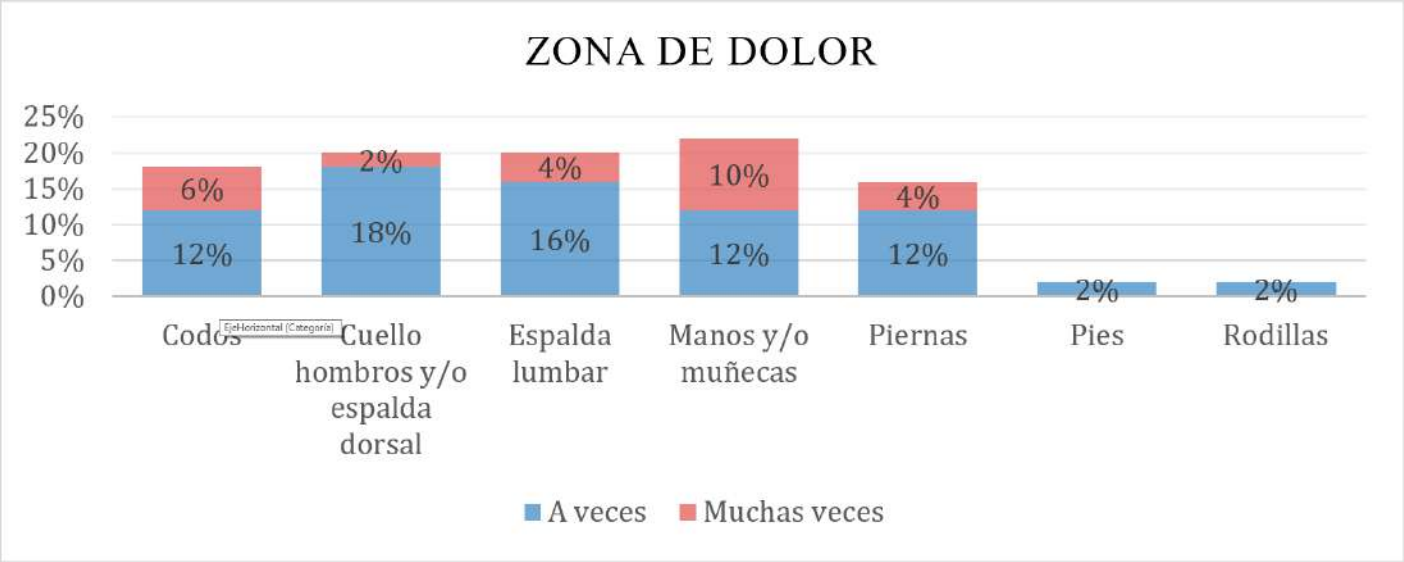
De acuerdo a los datos recopilados por la encuesta sociodemográfica, se logran obtener información, la cual permitieron dar respuesta a los objetivos, en cuanto a posiciones adoptadas, su tiempo, duración y afectación directa en la salud del trabajador, los cuales son pertinentes en la presente investigación para identificar las medidas de control, las estrategias de prevención y los factores de riesgo biomecánico. La muestra total de estudio obtenida estuvo compuesta por 50 trabajadores del área de call center de la organización y de acuerdo a lo que se conoce de la compañía los participantes todos son de nacionalidad colombiana, existió una participación total de 23 hombres y 27 mujeres que equivalen a un 54% de sexo femenino y 46% de sexo masculino, con un rango de edad entre los 18 años hasta los 45 años sin duda un grupo etario relativamente joven dato importante para el desarrollo de la investigación teniendo en cuenta que los call center, están caracterizados por vincular a esta labor a personal joven, sin experiencia ayudando a generar a muchas personas la oportunidad a la hora de adquirir el primer empleo. Los niveles de estudio corresponden a 16 personas bachilleres graduados, 10 son profesionales universitarios, 8 son técnico y 16 personas correspondes a estudios tecnológicos, La variable más común dentro la población estudiada esta los trabajadores que están bajo la figura de unión libre con el 50% seguidamente están aquellos que se encuentran solteros con un 32% mientras que el 18% restante por personas casadas.

Tabla 1. Descripción de Características Sociodemográficas de los Trabajadores del Área de Call Center de la Empresa Vector Software Factory Colombia S.A.S.

Variables		Frecuencia (N)	Porcentaje (%)
Género	Femenino Masculino	27 23	54% 46%
Grupos etarios (edad)	Entre 18 a 25 años	12	24%
	Entre 26 a 30 años	21	42%
	Entre 31 y 40 años	14	28%
	Entre 41 y 45 años	3	6%
Nivel de educación	Bachiller	16	32%
	Técnico	8	16%
	Tecnólogo	16	32%
	Universitario	10	20%
Estado civil	Unión libre	25	50%
	Casados	9	18%
	Solteros	16	32%
Jornada Laboral	Mañana	17	34%
	Tarde	17	34%
	Intermedia	8	16%
	Rotativa	8	16%
Antigüedad en el cargo	De 0 a 1 año	19	38%
	De 1 a 2 años	25	50%
	De 2 a 3 años	6	12%

Fuente: completamente generada por el autor, 2022

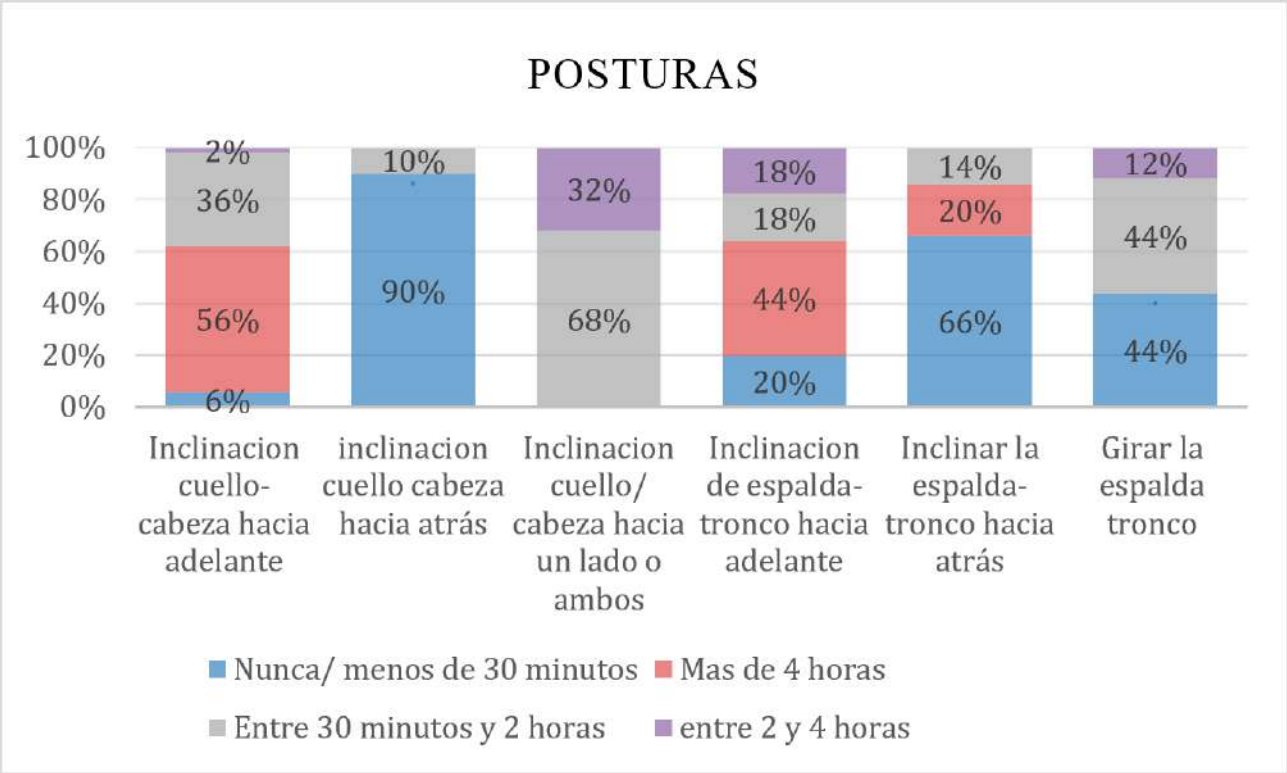
Figura 1. Presencia de dolores musculoesqueléticos



Fuente: Completamente generada por el autor, 2022.

En la figura número 1 se puede observarlas zonas de dolor a lo que se refiere con a veces la que más tiene consideración correspondiente a cuello hombros y/o espalda con un 18%, después espalda lumbar con un 16%, los pies y las rodillas en esta oportunidad son lo que menos presentan dolor en la realización de esta actividad. Para la segunda variable evaluada se encuentra con un porcentaje importante la de manos y muñeca con un 10% refiriendo a que muchas veces han sentido dolor en esta parte del cuerpo.

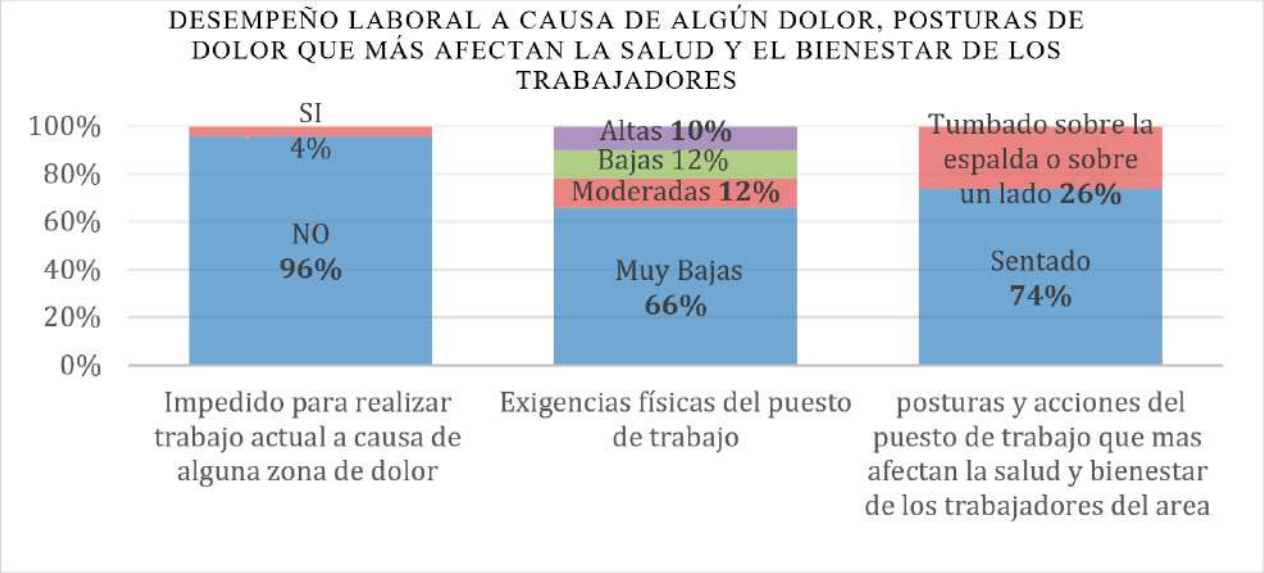
Figura 2. Posturas evaluadas al personal del área de call center



Fuente: Completamente generada por el autor, 2022.

De acuerdo al análisis de las posturas evaluadas al personal del área de call center se encontró que los movimientos que más realizan en los puestos de trabajo son la inclinación de cuello- cabeza hacia atrás con un 90%, inclinar la espalada tronco hacia atrás con un 66% esto a lo que refiere al tiempo de menos de 30 minutos, el 56% de los colaboradores refieren permanecer con inclinación de cuello cabeza hacia adelante por más de 4 horas.

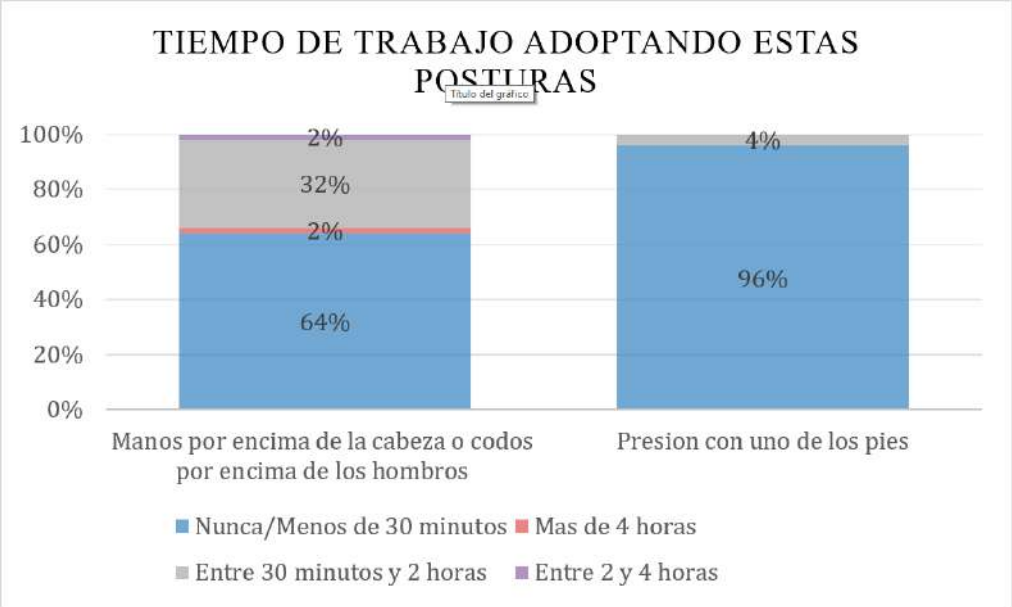
Figura 3 desempeño laboral a causa de algún dolor, posturas de dolor que más afectan la salud y el bienestar de los trabajadores



Fuente: Completamente generada por el autor, 2022.

De acuerdo a la gráfica numero 3 los trabajadores manifiestan no haberse sentido impedidos para realizar la actividad laboral a causa de algún dolor el 96% de los participantes los ratifican solo el 4% han dicho que sí, muy seguramente porque las exigencias fiscas de puesto de trabajo son muy bajas con un 96%, por otro lado encontramos las posturas que más afectan la salud del trabajador es la de estar sentado con un 74% mientras que la posición de estar tumbado sobre la espalda tiene un porcentaje del 26%.

Figura 4. Tiempo de trabajo adoptando estas posturas



Fuente: Completamente generada por el autor, 2022.

A lo que se refiere con las posturas adoptadas durante el tiempo de trabajo se encuentra que el 64% de los participantes mantiene las manos o los codos por encima de la cabeza por menos de 30 minutos, el 96% refiere que nunca/menos de 30 minutos ejercen presión en uno de los pies.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

De acuerdo al desarrollo de la presente investigación se puede determinar que los riesgos biomecánicos son determinantes a la hora de ejercer las actividades laborales, teniendo en cuenta que este riesgo está presente prácticamente en cada una de ellas, el tener un control de estos peligros es un factor determinante a la hora de disminuir los ausentismos, incapacidades, y por supuesto los costos que estos generan a las compañías, de igual forma como estrategia para mejorar la calidad de vida de los colaboradores y las familias.

De acuerdo a la presente investigación encontramos que en esta área los colaboradores incluyen un grupo etario joven y a la hora de ejercer la labor en la compañía se encuentran que hay un riesgo inminente en el desarrollo de las labores puesto que los asesores de call center están reconociendo a través de los resultados del cuestionario Ergopar que tienen alto de riesgo de sufrir algún DME. Los trabajadores de la dependencia reconocen realizar giros de la espalda mostrando un porcentaje significativo del 44% afirmado que lo realiza entre 30 minutos y 2 horas.

Los síntomas que más prevalecen en este estudio fueron cuello hombros y/o espalada dorsal (18%), seguida espalada lumbar (16%), en tercer lugar se encuentran los codos, manos muñecas, y piernas con el (12%) y la zona de menos frecuencia fue miembros inferiores pie y rodillas (2%).Si bien dentro de la actividad en estudio los trabajadores manifiestan sentirse con exigencia física muy baja y el impedimento para realizar las actividades laborales es de tan solo el 4% pero en lo que tiene que ver con posturas hay dos que prevalecen en el estudio y es la de sentadas con un 74% y la de tumbado sobre la espalda o sobre un lado con un 26% estas se establecen como condiciones de riesgo, creando la importancia de realizar y ejecutar planes de acción para mitigar la aparición de estos problemas que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores.

(Tomasillo & del Rosso 2010) en su trabajo de Ergonomía y bienestar para personas sentadas indica que el ser humano durante las horas del día adopta tres posturas comunes que son de pie, sentado o acostado, la postura de sentada es sin duda es más beneficiosa comparada con las demás ya mencionadas; sin embargo esta postura implica una modificación donde se ve forzada la cadera y la columna vertebral, también genera más grados de presión afectando los discos de las vértebras de la zona lumbar esto para que se pueda formar el ángulo recto entre las piernas y el tronco, el asiento debe ser acorde para poder brindar apoyo suficiente para los músculos posteriores y que no exista presión en la parte de atrás de la rodilla, los puestos de trabajo y los productos que se utilicen para minimizar este riesgo son fundamentales a la hora de combatirlos.

Siendo, así las cosas, se justifica el diseño e implementación de un programa de riesgo biomecánico, para prevenir la incapacidad temporal, el ausentismo, y la disminución de la productividad. La existencia de daños y/o la exposición a situaciones de riesgo identificadas en el cuestionario, señalan la presencia de problemas, por lo que es pertinente identificar las causas de los problemas (condiciones de trabajo) para plantear los cambios y medidas preventivas necesarias.

Este riesgo se ha venido presentando de manera silenciosa, desarrollando DME en quienes realizan este tipo de actividad, ya que hacen parte de la otra cara de la moneda, sin embargo esto no los exime de sufrir enfermedades que desligan en incapacidades y seguidamente en ausentismo, partiendo que existen medidas básicas que cooperan a mejorar, implementado la cultura del cuidado mutuo, donde están sujetas a cumplir las reglas que promueven el trabajo seguro, por ende se debe adoptar una política interesada en SST se hace necesario la delineación y uso de un programa de prevención como principio de ayuda para la concientización en el desarrollo de las labores de call center.

La empresa cuenta con el interés de su área corporativa, en ajustarse al cambio sistematizado en la adopción y observancia de un programa de prevención del riesgo biomecánico, con actitud de responsabilidad compartida, valorando y controlando los riesgos, toda vez que esto se haga por medio de un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo robusto, lo anterior para contribuir a un ambiente de trabajo que permita conocer las características de salud del personal y sus condiciones de trabajo, siempre encaminado a minimizar eventos no deseados y desfavorables para el Trabajador.

REFERENCIAS

- Acero León, M. E., Martínez Salcedo, A. T., Naranjo Moreno, J., & Páez Ospina, J. P. (2020). Programa de capacitación enfocado a las empresas de construcción para la prevención de los riesgos biomecánicos y psicosociales (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10967/1/UVDTE.RLA_AceroMarcela-Mart%C3%ADnezAna-NaranjoJessica-P%C3%A1ezJenny_2020.
- Acevedo, C., Aristizabal, J., Osorio, L., & Rios, D. (2017). LOS FACTORES DE RIESGO BIOMECÁNICO Y LOS DESÓRDENES. Obtenido de http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1708/Clara%20Eugenia%20Acevedo%20Vallejo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarez Florez, L. J., & Díaz Gelvez, E. Y. (2022). Riesgos Biomecánicos en los Estilistas Del Sector de Natilan de Atalaya Cúcuta Norte de Santander (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO).https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14011/1/T.ASST_AlvarezLeidy_D%c3%adazEslendy.pdf
- Calvache Daza, L. F., & Morales Barrera, S. P. (2021). Propuesta para la prevención del riesgo biomecánico en docentes de la Institución Educativa Chachagüí que desarrollan sus actividades en modalidad de trabajo en casa.https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2361/Trabajo%20de%20grado%20.pdf?sequence=1
- Carlosama Romero, B. D., Pazmiño Riobamba, N. E., & Ruiz Oviedo, K. J. (2015). Desórdenes músculo esqueléticos asociados al riesgo biomecánico, en personal de servicios generales de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede San Juan de Pasto, 2015.https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/1874/?sequence=2
- Carpio Ortiz, M. F. (2017). Identificación de los factores ergonómicos y su relación con los desórdenes musculo esqueléticos (dme) en el personal del "call center" de la empresa Road Track Ecuador SA (Master's thesis, Quito: UCE).http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14774/1/T-UCE-0007-ISIP0019-2018.pdf
- Carpio Paredes, D. J., & Chávez, S. C. (2021). Evaluación de riesgos disergonómicos asociado a los procedimientos de servicios topográficos de empresas contratistas en campo mediante los métodos ERGOPAR y REBA, Toquepala-2019.https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4282/Dino_Carpio_Steven_Chavez_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo-Martínez, J. A., Orozco Acosta, R. A., Trillos-Chacon, M. C., Peñuela Díaz, I. A., Rodríguez Ferro, M. E., & Piedrahita Lopera, H. H. (2008). Claves para prevenir lesiones osteomusculares en el trabajo. Universidad del Rosario.https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/3418/Fasc%C3%ADculo13-2008.pdf?sequence=1
- Coronado Gutiérrez, L. M., Aguirre Ramírez, M., Cardona Palacio, A., & Villegas Tamayo, L. F. (2020). Propuesta de intervención del riesgo biomecánico en una línea de ensamble, de una empresa manufacturera en Manizales.https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/4303/Coronado_Gutierrez_Luisa_Maria_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Díaz Gavarrete, A. A., & Arias Ibáñez, J. (2018). Desórdenes musculoesqueléticos en residentes, docentes, y especialistas de endodoncia en Colombia.https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/1894/D%C3%ADaz_Gavarrete_Amy_Alejandra_2018.pdf?sequence=1
- Fachal, C., & Motti, V. (2008). La ergonomía y el ámbito laboral. Recuperado de http://laergonomiayelambitolaboral. Blogspot. com.http://seso.org.ec/phocadownload/revista0052016.pdf
- Gaitán, L. (junio de 2018). APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO NÓRDICO DE KUORINKA A ESTUDIANTES. Obtenido de https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/2440/Gaitan_Gonz%C3%A1lez_Lizeth_Camila_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Giraldo, C. A. S., Mendoza, J. S. D., & Mahecha, Y. M. R. (2020). La gerencia de proyectos desde el área de gestión humana para la disminución del riesgo biomecánico en las empresas del sector avícola en Santander, Colombia. Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo-GISST, 1(1), 43-67.https://www.editorialeidec.com/revista/index.php/GISST/article/view/19/11
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4). México^ Ed. F DF: McGraw-Hill Interamericana.http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf
- Jiménez Duque, D. (2019). Medidas de control para riesgo biomecánico y morbilidad sentida en docentes de una institución educativa de la ciudad de Cali (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Occidente).https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/10981/T08492.pdf?sequence=5&isAllo

REFERENCIAS

- Kumar, S. (2001). Teorías de la causalidad de las lesiones musculo esqueléticas. Ergonomía, 44 (1), 17-47.https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00140130120716
- López Pantoja, B., Romero Rodríguez, S., & Cely Altuzarra, Y. P. (2022). Diseño de una propuesta para la intervención del riesgo biomecánico en la Empresa Pasto Salud ESE.https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2517/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1
- Macea Aldana, M., & Salcedo Montiel, L. V. (2021). Diseño del sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención de desórdenes músculo-esqueléticos asociados al riesgo biomecánico en Vidriera y Materiales Pacheco.https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/3972/maceaaldanamargarita-salcedomontiellaura.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maldonado Guerrero, D., Ferro Suarez, L. P., & Chávez Martínez, J. E. (2021). Programa de Vigilancia Epidemiológica para la mitigación del riesgo Biomecánico en la Empresa AlmapalColombia.https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/764/Programa%20de%20Vigilancia%20Epidemiol%C3%B3gica%20para%20la%20mitigaci%C3%B3n%20del%20riesgo%20Biomec%C3%A1nico%20en%20Almapal..Pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, S. P. A., Quintero, Y. J. V., Huertas, L. M. R., & Salazar, L. G. (2020). Métodos ergonómicos observacionales para la evaluación del riesgo biomecánico asociado a desordenes musculoesqueléticos de miembros superiores en trabajadores 2014-2019. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 10(2), 31-42.https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890269
- Mosquera. (1 de agosto de 2018). https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3074/1/VALIDACION%20DEL%20CUESTIONARIO%20NORDICO%20EN%20LA%20CONSTRUCCION%20POR%20PABLO%20MOSQUERA.pdf. Obtenido de https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3074/1/VALIDACION%20DEL%20CUESTI
- Muñoz, D. (2014). MORBILIDAD SENTIDA OSTEOMUSCULAR, CARGA FÍSICA Y CONDICIONES ORGANIZACIONALES DEL TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA IPS DE TERCER NIVEL DE LA CIUDAD DE POPAYAN 2012.Obtenido de https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/12578/CB-0520937.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ordóñez-Hernández, C. A., Gómez, E., & Calvo, A. P. (2016). Desórdenes músculo esqueléticos relacionados con el trabajo. Revista colombiana de salud ocupacional, 6(1), 27-32.https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4889/4180

REFERENCIAS

- Porras, P. A. V., Ramírez, M. E. O., & Porras, C. V. (2013). Lesiones osteomusculares de miembros superiores y región lumbar: caracterización demográfica y ocupacional. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá 2001-2009. Enfermería Global, 12(4), 119-146.https://revistas.um.es/eglobal/article/view/eglobal.12.4.157351
- Puig Aventin, V., Gallego Fernández, Y., & Moreno Moreno, M. P. (2020). Prevención de Trastornos Musculoesqueléticos mediante la mejora de Hábitos Posturales: experiencia en el colectivo de limpieza. Archivos de prevención de riesgos laborales, 23(2), 164-181.https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492020000200004
- Quicasaque, S. J. L., & Roa, D. F. (2019). Factor de riesgo ergonómico por videoterminal en teletrabajadores de call center. Perspectivas en Inteligencia, 11(20), 335-346. https://revistascedoc.com/index.php/pei/article/view/38
- Romero, D. C. R., & García, A. E. D. (2015). Evaluación de riesgo biomecánico y percepción de desórdenes músculo esqueléticos en administrativos de una universidad Bogotá (Colombia). Investigaciones Andina, 17(31), 1284-1299.https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/4209/Guevara_Richard_2018.pdf?sequence=1
- Salazar González, I. A., & Vargas Gutiérrez, D. T. (2022). Estudio de Riesgo Biomecánico en la región Antioquia que afecta a los instructores rurales del SENA.https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2988/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sandoval Ruiz, M. Y., & Ramírez Póveda, W. H. (2017). Diseño de un manual para la prevención de riesgo biomecanico en la empresa Medsport Colombia SAS (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/5507/1/UVD-T.SO_SandovalRuizMagda_2017.pdf
- Tomassiello, R., & Del Rosso, R. (2010). Ergonomía y bienestar para personas sentadas.https://bdigital.uncu.edu.ar//objetos_digitales/3330/tomassiellohuellas7-2010.pdf
- Vega Monsalve, N. D. C. (2016). Razones del incumplimiento de los Controles de Seguridad en el Trabajo en Empresas Colombianas. Ciencia & trabajo, 18(57), 154-158.https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00154.pdf
- Zuluaga, R. V., & Guevara Marín, R. (2020). Propuesta de intervención del riesgo biomecánico en el área de producción de una empresa de arepas de la ciudad de Manizales.https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/4209/Guevara_Richard_2018.pdf?sequence=1

COMPETENCIAS DEL LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA CON LA SATISFACCIÓN LABORAL, EN UNA EMPRESA UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ. ESTUDIO DE CASO

LEADERSHIP SKILLS AND THEIR IMPACT ON JOB SATISFACTION IN A COMPANY LOCATED IN THE CITY OF BOGOTÁ. CASE STUDY

Maria Cristina Blanco Angulo Puerta [1]
Estudiante de la Especialización De Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Mario Alberto de los M Peña Santiago [2]
Ingeniero de Sistemas, Estudiante de la Especialización De Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Cristian Alfonso Gómez [3]
Psicología , Estudiante de la Especialización De Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Juan Carlos Acosta Quevedo [4]
Ingeniero Industrial, Magister en Sistemas Integrados de Gestión - Docente tutor

RESUMEN

En la actualidad las empresas están en la obligación de estar actualizadas en las tendencias no solo económicas, sociales, que les permitan adaptarse a los cambios, sino que debe tomar acción para identificar y mejorar las competencias de liderazgo esperadas según el contexto actual, así como apreciar el efecto que tiene el liderazgo sobre la satisfacción laboral de los trabajadores, relacionando este factor con el cumplimiento general de las estrategias organizacionales, a partir de ello, en esta investigación se pretende identificar mediante el estudio de caso, cuales competencias de liderazgo pueden tener mayor relación en la satisfacción laboral, así como comprobar si las acciones que implemente la empresa para mejora de competencias podrían generar resultados alineados con las teorías e investigaciones relacionadas con la productividad, felicidad, satisfacción laboral. La investigación corresponde a una investigación de tipo mixto, con diseño descriptivo de corte longitudinal, en el que la población se delimita a los trabajadores activos de la empresa, compuesta por 430 personas, correspondiente a una población de tipo finita, determinando el tamaño de la muestra en 204 personas, en donde a través de la aplicación de cuestionarios se logró gestionar de forma simultánea en el desarrollo de los procesos organizacionales de medición de clima laboral y evaluación de desempeño, la inclusión de los temas de interés para la presente investigación, logrando circunscribirse en los instrumentos estandarizados para la compañía, para generar datos concretos que lleven a concluir si la intervención para mejora de competencias de los líderes realizada por la empresa logrará impactar en la satisfacción laboral.

PALABRAS CLAVE: Competencia, liderazgo, satisfacción laboral.

[1] Investigador ° Maria Cristina Blanco Angulo [CV] Medica , Estudiante de la Especialización De Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo- Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia -11223213@unitec.edu.co

[2] Investigador Mario Alberto de los M Peña Santiago [CV] Ingeniero de Sistemas, Estudiante de la Especialización De Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia

[3] Investigador Cristian Alfonso Gómez Yanet [CV] Psicología , Estudiante de la Especialización De Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia -11223207@unitec.edu.co

[4] Investigador Juan Carlos Acosta Quevedo [CV] Ingeniero Industrial, Magister en Sistemas Integrados de Gestión- Docente tutor de la Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia -juanacosta@unitec.edu.co

ABSTRACT

At present, companies are obliged to be up to date on trends, not only economic, social, that adapt to changes, but must take action to identify and improve the leadership competencies expected according to the current context, as well as Appreciate the effect that leadership has on the job satisfaction of workers, relating this factor to the general compliance with organizational strategies. From this, this research intends to identify, through the case study, which leadership competencies may have greater relationship in job satisfaction, as well as to check if the actions implemented by the company to improve skills could generate results aligned with the theories and research related to productivity, happiness, job satisfaction. The investigation corresponds to a mixed-type investigation, with a longitudinal descriptive design, in which the population is delimited to the company's workers, composed of 430 people, corresponding to a finite-type population, determining the size of the sample. in 204 people, where through the application of questionnaires it will be managed simultaneously in the development of the organizational processes of measurement of work environment and performance evaluation, the inclusion of the topics of interest for the present investigation, managing to circumscribe itself in the standardized instruments for the company, to generate specific data that lead to the conclusion if the intervention to improve the skills of the leaders carried out by the company will have an impact on job satisfaction.

KEYWORDS: Competence, leadership, job satisfaction.

Maria Cristina Blanco Angulo – Universidad Cooperativa de Colombia.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas están en la obligación de estar actualizadas en las tendencias económicas, sociales, que les permitan adaptarse a los cambios, con destacados estándares de eficiencia en sus actividades internas y a su vez les permitan generar impactos positivos en los servicios para sus clientes resaltando el valor agregado a sus servicios como el diferencial y la justificación de la actividad, acorde con lo anterior, se resalta la importancia para las empresas sobre la necesidad de tomar acción para identificar y mejorar las competencias de liderazgo esperadas según el contexto actual, así como apreciar el efecto que tiene el liderazgo sobre la satisfacción laboral de los trabajadores, relacionando este factor con el cumplimiento general de las estrategias organizacionales, en este sentido es importante referirse a la relación existente entre el liderazgo y productividad, ya que si una organización cuenta con un buen liderazgo, su productividad se orienta a ser mayor y por lo tanto maximizar sus ganancias.

Por otro lado, refiriéndose a competitividad y productividad, hoy en día las organizaciones son conscientes de que el eje principal y diferencial en el mercado corporativo se refiere al capital humano, por lo cual estar en sintonía con las tendencias globales se considera pilar fundamental para el logro de los objetivos organizacionales y por tanto la satisfacción de expectativas de los clientes.

Por lo anterior se pretende identificar mediante el estudio de caso, cuales competencias de liderazgo pueden tener mayor relación en la satisfacción laboral, así como comprobar si las acciones que implemente la empresa para mejora de competencias podrían generar resultados alineados con las teorías e investigaciones relacionadas con la productividad, felicidad, satisfacción laboral, adicional a ello, se proyecta generar datos concretos que lleven a concluir si la intervención para mejora de competencias de los líderes realizada por la empresa logrará impactar consolidando mejoras en la satisfacción laboral.

2. BASES TEÓRICAS

2.1. COMPETENCIA

Se identifican diversas definiciones con las cuales numerosos autores pretenden aportar una definición generalizada del concepto competencia, dentro de los cuales se resaltan los siguientes con los cuales se identifica mayor afinidad con el objeto del presente estudio, ya que como lomanifiesta Mulder (2007), "El concepto competencia ha evolucionado considerablemente, como puede apreciarse no solo en los trabajos sobre el tema, sino también en la ida real" (p. 12), para(Perrenoud, 2008) es una actuación integral que permite identificar, interpretar, argumentar, y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer, el saber conocer, De Miguel (2005) indica que la competencia es "El resultado de la intersección de los componentes: conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores" (p.28), de otra parte Villa & Poblete, (2004, aseguran que "un buen desempeño en contextos complejos y auténticos, se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores"(p.8) en tanto que Medina (2009) sobre la competencia afirma que debe integrar "aquello que hemos de aprender, cómo hemos de aplicar y poner en práctica lo que hemos aprendido y las actitudes, emociones y valores que subyacen al proceso de enseñar y aprender". p.13)Zabalza (2003) entre tanto apunta que es "Conjunto de conocimientos y habilidades que los sujetos necesitamos para desarrollar algún tipo de actividad" (p.70), así pues esta investigación apunta a que "el auténtico valor de la competencia reside en sus posibilidades de avance, integración y búsqueda continua de un saber integral e integrado que permite aprender y seguir aprendiendo en un escenario mundial y globalizado"(López, 2016, p. 319) relacionado con la satisfacción laboral.

2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

Como se ha venido estudiando, los aspectos relacionados con el comportamiento humano tienen diversas interpretaciones y enfoques, respecto al tema de satisfacción en el trabajo a pesar de las diversas definiciones, en general se observa que la frase se refiere tanto a la perspectiva del individuo, como la del medio en el cual ejecuta su actividad, pues "satisfacción en el trabajo es una percepción estudiada especialmente por tres disciplinas: la psicología, recursos humanos y laeconomía" (Salazar & Ospina, 2019, . 49),así entonces se tiene que es la "interacción entre el personal y las características del ambiente" (Hegney, et al,2006) y en otro constructo que es el Resultado de actitudes de los empleados en relación al trabajo,motivados con factores como los salarios, la supervisión, estabilidad, las condiciones de contratación, las oportunidades de promoción, el reconocimiento de sus capacidades, la evaluación del trabajo, las relaciones sociales, tratamiento justo por los jefes , entre otros. (Blum, & Naylor, 1990)Landy & Conte, (2005), la interpretaron como la "actitud positiva o estado emocional que resulta de la valoración del trabajo" (p. 381), mientras que Morillo (2006), citado por Gamboa (2010) refiere que la satisfacción laboral es "la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobres su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial" respecto a su medición la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (1999), emitida por el Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid (España), generó un trabajo orientado a la medición de la satisfacción laboral, por medio del cuestionario de satisfacción de necesidades de Porter (Alfaro &Vecino, 1999), en este artículo muestran el método utilizado para conocer el nivel de satisfacción laboral de trabajadores pertenecientes a dos empresas diferentes, incluyendo la influencia de diferentes variables en el nivel de satisfacción.

2.3. LIDERAZGO

En las definiciones identificadas, se puede evidenciar cómo el concepto de liderazgo ha ido evolucionando desde la perspectiva relacional, incluyendo criterios como entusiasmo, bien común, éxito, cambio, entre otros, lo cual permite identificar que es un criterio bastante dinámico y en parte subjetivo el cual va cambiando de acuerdo con los contextos en análisis. Se ha encontrado que este concepto en la práctica tiene mucha más profundidad y perspectivas de aplicación, por lo cual se resaltan las siguientes definiciones complementarias por medio de las cuales se incluyen aspectos adicionales de gran valor para la comprensión y sobre las cuales se resalta la afinidad con el tema en desarrollo.

MacGregor (1978) Es el proceso recíproco de la movilización de las personas con ciertos motivos y valores, diversos recursos económicos, políticos y otros, en un contexto de competencia y de conflicto, a fin de alcanzar las metas independiente o mutuamente.

Alles (2004): Define liderazgo como "habilidad para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de estos grupos" (p 114).

Norton, 1998 citado por Gómez (2006) define liderazgo como "conseguir de las personas una capacidad de empuje y una actitud proactiva que permita canalizar todas las energías creativas de la organización hacia la consecución de un proyecto común" (p 65).

Chiavenato(2001) El liderazgo se encuentra en cualquier tipo de organización o asociación humana, entendido en términos generales como el proceso por el cual una persona influye sobre otras para el logro de unos propósitos.

Bustamante y Barreat (1998), plantean que "El liderazgo se define como la capacidad de influir sobre otros, pero es posible identificar grandes diferencias en la manera en que se ejerce el liderazgo, pues algunos líderes pueden influir sobre otros según sus cargos, y otros en cambio pueden influir de acuerdo con sus características y actitudes, las cuales generan identificación o entusiasmo en los seguidores" (p. 6).

3. MÉTODO

3.1. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Para Arias (1999), el diseño de la investigación es "la estrategia que adopta el investigador para responder al problema planteado" (p. 27), de ahí que el presente estudio, corresponde a una investigación de tipo mixto, la cual surge al combinar los enfoques cuantitativo y cualitativo (Hernández, 2014,p. 4.) la parte cualitativa se presenta por la definición de variables en estudio asociadas con el comportamiento humano de trabajadores activos de una compañía, para lo cual se definen aspectos de tipo cualitativo a fin de identificar competencias laborales que tienen los colaboradores y relacionar dicha información con el impacto que esto tiene en la organización, por otro lado, la parte cuantitativa del estudio se genera debido a que se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones (Hernández, 2014, p. 4). Para este caso se soporta en la identificación de cantidades a estudiar, definición de tamaño de población, tamaño de muestra y clasificación, conteo de resultados una vez se haya aplicado el instrumento mediante el cual se recolectará la información, estos datos nos permitirán determinar la confiabilidad del estudio, medición de las variables cualitativas definidas y conclusiones. Se identifica que el tipo de investigación es descriptivo, reseñando las características, comportamientos o rasgos de la situación en estudio, de acuerdo con este tipo de investigación se explica lo existente, y cómo se aprecian los hechos en materia de investigación, al haber obtenido datos adecuados y medibles, sustentables, correspondientes a conductas, eventos y /o situaciones identificadas en un contexto (Sabino, 1999).

4. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población "es la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia" (Jany, 1994, p. 48). Por lo anterior se determina que la población general de este estudio se delimita a los trabajadores activos de la empresa, compuesta por 430personas, lo cual corresponde a una población de tipo finita fijando porcentaje mínimo del 95% de confiabilidad, con un 5% de error, se determina que el tamaño mínimo de la muestra del cual se espera participación en el ejercicio es de 204 personas ya que la muestra "es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población" (Balestrini, 1997), p.138).

4.1. INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Dado que la compañía cuenta con cuestionarios estandarizados para medir percepciones de diferentes tipos, los cuales se aplican con una frecuencia anual a los trabajadores de la compañía, se tuvo en cuenta esta metodología para facilitar la gestión de la información prevista para el desarrollo del presente estudio y que en afinidad con lo planteado por Hernández (2014) quien indica que el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario (p. 217),el cual consiste en un conjunto de preguntas relacionadas con una o más variables a medir (Chasteauneuf, 2009, citado por Hernández, 2014, p. 217), se considera el recurso más apropiado y práctico para realizar la recolección de información requerida. La aplicación del instrumento se realizó de manera virtual, ya que de acuerdo con las estructuras estándar de los formatos predefinidos por la compañía, estos tienen establecidas preguntas de selección múltiple con única respuesta, definidas en escala Likert, lo cual era afín a la metodología prevista para recolectar la información relacionada con el presente estudio, donde el trabajador encuestado podría elegir la opción más adecuada a su opinión, entre las opciones de respuesta indicadas, adicionalmente, las preguntas están diseñadas para registro de única respuesta, lo cual permite identificar la percepción de los encuestados, dichos instrumentos fueron validados a nivel conceptual con la profesional de psicología del área de talento humano de la compañía, posteriormente a nivel metodológico para efectos de la implementación fue validado con el Director de seguridad y salud en el trabajo y el profesional de calidad.

5. PROCEDIMIENTO

Se logró gestionar de forma simultánea el desarrollo de los procesos organizacionales de medición de clima laboral y evaluación de desempeño, con la inclusión de los temas de interés para la presente investigación, logrando circunscribirse en los instrumentos estandarizados para la compañía. Esto permitió contar con la convocatoria para la participación de todo el personal, en la gestión equivalente al desarrollo de las encuestas periódicas de la empresa, conllevando a una óptima participación, en el que se contó con el respaldo de la compañía, brindando optimización del tiempo y aprovechamiento de los recursos y métodos de la empresa, considerados como aporte fundamental para llevar a cabo esta actividad. Así pues la investigación se combinó con los procedimientos estandarizados de la compañía, proponiendo la inclusión de unos aspectos complementarios en los formatos preestablecidos, con la finalidad de aprovechar el ejercicio periódico que realiza la empresa para recolectar datos, logrando integrar el presente estudio sobre liderazgo, dentro de la recolección de datos de evaluación de desempeño y clima organizacional de la compañía, Lo anterior se podrá llevar a cabo después de la aplicación de un instrumento para recolección de información con el cual se busca recopilar las percepciones del personal frente al liderazgo de la organización, estos datos se complementarán con las diversas fuentes de información que pueda aportar la compañía a manera de antecedentes, llevando a un contraste e interpretación de la información recolectada, con los datos previos en los que se realizaron.

Tabla 1. Instrumento previo Vs. Instrumento modificado de la encuesta de Clima Laboral

	INSTRUMENTO PREVIO	INSTRUMENTO MODIFICADO
JEFES O SUPERIORES	¿Mis jefes o superiores me tratan bien, con amabilidad y respeto?	¿Mis jefes o superiores me tratan bien, con amabilidad y respeto?
	¿Considero que trabajo en equipo con mi jefe y compañeros?	¿Considero que trabajo en equipo con mi jefe y compañeros?
	¿Considero que tengo un jefe justo y competente?	¿Siento que mi jefe me ayuda y orienta a encontrar soluciones ante las dificultades?
	¿Los Directivos facilitan la suficiente información acerca de los sucesos que me involucran?	¿Considero que tengo un jefe justo y competente?
	¿Mi jefe inmediato tiene suficiente tiempo para mí?	¿Los Directivos facilitan la suficiente información acerca de los sucesos que me involucran?
	¿Considero que mi jefe inmediato da buen ejemplo?	¿Mi jefe inmediato tiene suficiente tiempo para mí?
		¿El ejemplo que observo de mi jefe me inspira en una actuación ética y acorde con los valores de la organización?
		¿Considero que mi jefe inmediato da buen ejemplo?
		¿Siento que puedo confiar en mi jefe?
		¿Recibo adecuada retroalimentación sobre las labores que realizo, incentivando la mejora?
COMUNICACÓN	¿Considero que existe una buena comunicación de arriba hacia abajo entre jefes y subordinados?	¿Considero que existe una buena comunicación entre jefes y subordinados?
	¿Considero que existe una buena comunicación de abajo hacia arriba de subordinados a jefes?	¿Tengo una comunicación positiva y oportuna con mi jefe?
	¿Mi jefe o jefes escuchan mis opiniones y sugerencias?	¿Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones?
	¿La comunicación entre los Directivos de la empresa y sus colaboradores es abierta y honesta?	¿La comunicación entre los Directivos de la empresa y sus colaboradores es abierta y honesta?
	¿Considero que existe una buena comunicación entre compañeros y que se transmite la información de manera adecuada?	¿Considero que existe una buena comunicación entre compañeros y que se transmite la información de manera adecuada?

Fuente: completamente generada por el autor, 2022

Con relación al formato predefinido por la organización para realizar la evaluación de desempeño a los líderes, también se generaron unos cambios con motivo de la presente investigación.

Tabla 2. Instrumento previo Vs. Instrumento modificado del formato de Evaluación de desempeño líderes.

INSTRUMENTO PREVIO DIRECCIÓN Y CONTROL Versión 10	INSTRUMENTO MODIFICADO LIDERAZGO, DIRECCIÓN Y CONTROL Versión 11
	Promueve y motiva a los miembros del equipo a dar lo mejor de sí mismos.
	Reconoce y resalta los logros alcanzados por el colaborador, valorando los comportamientos positivos.
	El estilo de dirección inspira hacia una actuación ética y acorde con los valores de la organización.
Identifica oportunamente las desviaciones en el progreso hacia las metas del trabajo.	Identifica oportunamente las desviaciones en el progreso hacia las metas del trabajo.
Toma acciones correctivas para controlar las desviaciones en el trabajo para asegurar que se cumpla con las metas establecidas.	Toma acciones correctivas para controlar las desviaciones en el trabajo para asegurar que se cumpla con las metas establecidas.
Optimiza los recursos, materiales, herramientas tecnológicas y personal con el fin de alcanzar las metas propuestas y solucionar problemas.	Optimiza los recursos, materiales, herramientas tecnológicas y personal con el fin de alcanzar las metas propuestas y solucionar problemas.
Define con claridad la responsabilidad y límites de autoridad del personal a cargo.	Define con claridad la responsabilidad y límites de autoridad del personal a cargo.
Establece procedimientos adecuados para mantenerse informado de los progresos del personal a cargo.	Establece procedimientos adecuados para mantenerse informado de los progresos del personal a cargo.
TRABAJO EN EQUIPO Y COMUNICACIÓN	**TRABAJO EN EQUIPO Y COMUNICACIÓN**
Entra en contacto con otros trabajadores y el personal a cargo facilitando actividades conjuntas que optimicen los procedimientos y tareas a su cargo.	Entra en contacto con otros trabajadores y el personal a cargo facilitando actividades conjuntas que optimicen los procedimientos y tareas.
Interactúa de manera positiva con los miembros de su equipo apoyando las labores grupales para el cumplimiento de los objetivos comunes.	Interactúa de manera positiva con los miembros de su equipo apoyando las labores grupales para el cumplimiento de los objetivos comunes.
Mantiene una actitud de respeto, escucha y colaboración.	Mantiene una actitud de respeto, escucha y colaboración, teniendo en cuenta los puntos de vista de otros.
Recibe y da críticas constructivas de forma positiva.	Recibe y da críticas constructivas de forma positiva.
Emplea adecuadamente los canales de comunicación establecidos.	Emplea adecuadamente los canales de comunicación establecidos.
	Permite a los colaboradores mostrar iniciativa y proponer ideas que incentiven la mejora continua.
	Interviene positivamente apoyando la resolución de conflictos o diferencias en el equipo de trabajo.
	Genera adecuada retroalimentación sobre las labores que realiza cada miembro del equipo, incentivando la mejora.

Fuente: completamente generada por el autor, 2022

Para finalizar lo relacionado con la descripción de los instrumentos, a raíz de las iniciativas del presente estudio, la compañía aceptó la implementación de un nuevo formato y nueva metodología complementaria a la evaluación de desempeño, por medio de la cual se incluyó una dimensión adicional a la valoración de evaluación de desempeño de los líderes, permitiendo la participación de los trabajadores, de tal forma que ellos pudieran realizar la valoración del desempeño de los líderes. Por lo anterior, a continuación se indica el contenido del nuevo formato aportado por parte de la investigación para la compañía, el cual quedó estandarizado como parte del proceso de evaluación de desempeño para los líderes.

Tabla 3. Formato de Evaluación de Desempeño Lideres - Colaborador a Líder. Liderazgo, Dirección y Control.

LIDERAZGO, DIRECCIÓN Y CONTROL					
CONCEPTO	5	4	3	2	1
1. Promueve y motiva a los miembros del equipo a dar lo mejor de sí mismos.					
2. Reconoce y resalta los logros alcanzados por el colaborador, valorando los comportamientos positivos.					
3. De manera proactiva y creativa identifica y ejecuta tareas que generan mejoras.					
4. El estilo de dirección inspira hacia una actuación ética y acorde con los valores de la organización.					
5. Define con claridad la responsabilidad y límites de autoridad del personal a cargo.					
6. Ofrece autonomía a los miembros de su equipo de trabajo para realizar las actividades asignadas.					
7. Identifica oportunamente las desviaciones o falencias en el progreso hacia las metas del trabajo.					
8. Ofrece ayuda y orientación para encontrar soluciones ante las dificultades.					
9. Toma acciones correctivas para controlar las desviaciones en el trabajo y asegurar que se cumpla con las metas establecidas.					
10. Optimiza los recursos, materiales, herramientas tecnológicas y personal con el fin de alcanzar las metas propuestas y solucionar problemas.					
11. Evalúa y establece prioridades de los trabajos a realizar.					
12. Se fija objetivos y metas alcanzables, tiene la capacidad de lograr que el personal a su cargo los comparta y trabajen por alcanzarlos, en el corto, mediano, y largo plazo.					
13. Toma decisiones en forma rápida y precisa.					
14. Plantea soluciones prácticas a los problemas presentados.					
15. Establece procedimientos adecuados para mantenerse informado de los progresos del personal a cargo.					
16. Guía y supervisa al personal a cargo.					
17. Lidera dando ejemplo.					
18. Lidera y promueve las actividades que relacionadas con el sistema de gestión HSEQ (seguridad, salud, medio ambiente, calidad).					
19. Implementa y promueve en su equipo de trabajo buenas prácticas para la mejora en el desempeño energético.					

Fuente: completamente generada por el autor, 2022

Tabla 4. Formato de evaluación de desempeño Lideres - Colaborador a líder. Trabajo en Equipo y Comunicación.

TRABAJO EN EQUIPO Y COMUNICACIÓN					
CONCEPTO	5	4	3	2	1
1. Entra en contacto con otros trabajadores y el personal a cargo facilitando actividades conjuntas que optimicen los procedimientos y tareas.					
2. Interactúa de manera positiva con los miembros de su equipo apoyando las labores grupales para el cumplimiento de los objetivos comunes.					
3. Mantiene una actitud de respeto, escucha y colaboración, teniendo en cuenta los puntos de vista de otros.					
4. Permite a los colaboradores mostrar iniciativa y proponer ideas que incentiven la mejora continua.					
5. Recibe y expone ideas de forma positiva, clara, precisa y persuasiva.					

6. Genera adecuada retroalimentación sobre las labores que realiza cada miembro del equipo, incentivando la mejora.					
7. Es claro(a) en la comunicación escrita (informes, mail, reportes, etc.).					
8. Interviene positivamente apoyando la resolución de conflictos o diferencias en el equipo de trabajo.					

Fuente: completamente generada por el autor, 2022

Una vez definidas las preguntas adicionales de los cuestionarios fueron organizadas visualmente de forma que se facilitara la comprensión y respuesta. Para este fin, se complementaron los formularios creados previamente por la aplicación de Google, incluyendo los cambios correspondientes a las nuevas versiones de los formatos, permitiendo proceder con la invitación a todos los trabajadores para responder los cuestionarios.

La forma como fue transmitida la información relacionada con los cuestionarios fue a través del correo electrónico corporativo, haciendo uso del internet para poder acceder y dar respuesta.

6. RESULTADOS

Al obtener respuesta de los cuestionarios diligenciados por los trabajadores a través dela herramienta de formularios de Google, permitió contar automáticamente con los datos en el programa Microsoft Excel, facilitando los conteos de resultados, tabulaciones, representación gráfica y análisis en general, con los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, se analizaron los datos

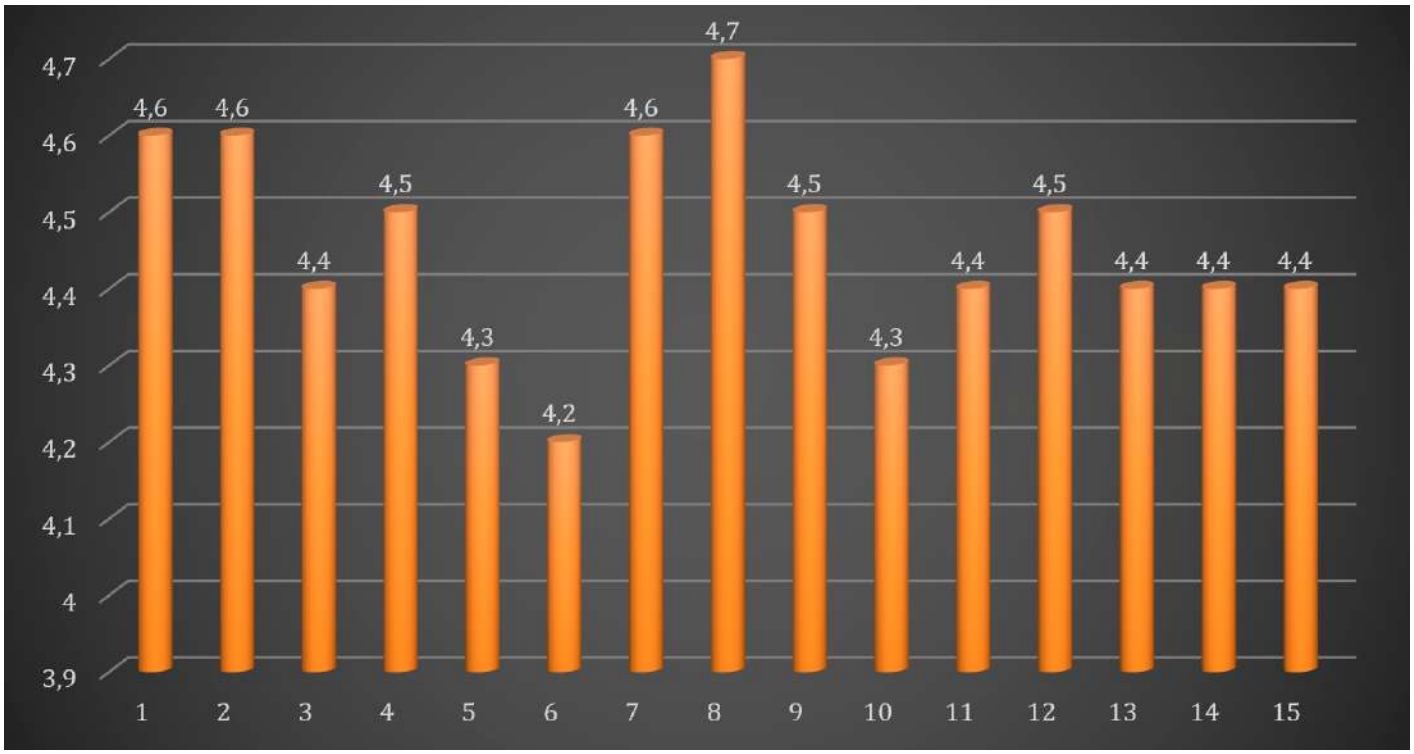
Tabla 5. Resultado de la encuesta de clima laboral.

ÍTEM	PREGUNTA	RESULTADO	PREGUNTA
1	¿Mis jefes o superiores me tratan bien, con amabilidad y respeto?	4,6	Jefes y Superiores
2	¿Considero que trabajo en equipo con mi jefe y compañeros?	4,6	Jefes y Superiores
3	¿Siento que mi jefe me ayuda y orienta a encontrar soluciones ante las dificultades?	4,4	Jefes y Superiores
4	¿Considero que tengo un jefe justo y competente?	4,5	Jefes y Superiores
5	¿Los Directivos facilitan la suficiente información acerca de los sucesos que me involucran?	4,3	Jefes y Superiores
6	¿Mi jefe inmediato tiene suficiente tiempo para mí?	4,2	Jefes y Superiores
7	¿El ejemplo que observo de mi jefe me inspira en una actuación ética y acorde con los valores de la organización?	4,6	Jefes y Superiores
8	¿Considero que mi jefe inmediato da buen ejemplo?	4,7	Jefes y Superiores
9	¿Siento que puedo confiar en mi jefe?	4,5	Jefes y Superiores
10	¿Recibo adecuada retroalimentación sobre las labores que realizo, incentivando la mejora?	4,3	Jefes y Superiores
11	¿Considero que existe una buena comunicaciónentre jefes y subordinados?	4,4	Comunicación
12	¿Tengo una comunicación positiva y oportuna con mi jefe?	4,5	Comunicación
13	¿Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones?	4,4	Comunicación
14	¿La comunicación entre los Directivos de la empresa y sus colaboradores es abierta y honesta?	4,4	Comunicación
15	¿Considero que existe una buena comunicación entre compañeros y que se transmite la información de manera adecuada?	4,4	Comunicación

Fuente: completamente generada por el autor, 2022

En detalle los aspectos más representativos que tienen relación con el liderazgo están los módulos Jefes y Superiores y Comunicación, por lo cual a continuación se presenta los diferentes criterios evaluados, resaltando los aspectos más altos y los más bajos que llevan a relacionar el ejercicio del liderazgo en la compañía:

Grafica 1. Resultado de la encuesta de clima laboral.



Fuente: completamente generada por el autor, 2022

Las competencias que se pueden relacionar a partir de los resultados más representativos en la encuesta de clima laboral, se relacionan con el análisis previo de competencias de organizacionales por parte de los líderes, ya que es consecuente que aspectos citados en las preguntas 5, 6, 10, los cuales tienen relación directa con una de las competencias para mejora identificada previamente, determinada como la "Conducción de personas" la cual se entiende en el ejercicio adicional de dirigir colaboradores, distribuir tareas y delegar autoridad, también proveer oportunidades de aprendizaje y crecimiento, retroalimentar oportunamente, reconocer aquello que motiva (Alles, 2009).

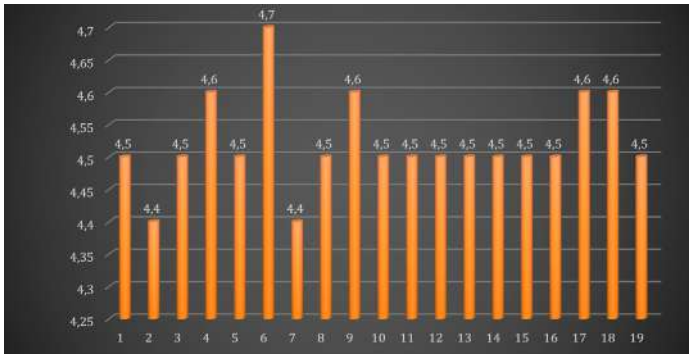
Respecto a las fortalezas encontradas a nivel de competencias, a través de la encuesta de clima laboral se identifica que los colaboradores ratifican el liderazgo con el ejemplo, así como la óptima comunicación, como algunos de los factores fundamentales en los resultados positivos que llevan a la satisfacción laboral.

Estos aspectos valorados positivamente en la encuesta de clima laboral se ratifican y se pueden entender con lo expuesto por el Observatorio Generación y Talento (2020), quien afirma que las claves del liderazgo de hoy en día son el trabajo en equipo, comunicación eficaz y conciliación.

Tabla 6. Resultados Encuesta Formato de Evaluación de Desempeño Lideres – Colaborador a Líder. Liderazgo, Dirección y Control.

ÍTEM	PREGUNTA	RESULTADO	PREGUNTA
1	Promueve y motiva a los miembros del equipo a dar lo mejor de sí mismos.	4,5	Liderazgo, dirección y control
2	Reconoce y resalta los logros alcanzados por el colaborador, valorando los comportamientos positivos.	4,4	Liderazgo, dirección y control
3	De manera proactiva y creativa identifica y ejecuta tareas que generan mejoras.	4,5	Liderazgo, dirección y control
4	El estilo de dirección inspira hacia una actuación ética y acorde con los valores de la organización.	4,6	Liderazgo, dirección y control
5	Define con claridad la responsabilidad y límites de autoridad del personal a cargo.	4,5	Liderazgo, dirección y control
6	Ofrece autonomía a los miembros de su equipo de trabajo para realizar las actividades asignadas.	4,7	Liderazgo, dirección y control
7	Identifica oportunamente las desviaciones o falencias en el progreso hacia las metas del trabajo.	4,4	Liderazgo, dirección y control
8	Ofrece ayuda y orientación para encontrar soluciones ante las dificultades.	4,5	Liderazgo, dirección y control
9	Toma acciones correctivas para controlar las desviaciones en el trabajo y asegurar que se cumpla con las metas establecidas.	4,6	Liderazgo, dirección y control
10	Optimiza los recursos, materiales, herramientas tecnológicas y personal con el fin de alcanzar las metas propuestas y solucionar problemas.	4,5	Liderazgo, dirección y control
11	Evalúa y establece prioridades de los trabajos a realizar.	4,5	Liderazgo, dirección y control
12	Se fija objetivos y metas alcanzables, tiene la capacidad de lograr que el personal a su cargo los comparta y trabajen por alcanzarlos, en el corto, mediano, y largo plazo.	4,5	Liderazgo, dirección y control
13	Toma decisiones en forma rápida y precisa.	4,5	Liderazgo, dirección y control
14	Plantea soluciones prácticas a los problemas presentados.	4,5	Liderazgo, dirección y control
15	Establece procedimientos adecuados para mantenerse informado de los progresos del personal a cargo.	4,5	Liderazgo, dirección y control
16	Guía y supervisa al personal a cargo.	4,5	Liderazgo, dirección y control
17	Lidera dando ejemplo.	4,6	Liderazgo, dirección y control
18	Lidera y promueve las actividades que relacionadas con el sistema de gestión HSEQ (seguridad, salud, medio ambiente, calidad).	4,6	Liderazgo, dirección y control
19	Implementa y promueve en su equipo de trabajo buenas prácticas para la mejora en el desempeño energético.	4,5	Liderazgo, dirección y control

Grafica 2. Resultados Encuesta Formato de Evaluación de Desempeño Lideres – Colaborador a Líder. Liderazgo, Dirección y Control



Fuente: completamente generada por el autor, 2022

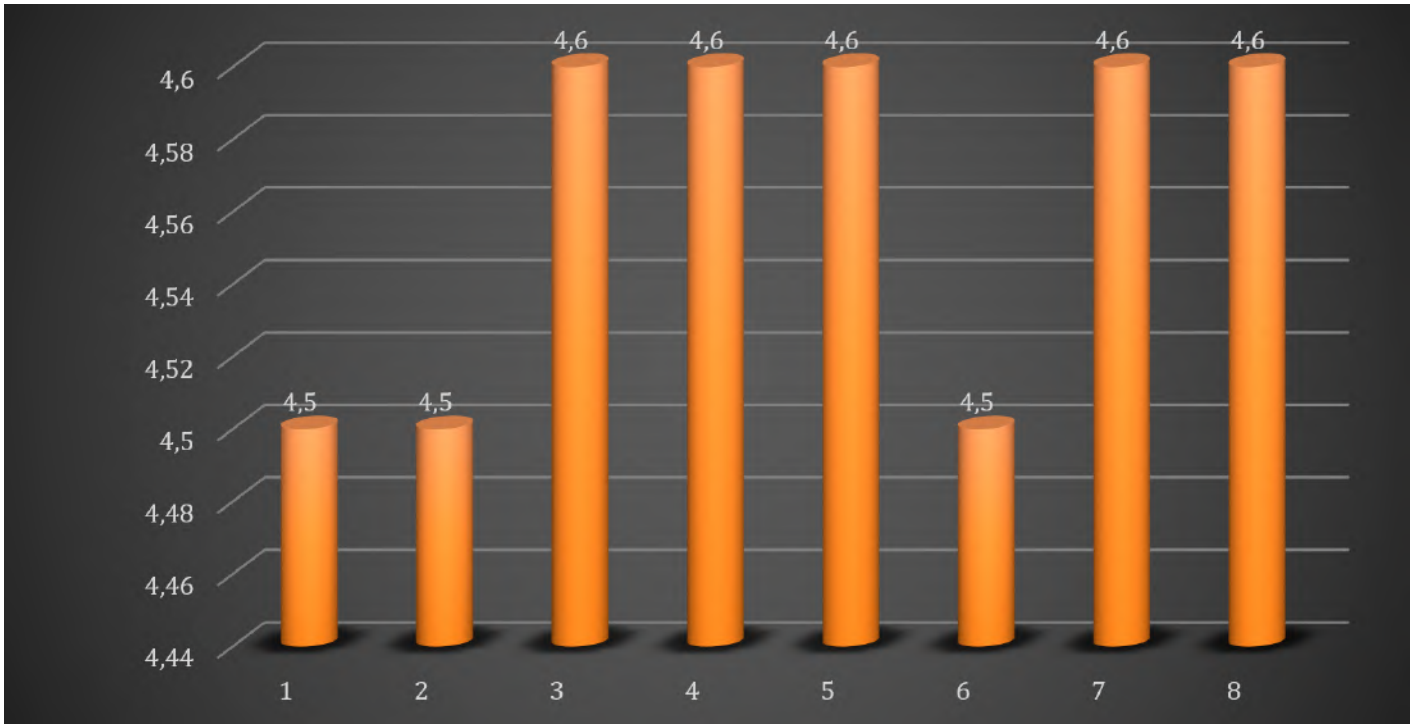
En la última jornada de evaluaciones de desempeño realizada en el año 2021, correspondiente a la medición de gestiones del año 2020, se complementó la evaluación de desempeño de los líderes, con la nueva metodología que permite la valoración desde la perspectiva de los colaboradores. Esta nueva metodología permite complementar la evaluación de desempeño a líderes previamente explicada la cual aportaba únicamente la percepción de la Alta Dirección ya con esta nueva encuesta se seleccionaron y se enfocaron las preguntas para ser respondidas desde la perspectiva de los colaboradores.

Definido lo anterior se puede apreciar que en general los colaboradores se encuentran satisfechos con el desempeño de los líderes, denotando que s calificación en todas las preguntas se encuentra en 4.4 o sobrepasa este valor.

Tabla 7. Resultados Encuesta Formato de evaluación de desempeño Lideres – Colaborador a líder. Trabajo en Equipo y Comunicación.

ÍTEM	PREGUNTA	RESULTADO	PREGUNTA
1	Entra en contacto con otros trabajadores y el personal a cargo facilitando actividades conjuntas que optimicenlos procedimientos y tareas.	4,5	Trabajo en equipo y comunicación
2	Interactúa de manera positiva con los miembros de su equipo apoyando las labores grupales para el cumplimiento de los objetivos comunes.	4,5	Trabajo en equipo y comunicación
3	Mantiene una actitud de respeto, escucha y colaboración, teniendo en cuenta los puntos de vista de otros.	4,6	Trabajo en equipo y comunicación
4	Permite a los colaboradores mostrar iniciativa y proponer ideas que incentiven la mejora continua.	4,6	Trabajo en equipo y comunicación
5	Recibe y expone ideas de forma positiva, clara, precisa y persuasiva.	4,6	Trabajo en equipo y comunicación
6	Genera adecuada retroalimentación sobre las labores que realiza cada miembro del equipo, incentivando la mejora.	4,5	Trabajo en equipo y comunicación
7	Es claro(a) en la comunicación escrita (informes, mail, reportes, etc.)	4,6	Trabajo en equipo y comunicación
8	Interviene positivamente apoyando la resolución de conflictos o diferencias en el equipo de trabajo.	4,6	Trabajo en equipo y comunicación

Grafica 3. Resultados encuesta formato de evaluación de desempeño lideres – colaborador a líder. trabajo en equipo y comunicación.



Fuente: completamente generada por el autor, 2022

De acuerdo con las valoraciones de evaluación de desempeño realizada por los colaboradores que participaron en la encuesta, en referencia a la evaluación para los líderes correspondiente a las gestiones, en general se observa un resultado óptimo, obteniendo calificaciones iguales o superiores a 4,4 sobre 5 en todos los criterios evaluados. Esto permite identificar que los colaboradores se sienten satisfechos con el desempeño de los líderes del a compañía.

Tabla 8. Tabla 26. Aspectos con valoraciones más altas en la evaluación de desempeño realizada por los colaboradores a los líderes.

SECCIÓN		RELACIÓN CON DISC	COMPETENCIA RELACIONADA
LIDERAZGO, DIRECCIÓN Y CONTROL	El estilo de dirección inspira hacia una actuación ética y acorde con los valores de la organización.	I	Liderar con el ejemplo
	Ofrece autonomía a los miembros de su equipo de trabajo para realizar las actividades asignadas.	I	Dirección de equipos de trabajo Calidad del trabajo
	Toma acciones correctivas para controlar las desviaciones en el trabajo y asegurar que se cumpla con las metas establecidas.	C	Prudencia Pensamiento estratégico
TRABAJO EN EQUIPO Y COMUNICACIÓN	Mantiene una actitud de respeto, escucha y colaboración, teniendo en cuenta los puntos de vista de otros.	I	Trabajo en equipo
	Permite a los colaboradores mostrar iniciativa y proponer ideas que incentiven la mejora continua.	I	Liderazgo para el cambio Trabajo en equipo
	Recibe y expone ideas de forma positiva, clara, precisa y persuasiva.	I	Habilidades sociales, comunicativas
	Es claro(a) en la comunicación escrita (informes, mail, reportes, etc.).	I	Habilidades sociales, comunicativas
	Interviene positivamente apoyando la resolución de conflictos o diferencias en el equipo de trabajo.	I	Empatía

Fuente: completamente generada por el autor, 2022

De acuerdo con lo anterior, se identifica que los colaboradores observan en el equipo de líderes competencias más desarrolladas asociadas con: liderar con el ejemplo, dirección de equipos de trabajo, calidad del trabajo, prudencia, pensamiento estratégico, de estas competencias se obtuvieron las calificaciones superiores entre 4,6 y 4,7. Esta percepción ratifica la valoración de la Alta Dirección en cuanto a las fortalezas en las competencias asociadas a: liderar con el ejemplo, trabajo en equipo, liderazgo para el cambio, adicionalmente, dentro de los resultados mejor calificados por los colaboradores también se encuentran los asociados a prudencia, pensamiento estratégico y empatía, lo cual puede permitir a la Alta Dirección contrarrestar sus percepciones al respecto, siendo estos los aspectos con calificaciones más bajas por parte de la Alta Dirección.

Con relación a los aspectos que obtuvieron menor calificación con puntaje por parte de los colaboradores, los cuales no se destacan por ser resultado malo, ya que a pesar de ser los más bajos tienen una buena valoración ubicándose en 4,4, estos tienen relación con competencias asociadas a la conducción de personas.

Tabla 9. Aspectos con valoraciones más bajas en la evaluación de desempeño realizada por los colaboradores a los líderes.

CONCEPTO	COMPETENCIA RELACIONADA
Reconoce y resalta los logros alcanzados por el colaborador, valorando los comportamientos positivos.	Conducción de personas
Identifica oportunamente las desviaciones o falencias en el progreso hacia las metas del trabajo.	Conducción de personas

7. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La compañía en estudio cuenta con un equipo de trece (13) líderes con competencias destacadas para el desempeño de sus actividades, dentro de las cuales, desde la perspectiva del test DISC se resaltan las asociadas a desempeñarse como “Cumplidores”, reconociéndolos como un equipo que se siente identificado y motivado al trabajar de forma sistemática y organizada, con afinidad a las reglas, que prefieren trabajar con datos precisos, que tienen la orientación para analizar detalladamente y se orientan al cumplimiento. En general se consideran como personas racionales, rigurosas, interesadas en controlar el detalle. Las mayores necesidades de refuerzo en cuanto a competencias de liderazgo fueron relacionadas con el concepto denominado como “influyentes”, identificando que a este grupo de profesionales se les dificulta más lo asociado a las relaciones sociales y habilidades comunicativas, lo cualinfluye de forma directa sobre su desempeño en el rol de liderazgo.

Para llevar a cabo el análisis de competencias del equipo de líderes de la compañía, se contó con los datos de las pruebas psicométricas a partir de la aplicación de la prueba DISC y adicionalmente los resultados de la evaluación de desempeño aplicada a los líderes, incluyendo dos puntos de vista, por un lado, desde la perspectiva de la Alta Dirección y por otro lado desde la perspectiva de los colaboradores.

En los procesos de evaluación de desempeño fue valioso contar con varios parámetros o puntos de vista de la medición, por lo cual para el caso del presente estudio, tuvo una aceptación positiva la implementación de la nueva evaluación de desempeño colaborador a líder, permitiendo a los colaboradores pronunciarse sobre los aspectos de mejora de sus líderes y por otro lado permitió a la alta dirección contrastar las percepciones de desempeño desde los dos puntos de vista permitiendo una mayor objetividad y eficacia en la valoración, conllevando a identificar las oportunidades de mejora de una forma más precisa.

El proceso de evaluación de desempeño a los líderes de la compañía fue alimentado al integrar a su metodología la valoración de los colaboradores, quienes participaron activamente, permitiendo aportar su percepción del desempeño, llevando a identificar aspectos fuertes y débiles que requieren mejora.

De acuerdo con las valoraciones de evaluación de desempeño realizada por la Alta Dirección a los líderes para el año 2020, en general se observa un resultado óptimo emitiendo calificaciones superiores a las del año anterior, esto permite identificar que la Alta Dirección se siente satisfecha con el desempeño de los líderes de la compañía.

La Alta Dirección observa en el equipo de líderes que en general tienen competencias más desarrolladas asociadas a: liderar con el ejemplo, dirección, coordinación de equipos y de personas, trabajo en equipo y liderazgo para el cambio, esto a su vez se contrasta con los aspectos que obtuvieron menor calificación los cuales tienen relación con competencias asociadas a conducción de personas, habilidades sociales, comunicativas, empatía, prudencia.

En las valoraciones de la evaluación de desempeño realizada por los colaboradores que participaron en la encuesta, en referencia a la evaluación para los líderes correspondiente a las gestiones del año 2020, se observa un resultado óptimo, obteniendo calificaciones iguales o superiores a 4,4 sobre 5en todos los criterios evaluados, esto permite identificar que los colaboradores se sienten satisfechos con el desempeño de los líderes del a compañía.

Los colaboradores observan en el equipo de líderes competencias más desarrolladas asociadas con: liderar con el ejemplo, dirección de equipos de trabajo, calidad del trabajo, prudencia, pensamiento estratégico. Esta percepción ratifica la valoración de la Alta Dirección en cuanto a las fortalezas en las competencias asociadas a: liderar con el ejemplo, trabajo en equipo y liderazgo para el cambio.

De los resultados mejor calificados por los colaboradores también se encuentran los asociados a prudencia, pensamiento estratégico y empatía, lo cual puede permitir a la Alta Dirección contrarrestar sus percepciones al respecto, siendo estos los aspectos con calificaciones más bajas por parte de la Alta Dirección.

Con relación a los aspectos que obtuvieron menor calificación con puntaje por parte de los colaboradores, tiene relación con competencias asociadas a la conducción de personas, especialmente en lo relacionado al reconocimiento de lo que los motive, estas competencias están asociadas al relacionamiento humano, reconocimiento de las personas, proveer oportunidades de aprendizaje y crecimiento, retroalimentar oportunamente, reconocer aquello que motiva, las cuales al ser intervenidas y mejoradas permitirán mayor motivación o satisfacción del personal. Se identifican en general algunas competencias más desarrolladas que sobresalen positivamente como son la orientación a la calidad del trabajo, el cumplimiento de las reglas, la atención al detalle, el perfeccionismo, llevando al ejercicio de estas competencias con las competencias asociadas a liderar con el ejemplo, tener alta Calidad del trabajo, así como la óptima dirección y coordinación de equipos.

En las competencias en estado más básico se encuentran las relacionadas con las habilidades sociales, comunicativas, conducción de personas, siendo aspectos que pueden requerir mayor intervención para a mejora. La “Conducción de personas”, relacionado principalmente con la orientación a ofrecer oportunidades de aprendizaje y crecimiento, retroalimentar oportunamente, reconocer aquello que motiva a los trabajadores, así como la “Inteligencia Emocional” en la cual se resaltan la necesidad de contar competencias asociadas a la empatía, motivación, autocontrol, comunicación se identificaron como las competencias que requieren más refuerzo en el equipo de líderes de la compañía.

Con relación a la medición de clima laboral (satisfacción laboral), centrándonos en los aspectos que tienen relación con liderazgo, se encuentra una relación directa entre los aspectos calificados más bajos, respecto a las competencias que los líderes tienen en estado más básico, igualmente se identifica una relación de los aspectos que se valoraron positivamente en cuanto al clima laboral, respecto a las competencias más desarrolladas.

En la encuesta de clima laboral se identifica que los colaboradores ratifican el liderazgo con el ejemplo, así como la comunicación, como algunos de los factores fundamentales en los resultados positivos que llevan a la satisfacción laboral.

La intervención para el desarrollo de competencias realizada sobre el equipo de líderes, en la cual se utilizaron recursos como capacitación, con énfasis en liderazgo (escuela de liderazgo), así como las sesiones de coaching permitieron concretar una mejora en la percepción de satisfacción laboral de los trabajadores en lo relacionado con la gestión de liderazgo y comunicación, no obstante son competencias que se deben seguir reforzando, dado que los aspectos asociados a la comunicación tienen diversas percepciones ya que las gestiones para desarrollo de competencias de liderazgo pueden apoyarse en múltiples recursos para ejecución, como son las capacitaciones, el coaching, entre otros.

Para observar cambios relevantes en la satisfacción laboral de los trabajadores, se requieren procesos de mediano y largo plazo, dado que en corto plazo no se alcanza a identificar todo el impacto que puede traer el desarrollo de competencias de liderazgo, en tanto que los primeros pasos para reconocer la importancia del liderazgo en la compañía fue medir el estado actual de las competencias de los líderes y reconocer la importancia de la mejora.

Se considera valiosa la posición de la Alta Dirección en la aceptación de la nueva metodología que permitiera a los colaboradores manifestar su opinión frente a la gestión del liderazgo, reconociendo la importancia de atender las expectativas de los empleados frente a la gestión de la compañía.

Es valiosa la metodología anual de medición de clima laboral y evaluación de desempeño, sin embargo se identifica la necesidad para la compañía de ser más proactivos en cuanto

a los resultados, dado que históricamente no se identificaron otras intervenciones específicas para mejora de estos procesos sino hasta lo realizado en el año 2020.

La compañía valora su talento humano disponible de tal forma que se encuentra en un proceso para desarrollo de competencias, reconociendo que al interior de la misma cuenta con el potencial necesario para fortalecer y mejorar sus procesos internos.

La compañía reconoce la importancia e influencia del ejercicio del liderazgo toda vez que comprende que a partir del refuerzo de las competencias en su equipo de líderes podrá conseguir un impacto positivo en los trabajadores y en general una mejora de resultados para la compañía.

Esta investigación podrá servir como referente para otras empresas que en condiciones similares, deseen emprender este tipo de iniciativas, en el análisis de las competencias del liderazgo y su incidencia con la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- **Alfaro, A, Vecino, J. (1999). Medición de la satisfacción laboral mediante el cuestionario de satisfacción de necesidades de Porter. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 15(1). 63-75. https://journals.copmadrid.org/jwop/archivos/47568.pdf**
- **Alles, M. (2004). Diccionario de comportamientos, Gestión por competencias. (Ediciones Granica S.A).https://books.google.com.co/books/about/Leadership.html?id=DeztAAAAMAAJ&redir_esc=y**
- **Alles, M. (2009). Nuevo enfoque de Diccionario de competencias, la trilogía. Las 60 competencias más utilizadas. (Ediciones Granica S.A)**
- **Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. (6ª ed., Editorial Episteme) https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf**
- **Balestrini Acuña Miriam (1997). Cómo se elabora el proyecto de investigación. (Consultores Asociados BL)**
- **Blum, M. & Naylor, J. (1990). Psicología Industrial: sus fundamentos teóricos y sociales [2ª ed, Trillas México].**
- **Bustamante, C. y Barreat, Y. (1998). Estrategias de influencia, usadas por los líderes motivacionales. Revista interamericana de Psicología Ocupacional, 17(2), 5-12. https://docplayer.es/71622475-Estrategias-de-influencias-usadas-por-los-lideres-motivacionales.html**
- **De Miguel, M. (2005). Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Orientaciones para promover el cambio metodológico en el marco del EEES. [Programa, Universidad de Oviedo]. https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/42/42376/modalidades_ensenanza_competencias_mario_miguel2_documento.pdf**
- **Gamboa, E. (2010. Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Revista Psicología Cientifica.12(16). https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/**
- **Gómez, R. (2006). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. Universidad & Empresa. 5(11). 62-91. https://www.redalyc.org/pdf/1872/187217476004.pdf**
- **Hegney, D., Plank, A. y Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing. Journal of Nursing Management.**

REFERENCIAS

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed., McGraw-Hill)
- Jany E., J. N. (1994). Investigación integral de mercados. (Editorial McGraw-Hill).
- Landy, F., & Conte, J. (2005). Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional. [McGraw-Hill]
- López, E. (2016). En torno al concepto de competencia: Un análisis de fuentes. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado. 20(1). 311-322 https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf
- MacGregor, J. (1978). Leadership. (New York. Harper & Row)
- Medina, A. y cols. (2013). Formación del profesorado. Actividades innovadoras para el dominio de las competencias docentes. Madrid: Ramón Areces. https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=697169
- Mulder, M. (2007). Competencia: la esencia y la utilización del concepto en la formación profesional inicial y Permanente. Revista Europea de Formación Profesional. 40. 5-24. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2316165
- Observatorio laboral Generación y Talento (2020). Las-10-competencias-del-lider-intergeneracional. https://www.equiposytalento.com/noticias/2020/05/19/las-10-competencias-del-lider-intergeneracional/.
- Perrenoud, P. (2008). Construir las competencias, ¿Es darle la espalda a los saberes? Formación centrada en competencias. Revista de Docencia. 6(2). 1-8. Universitariahttps://revistas.um.es/redu/article/view/35261
- Sabino, C. (1996). El proceso de investigación, (Lumen-Humanitas, Bs.As)
- Salazar, L., & Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. Colección académica de ciencias estratégicas. 6(1). 47-67. https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y

PROYECTO AGRÍCOLA SOBERANO Y SUSTENTABLE ALIMENTARIAMENTE EN ORGANIZACIÓN CAMPESINA COMUNITARIA DE PASTO NARIÑO

SOVEREIGN AND FOOD SUSTAINABLE AGRICULTURAL PROJECT IN COMMUNITY PEASANT ORGANIZATION OF PASTO NARIÑO

Maria Luisa Bayona Peñaloza [1]
Administración de Informática, Especialización Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Rafael Augusto Guaje Pérez [2]
Administrador Logístico, Corporación Universitaria Unitec. Estudiante de Especialización en Gerencia de Proyectos

Ingrid Soraida Bohórquez Rodríguez [3]
Ingeniera Industrial, estudiante Especialización en Gerencia de Proyectos

Juan Carlos Acosta Quevedo [4]
Ingeniero Industrial, Magíster en Sistemas Integrados de Gestión

RESUMEN

La crisis mundial económica y ambiental ha generado profundas transformaciones en todos los ámbitos de las economías de cada país; para mitigar este proceso la ONU ha planteado los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que comienzan con la erradicación de la pobreza y el hambre en el mundo, pero sustentado siempre en la conservación del medio ambiente a través de prácticas responsables de producción y consumo, que mitiguen los daños generados al planeta en la llamada “crisis alimentaria”, la cual afecta a gran parte de la población colombiana, agravando al sector rural pues producir en el sector agrícola es muy costoso, más la importación de alimentos y materias primas, genera la imposibilidad de competir contra la producción agroindustrial; frente a esta inminente crisis es necesario estimular la disponibilidad de alimentos producidos localmente y en forma sostenible, por lo cual esta investigación pretendió evidenciar los procesos de transformación a la sostenibilidad y soberanía alimentaria estimulados por programas especializados, a través de entrevistas y visitas a una finca de una familia campesina ubicada en Pasto, departamento de Nariño, concluyendo satisfactoriamente el progreso de 50 familias, que ahora producen sus cultivos con técnicas orgánicas, piso limpio y amigabilidad con el ambiente, mitigando los daños sobre su salud mental y física, propiciando progreso económico, permitiendo la soberanía y sustentabilidad para esta comunidad, evidenciando la problemática de la reposición generacional pues los jóvenes prefieren trasladarse a la ciudad a trabajar.

PALABRAS CLAVE: Crisis alimentaria, campesinos, afectación salud, agrotóxicos, soberanía y seguridad alimentaria.

[1] Investigador Maria Luisa Bayona Peñaloza [CV] Administración de Informática, Especialización Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Especialización en Gerencia del Talento Humano y Riesgos Laborales, estudiante de la especialización Gerencia de Proyectos - Corporación Universitaria, UNITEC, Colombia - 10226008@unitec.edu.co - mariaxpd@hotmail.com

[2] Investigador Rafael Augusto Guaje Perez. [CV] Administrador Logístico, Corporación Universitaria Unitec. Estudiante de Especialización en Gerencia de Proyectos, Corporación Universitaria Unitec. 10226036 @unitec.edu.co - Rafael.guaje@hotmail.com

[3] Investigador Ingrid Soraida Bohórquez Rodríguez [CV] Ingeniera Industrial, estudiante Especialización en Gerencia de Proyectos, Corporación Universitaria Unitec - 10226064 @unitec.edu.co - ingridbohorquez_25@hotmail.com

[4] Investigador Juan Carlos Acosta Quevedo [CV] Magíster en Sistemas Integrados de Gestión. Ingeniero Industrial, juanc.acostaq@gmail.com

ABSTRACT

The global economic and environmental crisis has generated profound transformations in all areas of the economies of each country; To mitigate this process, the UN has proposed the Sustainable Development Goals, which begin with the eradication of poverty and hunger in the world, but always based on the conservation of the environment through responsible production and consumption practices, which mitigate the damage generated to the planet in the so-called "food crisis", which affects a large part of the Colombian population, aggravating the rural sector since producing in the agricultural sector is very expensive, plus the importation of food and raw materials, generates the impossibility to compete against agro-industrial production; Faced with this imminent crisis, it is necessary to stimulate the availability of food produced locally and in a sustainable way, for which this research sought to demonstrate the processes of transformation to sustainability and food sovereignty stimulated by specialized programs, through interviews and visits to a farm. of the peasant family located in Pasto, successfully concluding the progress of 50 families, who now produce their crops with organic techniques, clean floors and friendliness with the environment, mitigating the damage to their mental and physical health, promoting economic progress allowing sovereignty and sustainability for this community, evidencing the problem of generational replacement as young people prefer to move to the city to work.

KEYWORDS: Food crisis, peasants, health affectation, agrochemicals, sovereignty and food security.

Maria Luisa Bayona Peñaloza – Corporación Universitaria UNITEC

1. INTRODUCCIÓN

La crisis mundial económica y ambiental ha generado profundas transformaciones en todos los ámbitos de las economías de cada país, cuya respuesta a llevado a la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) plantear unos Objetivos del Desarrollo Sostenible ODS (ONU, 2015). Dichos objetivos comienzan con la erradicación de la pobreza y el hambre en el mundo, pero sustentado siempre en la conservación del medio ambiente a través de prácticas responsables de producción y consumo que mitiguen los daños generados al planeta y por otra parte las condiciones económicas de mil millones de habitantes que están por debajo de la línea de pobreza en el mundo, la llamada "crisis alimentaria" que afecta a una gran parte de la población mundial que ya no tiene como acceder a la compra de alimentos suficientes, naturales y nutritivos por los altos precios en los mercados internacionales.

El sector rural en Colombia se ha visto afectado los últimos treinta años por esta situación, producir alimentos es muy costoso para los pequeños productores, ya que no pueden competir con la producción agroindustrial y la importación de muchos alimentos y materias primas de estas multinacionales que entran al país con precios finales muy atractivos para los consumidores.

Frente a la crisis mencionada es inminente contar con la disponibilidad de alimentos producidos localmente y en forma sostenible; debe ser encarada de manera integral y estructural, junto a la problemática de la accesibilidad limitada a los alimentos, la misma que está asociada a la pobreza, población con ingresos bajos y a la desigualdad en la distribución de riqueza.

Soberanía y Sostenibilidad Alimentaria.

Este concepto se introdujo en el ámbito internacional en la Cumbre Mundial de la Alimentación en 1996, por la población campesina en contraposición a los postulados del neoliberalismo, haciendo referencia a la problemática de la alimentación, de manera que se trata de una discusión joven. La Soberanía Alimentaria ofrece soluciones a la agricultura y la alimentación, planteándose como propuesta económica y política que ha sido progresivamente aceptada, ganando valor y reconocimiento en todo el mundo, especialmente entre las ONG, que respalda la Revista Soberanía Alimentaria, Biodiversidad y Culturas (REAS, 2022), así como los movimientos sociales de todo el mundo. En efecto, el término ha conquistado espacios en los documentos oficiales de las instituciones que se preocupan por el tema alimentario como la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, conocida por su sigla en inglés FAO (ONU, 1945). La definición por antonomasia indica que la Soberanía Alimentaria es el derecho de los pueblos, comunidades y países a definir sus propias políticas agrícolas, laborales, pesqueras, alimentarias y territoriales, que sean económicas, ecológica, apropiadas para las condiciones propias de su cultura y modelo social. Implica que las personas hagan efectivo el derecho a alimentarse y a producir sus propios alimentos, lo que significa que, por un lado, a la población se le debe garantizar, a partir de instituciones, programas y normatividad estatal alimentos saludables y nutritivos, y por el otro, los medios para producir sus alimentos de tal forma que puedan competir dignamente en el mercado, obtener cierta rentabilidad y lograr sostenimiento (IICA, 2020).

Existe una posición común entre los movimientos sociales y la academia al considerar que la soberanía alimentaria es un concepto que surge en la década de los noventa, en particular, en el seno de La Vía Campesina, y que incluye no solamente la autosuficiencia alimentaria sino también el control nacional de las cadenas de producción, con el fin de reducir la dependencia de los productos extranjeros, e inclusive en varios momentos históricos estos términos han tenido traslapes interesantes (Rojas, 2018).

Con respecto al contexto histórico, específicamente en lo relacionado a los acontecimientos políticos y económicos de los últimos 75 años, la soberanía alimentaria genera contraposición en búsqueda un equilibrio más saludable y benéfico al impacto generado por la concentración de capital que si bien buscar y de hecho logra disminuir precios de productos internacionales, no lleva al abastecimiento

equitativo en especial lo que tienen que ver con la agricultura. Las políticas de las instituciones de la globalización: el Fondo Monetario Internacional (FMI), Banco Mundial (BM) y la Organización Mundial del Comercio (OMC), esperaban que la globalización permitirá abastecimiento de alimentos partiendo de la especialización por países, sin embargo, esta propuesta impide al ciudadano común y corriente tomar sus propias decisiones con respecto a los alimentos que desearía consumir, acto que en teoría debería ser libre y autónomo. Las decisiones alimentarias están condicionadas por una red de significados que han homogeneizado a la sociedad y sus deseos, las personas solo consumen lo que el sistema actual les ofrece y les presenta como adecuado, a partir de programas basados en procesos de internacionalización y transnacionalización económica y cultural de escala mundial; presentando una mayor limitación para la mayoría de la población mundial que es pobre o de escasos recursos.

El concepto de soberanía y derecho alimentario se encuentran directamente relacionado con el discurso sobre la agricultura y la alimentación, previsto en las declaraciones de la Organización de Naciones Unidas (ONU), el primero define el papel de los Estados en el aspecto de garantizar el acceso de las personas a los alimentos en todo momento; el segundo se refiere a la disponibilidad de alimentos en cantidad suficiente y de calidad adecuada para el consumo de los ciudadanos, haciendo referencia al derecho de los pueblos a determinar y poner en práctica sus propias políticas para que, a pequeña y mediana escala, se puedan llevar a cabo de manera sustentable la comercialización y el consumo de alimentos, prácticas a través de las cuales sea posible elegir la alimentación adaptada a su realidad, sin que sea este impactado por la globalización y desde las que se respete la diversidad y la cultura propia, lo cual justifica su conveniencia, tanto para la población rural como para los espacios ecológicos a los que se le da un trato cuidadoso con fines sustentables (Medina, Ortega, & Martinez, 2021).

La seguridad alimentaria, es parte de los objetivos de los Estados, constituyéndose una preocupación primordial y, en ocasiones, equiparándose a la autosuficiencia en alimentos básicos. En Filipinas, así como en otros países del sudeste asiático, por ejemplo, la autosuficiencia en el arroz básico es una medida fundamental de la seguridad alimentaria (Via Campesina, 1996). Libertad para elegir un conjunto de políticas es lo que destaca el marco de la soberanía alimentaria, sosteniendo que las personas, los Estados y los gobiernos tienen pueden inherentemente determinar sus políticas sobre alimentación y agricultura, de manera que la soberanía alimentaria es un medio para lograr la seguridad alimentaria, pues sus políticas están diseñadas para garantizar el acceso y la disponibilidad de alimentos siempre y de buena calidad.

La visión de la soberanía alimentaria es más amplia que la de la seguridad, ya que fortalece el poder de las comunidades para administrar democráticamente sus recursos productivos integrantes del sistema alimentario (como la tierra, el agua y las semillas) y ejercer la participación en el comercio bajo sus propios términos, protegiéndose de la especulación a través de los mercados internacionales de productos básicos (Medina, Ortega, & Martinez, 2021).

Las economías y su apertura requieren generar una contención razonable, pues se ven obligadas a adaptarse a las políticas del Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM), por medio de algunos programas de reestructuración, y la Organización Mundial del Comercio (OMC), que a través del Acuerdo sobre Agricultura (AsA) esperan que con la especialización agrícola se logre el abastecimiento de alimentos a nivel del país, generando un efecto contrario que ha impactado de manera nefasta el ámbito de la agricultura en los países en desarrollo, especialmente la agricultura a pequeña escala, actividad que miles de pequeños realizan para mantener a sus familias, consecuentemente disminuyendo la capacidad de estos Estados para lograr la seguridad alimentaria y la autosuficiencia, específicamente porque las transformaciones que proponen los programas, a mediano y largo plazo, fueron pensadas para la producción y comercialización de productos agropecuarios a gran escala, que impulse la interconexión entre mercados internacionales, es decir, bajo el supuesto de capacidad de competir con determinados productos (Micarelli, 2018). El acceso irrestricto de las empresas transnacionales a los mercados alimentarios nacionales de los países en desarrollo ha desplazado a los productos locales, ha frenado la producción local y ha puesto en peligro los medios de vida rurales.

Bajo la competencia propuesta por la OMC, las empresas trasnacionales amenazan con sus bajo precios y altos niveles productivos tomar el control de la agricultura y los sistemas de producción de alimentos en los países en desarrollo (Cioec, 2020).

La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), considera la seguridad alimentaria como el mecanismo que debe garantizar a todas las personas su acceso, con continua disponibilidad y calidad, de tal forma que el sistema económico les permita comprar a alimentos suficientes, y nutritivos que cumplan con sus necesidades nutricionales especifica cuatro elementos esenciales (FAO, 2007): Disponibilidad de alimentos suministrados a través de la producción del país o de importaciones, que garanticen la existencia de cantidades suficientes de alimentos de calidad adecuada.

Las personas deben tener el alcance a los recursos adecuados para adquirir alimentos apropiados y una alimentación nutritiva. Estos derechos se definen como el conjunto de todos los grupos de productos sobre los cuales una persona puede tener dominio en virtud de acuerdos tanto sociales, jurídicos, políticos o económicos de la comunidad en que vive.

Utilización biológica de los alimentos a través del suministro de agua potable, sanidad y atención médica, suelos limpios y semillas sin agrotóxicos, para lograr un estado de bienestar nutricional en el que se satisfagan todas las necesidades físicas, concepto que determina la importancia de los insumos no alimentarios.

Estabilidad en todo momento, que permita a la población, hogar o persona, tener acceso a alimentos adecuados, sin correr el riesgo de quedarse sin posibilidad de consumir los alimentos como consecuencia de crisis repentinas, crisis económica o climática; ni de acontecimientos cíclicos como la inseguridad alimentaria estacional. De esta manera, el concepto de estabilidad se refiere tanto a la dimensión de la disponibilidad como a la del acceso de la seguridad alimentaria, concepto que ha presentado evolución con el pasar de los años, pues pasó de preocuparse por la disponibilidad y estabilidad de los costos de los alimentos en el ámbito local y mundial, para centrarse en su suministro a nivel familiar e individual.

El Informe del Banco Mundial de 1986 sobre la pobreza y el hambre examinó la dinámica temporal de la inseguridad

alimentaria. En particular distinguió la inseguridad alimentaria crónica, vinculada con la pobreza estructural y los bajos ingresos, y la inseguridad alimentaria transitoria, causada con mayor frecuencia por crisis económicas, guerras, conflictos y desastres naturales. Es por esto por lo que el modelo de la soberanía alimentaria se opuso al de la seguridad alimentaria, pues esta última seguía operando con base en gobiernos que apoyaban a las corporaciones agroindustriales con marcado enfoque neoliberal, que reunía el poder y aglomeraba los recursos en unas cuantas organizaciones de occidente. (Micarelli, 2018).

Tales ideas permitieron comprender la dimensión colectiva del modelo y diseñar, a partir de herramientas sociales con énfasis en el bienestar de las personas y el cuidado ecológico, programas con impacto mundial. La soberanía alimentaria se definió con base a la exposición de 6 puntos clave para su implementación y desarrollo, pilares que incluyen; Primero: enfocar las políticas en la necesidad de alimentos de las personas, segundo: desarrollar conocimientos y habilidades, tercero: trabajar con la naturaleza, cuarto: valorar a los proveedores de alimentos, quinto: localizar los sistemas alimentarios para desarrollar la autosuficiencia y sexto el control de localización (Ayuso & Castillo, 2017).

Micarelli expreso en su investigación, que, gracias a los objetivos a largo plazo estipulados por la soberanía alimentaria, paulatinamente se fue generando cambios en el ámbito social, que repercutieron en los sistemas agroalimentarios. Ha cambiado de su enfoque anterior de los derechos de las naciones a la autonomía nacional. La autosuficiencia local se defendió a partir de la misma autosuficiencia en la producción, lo cual trajo otros cambios, como el reconocimiento de género en los procesos de agrícolas; permitiendo que las mujeres poco a poco recobraron la importancia que siempre ha merecido en este aspecto y se les incorporó de manera igualitaria en los mismos. También existen contradicciones críticas entre la autosuficiencia alimentaria nacional y local, ya que muchos países en desarrollo pueden desear tomar medidas en nombre de la suficiencia alimentaria nacional con miras a la crisis alimentaria mundial, y pueden surgir conflictos entre la selección de cultivos alimentarios y la conservación la libertad de un agricultor para decidir en qué medida cultivar, qué cultivos cultivar y cómo cultivarlos. También pueden surgir conflictos entre los derechos colectivos y los derechos individuales sobre la tierra y otros recursos (2018). En consecuencia, en relación con los discursos de derechos y los movimientos por la justicia alimentaria, el papel del Estado requiere atención: exigir, establecer y mantener una buena gobernanza.

Con la soberanía alimentaria las personas acceden a una dieta siempre disponible, que encaja con su cultura y modo de ser y estar en la vida, y que finalmente es nutritiva, a partir de valores con la justicia, la igualdad y la sostenibilidad económica y medioambiental. De este modo es posible ver que la transformación que el concepto propone es válida, pues busca revertir la relación de poder que los grupos agroindustriales imponen a los productores locales, circunstancia que se ha favorecido tradicionalmente, y de la que ya se ha demostrado que va en contra de la ética social, el bienestar de los agricultores a pequeña escala, sus familias y el cuidado de la naturaleza. La soberanía alimentaria, como teoría y práctica, ofrece un marco flexible y en desarrollo, que empodera a los grupos marginados en los procesos de toma de decisiones a nivel familiar, comunitario, regional, nacional e internacional. Este concepto examina la interseccionalidad y cruza diferentes dominios de género, orientación sexual, clase, edad y poder, estructuras económicas y sociales. El núcleo de la soberanía alimentaria es transformar las relaciones sociales basadas en el poder, el privilegio y la supremacía a través del discurso de los derechos humanos.

En la investigación Mujeres Campesinas y Soberanía Alimentaria, se manifiesta como las prácticas de Soberanía Alimentaria, han demostrado ser un modelo de transformación social que ha contribuido a desarrollar espacios de participación incluyentes y equitativos para una vida digna, no solo en la dimensión política, sino a nivel nacional en prácticas productivas y políticas por la reivindicación de derechos sociales, políticos, económicos, medioambientales y culturales; con lo cual, el ejercicio político y productivo es una propuesta que ha logrado avances y se posiciona como un referente de trabajo colectivo para la reivindicación de derechos y libertades del campesinado (Gonzalez & Pachón, 2022).

Comercio Justo

Con respecto a la soberanía alimentaria, el comercio justo y con él la diversificación productiva, son apuestas que contribuyen a la consolidación de sistemas alimentarios más preparados para su sostenibilidad y resiliencia, factores que exige el mercado actual para su supervivencia (Micarelli, 2018). Visto de este modo, la soberanía alimentaria es un eje trasversal del trabajo para las comunidades locales, que conformadas como organizaciones de pequeños productores para el comercio justo no solo se esmeran por garantizar la disponibilidad de alimentos, también fomentan modelos productivos, especialmente para las poblaciones rurales, con los cuales generar niveles de producción y consumo razonables con su realidad local, de la mano con la equidad, el cuidado de la tierra y la inclusión de las personas, implica reconocer las falencias del modelo económico y productivo actual, para enfrentar la necesidad que una parte importante de la población mundial experimenta con relación a una alimentación adecuada, accesible para la gran mayoría, que contribuya a la sostenibilidad ambiental y socioeconómica, principalmente en las zonas urbanas. En consecuencia, lo que las comunidades agrícolas locales han buscado desde su toma de conciencia como pequeñas organizaciones productoras de alimentos sanos y sostenibles, amigables con el suelo y el bienestar climático, es como consolidar un sistema de producción que resista los profundos cambios económicos, para definir sus propios sistemas alimentarios, de tal forma que aquello que produzcan, consumen y distribuyan le haga frente a las demandas del mercado y sus empresas, para que se vuelva prioridad la producción y el consumo local (Otero, 2013). La justicia entonces se traduce por un lado en la posibilidad de los países de proteger a sus productores locales de la competencia desleal generada por las importaciones baratas de los tratados de libre comercio, pero también proteger sus grandes cadenas productivas, y así propiciar un mejor uso y gestión de las tierras y sus recursos por parte de aquellos que producen los alimentos directamente, constituyéndose en los empresarios a través de organizaciones sociales.

Campesinado en el Departamento de Nariño

Nariño es un departamento ubicado en el suroccidente de Colombia y cuenta con una extensión de 33.268 Km^2; su población total aproximada es de 1.790.000 habitantes de los cuales el 26% se ubica en su capital Pasto, y el 84% restante en los 63 municipios que restan; contando con una amplia población rural, prevaleciendo el minifundio con producción

agropecuaria y derivados lácteos a pequeña escala, viéndose afectados en los últimos años por la importación de productos lácteos y agrícolas de otros países a precios muy bajos, por lo que han dejado de ser competitivos. En los últimos trece o catorce años, la violencia y la pobreza en la región han sumado al abandono de tierras y desplazamientos forzados, incrementando la recesión económica del departamento. No puede decirse que éstas sean una manifestación nueva en el escenario económico nacional.

Los desafíos ambientales que se viven en la actualidad y las proyecciones de crecimiento de la población plantean diversas problemáticas, y a su vez impulsan la creación de estrategias innovadoras y disruptivas orientadas a mitigar las consecuencias negativas de un sistema de producción de alimentación no sostenible. Por tanto, plantear acciones que se caractericen por la biodiversidad y condiciones ambientales que favorezcan la actividad agrícola, en las regiones con diversidad de climas por las condiciones geológicas colombianas. a través de organizaciones campesinas son determinantes para la intervención de este fenómeno social, que se encuentra estableciendo marco del objetivo de esta investigación, que pretende a través del estudio de caso de una unidad, miembro de la organización campesina ubicada en el Departamento de Nariño, establecer si ha cumplido con los principios de soberanía alimentaria y agroecología en sus parcelas, y ha obtenido el resultado esperado de producciones agropecuarias planeadas, suficientes, de buena calidad y a precios justos para los mercados locales, adicionalmente determinar las dificultades que presenta este programa piloto en el país.

2. MÉTODO

Esta investigación parte de la revisión bibliográfica, de tipo descriptivo cualitativo, que permitió profundizar y conceptualizar el contexto bajo el cual se adelantará la captura de la información por medio de entrevistas, aportando un enfoque subjetivo por que la propia persona que es la que habla y cuenta su biografía (Hernandez, 2014), dando la posibilidad de establecer las transformaciones que se dieron dentro de la construcción del tema, que en este caso el cambio de cultivo tradicional hacia uno sostenible.

2.1. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Se realizó una entrevista de historia de experiencia, de manera cualitativa, protegiendo la identidad de los participantes por solicitud de ellos, permitiendo resolver el problema de la investigación desde el inicio y el proceso de cambio, así como la afectación a nivel del núcleo familiar de campesino. “la voz del entrevistado tiene un papel fundamental no sólo como informante, sino como punto de contraste de los diferentes momentos y formas de decir” (Goodson, 2004). De tal manera que la perspectiva subjetiva se establece al darse el acercamiento del campo, generándose por la opinión y la biografía que la familia parte de este estudio de caso. También existe un enfoque interpretativo y crítico que permitió comprender la realidad sociocultural de los integrantes de la organización y sus roles en ella, así como sus interrelaciones y aportes en este proyecto organizativo. Por medio del estilo de narración se explicó el flujo de acción del caso dentro de las circunstancias propias del mismo y el contexto en el que se desarrollaba, se tomaron notas de los principales actores en campo que, con sus acciones, comentarios y posturas; se respetó su forma coloquial de expresión y no se modificaron sus intervenciones, salvo cuando se tornaron incomprensibles por la misma particularidad oral o manera autóctona de decir las cosas.

En el estudio de caso, se establen datos que permiten sistematizar durante un periodo de tiempo, experiencias o procesos, momentos críticos, contexto y actores con el objeto de identificar sus causas, y comprender, se desarrolló la temática, como se hizo, que resultados se obtuvieron, y qué aspectos se deben tener una especial atención que permita prospectar fenómenos en el futuro; de manera que los agentes externos puedan comprender y aprender de esa experiencia o proceso. En el estudio de caso, el método de investigación es cualitativa, aunque puede incluir evidencia cuantitativa, usa múltiples fuentes de evidencia y explora el objeto de estudio dentro de su contexto, apoyándose como validación en documentos, archivos, entrevistas, observaciones directas, fotografías (Luna & Rodriguez, 2018).

3. POBLACIÓN DE ESTUDIO

El estudio de caso se desarrolla en la ciudad de San Juan de Pasto, en el sur de Colombia es la capital del departamento de Nariño, con aproximadamente 455.678 habitantes según el Departamento Nacional de Estadística (DANE, 2012), existen lugares rurales aledaños denominados corregimientos que son una subdivisión del área rural y con gran representación económica en el ámbito agrícola y pecuario, en donde además surge una experiencia empírica bajo figura de Asociación de Campesino.

Los sujetos para entrevistar pertenecen a una organización agrícola campesina en el Departamento de Nariño, conformada desde el año 2018, compuesta por 48 familias campesinas, distribuidas siete corregimientos aledaños a la ciudad de Pasto, quienes han adelantado un trabajo coordinado y organizado los últimos años.

Para el estudio de caso se buscó una familia campesina, donde intervinieran en las actividades del cultivo la mayoría de sus miembros; el cultivo fuera su sustento y que participaran desde el inicio de los ejercicios de cambio de modelo de cultivo desde el año 2016 o 2018, nativos de la zona donde está ubicado el proyecto agroecológico, que exista una comunidad que trabaje con un enfoque ecologista, que se proyecta a transformar su trabajo con principios en la soberanía y la seguridad alimentaria.

4. PROCEDIMIENTO

Inicialmente se procedió con la lectura e información que permitiera a los investigadores tener conocimiento para entender el problema y los antecedentes de la problemática objeto de estudio. Se contactaron los lideres coordinadores de la Asociación, quienes reciben el apoyo de la ONG Saberes Compartidos, aportando no solamente la experiencia en el manejo de los cultivos orgánicos, sino en el trance de una agricultura tradicional al proyecto que permite la transformación a cultivos sanos, orgánicos, autosuficientes y soberanos;

quienes manifestaron su interés en esta investigación. Contacto con el productor asociado al proyecto, primeros cultivadores en la creación de la organización campesina, habitantes en el corregimiento cercano a Pasto, lugar donde empieza la experimentación de la siembra con las semillas del Tomate, para posteriormente iniciar el proceso de diversificación de cultivos y utilización de abonos orgánicos. El grupo familiar que le apuesta a este proyecto teniendo acercamientos con los integrantes de fundación Saberes compartidos.

Se procedió a llegar a la zona nombrada y detectar los informantes clave, que brindaron diferentes perspectivas del asunto investigado. Gracias a contactos y redes personales fue posible contar con sus testimonios, cuestión fundamental para conocer los datos cruciales que permitirían avanzar con el análisis. Se trató en un principio de acomodarse a la cotidianidad de los participantes y sus rutinas, de tal modo que ellos contaran o respondieron a las preguntas del instrumento sin reservas, en un ambiente de confianza, lo que se logró al mostrarles que la intención de la recolección de datos era afín a sus intereses, referentes al desarrollo de ideas y posturas proambientales que hicieran del cultivo del productor local una iniciativa próspera ante las continuas desventajas que les ha representado el modelo económico neoliberal, que como en muchas partes del mundo, penetró, causando pobreza y afectando de manera directa los recursos naturales.

Visita a las fincas pilotos de la nueva modalidad de cultivo y entrevista con la familia de campesinos contactada, luego los resultados se analizarán de forma cualitativa, procediendo a procesar la información, para comprender los resultados, las conclusiones y el trabajo que se había realizado. Se adelantó entonces la inmersión total en el ambiente a partir de una observación profunda del mismo, las personas y las condiciones en las que se desenvolvían. Esto implicó escuchar sus historias, modos de expresión y maneras. En este punto, comenzó la recolección de notas y la toma de fotografías, que hicieron las veces de registros propios de la zona como vivencias directas del investigador, percepciones que también nutrieron el fundamento del análisis posterior. Desde un principio quedó claro que no se buscaba mejorar ni plantearles expectativas por encima de lo esperado. No se pretendió mejorar su situación ni transformarla. Se les explicó que el único fin era realizar un diagnóstico de su situación previa y actual, con el fin de saber qué problemas fueron solucionados y cuáles persistían.

5. RESULTADOS

Descripción del contexto social de los actores.

Familia compuesta por papá, mamá y dos hijos, pequeños productores asociados al proyecto, primeros cultivadores en la creación de la organización campesina, habitantes en el corregimiento cercano, lugar donde empieza la experimentación de la siembra con las semillas del Tomate, posteriormente se empieza el proceso de diversificación de cultivos y utilización de abonos orgánicos. El grupo familiar que le apuesta a este proyecto empieza a tener acercamientos con los integrantes de fundación “Saberes compartidos” en el año 2018. Esta es una asociación campesina que se acabó de consolidar en el año 2018 con 48 familias campesinas que cultivan productos agrícolas, lácteos, cárnicos y avícolas en siete municipios de Nariño. Formar la asociación tiene atrás una historia de observación, experimentación y trabajo de personas y comunidades que aportaron sus experiencias, su conocimiento, sus manos, sus tierras, sus saberes ancestrales. Trajo consigo también un rompimiento de prejuicios y formas tradicionales de cultivo y organización que empezó en el año 2016 hasta su momento formal de asociación y constitución.

Entrevista: familia de campesinos:

La unidad que se ofreció a comentar sobre su participación en el proceso está constituida por una familia compuesta de papá, mamá y dos hijos; hace 12 años cultivan el tomate bajo invernadero, manteniendo 10.000 matas de manera tradicional con agroquímicos hoy llamados agrotóxicos; los primeros tres años fueron exitosos, luego ya empezaron los problemas, atacaban sus cultivos diversas enfermedades que se turnaban cada siembra, disminuyendo la producción aumentando las compras de insumos y abono, lo que se lograba sostener con el aumento de endeudamiento ya que la única fuente de financiación de los campesinos son los bancos; al inicio del proyecto se lograba pagar muy cumplido, pero luego con la merma poco a poco se fueron atrasando, adicionalmente llegaron las enfermedades sobre los trabajadores encargados del cultivo directamente, especialmente cuando se aumentó la aplicación según cada enfermedad de la mata, inclusive se llegó a fumigar el tomate antes de enviarlo a la venta, para que durara mucho más y no solamente llegue al cliente en muy buen estado, sino también dure un buen tiempo en su despensa o refrigerador..

Según los entrevistados: “Trabajábamos con mascarilla, guantes y botas en el momento de aplicar, pero como es un gas dura varios días en el invernadero, al momento de entrar a la revisión y limpieza al otro día aún estaba ahí”. La enfermedad primero se manifestó con dolor de cabeza y al suegro, que frecuentemente les apoyaba en el mantenimiento de los invernaderos, las articulaciones se le inflamaban al punto de que hoy a pesar del tratamiento se encuentra en incapacidad; el padre aproximadamente al año de presentar los síntomas fuertes, en una hospitalización por urgencia ya que estas comunidades están amparadas según los registros de Sisbén por el Programa de Familias en Acción con la entidad Prosperidad Social (DNP, 2022), fue revisado por el neurólogo, quien pregunto cuál era su trabajo, contestando el entrevistado: “utilizamos todos los agroquímicos que nos recomendaban inclusive los órganos evaporados, tenemos problemas porque solo era monocultivos, inclusive nos vendieron un veneno prohibido en el mundo, pero lo usábamos porque debíamos salvar el cultivo, inclusive tuvimos que inyectarlo a la madre de la mata del tomate, nosotros no comíamos de ese tomate”.

Después a punta de préstamos vivíamos, hoy en día aún tenemos las secuelas, la calidad de vida es muy mala, problemas económicos y de salud; cuando llegaron de Suiza tres personas con un proyecto de bibliotecas a un pueblito cercano. Llegaron a ayudar pues el problema es que los jóvenes están tomando el camino de las drogas, y nos contaron de las posibilidades de trabajar de otras formas, pero nos preocupaba la situación económica y se necesitaba seguir cultivando y no podíamos arriesgar las tierras. Nos invitaron a producir orgánico, esto inicio en el 2016, hace seis años; y decidí hacer un ensayo y sembré 200 matas orgánicas en una finca que tengo aparte y 10.000 químicas; luego saque 2000 y luego 4000 matas sanas; como toda la tierra era maltratada pues toco empezar así. Lo más difícil es que a uno le crean que es orgánico y el otro problema es que el tomate pasa por muchas manos, y cada uno gana antes de que llegue al cliente consumidor, ese es el otro problema. Al año de producir

tomate orgánico, pero eso no es suficiente pues producir orgánico significa no agrotóxicos, y diversificar la finca para ser amigable con el medioambiente, esto significa pensar en el suelo, en coberturas vegetales para aumentar agua, pues antes consumíamos 10.000 metros cúbicos de agua diarios que se vaciaban en una hora, como era muy limpios, ni una pajita para evitar enfermedades, en cambio ahora se gastan 5 minutos de agua pues en el suelo hay vegetales que mantiene la humedad, y así como la diversificación con controladores biológicos como las aromáticas y las lombrices, imagínese, antes los ingenieros que nos vendían los agrotóxicos no nos permitían ni una sola, decían que son las que traen las enfermedades... . al suelo hay que darle equilibrio, que se recuperó en dos años, en el invernadero ahora hay lombrices, ellas entraron mandándoles materia orgánica.

La actividad económica de la familia es la agricultura, y consumen el 5% del tomate producido, pero como hay unos planes de siembra con la Asociación nosotros solamente podemos vender tomate, café y huevos, pero cultivamos para nuestro consumo el lulo, peces, la cebolla, fresas.

La Asociación trabaja bajo tres pilares que son la organización, producción y comercialización, de manera que así nos debemos tener claro que, si alguno falla, puede colapsar el proyecto total.

Como el método de capacitación es campesino a campesino, el señor se encarga de visitar y apoyar las nuevas fincas; la receptividad es difícil al principio, se adelantan programas, como el Sistema Participativo de Garantía que es una certificación como productores orgánicos con enfoque agroecológicos, esto lo proporcionan las universidades, los clientes que compran también nos dan constancia, así como el movimiento campesino que maneja las semillas orgánicas; el entrevistados pertenece a la red de guardianes de semillas desde hace 5 años, guardando semillas nativas y no nativas, de Medellín, de Nariño, para sacar las semillas se inicia con un plantuladero de adaptación para que el proceso pueda proliferar, es un ciclo muy lento dura años, a las semillas se les hacen pruebas de transgénico para evitar que se mezclen con las puras, pues se tiene que proteger los tres elementos más transcendentales: semilla, producción y suelo.

Hay una alianza clientes vs productores para apoyarse con estrategias de mercadeo para hacer publicidad ya llevamos 5 años, esperamos llegar a la gente joven, para que tome conciencia y se cuide con la alimentación, adicionalmente a través de la Asociación se adelantan intercambios con los otros campesinos, de los productos que producimos para nuestro consumo pues no se pueden vender a la zona de comercio, para no generar competencia entre los mismos campesinos. También está el programa para mujeres, que se encargan de procesar los productos que no sirven por tamaño, o porque se maduran muy rápido, se elaboran mermeladas o frutas deshidratadas, hacen las salsas, encurtidos etc.

Lo más difícil es sensibilizar a los clientes para que compren y crean en que es libre de toxico y los intermediarios, son comerciantes distribuidores que nos han amenazado por tener nuestra distribuidora, sin embargo, trabajamos el enfoque del dialogo como mecanismo de solución a los conflictos con los organizadores del área en comercialización, pues los compradores quieren decidir a quién se le compra. De nuestros planes para el futuro es que el trabajo sea más turístico, hacer promociones para que lleguen y aplicar el agroturismo; seguir produciendo más comida, ampliar los invernadores, sustituir el café por matas de pimentón, queremos ser soberanos, o sea ser autónomos comiendo con semillas limpias, sanas y suficiente, es un cambio difícil, y a largo plazo, pero muy positivo.

La mayor preocupación es el recambio, las nuevas generaciones con los jóvenes no quieren quedarse en el campo, todos los asociados somos adultos, por eso tenemos una fundación para cuidar los niños, hacen una huerta pedagógica así pretendemos que ellos se interesen por el campo.

La gente queda impresionada, sin embargo, la pandemia afecto las visitas, los jóvenes venían a visitar, pero ya no vienen; creamos grupos por WhatsApp, ya con esta experiencia exitosa deseamos llegar a varias zonas del país y así fortalecer el campesinado.

6. CONCLUSIONES

La Soberanía Alimentaria ofrece un marco flexible y en desarrollo, que empodera a grupos marginales en los procesos de toma de decisiones a nivel familiar, comunitario, regional y porque no nacional. El núcleo de la Soberanía Alimentaria es transformar las relaciones sociales basadas en el poder, el privilegio y la supremacía en el desarrollo de los derechos humanos. En la medida que se cubra las necesidades económicas vitales, empieza el desarrollo de la libertad.

La escogencia de esta Asociación para el estudio de caso se da, porque en su organización y forma de trabajo se aplican algunos principios de la Soberanía Alimentaria y los integrantes de dicha organización cuentan en su experiencia la forma como han mejorado aspectos directamente relacionados con el desarrollo humano a través de la satisfacción de las necesidades básicas y la posibilidad de participar activamente en la organización, aportando sus conocimientos y trabajo.

En el desarrollo de la entrevista hecha a los actores de esta Asociación se vislumbra las formas de trabajo y organización de las familias, su desarrollo dentro de la organización y los cambios sustanciales que se dan en cuanto a las formas de agricultura tradicional y las nuevas formas de agricultura a las que fueron migrando mejorando calidad de la tierra, aspecto relacionado con medio ambiente, variedad en la producción, abandonando el monocultivo, grandes inversiones para sostener la venta y comercialización de sus productos, que obligaba a altos endeudamientos con la banca, y reemplazo por abono orgánico e insecticidas naturales salud física deficiente por la cantidad de agro tóxicos utilizados en la producción tradicional, la salud comienza a mejorar con el reemplazo de las formas de cultivo.

Las entrevistas hechas a integrantes de la organización a nivel directivo, técnico y productivo fueron los aspectos más relevantes para llevar a cabo el análisis y comparar los factores asociados al desarrollo de las capacidades y la soberanía alimentaria. Se pudo observar directamente los sitios de cultivo, la forma de cultivar, la planeación en la siembra, el tratamiento de los suelos, el proceso de fertilización y protección de cultivos, lo cual aportó un entendimiento y capacidad de analizar e integrar la teoría con el caso de estudio, determinando en cada respuesta el aporte de la Soberanía alimentaria al desarrollo,

crecimiento o interrelación con las capacidades humanas. Se vislumbró un trabajo coordinado técnicamente y relevante para determinar los aspectos que caracterizaron los integrantes del objeto de estudio.

La soberanía Alimentaria cobra relevante importancia en un momento histórico mundial, post pandemia que dejó miles de personas sin empleo y sin acceso a ingresos, quedando como única opción reinventarnos, volver nuestra mirada a lo local, enaltecer lo pequeño y apostarles a los proyectos de emprendimiento de nuestras regiones más cercanas, comprar fresco y limpio con la garantía que existe un apoyo colectivo en las regiones. Por tanto, estos proyectos se constituyen en un factor de protección para campesinos y poblaciones indígenas en la búsqueda de empleos informales y migraciones forzadas del campo a la ciudad, dando otras opciones de consecución de ingresos y conservación de la tierra.

REFERENCIAS

- **Ambrosio , A., Sotelo, L., Deaza, M., & Ramirez , B. (2021). Harina de Grillo. Gastronomia y sostenibilidad para Colombia y el Mundo. Bogotá: Universidad de la Sabana. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/harina_grillo_web%20(2).pdf**
- **Ayuso, G., & Castillo, M. (2017). Ayuso, G. y Castillo, M. (2017). Globalización y nostalgia. Cambios en la alimentación de familias yucatecas. Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo regional, 27(50), 1-28.**
- **Cioec. (2020). Ciec Bolivia. Obtenido de Coordinadora de Integracion de Organizaciones Economicas Campesinas de Bolivia: http://www.cioecbolivia.org.bo**
- **DNP. (2022). Departamento Nacional de Planeación. Obtenido de Sisbén: https://www.sisben.gov.co/Paginas/que-es-sisben.aspx**
- **FAO. (5 de mayo de 2007). Organizacion de las Naciones Unidas para la Alimentación y Agricultura . Obtenido de Organic Agriculture: https://www.fao.org/organicag/oa-specialfeatures/oa-foodsecurity/es/**
- **Gonzalez, S., & Pachón, F. (2022). Mujeres campesinas y Soberania Alimentaria: propuestas para un vivir digno, la experiencia en Inza Cauca (Colombia). Revista de Economia y Socialogia rural, 60(3), 1-21. Obtenido de https://www.scielo.br/j/resr/a/9cv83pfb5dgy4N5KVqXv9yk/?lang=es&format=pdf**
- **Goodson, I. (2004). Historias de vida del Profesorado. Electronica Dialogos Educativos. Obtenido de http://revistas.umce.cl/index.php/dialogoseducativos/article/view/1153/1164**
- **Hernandez, R. (2014). Metodología de la Investigación. Mexico: MacGraw Hill. Obtenido de https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf**
- **IICA. (2020). Instituto Intramericano de Cooperación para la Agricultura. Obtenido de Coordinadora de Integración de Organizaciones Económicas Campesinas: https://www.iica.int/es/prensa/noticias/iica-y-la-coordinadora-de-integracion-de-organizaciones-economicas-campesinas#:~:text=La%20CIOEC%20%E2%80%93%20Bolivia%20representa%2C%20integra,propuesta%20por%20las%20autoridades%20nacionales.**

REFERENCIAS

- Luna, E., & Rodriguez, L. (febrero de 2018). Pautas para la elaboracion de estudio de caso. BID.
- Medina, J., Ortega, M., & Martinez, G. (2021). ¿Seguridad alimentaria, soberanía alimentaria o derecho a la alimentación? Estado de la cuestión. Cuadernos de Desarrollo Rural, 18. doi:https://doi.org/10.11144/Javeriana.cdr18.sasa
- Micarelli, G. (2018). ¿Seguridad alimentaria , soberania alimentaria o derecho a la alimentación? Estado de la cuestión. Cuadernos de Desarrollo Rural, 18, 1-19.
- ONU. (1945). Agencia de Naciones Unidas FAO. Obtenido de https://www.fao.org/home/es
- ONU. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Obtenido de Naciones Unidas: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/
- Otero, G. (2013). El regimen alimentario neoliberal y su crisis: Estado, agroempresas multinacionales y biotecnologia. Antipoda. Revista de Antropologia y Arqueologia, 17, 49-78.
- REAS. (2022). Economia Solidaria. Obtenido de Revista Soberanía Alimentaria, Biodiversidad y Culturas – nº 2: https://www.economiasolidaria.org/recursos/biblioteca-revista-soberania-alimentaria-biodiversidad-y-culturas-no-2/
- Rojas, F. (2018). Estudios agrarios críticos: tierras, semillas, soberania alimentaria y derechos de las y los campesiones de Marc Edelman. Revista Colombiana de Antropologia, 1(54), 284-288. doi:https://doi.org/10.22380/2539472X.392
- Saberes Compartidos ONG. (2020). Saberes Compartidos. Obtenido de Canastas organizas en Nariñño: https://www.saberescompartidos.org/canastos-orgnicos-en-nario
- Via Campesina. (21 de abril de 1996). Movimiento Campesino Internacional . Obtenido de II Comferencia Internacional de la Via Campesina Tlazcala: https://viacampesina.org/es/quienes-somos/conferencias-internacionales/2-tlaxcala/

ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LOS ASPECTOS PSICOSOCIALES Y EMOCIONALES DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR SALUD DE LA CIUDAD DE BOGOTA D.C., DURANTE EL AÑO 2021

ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AND ITS INFLUENCE ON THE PSYCHOLOGICAL AND EMOTIONAL ASPECTS OF WORKERS OF A COMPANY IN THE HEALTH SECTOR OF THE CITY OF BOGOTA D.C., DURING THE YEAR 2021

Nataly Valentina Gutiérrez Serna [1]
Administradora Pública, Especialista en Gerencia de Riesgos y Seguros, estudiante de la especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Roger Eliecer Caro Velásquez [2]
Ingeniero Industrial , estudiante de la especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Kelly Johanna Barrera Gil [3]
Abogada , estudiante de la especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

RESUMEN

La salud es un componente principal para la vida del ser humano y puede verse afectada por diferentes factores ya que tiene una incidencia significativa en el bienestar y la funcionalidad necesaria para la autosuficiencia y el desarrollo de las diversas actividades cotidianas en el ambiente propio de la labor, dé ahí la importancia de evaluar estas situaciones y realizar una labor investigativa con el fin de determinar en un contexto laboral del sector salud, un análisis de la satisfacción laboral y su influencia en los aspectos psicosociales y emocionales de los trabajadores, a través de la aplicación de una encuesta, previamente validada, en tanto que los profesionales del sector de la salud se desempeñan normalmente en ambientes que tienen una alta exposición a factores que pueden desencadenar en afectaciones en su salud física y mental, que le ayuden a la entidad a identificar a su vez las posibles causas que los originan, donde pueda encaminar los planes y programas hacia espacios para propender por el bienestar de sus colaboradores, la población se estableció teniendo en cuenta a los profesionales del sector salud, precisando en los médicos, enfermeras y personal de urgencias de una empresa de salud de la ciudad de Bogotá D.C., respecto la muestra, se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, esta investigación se llevó a cabo por etapas, la primera estuvo lineada bajo una perspectiva preparatoria, para la segunda etapa se definió y diseñó una encuesta, en la tercera etapa se realizó la aplicación del instrumento, previamente validado por dos profesionales, finalmente se realiza el análisis, se generan las gráficas, para cerrar la tercera etapa con las conclusiones.

PALABRAS CLAVE: Bienestar laboral, satisfacción laboral, salud laboral, factores de riesgo psicosocial.

[1] Investigador Nataly Valentina Gutiérrez Serna [CV] Administradora Pública, Especialista en Gerencia de Riesgos y Seguros, estudiante de la especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia - 11223204@unitec.edu.co

[2] Investigador Roger Eliecer Caro Velásquez [CV] Ingeniero Industrial , estudiante de la especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia - 11223054@unitec.edu.co

[3] Investigador Kelly Johanna Barrera Gil [CV] Abogada , estudiante de la especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia - 11223186@unitec.edu.co

ABSTRACT

Health is a main component for the life of the human being and can be affected by different factors since it has a significant impact on the well-being and functionality necessary for self-sufficiency and the development of various daily activities in the work environment. , hence the importance of evaluating these situations and carrying out investigative work in order to determine, in a labor context in the health sector, an analysis of job satisfaction and its influence on the psychosocial and emotional aspects of workers, through the application of a survey, previously validated, while professionals in the health sector normally work in environments that have a high exposure to factors that can trigger effects on their physical and mental health, which help the entity to identify in turn the possible causes that originate them, where you can walk the plans and programs towards spaces In order to promote the well-being of its collaborators, the population will be established taking into account the professionals of the health sector, specifying the doctors, nurses and emergency personnel of a health company in the city of Bogotá D.C., with respect to the sample, a non-probabilistic demonstration was applied for convenience, this research was carried out in stages, the first was aligned under a preparatory perspective, for the second stage a survey was defined and developed, in the third stage the application of the instrument was carried out, previously validated by two professionals, finally the analysis is carried out, the graphs are generated, to close the third stage with the conclusions.

KEYWORDS: Occupational well-being, job satisfaction, occupational health, socioeconomic risk factors.

Nataly Valentina Gutiérrez Serna – Escuela Superior de Administración Pública – ESAP

1. INTRODUCCIÓN

La salud es un componente principal para la vida del ser humano y puede verse afectada por diferentes factores ya que tiene una incidencia significativa en el bienestar y la funcionalidad necesaria para la autosuficiencia y el desarrollo de las diversas actividades cotidianas en el ambiente propio de la labor, aquí es importante destacar que la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1946), determinó el concepto de salud no solo como la ausencia de enfermedades, sino como un estado de bienestar total a nivel físico, mental y social, la definición del término se estableció a través de la Conferencia Sanitaria Internacional, la cual tuvo lugar en la ciudad de Nueva York, en día 19 de junio, durante 3 días, y fue firmada el 22 de julio de 1946 por los 61 miembros de los Estados y la cual rigió a partir del 7 de abril de 1948, en este sentido la salud puede verse afectada por diversos componentes relacionados a factores psicosociales y emocionales, por ende, es responsabilidad de las empresas ofrecer a los trabajadores ambientes de trabajo no solamente seguros y acordes con el desempeño de su labor, brindando además una remuneración y jornada laboral, sino que además debe asegurar las condiciones idóneas que contribuyan al bienestar laboral, psicosociales y emocional de los trabajadores, esta idealidad se ve afectada por las condiciones actuales del mercado laboral, las cuales según Seguel et al. (2015), han creado una competitividad que obliga a los trabajadores al mantenimiento de la actividad productiva, asumiendo así un mayor desgaste físico y mental (p. 12), esta situación no es ajena al contexto colombiano, donde los trabajadores en respuesta a las condiciones del mercado laboral se ven expuestos a diferentes factores que conducen al deterioro del bienestar laboral y emocional, como satisfacción al desempeñar sus labores, irritabilidad, sobre carga laboral entre otros, Reyes et al. (2021), coinciden en esta posición en cuanto, exponen como el personal de salud ve incrementado sus niveles de estrés y afectación de la salud mental en situaciones sanitarias críticas que representan una transformación significativa de su entorno y desempeño laboral, llevando a una mayor exigencia física y emocional, de ahí, que se dé la importancia de evaluar estas situaciones y realizar una labor investigativa con el fin de determinar en un contexto laboral del sector salud un análisis de la satisfacción laboral y su influencia en los aspectos psicosociales y emocionales de los trabajadores, que le ayuden a la entidad a identificar a su vez las posibles causas que los originan, donde pueda encaminar los planes y programas hacia espacios para propender por el bienestar de sus colaboradores y además le permitan prevenir las sanciones que pueden asumir las empresas que no apliquen las estrategias de prevención y mitigación frente a la protección de los trabajadores que desarrollen enfermedades derivadas de estas situaciones, en tanto que como lo manifiestan Calderón et al. (2021), en Colombia se ha establecido el Sistema General de Riesgos Laborales, en el cual se definen normas y procedimientos preventivos de obligatorio cumplimiento tanto para entidades públicas y privadas, con el fin de asegurar el desempeño óptimo de los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo y la garantía de un ambiente y condiciones laborales apropiadas para el trabajador. Las empresas que incumplan estas disposiciones asumirán las sanciones correspondientes (p. 2).

2. BASES TEÓRICAS

A continuación, se darán a conocer los conceptos sobresalientes dentro de la investigación, con el propósito de brindar las definiciones frente la terminología que la guía.

2.1. BIENESTAR LABORAL

Para definir el termino de bienestar laboral, es necesario analizar primero la palabra bienestar, conceptualizada como el “conjunto de las cosas necesarias para vivir bien, vida holgada o abastecida de cuanto conduce a pasarlo bien y con tranquilidad, estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad

somática y psíquica" según la Real Academia Española, (2020, definición 3),consecuentemente, para Ordoñez (2019) la palabra bienestar "hace alusión al buen estado de personas o colectivos, siendo éste "buen estado" un término completamente relativo, por ejemplo puede considerarse en estado de bienestar a aquél individuo que ha acumulado riquezas a costa del deterioro de su cuerpo o de su mente" (párr. 2), en concordancia Castañeda et al (2017), afirman que "el concepto de bienestar se relaciona con la calidad de vida laboral, que busca trascender en el desarrollo humano integral en la organización, debido a la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y una creciente insatisfacción con el empleo" (p. 3), no en vano Londoño et al. (2017) concluyeron en su investigación que "el bienestar es un constructo complejo de abordar y de resignificar a través de la construcción del conocimiento psicológico aplicado a las organizaciones, ya que la mayoría de los aportes han venido de otras disciplinas y profesiones orientadas a su estudio en el ámbito laboral; no obstante se puede afirmar que el bienestar organizacional cobra un sentido holístico cuando se abarca desde la psicología ya que ésta ciencia lo aborda desde la comprensión de los comportamientos humanos, sus experiencias que incluyen sus procesos objetivos y subjetivos unidos a la interacción individual, grupal y organizacional" (p. 19).

Ahora bien para los expertos de la Universidad Central (2021) "El bienestar laboral tiene que ver con la productividad de los trabajadores, su participación en las actividades de crecimiento profesional y de fortalecimiento de equipos, y su respuesta de cara a los usuarios, pues en la medida en que se sientan bien, podrán transmitirlo a los clientes y demás compañeros de trabajo" (párr. 1), consecuentemente se encuentra que "el bienestar laboral genera un buen ambiente humano y físico para el desarrollo del trabajo diario, influyendo en la satisfacción y la competitividad, relacionado con el saber hacer de los directivos, con el comportamiento de los trabajadores, su manera de ser, de comportarse, su sentido de pertenencia para con el grupo laboral y la organización"(Salgado et al. 2016, p. 12), de otra parte se considera que "El bienestar laboral está orientado a mejorar el clima de las empresas y mantener la energía en los equipos de trabajo. Además permite darle variedad a la rutina y la cotidianidad, promueve la integración entre los colaboradores y reconoce la contribución de las personas" (El empleo, 2013, párr. 4). Quizás por ello "hoy las directivas empresariales y altos ejecutivos se preocupan por crear cada vez más, una serie de programas de bienestar para los empleados de sus compañías". (El Tiempo, 2012, párr. 1).

2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

Dejando de lado el contexto de bienestar laboral, se abordará el termino de satisfacción laboral, como primera definición se tiene la de Guerrero (2016), en donde manifiesta que "la satisfacción laboral es una de las variables más relevantes en el contexto organizacional, ya que pone de manifiesto la multiplicidad de elementos que intervienen en la percepción de los trabajadores acerca de su trabajo y cómo estos afectan su desempeño laboral" (p. 12), de otra parte, Locke (1976), estableció que la satisfacción laboral es "un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo y sobre la experiencia adquirida en el mismo" citado por Caballero (2002, p. 4), entre tanto, Hannoun, (2011), expresa de manera muy sencilla y acertada que "la satisfacción en el trabajo, se puede puntualizar de forma general, como la actitud general del sujeto hacia su trabajo" (p. 15), en este punto es necesario destacar las variables que pueden incidir dentro de la satisfacción laboral de los colaboradores para ello Leal et al. (1999) citado por Gargallo (2008), menciona que los autores "destacan entre las variables que inciden en la satisfacción de los empleados el salario, la relación con los superiores y compañeros y las oportunidades de promoción" (p. 566), de igual manera Ruiz (2009), aborda esta perspectiva al señalar que "no tan solo hay que considerar aspectos personales que la afecten, como los antes expuestos, sino, que además hay que identificar características asociadas directamente al trabajo, las que producirán experiencias subjetivas de satisfacción" (p. 19), al referirse a las características asociadas al trabajo que ejercen influencia sobre la satisfacción laboral, ahora bien respecto a la relación con las empresas se destaca lo planteado por Salazar y Ospina (2019), frente a que "en cuanto a las organizaciones este concepto se instruye como una variable que influye sobre las interrelaciones entre sujetos y la organización, pues de esta interacción es que resulta necesario prestar atención a ambos intereses. En otras palabras, los individuos requieren que las organizaciones sean importantes medios para alcanzar sus metas y a su vez estas entidades necesitan a los sujetos para lograr sus objetivos organizacionales" (p. 53), en este sentido al igual que Vargas et al. (2017) se concuerda en que "en la actualidad, no existe una definición única y aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral" (p. 132),

2.3. SALUD LABORAL

Frente a la salud laboral Charria, et al. (2011) determinan que "la salud laboral es tema de preocupación en las empresas y se ha desarrollado una mayor conciencia en torno a la prevención de riesgos en el trabajo a través de la reglamentación en salud ocupacional en la mayoría de los países" (p. 381), para Matabanchoy (2012), "la salud laboral, en los términos en que comúnmente se interpreta, refiere el estado o las circunstancias de seguridad física, mental y social en que se encuentran los trabajadores en sus puestos de trabajo, con la finalidad de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar y reducir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes" (p. 89) de ahí que "todos los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles de ser prevenidos, ya que sus determinantes se encuentran precisamente en el trabajo (Gómez, 2006, p. 106), consecuentemente "la salud laboral posee relación con la forma en que los empleados la asumen y no solo depende de las acciones realizadas por la empresa, además, se construye en un medio ambiente de trabajo saludable y condiciones adecuadas, sin embargo, la salud laboral se puede ver deteriorada por diversos factores del entorno de trabajo (Rivera, 2019, p. 540), de ello resulta necesario resaltar que la salud laboral en palabras de Jaramillo (2008) "es la relación que se da entre salud y trabajo, la cual, dependiendo de la dirección que tome –positiva o negativa–, puede ser virtuosa o viciosa" (p. 11).

2.4. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Resulta oportuno traer a contexto respecto a los factores de riego psicosocial a Fuentes et al. (2014), en donde resaltan la definición de riesgo psicosocial determinada en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, la cual se refiere a "los aspectos intralaborales, extralaborales o

externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, que mediante la interacción dinámica influyen en la salud y desempeño de las personas", para Vallejo (2010) "los factores de riesgo psicosociales son producto de la interacción entre las características individuales, las condiciones internas de trabajo y las condiciones externas; dependiendo de la calidad de estas variables se pueden convertir en un factor protector o de riesgo para los trabajadores y, por ende, para la empresa" (p. 60), en síntesis "los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia tienen un impacto significativo en la salud y la calidad de vida de los trabajadores que desarrollan actividades en su contexto de trabajo, haciéndose necesario su diagnóstico y la creación de programas de vigilancia epidemiológica de este factor que permitan prevenir accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral" (Polanco & García, 2017, p. 111), aquí también cabe considerar a García et al. (2020), quienes plantean que "en situaciones coyunturales como la pandemia por SARS-COV-2, se incrementan los factores de riesgo psicosocial para los profesionales de la salud, generando un mayor número de estresores que pueden afectar la salud mental".

2.5. MOTIVACIÓN LABORAL

Según Mendez (s.f.) "El concepto de motivación empresarial surge a partir de la búsqueda de motivos en el ámbito de la empresa que nos inspiran a generar acciones para lograr un resultado. A través de este mecanismo (motivo, acción y resultado) encontraremos el flujo necesario para alcanzar cualquier meta en el ámbito empresarial" (párr. 1), quizás por ello Quijano y Navarro (1998), sustentaron un modelo integrado de la motivación en el trabajo basado en " los diferentes tipos de necesidades que puedan estar operando en las personas que las conducen a tener una conducta motivada, la percepción de instrumentalidad o percepción de conexión entre el trabajo bien hecho y la satisfacción de necesidades, y la presencia e intervención de una serie de procesos cognitivos, tales como la percepción de autoeficacia, la percepción de equidad, el significado percibido del trabajo que se realiza, la conciencia sobre los resultados obtenidos y sobre la responsabilidad que se tiene sobre los mismos" (p. 193), en este sentido "La motivación juega un papel crucial en la gestión de personas. Para que un individuo realice una tarea deben concurrir tres requisitos: que el individuo pueda hacerlo (medios), que tenga conocimientos para hacerlo (habilidades y aptitudes) y que quiera hacerlo (motivación). Para poseer la clave del comportamiento humano es necesario poseer la clave de la motivación" (Peña y Jaén, 2015, p. 9).

Del mismo modo una de las conclusiones del estudio realizado por Coromoto y Villón (2018) indica que "toda organización empresarial es responsable de crear mecanismos mediadores que permitan crecer al empleado dentro de la organización, reconocer las divergencias de cada empleado a fin de ofrecerle las mejores soluciones motivacionales tales como incentivos, elogios, ascensos, aumentos; de tal forma que el empleado logre sentirse cómodo y satisfecho en su ambiente laboral, que sienta que se le toma en cuenta y que se le brindan oportunidades para surgir, de esta manera el empleado será más productivo y se sentirá con mayor disposición de cooperar en todas las actividades que la organización requiera" (p. 189), de otra parte, para López (2005) "la motivación no es un concepto simple, y que los distintos enfoques y teorías ayudan a entender la complejidad y singularidad de las personas en su comportamiento o desempeño en las organizaciones empresariales, se debe prestar atención al repertorio de comportamientos de una persona y del entorno que acompaña al repertorio para mejorar el desempeño humano" (p. 35).

Como se puede observar al igual que esta investigación se coincide en que "las condiciones de trabajo inciden especialmente sobre la calidad de vida laboral en general y sobre la salud y el bienestar psicológico en particular; sobre la motivación y la satisfacción laborales y sobre la implicación con el trabajo; sobre patologías profesionales (desgaste físico y psicológico); sobre el rendimiento laboral y sobre disfunciones organizacionales" (Blanch et al, 2003, citado por Ferris, 2006, p. 5).

3. MÉTODO

La presente investigación se realizó, bajo un diseño descriptivo, de corte transversal, de tipo cualitativo, la población se estableció teniendo en cuenta a los profesionales del sector salud, precisando en los médicos, enfermeras y personal de urgencias de una empresa de salud, respecto la muestra, se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia en tanto que según Otzen y Manterola (2017) "permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos.

Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador" (p. 230),

3.1. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Para el desarrollo de la investigación se usó un estudio descriptivo, en esta línea de argumento para Bernal (2010) "la investigación descriptiva, es aquella que reseña las características o los rasgos de la situación o del fenómeno objeto de estudio.

Es uno de los tipos o procedimientos investigativos más populares y utilizados [...]. La realización de este tipo de investigación se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental" (p. 122), se elige el tipo cualitativo, al tener en cuenta lo planteado por Rodríguez et al. (1996), en el que destacan que este tipo de investigación "estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas" (p. 32), entre tanto Gutiérrez (2011) manifiesta que "el paradigma cuantitativo es preferentemente deductivo, se recolectan datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidas.

La perspectiva de investigación cuantitativa enfatiza sobre lo exterior, es decir lo válido o externo, posible de observación" (p. 5), también conviene señalar que el corte de la investigación es transversal, puesto que Cvetkovic (2021) plantea que "El elemento clave que define a un estudio transversal es la evaluación de un momento específico y determinado de tiempo, en contraposición a los estudios longitudinales que involucran el seguimiento en el tiempo", pues este se llevó a cabo durante el año 2021.

4. POBLACIÓN Y MUESTRA

Como población, se seleccionó a profesionales del sector salud, dentro de los cuales se tuvo en cuenta a médicos, enfermeras y personal de urgencias, estuvo representada por un total de 33 profesionales, colaboradores de una empresa de salud de la cual se mantiene el anonimato en condición al principio de confidencialidad al tener en cuenta lo planteado por Arias et al. (2016), en el sentido en que "la población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados" (p. 202), ahora bien, atendiendo las recomendaciones de Henríquez y Zepeda (2004) en las que indican que respecto a la población y muestra "debe estar identificado y descrito con claridad el segmento de la población total con la que se trabajó (población diana), luego la población accesible al estudio y explicar si se utilizó un muestreo aleatorio probabilístico o un muestreo no probabilístico" (p. 19), se aplicó un muestreo no probabilístico, el cual según Salinas (2004) "es también conocido como muestreo por conveniencia, y su único requisito es cumplir con la cuota del número requerido, de sujetos o unidades de observación" (p. 122) dando así una muestra de 30 profesionales teniendo en cuenta la mayor posibilidad de acceso a los mismos, en tanto que "una muestra estadística es una parte o subconjunto de unidades representativas de un conjunto llamado población o universo" (López & Fachelli, 2015, p. 6).

4.1. INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Se planteó para la recolección de información, la aplicación de una encuesta, considerando que la encuesta "constituye el término medio entre la observación y la experimentación.

En ella se pueden registrar situaciones que pueden ser observadas y en ausencia de poder recrear un experimento se cuestiona a la persona participante sobre ello" (Torres et al. 2006, p. 4, y lo expuesto por Rada (2002), quien afirma que la encuesta "es una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados" (párr. 1), la cual fue diseñada considerando diferentes dimensiones relacionadas con el bienestar laboral y el estado emocional de los participantes, en las cuales se plantearon unas preguntas encaminadas a establecer la influencia en los aspectos psicosociales y emocionales de los trabajadores de una empresa del sector salud, mediante preguntas con respuestas tipo lickert, considerando que "las llamadas ‚escalas Likert' son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional" (Bertram, 2008 citado por Matas, 2018, p. 39), en donde se mantiene el anonimato de los encuestados y de la empresa del sector salud en la cual se aplicó, aclarando a su vez, que los resultados obtenidos serán utilizados únicamente con fines académicos y sin ningún ánimo de lucro, respetando los principios éticos y de confidencialidad.

5. PROCEDIMIENTO

Ciertamente como lo mencionan López y Fachelli (2015), "toda investigación lleva asociada la idea de proceso, es decir, de la existencia de un conjunto de tareas y acciones ordenadas, siguiendo la lógica del método científico, que se diseñan y realizan en fases sucesivas con el fin de obtener como resultado un conocimiento de la realidad social" (p. 4), por lo anterior esta investigación se llevó a cabo por etapas, la primera de ellas estuvo lineada bajo una perspectiva preparatoria, en donde se eligió el tema, se realizó el marco teórico y se estudiaron las diferentes técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

Para la segunda etapa se definió y diseñó como instrumento de recogida de información una encuesta, pues como afirman Hernandez y Velasco (2000), "El diseño de una encuesta transversal debe considerar aspectos relacionados con la población que se estudiará, los sujetos de quienes se obtendrá información y la información que se busca captar" (p. 447), al tener en cuenta el objetivo de la investigación, el cual busca realizar un análisis de la satisfacción laboral y su influencia en los aspectos psicosociales y emocionales de los trabajadores de una empresa del sector salud de la ciudad de Bogotá D.C., durante el año 2021.

En la tercera etapa se realizó la aplicación de la encuesta, previamente validada por dos profesionales del área de psicología a los 33 trabajadores seleccionados como muestra, a través de la aplicación de Google Form, la cual permite crear encuestas en línea, para el análisis de las respuestas en tiempo real y en la que se puede elegir entre varios tipos de preguntas incluidas la de tipo Licker.

Luego de la aplicación de la encuesta se descargó el consolidado del informe Excel, suministrado por la plataforma, producto de las respuestas dadas por los colaboradores participantes, para finalmente realizar el análisis de los datos y generar las gráficas que facilitan la comprensión de los resultados obtenidos, para cerrar la tercera etapa con las conclusiones del estudio.

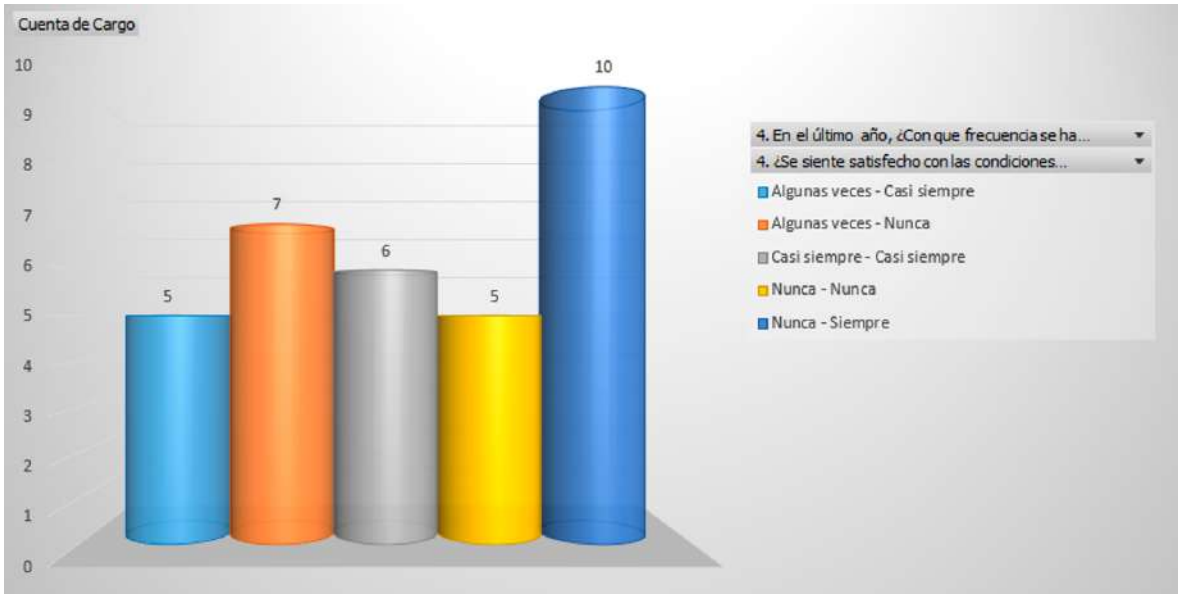
6. RESULTADOS

Grafica 1. Resultados pregunta ¿Se siente satisfecho con la labor que realiza? Vs. ¿Qué mejoraría en su entorno laboral para lograr una mayor satisfacción?

Fuente: completamente generada por el autor, 2022

Al indagar sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de salud, se puede evidenciar que un alto número de personas respondieron nunca haberse sentido satisfecho con la labor desempeñada y en este sentido se encuentra una estrecha relación con el salario emocional que se recibe como retribución, por cuanto, la respuesta más repetida al preguntar sobre los aspectos que mejorarían su satisfacción se encontró que el los días libres, son un factor representativo para estas personas, aquí resalta la importancia que tiene las compensaciones no económicas, que tienen el propósito de realizar la búsqueda de la mejora en la calidad de vida de los colaboradores, tanto en el ámbito laboral como en el personal.

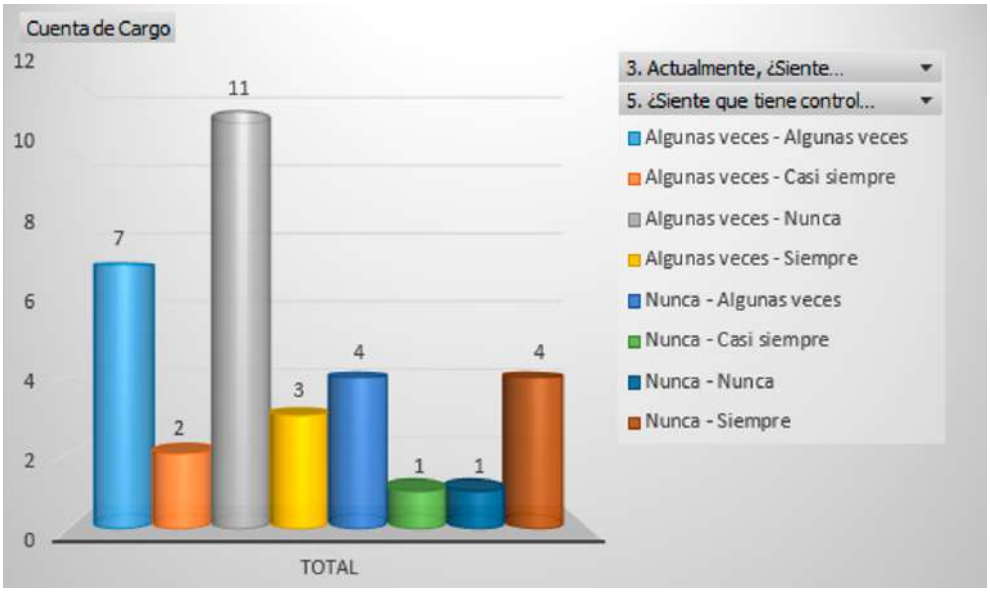
Grafica 2. Resultados pregunta. ¿Se siente satisfecho con las condiciones laborales que tiene actualmente con su empleador? Vs. En el último año, ¿Con que frecuencia se ha sentido estresado (a)?



Fuente: completamente generada por el autor, 2022

De la gráfica anterior se destaca que, diez de las 33 personas aseguran que en el último año siempre se han sentido estresadas y además nunca se han sentido satisfechos con las condiciones laborales que le brinda su empleador actualmente, aquí es importante tener en cuenta que la empresa debe procurar tanto el bienestar físico, como emocional de sus colaboradores, de ahí que la empresa debe realizar la identificación de los factores psicosociales a los que se encuentran sometidos sus colaboradores y realiza la implementación de planes y programas que los ayuden a mitigar estos aspectos, pues también destaca que 17 personas consideran que en el último año algunas veces o casi siempre se han sentido estresadas, situación a la que la empresa también debe prestar atención.

Grafica 3. Resultados pregunta actualmente, ¿Siente preocupación, angustia o miedo frente a su entorno laboral? Vs. ¿Siente que tiene control sobre sus emociones?



Fuente: completamente generada por el autor, 2022

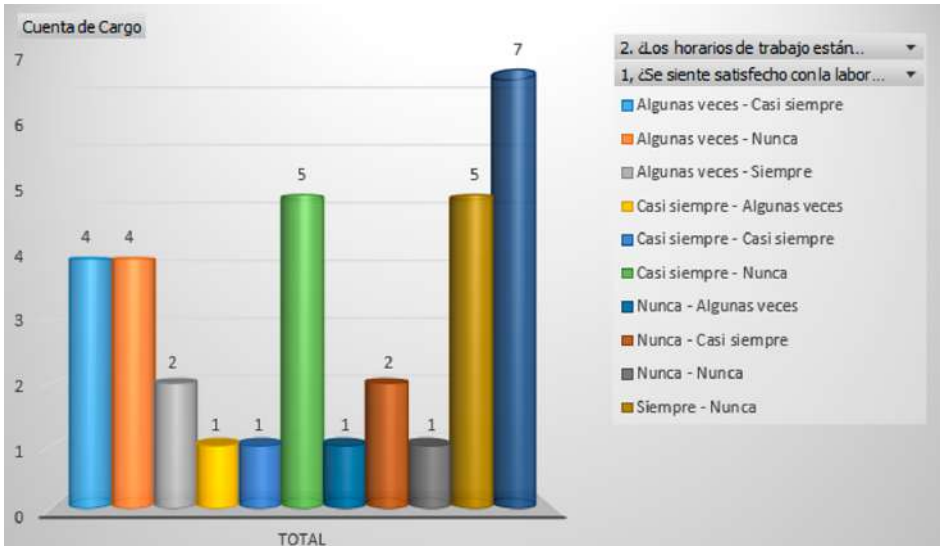
Frente al entorno laboral al parecer la mayoría de los trabajadores, encuentran que algunas veces siente preocupación, angustia o miedo, esto deja percibir que la empresa no vela por el bienestar de sus colaboradores, este factor se vuelve más riesgoso si se tiene en cuenta que parte de los colaboradores además manifiesta no tener control sobre sus emociones, algunas veces o casi siempre, lo cual abre una brecha mayor si se tiene en cuenta que solo 7 personas de las 33 sienten que tienen control sobre ellas.

Grafica 4. Resultados pregunta ¿Se irrita con facilidad? Vs. ¿Siente que se le permite autonomía y decisión en su trabajo?

Fuente: completamente generada por el autor, 2022

Al realizar el análisis, si bien 8 de las 33 personas no consideran que se irritan con facilidad, estas mimas manifiestan que nunca se les permite tener autonomía y decisión en su trabajo, este aspecto desde la perspectiva psicosocial puede desencadenar consecuencias emocionales en el trabajador, debido a que el tener en cuenta el nivel de decisión y la autonomía actúan como factores motivadores en el ser humano, determinando consecuentemente el nivel de satisfacción que tienen los colaboradores, ahora bien es evidente que existe un número importante de personas que algunas veces sienten que se irritan con facilidad y adicionalmente manifiestan que Nunca han sentido que se les permite tener la y decisión en su trabajo, esto sumado al análisis realizado anteriormente, delata un grave problema del manejo emocional que puedan estar enfrentando los colaboradores, al no tener la potestad para decidir sobre cientos aspectos inherentes a su actividad laboral, que le permitan desempeñarse adecuadamente.

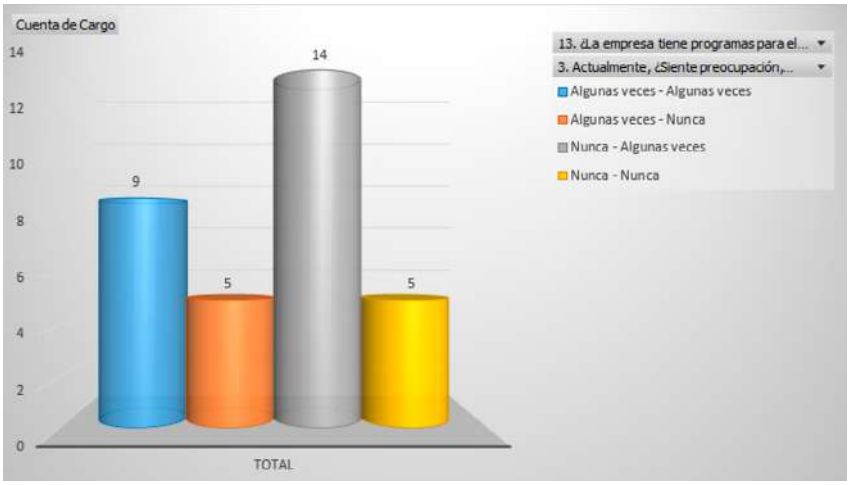
Grafica 5. Resultados pregunta ¿Los horarios de trabajo están acorde a lo establecido en la ley? Vs. 4. ¿Se siente satisfecho con las condiciones laborales que tiene actualmente?



Fuente: completamente generada por el autor, 2022

Al realizar el análisis de la gráfica anterior, resalta que la mayoría de las personas siente que los horarios de trabajo se encuentran acordes a la legislación laboral colombiana y a su vez se sienten satisfechos con las labores que desempeñan, sin embargo, al tener en cuenta a las personas que afirman que algunas veces se cumple con el horario, se evidencia que frente a la satisfacción laboral estas mismas personas presentan algún tipo de insatisfacción, manifestado a través de las respuestas algunas veces, o casi siempre, lo que deja ver que existe un factor de insatisfacción que no les permite estar al 100% satisfechos con la labor que desempeñan.

Grafica 6. Resultados pregunta ¿La empresa tiene programas para el cuidado y promoción de su salud mental? Vs. Actualmente, ¿Siente preocupación, angustia o miedo frente a su entorno laboral?



Fuente: completamente generada por el autor, 2022

En la gráfica destaca el que la empresa no cuente con programas para el cuidado y promoción de su salud mental, puesto que al indagar sobre este aspecto el 100% de las personas afirman que, nunca o algunas veces se cuenta con ellos, lo cual incide directamente en los aspectos emocionales de las personas al tener en cuenta que algunos de ellos manifiestan algunas veces sentir preocupación, angustia o miedo frente a su entorno laboral.

7. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los profesionales del sector de la salud se desempeñan normalmente en ambientes que tienen una alta exposición a factores estresores que pueden desencadenar en afectaciones a su salud física y mental, así como en las relaciones familiares y laborales, como lo mencionan López, et al. (2020), los profesionales de la salud conviven a diario en ambientes demandantes y en ocasiones con baja remuneración, lo que incrementa el riesgo de estrés laboral y una baja calidad de vida", por tal motivo, es fundamental que las organizaciones definan e implementen programas para la prevención de patologías relacionadas con la actividad laboral, especialmente en el sector salud que es uno de los cuales enfrenta mayor exposición y riesgo, de esta manera, se puede lograr una prevención eficaz frente a la afectación de la salud física y mental del trabajador, así como de la relación con su entorno familiar y social. Los factores de riesgo psicosocial están presentes en los ambientes laborales, y su prevalencia se da en mayor o menor medida de acuerdo a la exposición a estresores y las condiciones propias de la labor, afectando el bienestar, la satisfacción y por ende la salud laboral y emocional de los trabajadores, en este sentido, es imperante el compromiso que tienen las organizaciones frente a la responsabilidad legal que implica la afiliación de sus trabajadores a la ARL para tener programas de prevención que eviten la ocurrencia de situaciones indeseables que impliquen a su vez sanciones para las empresas que la incumplen. En general, los hallazgos alcanzados en el presente artículo sobre la incidencia de los aspectos psicosociales y emocionales de los trabajadores de una empresa del sector salud de la ciudad de Bogotá D.C., y la satisfacción laboral, durante el año 2021, muestran que existe cierto nivel de insatisfacción, en lo que respecta a las variables de horarios, autonomía y decisión en su trabajo que inevitablemente puede estar relacionados con los aspectos emocionales de los colaboradores, si se tiene en cuenta que algunas personas del entorno se irritan con facilidad o sienten que no tienen control frente a sus emociones, adicionalmente se pudo evidenciar que en la percepción de los trabajadores frente a la preocupación que tiene la empresa por sus colaboradores, respecto a sus factores emocionales representados en programas para el cuidado y promoción de su salud mental todos los trabajadores manifiestan que la empresa no cuenta con programas para el cuidado y promoción de su salud mental, por lo que la empresa debe tomar medidas inmediatas, en el diseño de planes y programas que estén orientados a proteger la salud mental y emocional de los trabajadores.

La empresa además, debe implementar planes o programas de motivación para los empleados, ya que "la motivación en un trabajador hace referencia al comportamiento manifestado, los funcionarios motivados se esfuerzan por alcanzar mayores logros, de los que antes tenían, se proponen mejores métodos que los lleven a alcanzar puestos de nivel superior" (Danza & Porto, p. 22, 2007), por lo que se entiende que "como elemento fundamental en el desarrollo asertivo de la organización, la motivación guarda una estrecha relación con la satisfacción laboral, las relaciones laborales y el entorno laboral. Todas las empresas que mantienen un alto grado de motivación en sus empleados también tendrán un alto grado de satisfacción hacia sus clientes", concluyendo consecuentemente que un colaborador motivado y con un buen bienestar laboral, sentirá satisfacción en sus tareas profesionales y por ende, esto se verá reflejado en su salud y por consiguiente se disminuirán las afectaciones relacionadas con sus emociones y los factores de riesgo psicosocial. Se invita a otras investigaciones a realizar estudios en donde se tenga como objetivo el indagar sobre las variables que más afectan la salud laboral y las emociones de los colaboradores del área del sector salud, con el fin de que estas empresas, puedan emprender las estrategias que le permitan eliminar la brecha existente entre la satisfacción laboral y consecuentemente las afectaciones que esto conlleva frente a las emociones de los colaboradores.

REFERENCIAS

- **Arias, J., & Villasís, M., Miranda , M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México. 63(2). 201-206 https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf**
- **Bernal, C. A. (2010). Metodología de la Investigación. (3 ed). Colombia. Prentice Hall.**

REFERENCIAS

- Castañeda, Y., & Betacourt, J., & Salazar, N., & Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Revista Electrónica Psyconex. 9(14). 1-13. https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/download/328547/20785360/130295
- Coromoto, H., & Villón Perero. Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific. 3(7). 177-192. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf
- Charria, V., & Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011) Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Revista Facultad Nacional de Salud Pública. 29(4). 380-391. https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf
- Cvetkovic, A, & Maguiña, J., & Soto, A., & Lama, J., & Correa, E. (2021). Estudios transversales. Revista de la Facultad de Medicina Humana, 21(1), 179-185. https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069
- Daza, D., & Porto, S. (2007). Importancia de la satisfacción laboral del trabajador en las organizaciones [Universidad Tecnológica de Bolivar, Tesis de pregrado] Biblioteca UTB. https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0042607.pdf
- El Empleo (2013, 28 de octubre). Bienestar laboral, clave en el desempeño del colaborador. http://www.elempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/bienestar-laboral-clave-enel-desempeno-del-colaborador-4407
- El Tiempo. (2012, 02 de marzo). El bienestar laboral ayuda a retener y atraer talento. (E. Tiempo, Ed.) http://www.eltiempo.com/archivo/documento/DR38175
- Feris T, Castro M (2006), La importancia de la Satisfacción laboral y el clima organizacional para un buen desempeño en la organización [Diplomado, Universidad de La Sabana]. https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2072/131386.pdf?sequence=1
- Fuentes, G., & Ruíz, F., & Hernández, G. (2014). Prevalencia de factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del sector salud. [Universidad del Rosario]. Repositorio Urosario. https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10066/FuentesRojas-Gina-2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, J., & Gómez, J., & Martín, J., & Fagundo, J., & Ayuso, D., & Martínez, J., & Ruíz, C. (2020). Impacto del SARS-COV-2 (Covid-19) en la salud mental de los profesionales sanitarios: una revisión sistemática. Rev Esp Salud Pública. 94. 1-20. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/108234/1/Garcia- Iglesias_etal_2020_RevEspSaludPublica.pdf
- Garcia, L. (2021). El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones. [Universidad Central]. https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones#:~:text=El%20bienestar%20laboral%20tiene%20que,y%20dem%C3%A1s%20compa%C3%B1eros%20de%20trabajo.
- Gargallo, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. Universidad, sociedad y mercados globales. 563-575. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951
- Gómez, I. (2006). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo Univ. Psychol. 6(1). 105-113.
- Guerrero, N. (016). Medición de la Satisfacción Laboral en una institución del sector financiero por medio del cuestionario S20/23 de Meliá & Peiró (1989). [Tesis de pregrado, Universidad del Rosario] Repositorio Urosario. https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/19991/Entrega%20Final_Guerrero_TG2_162v5-1-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, L. (2011). Paradigmas cuantitativo y cualitativo en la investigación socio-educativa: proyección y reflexiones. Instituto Pedagógico Rural. https://psicologiaporlavida.blogspot.com/2011/04/paradigmas-cuantitativo-y-cualitativo.html?m=0

REFERENCIAS

- Hannoun, G. (2011). Satisfacción laboral. [Universidad Nacional de Cuyo]. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Henríquez, F., & Zepeda, M. (2004). Elaboración de un artículo científico de investigación. Ciencia y enfermería, 10(1), 17-21. https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532004000100003 https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v10n1/art03.pdf
- Hernandez, B., & Velasco, H. (2000). Encuestas Transversales. Salud pública de México. 42(5). 447-445. https://www.scielosp.org/pdf/spm/2000.v42n5/447-455/es
- Jaramillo, V., & Gómez, (2008). Investigaciones realizadas en Colombia. Pensamiento Psicológico, (4)10, . 9-25. https://www.redalyc.org/pdf/801/80111670002.pd
- Londoño, P., & Gómez, L., & Garrido, K. (2017). Concepciones actuales del bienestar en el contexto organizacional. [Artículo de Revisión presentado para optar al título de Psicólogo, Universidad de San Buenaventura]. https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/81dfec04-941b-4aa9-aa9a-e3d5a04766b0/content
- López, C., & Segovia, A., & Morán, A. (2020). Las jornadas laborales y la cultura organizacional como desencadenantes del Síndrome de Burnout en el personal de salud: una revisión de literatura. Vincula Tégica, 967-975. http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vinculategica6_1/75%20LOPEZ_SEGOVIA_MORAN.pdf
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM. 8(15). 25-36 https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498
- López, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. [Edición Digital, Universidad Autónoma de Barcelona]. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf
- Matabanchoy, S. (2012). Salud en el trabajo. Revista Universidad y Salud. 1(15). 87-102. http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v14n1/v14n1a08.pdf
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. Revista Electrónica de Investigación Educativa. 20(1), 38-47. https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347
- Mendez, A. (s.f.) Motivación empresarial. Definición de motivación empresarial. https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-empresarial
- Organización Mundial de la Salud (s.f). ¿Cómo define la OMS la salud? https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions
- Ordoñez, J. (2019). Bienestar Laboral. http://www.codigosdelser.com/bienestar-laboral/
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int. J. Morphol 35(1). 227-232. https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf
- Peña, C., & Jaén, M. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones actuales. Comillas. https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf
- Polanco, A., & García, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo 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. v14n1.2710

REFERENCIAS

- Quijano S, Navarro J (1998), Un modelo integrado de la motivación en el trabajo: Conceptualización y medida. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 14(2), 193-216. https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/29060499013.pdf
- Rada, V. (2002). Tipos de encuestas y diseños de investigación. Publicaciones y recursos de sociología y áreas afines. Puresoc. 13. 1-243. http://www.unavarra.es/puresoc/es/vidal2.htm
- Real academia española. (2020). Diccionario de la lengua española, (23a ed.). [Versión 23.4 en línea]. https://dle.rae.es/bienestar
- Reyes, G., & Arce, R., & Cruz, A., & Portilla, N. (2021). Salud mental, bienestar psicológico y estrés en personal de salud en el contexto de la Covid-19. Revista de psicología, 11(1), 189-205. http://35.161.26.73/index.php/psicologia/article/view/1367/1331
- Rivera, D., & Bonilla , N. & Carrillo, S., & Forgiony, J. & Silva, G. (2019). Educación para la salud laboral: perspectivas teóricas desde la intervención. Revista Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica. 38(5). 540-546. https://www.revistaavft.com/images/revistas/2019/avft_5_2019/5_educacion_salud_laboral.pdf
- Rodriguez, G., & Gil, J., & García, E. (1996). Metodología de la investigación cualitativa. [Ediciones Aljibe] http://catedranaranja.com.ar/taller5/notas_T5/metodologia_investig_cap.3.pdf
- Ruiz, C. (2009). Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán. [Tesis de pregrado, Universidad del Bio – Bio] http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlenne.pdf
- Salazar, L., & Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. Colección académica de ciencias estratégicas. 6(1). 47-67. https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salgado S., & Vega, A., & Calderon, D., Ruiz, L., & Moreno, J., Sanchez, H. (2016). factores asociados al bienestar laboral de los trabajadores en la fundación nuevos horizontes – Parque Jaime Duque. [Tesis de especialización, Universidad Piloto de Colombia]. Repositorio Unipiloto. http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00003433.pdf
- Seguel, F., & Valenzuela, S., & Sanheza, O. (2015). El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. Revista ciencia y enfermería. 21(2). 11-20. https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v21n2/art_02.pdf
- Torres, M., & Paz, K., & Salazar, F. (2006). Métodos de recolección de datos para una investigación. [Boletín Electrónico No. 03, Universidad Rafael Landívar]. https://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf
- Vallejo, O. (2010). Satisfacción Laboral: Utopía y realidad. [Corporación Universitaria de la Costa] https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed
- Vargas, T., & Vizzuett, V., & Amador , E., & Becerra, L. &Villegas , E. (2017). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Teuken Bidikay 9(13). 129-153 https://www.researchgate.net/publication/331250139_La_satisfaccion_laboral_y_su_influencia_en_la_productividad
- Vargas, T., & Vizzuett, V., & Amador, E., & Becerra, L., & Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Teuken Bidikay. 9(13). 129-153. https://docplayer.es/133365207-La-satisfaccion-laboral-y-su-influencia-en-la-productividad.html

ANÁLISIS DE LA CARGA LABORAL EN LOS CARGOS ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA MANUFACTURA GORRAS Y CONFECCIONES JUAN LÓPEZ EN EL 2022 EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ

ANALYSIS OF THE WORKLOAD IN THE ADMINISTRATIVE POSITIONS OF THE MANUFACTURING COMPANY CAPS AND CONFECTIONS JUAN LOPEZ IN 2022 IN THE CITY OF BOGOTÁ

Diana Paola Cante Cante [1]
Psicóloga, estudiante de la especialización de gerencia del talento humano y riesgos laborales

Anggie Lorena Piragauta Perez [2]
Administradora de Empresas, estudiante de la especialización de gerencia del talento humano y riesgos laborales

Aslyn Eduardo Rodríguez Rodríguez [3]
Ingeniero Industrial, estudiante de la especialización de gerencia del talento humano y riesgos laborales

Juan Carlos Acosta Quevedo [4]
Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Master en Sistemas Integrados de Gestión, Colombia

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad determinar la carga laboral en los cargos administrativos de la empresa manufacturera Gorras y Confecciones Juan López, ubicada en la ciudad de Bogotá D.C., debido a que se ha venido presentando una alta demanda de producción desencadenando en un aumento de la carga laboral, perjudicando la calidad de vida de los empleados, a través de este estudio se busca medir la carga laboral, mediante uno de los modelos existentes para la asignación de la misma, por lo cual esta investigación se realiza desde un estudio descriptivo, con un enfoque mixto, de corte transversal, el cual se abordará desde una muestra censal de colaboradores que laboran en la empresa manufacturera, como instrumento de recolección de la información se aplicara la Guía metodológica para el estudio de cargas laborales, elaborada por la Universidad Nacional de Colombia, que se basa en una técnica de estándares subjetivos, que dará a conocer los resultados que permitan identificar los niveles de sobrecarga laboral, con el fin de que la empresa pueda implementar las estrategias que considere necesarias para favorecer a sus colaboradores brindando una calidad de vida laboral satisfactoria y una productividad eficiente para su organización, pues permitirá realizar una buena distribución de la función adecuada en los diferentes cargos, adicionalmente ayudara a continuar trabajando por el bienestar integral de los colaboradores aumentado su productividad.

PALABRAS CLAVE: Trabajo, síndrome de burnout, sobrecarga laboral, productividad, satisfacción laboral.

[1] Investigador Diana Paola Cante Cante [CV] Psicóloga, estudiante de la especialización de gerencia del talento humano y riesgos laborales - Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia - 88221520@unitec.edu.co – paocante@hotmail.com

[2] Investigador Anggie Lorena Piragauta Perez [CV] Administradora de Empresas, estudiante de la especialización de gerencia del talento humano y riesgos laborales - Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia - 88222529@unitec.edu.co – loreanggie@gmail.com

[3] Investigador Aslyn Eduardo Rodríguez Rodríguez [CV] Ingeniero Industrial, estudiante de la especialización de gerencia del talento humano y riesgos laborales - Corporación Universitaria Unitec, UNITEC, Colombia - 88222519@unitec.edu.co – aslinrodriguez@hotmail.com

[4] Investigador Juan Carlos Acosta Quevedo [CV] Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Master en Sistemas Integrados de Gestión, Colombia – juanc.acostaq@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the workload in the administrative positions of the manufacturing company Caps and Confections Juan López, located in the city of Bogotá D.C., due to the fact that a high demand for production has been presenting, triggering an increase in production. workload, harming the quality of life of employees, through this study we seek to measure the workload, through one of the existing models for its representation, for which this research is carried out from a descriptive study, with a mixed, cross-sectional approach, which will be approached from a census sample of collaborators who work in the manufacturing company, as an information collection instrument will be applied to the Methodological Guide for the study of workloads, prepared by the National University of Colombia, which is based on a technique of subjective standards, which disclose the results that allow ide ntify the levels of work overload, so that the company can implement the strategies it deems necessary to favor its collaborators, providing a satisfactory quality of work life and efficient productivity for its organization, since it will allow a good distribution of workload. appropriate function in the different positions, additionally it will help to continue working for the integral well-being of the collaborators outstanding in their productivity.

KEYWORDS: Work, burnout syndrome, work overload, productivity, job satisfaction.

Anggie Lorena Piragauta Perez – Corporación Universitaria UNITEC

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la mayoría de empresas tienen como enfoque principal y primordial el rendimiento óptimo y la productividad laboral de sus empleados para lograr una eficiencia operacional en cada uno de sus procesos productivos, sin medir la calidad de vida laboral de cada uno de los empleados, el problema de priorizar este enfoque puede tener consecuencias negativas, ya que no es suficiente un buen salario, unas buenas vacaciones o unos buenos incentivos, sino lo que es primordial y de gran importancia para los empleados es el que se sientan en un ambiente laboral amigable que asegure su productividad, su comodidad y que se sientan motivados a continuar desarrollando sus funciones, en otros términos que se lleve una buena salud laboral definida por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, s.f.), como "un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad." (párr. 1),

De esta manera, la empresa de manufactura no ha sido la excepción, ya que la alta demanda de producción ha impactado en un aumento de la carga laboral de los trabajadores, por ello en los cargos administrativos de la empresa se ve la necesidad de realizar un estudio que determine el nivel de carga laboral, en cada puesto de trabajo, debido a que la no revisión de los manuales de funciones y tareas asignadas, incide negativamente en el desempeño de los colaboradores, ya que en algunos cargos se evidencia excesiva carga laboral, una designación en carga laboral no adecuada de acuerdo al manual de funciones diseñado, desatando así una serie de consecuencias que afectan directamente a la salud emocional, calidad laboral, motivación y en general la satisfacción en sus funciones, lo cual podría desencadenar en la deserción laboral, que según Gutiérrez (2015) es "cuando los empleados abandonan voluntariamente la empresa en la cual laboran" (párr. 1), impactando negativamente, pues se puede llegar a perder la confianza y credibilidad en la empresa y aquí cobra especial relevancia lo dicho por Cabera et. al (2011) quienes afirman que "la rotación de personal ayuda a la empresa a adquirir nuevos recursos, siempre y cuando sean mayores las entradas que las salidas, para impulsar las operaciones y aumentar los resultados" (p. 85).

La presente investigación tiene como finalidad determinar la carga laboral en los cargos administrativos de la empresa manufacturera Gorras y Confecciones Juan López, debido a que desde hace algún tiempo se han venido presentando ausentismo y baja producción, que podría estar asociada a una sobre carga laboral, que ha perjudicado la calidad de vida de los empleados, pudiendo consecuentemente estar representado en un riesgo psicosocial, partiendo de que "los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión" (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f., párr. 3).

Por lo tanto, este estudio tiene como enfoque, medir los efectos de la carga de trabajo que pueden repercutir en el personal de la empresa y determinar si existe una sobrecarga de actividades y responsabilidades que cumple cada colaborador, con el fin de que la empresa pueda implementar las estrategias que considere necesarias para favorecer a sus colaboradores brindando una calidad de vida laboral satisfactoria y una productividad eficiente para su organización.

2. BASES TEÓRICAS

Trabajo

Para los efectos de esa investigación, iniciaremos por contextualizar el término del trabajo, definido por Nogadera, (2016), como "una actividad humana a través de la cual el individuo, con su fuerza y su inteligencia, transforma la realidad" (párr. 1), en un concepto más profundo Delors (1980), manifiesta que "pensamos el trabajo como toda

forma de actividad que permite transformar la naturaleza en bienes y servicios útiles, o crear relaciones interpersonales y sociales más ricas". (p. 21), al respecto conviene destacar los resultados del estudio realizado por Marin et al. (2005), sobre la concepción acerca del trabajo en los jóvenes universitarios de la Argentina actual en el que los mismos concluyeron que el trabajo es "una actividad esencialmente humana, auto preservadora y modificadora del medio ambiente, cuyo significado más generalizado se vincula a la subsistencia: El trabajo es una actividad que nos permite sobrevivir", pero que también es percibido como desempeñando un papel central en el enriquecimiento personal: "Es esa actividad que nos permite desarrollarnos interiormente y hacer las cosas que nos gustan" (p. 109), ahora si se tiene en cuenta en el ámbito de la jurisprudencia colombiana, el termino de trabajo está definido en el Código Sustantivo del Trabajo como "toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo" (art. 3) y especialmente se encuentra consagrado en la Constitución Política de Colombia (1991), que "el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas" (art. 25), por lo cual Pereira (2008) ilustra esta perspectiva al indicar que "el trabajo es un concepto elemental dentro de la teoría social, concibiéndose a partir de las visiones que ella tiene sobre el desarrollo social y humano" (párr. 6), de acuerdo con lo anterior, se puede ubicar el concepto de trabajo como un componente primordial en la vida cotidiana actual, ya que está presente siempre y cuando exista una sociedad.

Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout o también conocido como el síndrome del quemado, es un trastorno psicológico que proviene del estrés, la ansiedad y también de la depresión que es derivada por la concentración del trabajo, según Martinez (2010) "el término Burnout se empezó a utilizar a partir de 1977, tras la exposición de Maslach ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que conceptualizó el síndrome como el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores" (p. 43), acorde con González (2020) "el síndrome de Burnout se trata de una combinación de agotamiento físico y mental ocasionado por el estrés y las posibles presiones del trabajo. Y se caracteriza por falta de motivación para completar las tareas cotidianas, para asumir nuevas responsabilidades, junto con sensibilidad a la crítica y cambios en el estado de ánimo", también se le conoce como el síndrome de agotamiento profesional, definido por Castillo (2001), como el "cansancio emocional, que lleva a una pérdida de motivación que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso" (párr. 1), Saborío e Hidalgo (2015), por su parte afirman que "el síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida" (párr. 1).

Sobrecarga laboral

Para el desarrollo de esta investigación los conceptos de sobrecarga laboral y sobrecarga de trabajo se entenderán como lo mismo, por lo cual se hablará indistintamente de los dos conceptos, comprendiendo la anterior, el concepto de carga laboral es definido por Cono Consultores (2021) como "el grupo de requerimientos físicos y psicológicos a los que está sometido un trabajador en su jornada laboral. Aunque en los inicios de las relaciones laborales solo se hacía referencia al esfuerzo físico, ahora también se tiene en cuenta el esfuerzo mental, que incide directamente en el rendimiento del trabajador" (párr. 2), desde otro punto de vista "la sobrecarga de trabajo es la cantidad o la complejidad de las exigencias ligadas a la realización de la tarea que pueden constituir un factor de riesgo" Llaneza (2007), como se citó en Mérida (2014, p. 400), concordando con Castellón (2017) en el sentido en que manifiesta que "es el tiempo en el que se lleva a cabo una tarea con base en estimaciones de tiempos realizados por personas experimentadas en dichas tareas" (p. 2) por lo cual el exceso podría entenderse como sobrecarga de la jornada laboral, de ahí que se considere que "designar funciones adicionales al trabajador de forma excesiva, desproporcionada y constante. Entonces, en lugar de estimular al colaborador, el trabajo desproporcionado representa un riesgo sicosocial que afecta su calidad de vida" (Colsubsidio 2020, párr. 2).

Productividad

Al parecer el termino de sobrecarga laboral, está estrechamente relacionado con la productividad pues autores como Arcos (2017), resaltan que "la aceleración de la economía y el aumento de la competitividad conducen a las empresas a buscar la optimización de recursos, aumentando las horas de trabajo así como la presión para cumplir los objetivos" (p. 12), ahora bien el termino productividad se encuentra definido según la Real Academia Española (2020), como la "capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, superficie de tierra cultivada, equipo industrial, etc." (definición 2), por otra parte, como definición de la productividad se tiene la de Peralta (2013) quien manifiesta que "la productividad se puede definir como la relación existente entre la producción, ya sea de producto o servicio, de una compañía, y los recursos que son necesarios para esa cantidad producida, en un espacio de tiempo determinado" congruentemente Morales y Masis (2014) manifiestan que "la medición de la productividad a nivel de las empresas, así como de las cadenas productivas, resulta ser una condición necesaria para la evaluación de su desempeño, la innovación y la definición de sus estrategias empresariales" (p. 4).

Satisfacción laboral

El termino de satisfacción tiene varias perspectivas, desde diferentes autores, por lo cual para efectos de este estudio destacaremos las siguientes: Según Ruiz (2016), "La satisfacción tiene que ver con recibir lo que se cree que se merece. Un trabajador satisfecho será aquel que sienta que está recibiendo de la organización para la cual trabaja lo que merece de acuerdo con el tiempo que le dedica a su trabajo y a la calidad con la que lo desempeña. Un trabajador insatisfecho será entonces aquel que sienta que lo que recibe no se corresponde con el tiempo y la dedicación que invierte en su trabajo" (p.15), por su parte Vallejo (2010), asegura que "la satisfacción en el trabajo no depende de un único factor, sino de un conjunto de situaciones que van a determinar el grado de adaptación y motivación del individuo a la organización, al trabajo y al entorno laboral; y en la medida en que podamos controlar todas las situaciones adversas, podremos tener trabajadores satisfechos, productivos y con una mejor calidad de vida" (p.14), ahora bien, la satisfacción laboral vista desde un punto de vista más integrado, puede entenderse como "la satisfacción laboral es un elemento de gran utilidad para las organizaciones ya que a través de su medición entran en contacto con la experiencia de su capital humano; ésta a su

vez, se transforma en una percepción y una carga emotiva dirigidas hacia el entorno o ambiente organizacional" (Abrajan at al. 2009, p. 109), análogamente, se tiene que "Las organizaciones poseen la capacidad para brindar satisfacción a sus miembros, para hacer de ellos personas más productivas, identificando y conduciendo los procesos psicológicos y psicosociales de manera adecuada para cumplir con las necesidades tanto de las personas como de la organización" (Marvel et al. 2011, p. 29), así pues, "la satisfacción laboral se define como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo" (Fritzsche y Parrish, 2005), de modo que pareciera que todo lo anterior se redujera a que "las primeras teorías de la relación entre la satisfacción y el rendimiento quedan resumidas, en esencia, en la afirmación de que un trabajador contento es un trabajador productivo" (Atalaya, 1999).

3. MÉTODO

En la presente investigación se busca medir la carga laboral, mediante uno de los modelos existentes para la asignación de la misma, por lo cual esta investigación se realiza desde un estudio descriptivo, con un enfoque mixto, de corte transversal, el cual se abordará desde una muestra censal de colaboradores de la empresa manufacturera Gorras y Confecciones Juan López de la ciudad de Bogotá D.C., una empresa colombiana dedicada a la fabricación de gorras de línea publicitaria, comercial con diseños exclusivos en el desarrollo de bordados, estampados y sublimados, y productos de confección en general con excelentes estándares de calidad y diseño, que fue creada en el año 1984, como respuesta a la necesidad del mercado de contar con una línea comercial de gorras, con diseños versátiles, prácticos y funcionales, hoy en día cuenta con una amplia formación y experiencia en la fabricación de sus productos.

Hacia el año1992, la organización logró posicionar su línea publicitaria, logrando mayor participación en el mercado y proyección a nivel nacional, la visión esta empresa es la de ser reconocida como un modelo de empresa líder en servicios de confección en general y bordados de mayor cumplimiento y calidad, con presencia competitiva a nivel nacional e internacional, que dentro de su política de calidad destaca el compromiso con el cumplimiento de los requisitos necesarios para brindarle a sus clientes productos y servicios de calidad e innovación que satisfagan sus necesidades y expectativas.

3.1. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Veiga et al. (2008) afirman que "en los estudios descriptivos, el investigador se limita a medir la presencia, características o distribución de un fenómeno en una población en un momento de corte en el tiempo" (p. 83), en tanto que para Álvarez (s.f.) "los estudios descriptivos enumeran una serie de variables de interés, relacionados que pueden o no, terminar en el planteamiento de una hipótesis para ser puesta en verificación a través de los estudios analíticos" ahora bien se elige el tipo de investigación mixta, debido a que como lo describe Otero (2018) "El proceso de investigación mixto implica una recolección, análisis e interpretación de datos cualitativos y cuantitativos que el investigador haya considerado escenarios para su estudio. Este método representa un proceso sistemático, empírico y crítico de la investigación, en donde la visión objetiva de la investigación cuantitativa y la visión subjetiva de la investigación cualitativa pueden fusionarse para dar respuesta a problemas humanos" (p. 19), por su parte Hernández y Mendoza (2008 citado por Hernández et al. 2014) afirman que "los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos" (p. 546).

Se acude a lo descrito en la investigación de corte transversal ya que "intentan analizar el fenómeno en un periodo de tiempo corto, un punto en el tiempo, por eso también se les denomina "de corte" – hace referencia a hacer un corte en el tiempo y preguntarnos: que ocurre aquí y ahora" (Temas de enfermería, 2012, párr. 2), en este sentido, Alvarez y Delgado (2015), afirman que "el estudio transversal también es conocido como encuesta de frecuencia o estudio de prevalencia. En general, se realiza para examinar la presencia o ausencia de una enfermedad u otro resultado de interés, en relación con la presencia o ausencia de una exposición, ambos hechos ocurriendo en un tiempo determinado y en una población específica" (p.28).

4. POBLACIÓN Y MUESTRA

Para la investigación se trabajó con el total de la población, es decir 17 personas, puesto que son pocos los individuos a los cuales se les aplicará una serie de preguntas que van a converger en una tabla diseñada por los autores, en base al formato No. 1 propuesto en la Guía Metodológica para el estudio de cargas laborales, de la Universidad nacional, con el que se buscara realizar el análisis de la asignación de carga laboral en los cargos administrativos de la empresa manufactura gorras y confecciones Juan López en el 2022 en la ciudad de Bogotá, teniendo en cuenta que "la población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente, para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados" (Arias, 2016, p. 202), lo que consecuentemente, determina una muestra censal, definida por Ramirez (1997) como "aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra" (citado por Alarcón et al., p.139, 2001), en la que "por tratarse de una población pequeña y finita no hubo necesidad de aplicar criterios muestrales; en consecuencia se trabajó con la totalidad de la población" (Mayorca, 2015, p. 12). Considerando que la empresa cuenta con los siguientes cargos administrativos, de los roles estratégico, táctico y operativo:

Tabla 1. Cargos Administrativos De La Empresa Manufactura Gorras Y Confecciones Juan López

ROL	CANTIDAD DE PERSONAL
1 - ESTRATEGICO	**4**
Jefe Contable	1
Jefe Costos y Presupuesto	1
Jefe SST	1
Profesional Tesoreria	1
2 - TACTICO	**9**
Analista contable	1
Analista costos	1
Analista nomina y prestaciones sociales	1
Analista presupuesto	1
Analista seleccion y contratacion	1
Jefe compras e inventarios	1
Jefe nomina y seguridad social	1
Jefe planeación y productividad	1
Jefe selección y contratación	1
3 - OPERATIVO	**4**
Asistente gerencia	1
Auxiliar archivo	1
Auxiliar recepción	1
Diseñador gráfico	1
TOTAL GENERAL	**17**

Fuente: completamente generada por el autor, 2022

4.1. INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

El estudio se realizará aplicando la Guía metodológica para el estudio de cargas laborales, elaborada por la Universidad Nacional de Colombia (2013), esta técnica de estándares subjetivos "radica en determinar el tiempo de una tarea con base en estimaciones de tiempos realizados por personas que tienen un buen conocimiento de ellas" (Porras, 2010, p. 5) y que según Mejía (2015) "más que una técnica, es un procedimiento, y puede ser útil para medir trabajos de tipo administrativo y de carácter intelectual en los cuales resulta difícil la aplicación de otras técnicas" (p. 9).

Formula:

T = (Tm + 4 Tp + TM) / 6 + 7% (Tiempo muerto)

Donde:

- Tm = Tiempo mínimo
- Tp = Tiempo promedio todo en HORAS
- TM = Tiempo máximo

Según lo planteado por la Universidad Nacional (2013) "En esta fórmula se le da más ponderación al tiempo promedio (4 veces). Se divide por 6, debido a que son seis (6) los tiempos que se tienen en cuenta" (p. 8), la técnica se aplicará mediante un formato de Excel, en el que el personal investigador diligenciará las columnas correspondientes al personal administrativo de género femenino y masculino.

Ilustración 1. Formato 1. Medición de cargas de la empresa manufactura gorras y confecciones Juan López

RESPONSABLE DEL DILIGENCIAMIENTO _____

FECHA: _____ T = (Tm + 4 Tp + TM) / 6 + 7% (Tiempo muerto)

PROCEDIMIENTO	ACTIVIDAD	NIVEL JERARQUICO DEL EMPLEO	REQUISITOS DEL PROCEDIMIENTO	CARGO	CANTIDAD PROMEDIO DE VECES QUE SE REPITE EL PROCEDIMIENTO EN EL MES	TIEMPO DE TRABAJO POR CADA TAREA EN MINUTOS			TIEMPO POR CADA PROCEDIMIENTO EN HORAS (TIEMPO ESTANDAR	TIEMPO TOTAL EN HORAS HOMBRE EN EL MES DE CADA PROCEDIMIENTO, DISTRIBUIDO POR NIVELES Y DENOMINACIONES DEL EMPLEO			TOTAL PROMEDIO MES - HORAS HOMBRE POR PROCESO/ETAPA
						Tmin	Tprom	Tmax		PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	
TOTAL HORAS REQUERIDAS MES POR NIVEL Y DENOMNACIÓN DEL EMPLEO, POR ACTIVIDADES Y PROCESOS										0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL PERSONAL REQUERIDO POR NIVEL Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO Y TOTAL PERSONAL REQUERIDO EN LA										0	0	0	0

TOTAL HORAS REQUERIDAS : Sume el tiempo total en el mes de cada procedimiento por nivel y denominación del empleo de las subcolumnas de la columna 8, y el resultado colóquelo en el penúltimo renglón de la respectiva subcolumna

TOTAL PERSONAL REQUERIDO POR NIVEL: _Divida el subtotal de cada subcolumna, de la columna 8 entre 167

Fuente: completamente generada por el autor, 2022

5. PROCEDIMIENTO

Como primera medida se elaboró el formato No. 1, propuesto en la Guía Metodológica para el estudio de cargas laborales, en una hoja de cálculo del programa Excel, ajustado al perfil de la empresa, en donde se incluye la formulación de las columnas correspondientes.

Posteriormente se concertó una cita con el administrador de la empresa, con el fin de establecer las fechas y horarios en los cuales se aplicaría el instrumento de recolección de información, el cual debía diligenciarse de manera presencial con cada uno de los colaboradores.

Para el diligenciamiento del formato No. 1 es necesario sentarse junto a cada colaborador e ir llenando el formulario de la Guía, a fin de evidenciar cada una de las funciones y tareas de cada persona, verificando el tiempo mínimo, promedio y el tiempo máximo de cada una de estas actividades, para así determinar cuál es la carga laboral de cada uno de los colaboradores, en el formato es necesario diligenciar cada una de las columnas, así pues, en la primera de ellas se debe nombrar el procedimiento que realiza el trabajador, seguido de las actividades que desempeña, las tareas, el nivel del empleo requerido, los requisitos que requiere realizar la tarea y la cantidad de veces que repite la tarea.

En las fechas concertadas, se procedió a realizar la medición de las actividades desarrolladas por cada uno de los colaboradores, tomando el tiempo mínimo, promedio y máximo de cada una de las actividades desarrolladas por los empleados.

Finalmente se procedió a realizar el análisis e interpretación de los datos recolectados a través del formulario No. 1.

6. RESULTADOS

Tabla 1. Planta De Cargos Actual

NIVEL	CANTIDAD DE PERSONAL
ASISTENCIAL	3
PROFESIONAL	9
TÉCNICO	5

En la actualidad la empresa cuenta con 17 personas en el departamento administrativo, 9 de ellas hacen parte del nivel jerárquico profesional, este personal debe contar con un título profesional en la disciplina académica del núcleo básico de conocimiento, 3 personas pertenecen a la parte asistencial, es decir, que sirven de apoyo o complementan tareas o actividades de niveles superiores, cuya característica principal es la ejecución de actividades manuales o de ejecución simple y 5 de la parte técnica, que deben contar con aprobación de tres (3) años de educación superior en disciplinas académicas del núcleo básico de conocimiento que se requiera para el cargo.

Tabla 2. Planta de cargos requerida por nivel

NIVEL	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
HORAS / MES	4394,46	2730,73	1549,00
COLABORADORES	26	16	9

Fuente: completamente generada por el autor, 2022

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación del Formulario Numero 1., se puede establecer que en la actualidad de acuerdo a las labores desempeñadas por cada colaborador se requieren de 26 personas del nivel jerárquico perteneciente al profesional, 16 del grupo técnico y 9 del correspondiente al área asistencial.

Tabla 3. Planta de cargos actual Vs. Planta de Cargos requerida

NIVEL	PLANTA DE CARGOS ACTUAL	PLANTA DE CARGOS REQUERIDA
ASISTENCIAL	3	9
PROFESIONAL	9	16
TÉCNICO	5	26
TOTAL	17	52

Fuente: completamente generada por el autor, 2022

En la tabla número 3, se evidencia que los colaboradores de la empresa, están sometidos a una sobrecarga laboral, teniendo en cuenta que, se requiere de más personal del que se cuenta en la actualidad, quizás el punto más crítico es el que se presenta en el nivel técnico, ya que esta debería contar con cerca de 26 personas para desarrollar las actividades cotidianas para el funcionamiento de la empresa, pero solo se cuenta con 5, lo que consecuentemente deriva en trabajo excesivo de los colaboradores, otra situación importante se presenta, en la parte profesional, pues se requieren de 16 personas y solo se encuentran desarrollando estas funciones 9 y este punto es de vital importancia, si se tiene en cuenta que las personas que desempeñas sus funciones a nivel profesional, son aquellas que normalmente hace parte del personal táctico de la empresa en el sentido de la gestión empresarial, es decir, aquellas capaces de coordinar, programar y contralar las actividades específicas de la organización, que van de la mano, para establecer la toma de decisiones dentro de ella, de forma semejante se presenta, en el área asistencial, donde se requiere de 9 personas y únicamente 3 son las que realizan estas actividades.

Tabla 4. Horas Requeridas Mes Por Proceso

PROCESO	TOTAL PROMEDIO MES - HORAS HOMBRE POR PROCESO/ETAPA
Análisis	609,9
Archivo de documentos	337,23
Asesoría y capacitación en las políticas, procedimientos y prácticas de RRHH	363,80
Atención al público	378,96
Capacitaciones	90,95
Cierre Contable	441,38
Contabilización	753,9
Creación	909,5
Elaboración de presupuesto	374,50
Elaboración de Transacciones	288,9
Materias primas	1187,7
Nómina	592,07
Planeación estratégica	137,32
Reclutamiento y seleccionar personal	1183,24
Reuniones	832,82
Verificación de costos	326,35
TOTAL HORAS REQUERIDAS MES POR PROCESO	8808,51
TOTAL PERSONAL REQUERIDO REQUERIDAS MES POR PROCESO	52

Fuente: completamente generada por el autor, 2022

En la gráfica anterior puede verse como se encuentra distribuida la carga laboral, frente al promedio de horas hombre de acuerdo al proceso que se lleva a cabo dentro de la organización, estableciendo que en el mes se requieren cerca de 8.809 horas para desarrollar las funciones que se llevan a cabo en la parte administrativa de la organización.

Tabla 5. Horas Requeridas Mes Por Cargo

CARGO	TOTAL PROMEDIO MES - HORAS HOMBRE POR PROCESO/ETAPA
Analista contable	753,90
Analista costos	326,35
Analista nómina y prestaciones sociales	345,97
Analista presupuesto	299,60
Analista selección y contratación	1004,91
Asistente gerencia	832,82
Auxiliar archivo	337,23
Auxiliar recepción	378,96
Diseñador gráfico	909,50
Jefe compras e inventarios	1187,70
Jefe contable	441,38
Jefe costos y presupuesto	74,90
Jefe nómina y seguridad social	246,10
Jefe planeación y productividad	609,90
Jefe selección y contratación	542,13
Profesional tesorería	288,90
Jefe SST	90,95
TOTAL HORAS REQUERIDAS MES POR DENOMNACIÓN DEL EMPLEO	8671,19
TOTAL PERSONAL REQUERIDO POR DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	52

Fuente: completamente generada por el autor, 2022

Ahora bien de la gráfica anterior puede evidenciarse que el cargo que más horas ocupa es el de Jefe de compras de inventarios, esto puede deberse al aumento de las actividades desempeñadas por el colaborador, debido a los retrasos y costos adicionales desencadenados como consecuencia de la pandemia, en el que los precios de materias primas son inestables y excesivos, otro cargo de importancia frente al número de horas hombre es el de Analista de selección y contratación, lo cual cobra sentido al tener en cuenta el alto nivel de rotación de colaboradores en la parte operativa de la organización, que genera desgaste dentro del proceso de selección y contratación por las actividades que se requieren realizar para la consecución de personal nuevo y de reemplazo.

7. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La gran mayoría de empresas están manejando métodos de ahorro porque no cuentan los recursos económicos necesarios para realizar la vinculación de nuevo personal, derivando en que se exija a los empleados horarios excesivos, sin tener en cuenta que al sobrecargar a los empleados su rendimiento no será el adecuado y el cansancio puede generar retrasos en la producción, ausentismo y varias variantes que podrían afectar a las dos partes.

Desde el momento en el que las empresas priorizan el enfoque de productividad sin tener en cuenta o sin medir la calidad de vida laboral de los empleados, se deriva como consecuencia la carga laboral, es importante que la empresa tenga claro que a los empleados se les pueden asignar una serie de actividades

laborales, sin que estas impidan la productividad ni perjudiquen su salud mental o física, ya que es una mala distribución de la carga de trabajo ya que esta puede llegar a generar enfermedades crónicas y que la generación de ambientes y espacios seguros es responsabilidad del empleador, ya que "El clima laboral es el reflejo de la cultura de la organización, éste determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, que también se expresa en el rendimiento, la satisfacción y la productividad" (Paule & Caboverde, 2011, p. 2).

La intención de esta investigación es ofrecer y aportar datos e información contundente sobre la carga laboral que manejan los colaboradores del área administrativa de la empresa Manufactura gorras y confecciones Juan López, ya que es de gran importancia realizar este estudio lo más pronto posible al interior de la empresa, pues permitirá realizar una buena distribución de la función adecuada en los diferentes cargos, adicionalmente ayudara a continuar trabajando por el bienestar integral de los colaboradores aumentado la productividad en el área administrativa y de esta manera poder demostrar que el talento humano es el factor diferenciador del crecimiento para una empresa.

Es vital lograr ver la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas, es por ello que existen estudios realizados por el área de Seguridad Laboral, con la finalidad de lograr localizar cuál es exactamente la relación que existe entre trabajo y salud. Por otro lado, en estos estudios se reconoce el uso de la expresión cargas de trabajo. Esta expresión básicamente hace referencia a la agrupación total de trabajo realizado por los empleados para cumplir con las tareas asignadas, dentro de estas tareas se incorporan diferentes esfuerzos, como lo son físicos, cognitivos y se anima a otras investigaciones a realizar una comparación entre los diferentes modelos existentes para la medición de la sobrecarga laboral, en donde se logre establecer los puntos diferenciadores entre cada uno permitiendo que los usuarios de esta información puedan determinar el modelo que más le convenga, frente al tipo de organización al que se desee aplicar.

REFERENCIAS

- **Abrajan, M., & Contreras, J., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. Enseñanza e Investigación en Psicología.14(1). 105-118. https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf**
- **Agencia Europea para la seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20se%20derivan,el%20agotamiento%20o%20la%20depresi%C3%B3n**
- **Alarcón, P., & Garcia, R., & Villalobos, C. (2012). Sistema de control de acceso mediante sistema biométricos basado en tecnología 4g para sucursales distantes. [Trabajo Especial De Grado, universidad Dr. RAFAEL Belloso Chacín]. Repositorio Virtual Urbe. http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092506/cap03.pdf**
- **Álvarez, F. (s.f). Los estudios descriptivos. Vlex. 221-242. https://vlex.com.co/vid/estudios-descriptivos-73199534**
- **Alvarez, G., & Delgado, J. (2015). Diseño de Estudios Epidemiológicos. I. El Estudio Transversal: Tomando una Fotografía de la Salud y la Enfermedad. Boletín Clínico Hospital Infantil Edo Son 32(1). 26-34. https://www.medigraphic.com/pdfs/bolclinhosinfson/bis-2015/bis151f.pdf**
- **Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). "El protocolo de investigación III: la población de estudio". Revista Alergia México, 63(2). 201-206 https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011**
- **Atalaya, M. (1999). Satisfacción Laboral y productividad. Revista de psicología. 3(5)https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/**
- **Cabrera, A., & Ledezma, M., & Rivera N. (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. Contexto. Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León, 5(5), 83-91. https://www.redalyc.org/pdf/3536/353632025006.pdf**

REFERENCIAS

- Castellón, L. (2017). Análisis del proceso de medición de cargas de trabajo en el Instituto Nacional de aprendizaje de Costa Rica InterSedes, 18 (38). 88-114. https://www.redalyc.org/journal/666/66655467006/html/
- Castillo, (2001). El Síndrome de "Burn Out" o Síndrome de Agotamiento profesional. Medicina Legal de Costa Rica, 17(2), 11-14. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004&lng=en&tlng=es.
- Colsubsidio (2020). La sobrecarga de trabajo, enemiga de la productividad. https://www.xposible.com/tendencias/la-sobrecarga-de-trabajo-enemiga-de-la-productividad/
- Cono Consultores. (2021, 14 septiembre). ¿Qué es la carga de trabajo y cómo medirla? - Cono by Casulá. Cono consultores by Casula. https://conobycasula.es/carga-de-trabajo-como-medirla/
- Constitución Política de Colombia (1991). Asamblea Nacional Constituyente.[Edición especial preparada por la Corte Constitucional] https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf
- Decreto 2663 (1950, 09 de septiembre). Código Sustantivo del Trabajo. [D. O. 27.407]. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Delors, J. (1980). La révolution du temps choisi. [Éclzanges et projets] Persee 22(2). 273-277. https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1981_num_22_2_3419
- Gonzalez, N. (2020). ¿Cómo podemos prevenir el síndrome de burnout o trabajador quemado? https://www.acis.org.co/portal/content/noticiasdelsector/%C2%BFc%C3%B3mo-podemos-prevenir-el-s%C3%ADndrome-de-burnout-o-trabajador-quemado
- Gutiérrez, I. (2015). La deserción laboral y sus repercusiones. https://contexto.udlap.mx/la-desercion-laboral-y-sus-repercusiones/
- Fritzsche, B. A. y Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. En: Brown, S. D. y Lent, R. W. (Eds.) Career development and counseling: Putting theory and research to work 180-202). Hoboken, NJ: Wiley.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (s.f.). Salud Laboral. [ISTAS] https://istas.net/salud-laboral
- Marín, L., & Marrau, C., & Lúquez, S. (2005). La concepción acerca del trabajo en los jóvenes universitarios de la Argentina actual. Enseñanza e Investigación en Psicología. 10(1). 103-116. https://www.redalyc.org/pdf/292/29210107.pdf
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia. (112). 42-80. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004
- Marvel, M, & Rodríguez, C., & Núñez, M. (2011) La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. Intangible Capital. 7(2). 549-584. https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf

REFERENCIAS

- Mayorca, S. (2015). Gestión patrimonial según los coordinadores administrativos en el Ministerio de Educación en el 2015. [Tesis de mestria, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6013/Mayorca_OSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Merida Diaz, Y. M. (2014, enero). Relación de sobrecarga laboral y desempeño de los trabajadores en una empresa dedicada a la fabricación de artículos varios. Universidad Rafael Landívar. http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Merida-Yessica.pdf
- Morales, C. & Massis, A. (2014). La medición de la productividad del valor agregado: una aplicación empíricahttps://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica. Tec empresarial. 8(4). 41-49. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4808514.pdf
- Nogareda Cuixart, C. (2016). Access to this page has been denied. StuDocu. https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-autonoma-de-queretaro/desarrollo-organizacional/ntp-179-la-carga-mental-del-trabajo-definicion-y-evaluacion/12986229
- Paule, Y., & Caboverde, R. (2011). "Estudio diagnóstico del clima laboral en la empresa de sueros y productos hemoderivados". Ingeniería Industrial, 32 (1),76-85. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433575011
- Pereira, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. Gaceta Laboral, 14(1), 81-101. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000100004
- Peralta, M. (2013, 12 mayo). ¿Qué es la Productividad? PYMERANG. https://www.pymerang.com/direccion-de-negocios/definicion-de-negocio/modelo-de-negocios/competitividad/362-que-es-la-
- Veiga, J., & Fuente, E., & Zimmermann, M. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. Medicina y Seguridad del Trabajo, 54(210), 81-88. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011&lng=es&tlng=es.
- Otero, A. (2018). Enfoques de investigación. ResearchGate 1-32. https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6 ed).
- Temas de Enfermería (2012). Estudios descriptivos: Tipos – Fases – Ventajas y Limitaciones. https://temasdeenfermeria.com.ar/2012/02/estudios-descriptivos-tipos-fases-ventajes-limitaciones/
- Ruiz, D. (2016). Factores determinantes de la rotación de personal en instructores que trabajan en una academia de artes marciales. [Universidad EAFIT]. Repositorio EAFIT. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11324/David_RuizQuintero_2016.pdf?sequence=2
- Vallejo, O. (2010). Satisfacción laboral: Utopía o Realidad. Editorial Universitaria de la Costa. Edu Costa. (1 ed) https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed
- Universidad Nacional de Colombia. (2013). Guía Metodológica para el estudio de cargas laborales. http://www.unal.edu.co/dnp/Archivos_base/DocumentoTrabajo_GuiaEstudioCargasTrabajo.pdf

CALIDAD DEL TRABAJO EN EXPLOTADORA DE ACEITE DE PALMA EN EL DEPARTAMENTO DEL CESAR

QUALITY OF WORK IN PALM OIL EXPLOITATION IN THE DEPARTMENT OF CESAR

Edgar Montaña Quesada [1]
Psicólogo, Politécnico Grancolombiano, Especialista en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Juan Carlos Acosta Quevedo [2]
Ingeniero Industrial, Especialista en gerencia de seguridad y salud en el trabajo, Magíster en Sistemas Integrados de Gestión

RESUMEN

La población trabajadora rural ha venido disminuyendo, así como la proporción de la gente más joven, brecha socioeconómica que aún está lejos de cerrarse según la Organización Internacional del Trabajo, incluyendo a Colombia que es el cuarto exportador mundial de aceite de palma, generador de un alto impacto del sector palmicultor en la población agrícola, que abarca miles de hectáreas y trabajadores, resulta relevante para esta investigación por lo tanto identificar la calidad de trabajo desde la perspectiva de los riesgos psicosociales de tres empresas explotadoras de palma ubicadas en el sur de Departamento del Cesar, proponer intervenciones y acciones que permitan establecer las condiciones de calidad del trabajo, en cumplimiento del 8º Objetivo de Desarrollo Sostenible, desde la percepción de los trabajadores. El método de investigación fue de tipo mixto, conjugando lo cualitativo y cuantitativo, que permitió establecer desde la percepción de las explotadoras de palma africana, con la aplicación de la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo, determinando los factores de riesgos psicosociales más relevantes que caracterizan a su población trabajadora, compuesta por 423 trabajadores, en un 90,31% por hombres, de la población el 10,65% son jefes; procesando la información por medio del programa SPSS; resultados que fueron contrastados con estudios del sector en los años 2022 y 2021 donde se establecieron las características psico-laborales de los trabajadores Palmi-cultivadores en Colombia. El análisis de estos resultados contrarrestado con las observaciones del estudio de Fedesarrollo 2014, deja entrever que los trabajadores de estas tres explotadoras al ser vinculados laboralmente o contratados por servicios por más de tres meses, se encuentran en mejores condiciones que sus compañeros contratistas a destajo de cortos periodos o esporádicos por temporadas, a quienes no amparan los beneficios de seguridad y salud ocupacional y se ven afectados y discriminados cuya calidad del trabajo es inferior, circunstancia psico laboral que es corroborada con los estudios del año 2020 y 2021 sobre este mismo sector y que expone las condiciones de miles de trabajadores contratistas e independientes de pequeños cultivos agrícolas.

PALABRAS CLAVE: Calidad del trabajo rural, Riesgos Psicosociales, Trabajo Decente, Explotadora de Palma.

[1] Investigador Edgar Montaña Quesada [CV] Psicólogo, Politécnico Grancolombiano, Especialista en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Corporación Universitaria UNITEC, Estudiante de la especialización en Gerencia de Talento Humano y Riesgos Laborales - Corporación Universitaria, UNITEC, Colombia. 88222506@unitec.edu.co edgarmq61@gmail.com.

[2] Investigador Juan Carlos Acosta Quevedo [CV] Ingeniero Industrial, Especialista en gerencia de seguridad y salud en el trabajo, Magíster en Sistemas Integrados de Gestión, Colombia. juanc.acostaq@gmail.com

ABSTRACT

The rural working population has been declining, as well as the proportion of younger people, a socioeconomic gap that is still far from closing according to the International Labor Organization, including Colombia, which is the world's fourth largest exporter of palm oil, generating a The high impact of the palm sector on the agricultural population, which covers thousands of hectares and workers, is relevant for this research, therefore, to identify the quality of work from the perspective of psychosocial risks of three palm exploiting companies located in the south of the Department. del Cesar, to propose interventions and actions that allow establishing the conditions of quality of work, in compliance with the 8th Sustainable Development Goal, from the perception of the workers. The research method was of a mixed type, combining the qualitative and quantitative, which allowed establishing from the perception of the African palm exploiters, with the application of the Evaluation of Psychosocial Risk Factors of the Ministry of Labor, determining the psychosocial risk factors most relevant that characterize its working population, made up of 423 workers, 90.31% of them men, of the population 10.65% are bosses; processing the information through the SPSS program; results that were contrasted with studies of the sector in the years 2022 and 2021 where the psycho-labor characteristics of the Palmi-cultivators workers in Colombia were established. The analysis of these results, counteracted with the observations of the Fedesarrollo 2014 study, suggests that the workers of these three exploiters, when they are employed or contracted for services for more than three months, are in better conditions than their fellow contractors on a piece-rate basis. short periods or sporadic for seasons, who are not covered by occupational health and safety benefits and are affected and discriminated against whose quality of work is inferior, a psycho-labor circumstance that is corroborated by the 2020 and 2021 studies on this same sector and that exposes the conditions of thousands of independent and contract workers of small agricultural crops.

KEYWORDS: Quality of rural work, Psychosocial Risks, Decent Work, Explotadora de Palma

1. INTRODUCCIÓN

Trabajar en el campo en el siglo XXI, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el informe de Panorama Temático: es una actividad que durante las últimas décadas ha presentado cambios en las características en los empleos rurales, en términos relativos y absolutos se ha ido disminuyendo, así como la proporción de la gente más joven; aunque la brecha de productividad entre las zonas rurales y urbanas ha disminuido levemente, aún están lejos de cerrarse del todo. Se ha presentado un leve incremento en la diversificación del tipo de empleo, dándose una mayor proporción de empleo no agrícola, al presentarse un interés por las grandes compañías en llevar a los sectores rurales las actividades de sus fábricas, partiendo de un menor valor de la mano de obra, así como en los costos de servicios e impuestos.

La precariedad de las características que afectan el trabajo rural agrícola con relación al trabajo urbano, con un menor porcentaje de asalariados, una mayor proporción de trabajadores familiares no remunerados, bajos niveles de cobertura de seguridad social, incumplimiento en el salario mínimo, menor tasa de sindicalización y mayor tasa de trabajo infantil, según la OIT, es una problemática general a nivel mundial que ha venido en crecimiento, a pesar de ser el campo una importante fuente de generación de empleo y alimentación para población, su problemática no parece preocupar a los gobiernos (OIT, 2016).

En Latinoamérica la pobreza a nivel rural ha manifestado una pequeña disminución debido a que en el hogar se ha incrementado el número de personas ocupadas por familia, que incluye a las madres y a los hijos, quienes inician su labor ocupacional desde los 12 años, dando paso al lamentable fenómeno de trabajo infantil, que representa al 67,5% de los niños del mundo, que trabajan sin remuneración (OIT, 2014), problemática que ha sido planteada dentro de un marco integral desde la creación del Programa Mundial de Empleo (PME) en el año 1969, que desde sus inicios propuso un amplio modelo de reformas en américa latina que incluyo una reforma agraria y tributaria que mejore la distribución de la tierra (Sollai, 2019). Así como el fortalecimiento de la infraestructura pública que limita la productividad, como las vías de transporte o sistemas de riego, que adquiere una mayor importancia con el cambio climático que afectará los países de América Latina y el Caribe por ubicarse en la zona del trópico, zona que se afecta por los extremos inviernos y los veranos (OIT, 2016). En Colombia, se crea por un año, en febrero del 2014 la Misión para la Transformación para el Campo (MTC), iniciativa gubernamental que definió lineamientos de política pública para el desarrollo rural y agropecuario, con el objetivo principal de proponer alternativas para cerrar la brecha rural-urbana gestada y profundizada en los últimos 25 años, desde el punto de vista social y económico. La relativa ausencia de aspectos laborales en las políticas de desarrollo productivo también se debe a que muchas veces en las agendas de lucha contra la pobreza rural no se visualizan las políticas de empleo como parte de la solución. El éxito de las políticas de desarrollo productivo en el ámbito rural requiere un enfoque coordinado entre varios ministerios e instituciones públicas. (OIT, 2016).

Poca inversión se adelanta para apoyar las investigaciones sobre los cambios en los sistemas de producción agrícola o las modalidades del trabajo en el sector rural y su relación con la salud de los trabajadores. En efecto, en una revisión sistemática de literatura publicada recientemente, los autores localizaron cuatro artículos para el caso colombiano frente a 212 registrados en Brasil (Gallo, Hawkins, Luna, & Torres, 2020), lo cual obedece al interés netamente biomecánico de los análisis y el rol secundario de la calidad del trabajo en el sector rural, ya que no son el objeto principal de los estudios ni tienen una activa generación de conocimiento, lo cual no significa que los investigadores del país hayan obviado diversos problemas sanitarios en el sector rural o los efectos de los agrotóxicos en la salud.

Impacto ambiental del cultivo de Palma

El cultivo de aceite de Palma tiene un impacto en el ambiente que generalmente proviene de la eliminación de otros tipos de

cultivos mediante la quema de grandes superficies de selva, eliminándose vegetación, especies animales en peligro de extinción, fuentes de agua hídrica y afectando notoriamente a las poblaciones nativas (Fedepalma, 2014). Los investigadores establecen que los suelos empleados para su producción tardan más de 25 años en volver a ser fértiles (Universidad Autónoma de Barcelona, 2017),

Estos aspectos que afectan al ambiente se denominan externalidades, dicho impacto requiere una reacción del sector de Palmas que puede ser in-setting u offset-in., establecido por la mesa redonda sobre el aceite de Palma sostenible que promueve estrategias de compensación de las organizaciones productoras de aceite con acciones internas in-setting,, es decir dirigidas a la población trabajadora contratada o hacia la comunidad afectada directamente, pueden optar por proporcionar beneficios propios dentro de su propia cadena de suministro; o una estrategia offset-in que hace referencia a la compra de créditos (Caleb & Kristjan, 2021); hay cuatro medios gubernamentales para resolver dichas externalidades: las multas, las subvenciones, la regulación y el sistema judicial. Las compañías privadas para evitar riesgos de reputación son más propensas a apoyar las estrategias in set que las estrategias off set, su objetivo principal es distinguirse dentro del resto de su sector.

Efectos del cultivo de palma en las economías

Colombia es el tercer exportador de aceite de palma del mundo, que registró en 2016, la generación de 140.000 empleos directos e indirectos; por departamentos sobresale Meta con 44.085 empleos, seguido por Cesar con 25.000, Santander con 23.288 y Magdalena con 17.882. En cuanto a la creación de empleo el sector palmero ha mostrado un crecimiento en comparación con producciones como el café, el banano y las flores (Min de Agricultura y Desarrollo Rural, 2020), actividad que ha sido marcado según el estudio adelantado por Jefferson Jaramillo, por el fenómeno de los desplazados por la violencia en Colombia con el establecimiento del latifundismo tras las grandes extensiones de tierra dedicadas al palmicultivo, sustituyendo los cultivos de algodón, arroz, tabaco y sorgo, aspecto que según el autor ha tenido como consecuencia el aumento de la pobreza en estas zonas.

Se destaca la capacidad de Colombia de producir y fomentar el cultivo de palma; para lograr esta optimización se ha desarrollado un modelo de monocultivo, generando diversos impactos ambientales y sociales, que son investigados por Felipe, Cediel, Rojas, & Aguilar (2022), en su artículo Contexto Socioambiental del Cultivo Extensivo de Palma en Colombia, que después de desarrollar un análisis bibliográfico desde 1960 hasta el 2016 en Colombia, concluye que los que los actores más importantes en el desarrollo de este monocultivo son el estado colombiano, Indupalma y la prensa, quienes se han encargado de presentar un discurso que justifique los monocultivos en pro del mercado y la competitividad del país, de implementar programas de financiación y asociaciones buscando obtener un mejor desempeño más competitivo del sector palmicultor colombiano, ubicando los campesinos en un punto bajo de una verticalización, enfocándolos en socios minoritarios, lo que los lleva a un sistema que les oferta puestos con malas condiciones de trabajo y mal remunerados, más la escases de autocultivos de otros alimentos propios de la región.

En Colombia se adelantan inversiones reportadas por la Superintendencia de Industria y Comercio publicadas en el Boletín tecnológico sobre los Fito nutrientes derivados de la Palma africana, Sacha inchi y macadamia, en la cual se determinaron los nuevos productos y métodos autorizados para optimizar el uso de materias primas derivadas de estas especies, empleando técnicas basadas en la biotecnología, la ingeniería genética, la síntesis química y la nanotecnología. Todo esto con la finalidad de que la comunidad pueda implementar, transferir, o adaptar tecnologías para el mayor aprovechamiento de los recursos y desechos orgánicos que producen estas plantas. (SIC., 2017).

Condiciones laborales en los cultivos de palma

La remuneración a destajo y el modelo de tercerización laboral, que calculan el ingreso del trabajador a partir de la cantidad de kilos que recoge en una jornada completa, o, en algunos casos, plantea que se pague por la cantidad de oleico incorporado en la fruta que se recoge de la cosecha, es decir por la cantidad de aceite que se logra extraer.

El estudio de Gallo (2020) a una población de 165 trabajadores distribuidos en 8 grupos focales en Colombia, que partió de la Encuesta de Morbilidad Sentida (percepciones e interpretaciones de cada trabajador acerca del estado de su salud en vínculo con su trabajo), permitió identificar que los factores de riesgo que más afectan a los trabajadores del sector son el desgaste, la fatiga y las condiciones de salud-enfermedad de los oficios de los palmicultivos, estableciendo que las cargas laborales, la exposición a altas temperaturas y agrotóxicos dadas por la intensidad de la producción, afectan significativamente la salud de los trabajadores de la agroindustria, llevando a sugerir un régimen especial pensional para la población laboral de la agroindustria, conjugado con políticas de prevención en salud y seguridad que aumenta las exigencias tanto físicas como psicológicas del trabajo en la agroindustria colombiana; hechos que son consecuencia de condiciones administrativas como la modalidad del pago a destajo que implica demandas psicológicas, cuantitativas por el incremento del volumen mínimo de la carga o kilos del fruto recogidos, significando rapidez e irregularidad sin pausas y sin movimientos de flexión ni extensión, a su vez sin tener en cuenta condiciones del trabajo externas como el clima o la lluvia afectando la salud del trabajador (Gallo, Hawkins, Luna, & Torres, 2020).; poniendo en riesgo la salud tanto física como mental de los trabajadores.

Calidad del trabajo en el sector Palmi-cultivador

La comunidad internacional ha planteado 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Trabajo Digno clasifica en el 8° (ONU, 2015), que incluye la calidad del trabajo que según la OIT se enmarca en once dimensiones cuyo objeto es garantizar el trabajo digno y productivo en condiciones de dignidad, libertad, seguridad y equidad, definida en 11 dimensiones que incluyen en orden: oportunidades de empleo, ingresos adecuados y trabajo productivo, tiempo de trabajo decente, conciliación del trabajo, vida familiar y vida personal; trabajo que debería ser abolida; estabilidad y seguridad del trabajo; igualdad de oportunidades y trato en el empleo; seguridad social; dialogo social y representación de empleadores y trabajadores y contexto económico y social para el trabajo decente (OIT, 1999).

Para año 2011, Fedesarrollo adelanto una investigación, que fue estadísticamente representativo del sector palmicultor colombiano, y se seleccionaron aleatoriamente 10 núcleos divididos en las tres zonas más importantes en las que se divide el sector, encuestando a 610 trabajadores palmicultores y 605 cabezas de hogar del grupo de comparación, de se

establecieron las características sociodemográficas de los trabajadores palmeros en relación con los no palmeros, se establece que sus hogares están conformados por más de 4 personas, quienes dependen económicamente del trabajador; con esta variedad de instrumentos y de métodos se estudió el mercado laboral del sector palmicultor y su efecto en el bienestar de las comunidades donde tiene presencia. Los resultados más importantes de esta investigación muestran que pertenecer al sector como trabajador (a través de contratación directa, de CTA o de otro tipo de contratación) genera ingresos más altos, mayor formalidad laboral, y mejor calidad de vida. También se encuentra a través de las entrevistas que el sector ha sido generador de empleo y desarrollo en las comunidades en donde tiene influencia (2011).

Según Gallo, Hawkins, Luna, & Torres del año 2020, en su estudio sobre la calidad del trabajador palmicultivador del año 2020, desde las cargas psíquicas, un trabajador de este sector:

sostiene que las labores le ocasionaron un estado de agotamiento y ansiedad tal que se encuentra en tratamiento "psiquiátrico" desde hace cinco años. Así, el efecto combinado entre la organización del trabajo y el esquema salarial de pago a destajo, sumado a la modalidad de empleo, constituye un factor determinante para comprender la salud de los trabajadores de la palma (2020, p17).

Hechos que fueron notorios, sobre todo a principios del siglo XXI, cuando las condiciones precarias predominaron en diversas regiones de Colombia, la carga psíquica de la inestabilidad y la intensificación del trabajo cobró víctimas, además los contratos se renuevan cada año y las alternativas laborales en las regiones son tan reducidas, el trabajador sucumbe ante las propuestas de la organización, terminando el empleador decidiendo sobre el cuerpo del empleado. No hay tiempo para la frustración y la tristeza. No nos capacitan, afirma una polinizadora, para manejar la tristeza producida por la invalidez o el desempleo. Incluso existe un temor continuo a que el despido venga después de no alcanzar la tarea (2020).

Los agricultores en Colombia no expresan una adecuada percepción respecto a la salud ocupacional y términos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, pues su labor conduce a un mayor riesgo de accidentes en el campo aunque, en términos generales los trabajadores rurales expuestos a plaguicidas en cultivos se encontraron propicias prácticas de seguridad en el manejo de dichas sustancias, inclusive no se reconoce las enfermedades musculares como laborales por las ARL, dejando al trabajador rural por fuera de cualquier reconocimiento por enfermedad, limitando las indemnizaciones a los accidentes de trabajo (Rada, 2022).

La gestión del riesgo psicosocial resulta determinante ante las condiciones psiquiátricas de estos trabajadores y para mitigar los efectos del estrés debido a la incertidumbre y el miedo que se desató desde el periodo de la pandemia Covid-2019, prolongándose con la crisis climática y las repercusiones de tipo económica que afectan a la población mundial (OIT-CUT-CTC-Noruega, 2020), el Ministerio de Trabajo desarrolló desde el año 2010 un instrumento que permite identificar la percepción y experiencia de los trabajadores, que se vean afectados por eventos o sucesos que puedan afectar su salud o su trabajo, denominado la Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales que está estructurada con instrumentos que miden:

Factores de riesgos extralaborales: hace referencia a todas las actividades diferentes a las laborales a las que el trabajador está expuesto y necesita tiempo, disposición y presupuesto para su realización como ser humano: Tiempo fuera del trabajo; relaciones familiares; Comunicación y relaciones interpersonales; Situación económica del grupo familiar; Características de la vivienda y de su entorno; Influencia del entorno extra laboral en el trabajo; Desplazamiento vivienda trabajo y vivienda.

La Batería para la Evaluación de Factores de riesgos Psicosociales, define:

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

El dominio de Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

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

El dominio de Recompensas: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales; incluye varios tipos de retribución: la más tangible: la económica, la psicológica que incluye la tranquilidad mental y el respeto a la condición humana y trato justo, así como las posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Alfa de Cronbach… 0.64

Es así como a partir de la aplicación de este instrumento de medición se logran determinar los niveles alto y muy alto de riesgo psicosocial. (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 21).

Dado el impacto del sector palmicultor en la población agrícola de Colombia que abarca miles de hectáreas y trabajadores, resulta relevante para esta investigación identificar la calidad de trabajo en la actualidad en este sector , desde la perspectiva de los riesgos psicosociales de tres empresas explotadoras de palma ubicadas en el sur del Departamento del Cesar; proponer intervenciones y acciones que permitan establecer las condiciones de calidad del trabajo en cumplimiento del 8º ODS de Naciones Unidas.

2. MÉTODO

El método de investigación es de tipo mixto, conjugando lo cualitativo y cuantitativo de acuerdo con Hernández-Sampiere (2014), orientado al análisis del contexto laboral de trabajador y determinando las condiciones psico laborales, que permitan establecer desde la percepción de un grupo de 3 explotadoras de palma africana, con la aplicación de la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo, que determine los factores de riesgos más relevantes que

caracterizan a su población trabajadora, compuesta por 423 trabajadores, en un 97% por hombres, procesando la información por medio del programa SPSS; resultados que serán contrastados con el estudio de Fedesarrollo (2011), donde se establecieron las características de los trabajadores palmicultivadores en Colombia.

2.1. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

En el procedimiento metodológico, se estudia a profundidad y en detalle una unidad de análisis ejemplo, como estudio de caso de una planta de cultivo de aceite de palma lo que caracteriza esta investigación como transversal, pues la información se obtuvo una única vez en un momento dado (Bernal, 2010).

Para determinar el nivel de calidad del empleo ofrecido, se establecen los indicadores objetivos definido por la organización, como afiliación a la seguridad social, tipo de salario y de contratación y jornada de trabajo, y los indicadores de tipo subjetivo se determinan con los resultados de la Batería para la Evaluación de Factores Psicosociales (Ministerio de la Protección Social, 2010), con el instrumento de Factores de Riesgo Intralaboral estructurado en 4 dominios, Liderazgo y relaciones sociales, Demandas del trabajo, Control sobre el Trabajo y Recompensas del trabajo, su vez compuestos por 17 dimensiones, adicionalmente se establece el nivel de sintomatología de estrés.

Para efectos del indicador de calidad subjetivo aceptable, se tomará el resultado los niveles sin riesgo, riesgo bajo y medio que superen el 60% de la población y negativo los niveles críticos de alto y muy alto los que superen el 40% del total de los encuestados.

3. POBLACIÓN Y MUESTRA

El estudio se realiza sobre la población total de las tres explotadoras que incluye trabajadores con contrato laboral y contrato por servicios superiores a tres meses de acuerdo con los parámetros establecidos por la normativa en seguridad y salud en el trabajo (Ministerio de Trabajo, 2015).

Se excluyen aquellos trabajadores con contratos inferiores a un mes y los trabajadores esporádicos por no reunir la experiencia amplia en los cultivos.

3.1. INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Esta investigación se guía en preguntas formuladas que a través de entrevistas, la observación y revisión documental, permita establecer los indicadores para la medición de la calidad del empleo; las dimensiones para el indicador subjetivo se obtienen por un estudio de caso, que a través de la aplicación del instrumento Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales (Ministerio de la Protección Social, 2010), va a permitir establecer en la empresa cuáles son los factores que afectan tanto positiva como negativamente la percepción de los trabajadores así como el estrés.

4. PROCEDIMIENTO

Inicialmente se adelantó en una primera etapa la revisión bibliográfica, posteriormente se realizó una entrevista con un experto en el tema con amplia experiencia en el sector, y en tercera instancia, se aplicó a los trabajadores de la empresa objeto del caso de estudio, la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, finalmente se analizó la información que permitió establecer las conclusiones.

5. RESULTADOS

Datos Sociodemográficos. La población estudiada se caracterizó por mujeres el 9,69%, y hombres el 90,31%; de estrato económico 0 que incluyen trabajadores con viviendas que carecen de uno de los servicios básicos como agua, o luz que representan el 36,41%; con agua, luz o teléfono el 29,08% y personas que cuentan con agua, luz, teléfono e internet el 34,52%.

En cuanto a su estado civil, el 20,09% son solteros, el 32,86% son casados, el 43,74% en unión libre y separados o divorciados el 3,31%.

En cuanto al nivel de estudio el 25,74% tiene primaria incompleta o no tienen ningún estudio; el 23,40% tienen primaria completa; el 8,04% bachillerato incompleto; el 21.99% bachillerato completo, tecnológicos incompleto y finalizado el 3,78%, estudios profesionales incompletos 2,36%; profesional completo el 12,06% y posgrados completos e incompletos el 2,63% de la población trabajadora.

En relación con la edad agrupada, la población entre 18 y 25 años está conformada por 15.13%; entre 26 y 35 años se ubica el 44,92% de los trabajadores; entre 36 y 46 años el 26,95%; entre 45 y 55 años el 11,87% y mayores de 56 años se encuentra el 1,13% de los trabajadores.

En relación con la antigüedad trabajando en el sector Palmicultivador, el 59,81% lleva menos de 5 años, el 29,55% de la población lleva entre 6 y 10 años, el 6,86% entre 11 y 15 años, y el restante 3,78% lleva más de 15 años.

En cuanto al número de horas de trabajo en el día, el 61,47% manifiesta trabajar 8 horas diarias; entre 9 a 11 horas diarias el 27,65%; y 12 horas diarias el 10,88% de los trabajadores.

Resultados totales de la población afectada por riesgos extralaboral:

NIVEL DE RIESGO EXTRALABORAL	
	%
Sin Riesgo	34,99%
Riesgo Bajo	15,84%
Riesgo Medio	19,39%
Riesgo Alto	19,15%
Riesgo Muy Alto	10,64%
TOTAL	100,00%

El 29.79% de la población trabajadora, se encuentra afectada en niveles críticos por los factores extralaborales, el 19,39% en niveles medios y el 50,83% sin riesgo y riesgo bajo.

Factores Extralaborales	Tiempo fuera del trabajo	Relaciones Familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica del grupo familiar	Características de la vivienda y de su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda
Riesgo Alto	19,39%	3,31%	13,00%	8,04%	17,49%	13,24%	14,89%
Riesgo Muy Alto	6,62%	0,95%	17,02%	13,48%	13,24%	12,29%	15,60%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

En cuanto a las dimensiones extralaborales la población se ve mayormente afectada por las características de su vivienda y su entorno que afecta al 30.73%; luego por el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda afecta al 30.50%; comunicación y relaciones interpersonales que afecta al 30.02% siguiendo el tiempo fuera del trabajo que afecta al 26%.

TOTAL RIESGO INTRALABORAL	
	%
Sin Riesgo	29,31%
Riesgo Bajo	27,42%
Riesgo Medio	20,57%
Riesgo Alto	14,89%
Riesgo Muy Alto	7,80%
TOTAL	100,00%

El 22.69% de la población de trabajadores de la organización se encuentran afectados por factores de riesgos intralaborales, porcentaje que se analizara con cada una de sus 4 dimensiones.

Los Factores Intralaborales se desagregan en 4 Dominios:

1. Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo
2. Demandas sobre el Trabajo
3. Control sobre el trabajo
4. Recompensas.

Dominio Liderazgo y Relaciones sociales en el Trabajo.

	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO
	%	%	%	%
Sin Riesgo	33,57%	32,86%	34,28%	31,91%
Riesgo Bajo	24,11%	22,22%	25,30%	21,28%
Riesgo Medio	16,31%	17,49%	21,51%	14,66%
Riesgo Alto	15,37%	13,71%	10,17%	20,33%
Riesgo Muy Alto	10,64%	13,71%	8,75%	11,82%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

En Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo afectado un 26% de los trabajadores; en sus dimensiones, las características de liderazgo afectan al 27.42%, la retroalimentación del desempeño que afecta al 31.11%.

	DEMANDAS DEL TRABAJO	DEMANDAS AMBIENTALES Y ESFUERZO FÍSICO	DEMANDAS EMOCIONALES	DEMANDAS CUANTITATIVAS	INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	DEMANDAS DE CARGA MENTAL	DEMANDAS DE LA JORNADA DEL TRABAJO
	%	%	%	%	%	%	%
Sin Riesgo	16,55%	23,40%	93,62%	12,29%	10,17%	13,95%	10,64%
Riesgo Bajo	22,93%	15,60%	1,89%	26,48%	21,28%	22,93%	15,13%
Riesgo Medio	21,75%	19,15%	1,89%	17,97%	15,60%	19,39%	21,51%
Riesgo Alto	26,71%	18,91%	1,18%	18,68%	32,15%	21,99%	31,21%
Riesgo Muy Alto	12,06%	22,93%	1,42%	24,59%	20,80%	21,75%	21,51%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Dominio de demandas del trabajo afecta al 38.77% de la población; en sus dimensiones: la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral afecta al 52.96% de la población trabajadora, así mismo el factor de demandas de la jornada de trabajo que afecta al 52.72% siguiendo las demandas de carga mental que afectan al 43.74% de la población, le sigue las demandas cuantitativas que afecta el 43.26% y las demandas ambientales y de esfuerzo físico afecta al 41.84%. Por último, encontramos las demandas emocionales que afecta al 2.60% de la población.

	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	CLARIDAD DEL ROL	CAPACITACIÓN	PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESEMPEÑO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO
	%	%	%	%	%	%
Sin Riesgo	31,21%	41,61%	51,77%	26,95%	41,13%	24,35%
Riesgo Bajo	24,11%	13,71%	13,95%	27,66%	20,80%	25,06%
Riesgo Medio	21,75%	15,37%	10,40%	14,18%	16,08%	23,17%
Riesgo Alto	12,53%	16,78%	15,13%	19,86%	15,84%	9,46%
Riesgo Muy Alto	10,40%	12,53%	8,75%	11,35%	6,15%	17,97%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Dominio de control afecta al 22.93%, en sus dimensiones encontramos: la participación y manejo del cambio que afecta al 31.21%, la claridad de rol afecta al 29.31% de los encuestados, control y autonomía sobre el trabajo afecta al 27.42%. luego el factor de la capacitación incide en el 23.88%, y, por último, le siguen las oportunidades para el uso y desempeño de habilidades y conocimientos afectan al 21.99%.

	RECOMPENSAS	RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN
	%	%	%
Sin Riesgo	44,68%	62,65%	41,37%
Riesgo Bajo	29,31%	16,78%	30,73%
Riesgo Medio	13,95%	9,69%	18,20%
Riesgo Alto	7,09%	3,78%	5,44%
Riesgo Muy Alto	4,96%	7,09%	4,26%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

El dominio de recompensas afecta a un 12.06% de la población, predominando el factor de Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza afecta al 10.87%. por último, el reconocimiento y compensación que representa un factor de riesgo para el 9.69% de los trabajadores.

	RELACIÓN CON LOS COLABORADORES (JEFATURAS)	CONSISTENCIA DEL ROL (JEFATURAS)	EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO (JEFATURAS)
	%	%	%
Sin Riesgo	24,44%	26,67%	0,00%
Riesgo Bajo	26,67%	33,33%	6,67%
Riesgo Medio	17,78%	17,78%	11,11%
Riesgo Alto	20,00%	8,89%	40,00%
Riesgo Muy Alto	11,11%	13,33%	42,22%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

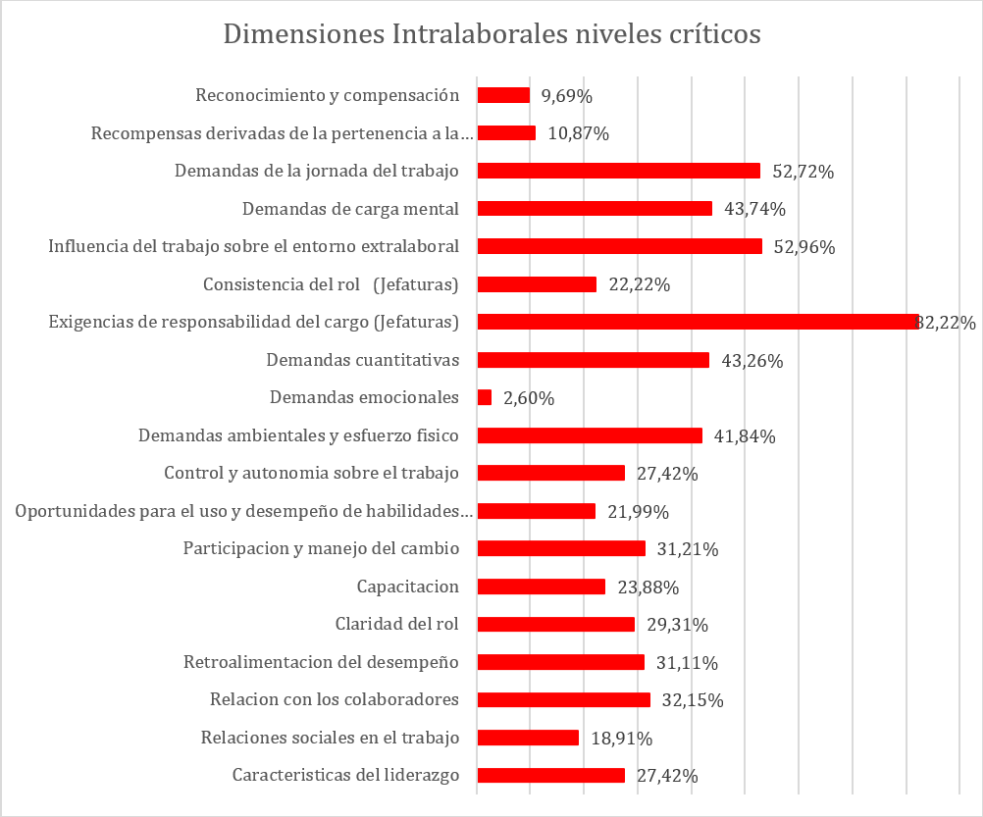
El grupo de jefes se encuentra afectado en nivel alto y muy alto, el 82.22% de la población por las exigencias de responsabilidad del cargo; la Relación con los colaboradores en niveles alto y muy alta afecta al 31.11% de los trabajadores y la consistencia del rol 22.22%.

SÍNTOMAS DE ESTRÉS	
	%
Muy Bajo	20,09%
Bajo	24,82%
Medio	20,57%
Alto	14,18%
Muy Alto	20,33%
TOTAL	100,00%

El 34.51% de la población trabajadora de la explotadora presenta síntomas emocionales, psicológicos o físicos relevantes de estrés.

6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

FACTORES	Población en riesgo Alto y Muy alto
INTRALABORALES	22,70%
EXTRALABORALES	29,79%
STRESS	34,52%



La intervención en Relación con Jefaturas:

Dominio de Demandas: Se identifica que uno de los factores de riesgo más marcado y sustentado con las estadísticas, en niveles alto y muy alto, son las exigencias de responsabilidad del cargo que representa un riesgo para el 82.22% de los jefes, esta dimensión considera que el trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados, responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros de su área o sección de trabajo, pero presenta dificultades para su cumplimiento, la relación responsabilidad – autoridad no resultan ser directamente proporcionales, las competencias del trabajador no le aportan los recursos suficiente o se exige un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

Dominio de Demandas: La dimensión de consistencia del rol es decir al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles, las que pueden ir en contra de la ética, la calidad o la técnica del servicio o producto. Resulta un factor de riesgo para el 22.22% de los 45 jefes.

Dominio de Liderazgo y Relaciones sociales: Así mismo para 31.11% de este grupo de jefes en niveles alto y muy alto la relación con los colaboradores es un factor de riesgo; es decir la gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la

ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe, o el apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

Seguimiento y retroalimentación de la gestión.

Objetivo de la acción: Incorporar el seguimiento y la retroalimentación de la gestión como prácticas habituales en la relación de los jefes con su grupo de trabajo. Por tratarse de una acción que tiene como punto de partida un modelo que pretende incidir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que participan en el seguimiento de la gestión, la acción actúa sobre la fuente del riesgo psicosocial y permite tanto a los jefes como a los colaboradores una mayor comprensión y entendimiento para analizar las situaciones problemáticas a las que se ven enfrentados en la dinámica habitual y funcional del trabajo y en las que ambos, o uno de ellos, puede estar implicado.

La retroalimentación es también una práctica que favorece las relaciones entre pares, en cuanto que estimula la participación y además contribuye a la mejora organizacional si se efectúa un seguimiento a los acuerdos; en consecuencia, se favorece las Exigencias de responsabilidad del cargo para las jefaturas que afecta al 82.22%.

Bajo el efecto de esta acción se sugiere un conversatorio con los jefes que permita aclarar el verdadero origen del riesgo que más afecta este grupo, que es exigencias de responsabilidad del cargo y establecer la relación que (Ministerio de Trabajo, 2015), (Ministerio Trabajo, 2022).

En Relación con el grupo total:

Factores protectores:

Consideradas fortalezas de la organización en términos de eventos o sucesos que afectan positivamente a sus trabajadores, podemos encontrar: Demandas emocionales que afecta al 2.6% (protector para el 97.4%). El dominio de Recompensas que afecta positivamente al 87.94% (Factor negativo para el 12.06%) entre sus dimensiones encontramos Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza afecta positivamente al 89.13% y por último, el reconocimiento y compensación que representa un factor de positivo para el 90.31% de los trabajadores. Las relaciones sociales en el trabajo afectan positivamente al 81.09%.

Acciones propuestas

Proceso de selección como mecanismo de prevención de los riesgos psicosociales: establecer el perfil psicosocial de cada puesto de trabajo va a permitir alimentar el proceso de selección en función de los recursos propios que el candidato pueda proveer para afrontar con éxito los riesgos implícitos al desempeño de las funciones, así como los riesgos psicosociales propios de cada cultura organización; por esto la aplicación de técnicas adecuadas para identificar las competencias necesarias: el ser-saber-hacer resultan coadyuvantes en la prevención de riesgos psicosociales.

La intervención requiere sea dimensionada desde dos perspectivas, una para ser ejecutada durante un tiempo específico, cuyo seguimiento será verificado y se establecerá el nivel de impacto de las actividades establecidas y otra estrategia que requiere un proceso determinado de gestión de cambio y establecida para que sea permanente.

Las estrategias solo resultaran viables si cuenta con la participación y el compromiso de las personas y de las directivas de la organización, y se incorporen en la cultura organizacional. Algunos hechos que evidencian el compromiso de la dirección de una organización con la intervención psicosocial pueden ser la declaración explícita de su atención a las políticas de seguridad y salud, de bienestar, o de gestión del talento humano, así como la disponibilidad de recursos y la participación visible en las distintas fases de la intervención. De otra parte, la inclusión de los resultados de las acciones que atienden los factores psicosociales en el conjunto de los indicadores de gestión de la organización revela la importancia que se confiere a estos asuntos.

El análisis de estos resultados contrarrestado con las observaciones del estudio de Fedesarrollo 2014, deja entrever que los trabajadores de estas tres explotadoras al ser vinculados laboralmente se encuentran en mejores condiciones que sus compañeros contratistas a destajo, a quienes no amparan los beneficios de seguridad y salud ocupacional y se ven afectados y discriminados cuya calidad del trabajo es inferior

REFERENCIAS

- Caleb, G., & Kristjan, J. (2021). ¿Compensación offsetting, insetting o ambas? Tendencias actuales en la certificación sostenible del aceite de palma. Revista Palmas, 42(4), 50-69. Obtenido de https://publicaciones.fedepalma.org/index.php/palmas/article/view/13657
- Camargo, A. (2022). Gobernanza del trabajo decente: perspectivas desde la seguridad y salud en el trabajo. Bogota. Obtenido de http://www.tdx.cat/handle/10803/672149
- DIS. (2015). Guía Básica para la Gestión de la Responsabilidad Social de los Cultivadores de Palma de Aceite. En M. Myriam, Fundacion para el Desarrollo Institucional de las Organizaciones Sociales. Bogotá.
- Fedepalma. (2014). Principios y Criterios para la producción de aceite de palmasostenible. RSPO Roundtable on Sustainable Palm Oil. Indicadores y Compromisos. Obtenido de https://web.fedepalma.org/sites/default/files/files/Fedepalma/IN_RSPOCOLOMBIA_PARACP_opt.pdf
- Fedesarrollo. (2011). Caracterización del empleo en el sector palmicultor colombianos. Cuadernos de Fedesarrollo 37. Obtenido de https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/162/CDF_No_37_Julio_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Felipe, J., Cediel, L., Rojas, H., & Aguilar Ligia. (2022). Contexto Socioambiental del Cultivo Extensivo de Palma en Colombia. Obtenido de https://www.scielo.br/j/mercator/a/fT7SC4v6YsHvQrYDbw6BM4q/?lang=es#
- Gallo, O., Hawkins, D., Luna, J.-E., & Torres, M. (2020). Producciòn de aceitr de palma en Colombia:¿trabajo decente y saludable? Revista Ciencias de la Salud, 18(2). doi:https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.9260
- Min de Agricultura y Desarrollo Rural. (2020). Cadena de Palma de Aceite. Indicadores e Instrumentos. Bogotá. Obtenido de https://sioc.minagricultura.gov.co/Palma/Documentos/2020-03-30%20Cifras%20Sectoriales.pdf
- Ministerio de Trabajo. (2015). Guia de Acciones de Prevencion de los Factores de Riesgos Psicosociales.
- Ministerio Trabajo. (18 de Julio de 2022). Res 2764. Evaluacion Psicosocial y Guias de Intervención.
- OIT. (2014). Trabajo infantil en la agricultura. Obtenido de Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente: https://www.ilo.org/ipec/areas/Agriculture/lang--es/index.htm
- OIT. (2016). Trabajar en el campo en el sigo XXI. Obtenido de Realidad y perspectivas del empleo rural en America Latina y el Caribe: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_530327.pdf
- OIT-CUT-CTC-Noruega. (25 de octubre de 2020). Propuestas OIT. Obtenido de Plantaciones y/o unidades de producciòn de palma en Colombia: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764322.pdf
- ONU. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Obtenido de Naciones Unidas: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/
- Rada, J. (6 de junio de 2022). Percepciòn qie tienen los trabajadores rurales respecto a la seguridad y salud en el trabajo. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, e-6090. Obtenido de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6090
- SIC. (17 de 09 de 2017). Superintendencia de Industria y Comercio.Boletines Tecnologicos. Obtenido de Fitonutrientes derivados de la palma africana, sacha inchi y macadamia: https://www.sic.gov.co/ruta-pi/octubre11/fitonutrientes-derivados-de-la-palma-africana-sacha-inchi-macadamia
- Sollai, M. (2019). The World Employment Programme (WEP): Past, Present and Future,. Background Paper for the 50th anniversary of the launch of the WEP.
- Universidad Autónoma de Barcelona. (06 de 2017). Obtenido de Las plantaciones de palma aceitera provocan la infertilidad de los suelos tropicales : https://www.uab.cat/web/sala-de-prensa/detalle-noticia/las-plantaciones-de-palma-aceitera-provocan-la-infertilidad-de-los-suelos-tropicales-1345667994339.html?noticiaid=1345727879056

TEINCO
Corporación Tecnológica
Industrial Colombiana

DITA
con los ODS

TEINCO
con los ODS