

MEJORA CONTINUA DEL SG-SST EN MARPACK: ESTRATEGIAS EN RIESGOS PSICOSOCIALES

Continuous Improvement of the SG-SST in
Marpack: Strategies for Psychosocial Risks

Andrea Paola Aperador Rojas

aaperador@poligran.edu.co

Institución Educativa Politécnico Grancolombiano
Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad
Estudiante
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud
en el Trabajo

Carlos Alberto Viveros González

cviveros@poligran.edu.co

Institución Educativa Politécnico Grancolombiano
Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad
Estudiante
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud
en el Trabajo

Angie Georgette Cucaita Mendoza

agcucaita@poligran.edu.co

Institución Educativa Politécnico Grancolombiano
Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad
Estudiante
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud
en el Trabajo

Andrés Gildardo Jiménez Zapata

anjimenez45@poligran.edu.co

Institución Educativa Politécnico Grancolombiano
Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad
Estudiante
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud
en el Trabajo

Yurley Katherine Ávila Corredor

yuavilac@poligran.edu.co

Institución Educativa Politécnico Grancolombiano
Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad
Estudiante
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud
en el Trabajo

Paula Tatiana Calle Rivera

pcalle@poligran.edu.co

Institución Educativa Politécnico Grancolombiano
Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad
Director de Opción de Grado

Recepción: 13.11.2024

Aceptación: 18.11.2024

Cite este artículo como:

Aperador, A., Viveros, C., Cucaita A., Jiménez, A.,
Ávila, Y., Calle, P., y Rodríguez, C. (2024). Mejora
Continua del SG-SST en Marpack: Estrategias en
Riesgos Psicosociales. Revista Sociedad Cultura y
Creatividad.

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud
en el Trabajo

Carolina Rodríguez Amaya

crodrigueza@poligran.edu.co

Institución Educativa Politécnico Grancolombiano
Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad

Codirector de Opción de Grado

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud
en el Trabajo

Resumen

En la actualidad, Marpack S.A.S., no ha puesto en marcha un perfil sociodemográfico, ni puesto en práctica un diagnóstico exhaustivo, sistematizado de cada uno de los factores de riesgo psicosocial que podrían estar afectando al bienestar y la productividad del equipo de trabajo. Por ello es importante diseñar un diagnóstico inicial que permita poder identificar cuáles son esos factores que podrían estar presentes en la organización que están afectando el bienestar y la productividad del equipo de trabajo. Mediante esta consultoría, planteamos que la finalidad de la misma es el diseño de un plan de intervención que permita la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), más concretamente en la gestión de los riesgos psicosociales y cumplimiento de la normatividad.

Para poder conseguir este objetivo nos planteamos realizar un diagnóstico inicial de los trabajadores, a partir del cual obtuvimos información básica de la composición del personal y la evaluación de los factores intralaborales y extralaborales de riesgo psicosocial mediante instrumentos estructurados como la entrevista. El diagnóstico inicial evidenció que la mayor exposición a riesgos psicosociales corresponde a los roles operativos en buena parte debido a la falta de autonomía y la presión del día a día y sus exigencias laborales.

A partir de los resultados, se generan propuestas concretas que van dirigidas a la mejora del entorno laboral y a la disminución del riesgo, entre ellas la realización de capacitaciones en gestión del estrés, actividades de bienestar físico y mental, programas de concienciación en materia de integración y de sensibilización en materia de diversidad junto con un plan de vigilancia de seguimiento de riesgos en materia psicosocial. Así se pone de manifiesto la necesidad de desarrollar y proponer un programa que permita a los trabajadores un mayor control en la toma de decisiones de sus funciones en la organización; de esta manera podríamos ir construyendo un entorno laboral más saludable, más participativo y resiliente en Marpack S.A.S.

Palabras clave:

Perfil sociodemográfico, trabajadores, riesgo psicosocial, estrategias, seguimiento.

Abstract

Currently, Marpack S.A.S., has not implemented a sociodemographic profile or carried out a comprehensive, systematic diagnosis of each of the psychosocial risk factors that could be affecting the well-being and productivity of the work team. Therefore, it is important to design an initial diagnosis that allows us to identify those factors that could be present in the organization that are affecting the well-being and productivity of the work team. Through this consultancy, we propose that the purpose of the same is the design of an intervention plan that allows the continuous improvement of the Occupational Health and Safety Management System (OHSMS), more specifically in the management of psychosocial risks and compliance with regulations.

To achieve this objective, we propose to carry out an initial diagnosis of the workers, from which we obtained basic information on the composition of the personnel and the evaluation of intra-work and extra-work psychosocial risk factors using structured instruments such as the interview. The initial diagnosis showed that the greatest exposure to psychosocial risks corresponds to operational roles, largely due to the lack of autonomy and the pressure of day-to-day and their work demands.

Based on the results, concrete proposals are generated that are aimed at improving the work environment and reducing risk, including conducting stress management training, physical and mental well-being activities, and awareness programs in terms of integration and awareness in terms of diversity together with a psychosocial risk monitoring plan. Thus, the need to develop and propose a program that allows workers greater control in making decisions about their functions in the organization is revealed; In this way we could be building a healthier, more participatory and resilient work environment at Marpack S.A.S.

Keywords:

Sociodemographic profile, workers, psychosocial risk, strategies, monitoring.

INTRODUCCIÓN

La presente consultoría se orienta hacia el acompañamiento de la empresa Marpack S.A.S., ubicada en Guadalajara de Buga, Colombia en los procesos de mejora del SG-SST desde el punto de vista de unos retos que emergieron de la pandemia.

La gestión del talento humano en estos momentos debe, a juicio de Chiavenato (2011) y Alles (2013), amoldarse a las nuevas modalidades del trabajo, una parte del cual versa sobre el SG-SST. Emerge el teletrabajo como la modalidad del trabajo más deseada y eso ha comportado una serie de riesgos nuevos que afectan la salud física y mental.

Respecto de ello, Contreras et al (2022) manifiestan que uno de los peligros con el teletrabajo está en el aumento de la carga laboral y el descenso de la interacción social. Para lograr comprender la problemática en Marpack, la consultoría contempla la revisión de los riesgos a través de la gestión de los riesgos psicosociales, biomecánicos y físicos, a partir de los autores Mondelo, et. al (2016) quienes han abordado estos aspectos con profundidad.

Se revisó cómo la empresa gestiona los mismos y cuáles son las mejores prácticas que la norma vigente, las guías técnicas y los estudios científicos predisponen a tal efecto, apoyándose nuevamente en los autores Mintzberg (2003) y Robbins y Coulter (2014) que han trabajado el tema de la gestión de las organizaciones y de la seguridad en el trabajo. Con entrevistas, encuestas y trabajo de análisis de la información para obtener una visión panorámica del estado de la empresa Marpack.

Esta metodología, la cual es la misma propuesta por Hernández Sampieri, et al (2014), permitió la obtención de información clave para la elaboración de una guía de recomendaciones adaptada a la empresa. Esta guía, siguiendo la línea de los autores Gil-Monte (2012) y Moreno-Jiménez, et al (2013) en relación con la prevención de los riesgos psicosociales, aportó herramientas para el reconocimiento, la valoración y la prevención de los riesgos laborales.

MARCO TEÓRICO

La empresa Marpack se encuentra situada en la ciudad de Buga, en Valle del Cauca, la cual registra una historia bastante importante y una economía que está determinada por el turismo religioso y la agricultura. (Ocoro, 2020), Marpack ha llegado a crecer mucho en la distribución de plásticos; sin embargo, también tiene que afrontar su problemática con respecto a la salud y la seguridad de los empleados, quienes deben desempeñar actividades que implican esfuerzo físico, movimientos repetitivos y el esfuerzo en

condiciones ambientales adversas. Buga tiene en sí misma una serie de características que inciden en el ámbito laboral. Su economía contempla aspectos como la contaminación, la violencia, la delincuencia (García, 2023) pero también hace hincapié en su cercanía a los importantes centros industriales de Tuluá y Palmira.

Según Ruiz et al (2020) los daños que presenta la exposición del trabajador a jornadas de trabajo al sol y la contaminación son bastante importantes. Tales aspectos, junto con las condiciones del trabajo en Marpack, han incrementado el número de reportes de problemas de salud percibidos por los trabajadores, desde trastornos musculoesqueléticos a estrés laboral.

Ante tal condición, Marpack ha llegado a fortalecer su SG-SST a través de esta consultoría. Marpack no es solo una empresa que aboga por el desarrollo de sus empleados sino también por la innovación en su proceso administrativo. En lo que se refiere a la visión empresarial, desea crecer sostenidamente, focalizándose en la seguridad y la salud en el trabajo, y en cuanto a la misión que tienen, buscan ofrecer productos de calidad en ambientes laborales que promueven la salud de los trabajadores, tanto física como mental. La empresa para lograrlo se fundamenta en los principios corporativos que guían la mejora continua y en la política de la seguridad ocupacional, la que bajo el amparo de la legislación colombiana se puede encontrar en la Ley 1616 de 2013 de salud mental y en la Resolución 2646 de 2008 en la regulación de los integrantes de los riesgos psicosociales.

De acuerdo con el marco legal colombiano se tiene una importante legislación que protege la salud y la seguridad de los trabajadores en la que hacen parte los riesgos psicosociales. Dentro de este grupo de ley se identifican la Resolución 2646 de 2008, la Ley 1257 de 2008, el Decreto 1108 de 1994, la Ley 1566 de 2012, la Resolución 2404 de 2019 y la Ley 1616 de 2013 para la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales en el trabajo. Adicionalmente a este marco también se cuenta con las normas internacionales, como lo es la Decisión 584 de 2004 de la CAN, así como con los convenios de la OIT. Por último, el marco teórico identifica que los riesgos psicosociales son aquellas condiciones laborales con una alta probabilidad de afectar la salud del trabajador (Moreno y Jiménez, 2010).

Factores como el estrés laboral, la violencia laboral, el acoso laboral y sexual, así como el conflicto entre la familia y el trabajo, son riesgos psicosociales que deben ser gestionados adecuadamente para promover un entorno laboral seguro y saludable. Según la OIT (1986), estos factores psicosociales definen el entorno y la satisfacción laboral, e incluyen las condiciones organizacionales bajo las cuales interactúan esos elementos, así como las capacidades, necesidades, cultura y situación personal del trabajador. Por su parte, Toro y Londoño (2010) sostienen que cualquier condición organizacional que afecte los aspectos psicosociales puede ser considerada un factor psicosocial laboral.

MARCO METODOLÓGICO

El trabajo de consultoría se fundamentó en una metodología que integró enfoques de investigación diferentes con el fin de comprender los riesgos laborales que se dan en Marpack y sus trabajadores de diferentes maneras. Se obtuvo información cualitativa sobre la experiencia de los trabajadores y se revisaron datos cuantitativos para extraer patrones y zonas de mejora. El trabajo se dividía en tres etapas. En la primera etapa se obtuvo una visión general de la organización y de los trabajadores. Se realizó un análisis de la planificación estratégica de Marpack para poder comprender tanto la estructura de la organización como el tipo de objetivos que plantea; se realizó un perfil de los trabajadores de la empresa, donde se contemplaron particularidades entre otros, como la edad, el género y el nivel educativo, y se estudiaron los diferentes roles y responsabilidades de los trabajadores de la empresa.

La segunda etapa se orientó hacia el análisis de los riesgos psicosociales. Se llevaron a cabo entrevistas a los trabajadores con el objetivo de entender su experiencia acerca de la carga laboral, la percepción de control sobre la realización de las tareas encomendadas, el apoyo recibido por parte de los compañeros y los superiores, la calidad del clima relacional, la claridad de los roles que desempeñaban en la empresa o la forma en que se gestionaban los cambios dentro de la organización. En una tercera etapa se organizó el trabajo obtenido de las etapas anteriores para diseñar un plan de acción orientado a la diagnóstica de los riesgos psicosociales.

En este plan de acción se contemplaron diferentes aspectos, como por ejemplo los objetivos a

conseguir, las acciones a realizar para conseguirlos, quién sería el responsable de cada una de las acciones, los plazos para la prevención de riesgos psicosociales y los recursos necesarios para actuar.

A lo largo de la elaboración del plan de acción se contempló la participación de los trabajadores para asegurar la adecuación de las soluciones propuestas. Se realizaron entrevistas con un grupo diverso de trabajadores de distintas áreas de la empresa, lo que permitió una mayor comprensión de cómo aspectos como la edad, el sexo y la categoría profesional podían influir sobre las experiencias laborales y la percepción de riesgos. Para la obtención y posterior análisis de la información fueron utilizadas diferentes herramientas como encuestas, entrevistas y formularios. El propósito final fue obtener la visión más completa posible sobre los riesgos laborales en Marpack y desarrollar estrategias para promover el bienestar de los trabajadores.

RESULTADOS

Fase 1. Caracterización y Diagnóstico.

Aun cuando la visión de la empresa Marpack S.A.S., pone el acento en la sostenibilidad y en la innovación para ocupar posiciones de privilegio en el sector de las empresas distribuidoras de plásticos en Colombia, la empresa en sí misma debería definir con mayor precisión los procedimientos que le permitan fusionar esas innovaciones con los procedimientos y actividades propios del desempeño de su actividad diaria, por supuesto incluyendo todo lo relacionado con la salud y la seguridad de su fuerza de trabajo.

De otra parte, y dada la naturaleza de los materiales que la empresa manipula, convendría que Marpack S.A.S., introdujera en su misión un compromiso explícito hacia la salud y la seguridad de sus trabajadores.

En cuanto a los objetivos estratégicos, la mención de la ampliación de la red de distribución y la mejora del bienestar laboral se encuentran bien señaladas, pero la empresa Marpak S.A.S., debería fijar objetivos alcanzables en el campo de la seguridad y salud laboral basados en la definición de estrategias intervinientes en una evaluación de riesgos. Ello reforzaría la participación de Marpack S.A.S., en la gestión de riesgos y la responsabilidad social corporativa.

El FODA de Marpack S.A.S., pone de manifiesto los puntos débiles que tienen que ver con su dependencia de los proveedores para la obtención de materias primas y con la debilidad de su posición ante las regulaciones sobre el medio ambiente, por lo que la empresa debería ampliar la red de sus proveedores y aumentar la inversión dirigida al cumplimiento de la normativa en materia del medio ambiente. Ello mejoraría la estabilidad de la cadena de suministro y disminuiría el riesgo asociado a su interrupción.

Marpack S.A.S., ha perfilado estrategias relacionadas con los proveedores y con la logística, lo cual es efectivo. Sin embargo, se podría encontrar en el mismo sector la posibilidad para realizar —de forma abierta— una innovación al definir estrategias que se nutran de la colaboración de universidades y startups para la definición de nuevas tecnologías en los materiales reciclables y en los materiales biodegradables, ampliando así su catálogo de productos incluidos dentro del segmento de productos sostenibles y ocupando una posición de liderazgo en innovación en el sector.

Finalmente, aunque Marpack S.A.S., tiene programadas evaluaciones mensuales de sus estrategias, sería conveniente agregar auditorías externas en su actividad de forma regular, de manera tal que pueda obtener una perspectiva independiente sobre el cumplimiento normativo y la efectividad de la propia estrategia, para adecuar la misma y que mantenga su efectividad y su relevancia en el tiempo.

Caracterización sociodemográfica.

La encuesta que se llevó a cabo de forma anónima a través de Google Forms recoge información acerca del género, la edad, el nivel educativo, el estado civil y la antigüedad en la empresa, entre otros elementos necesarios para conocer cuáles son las características del equipo de Marpack. El análisis de los resultados pone de manifiesto la existencia de una plantilla laboral mayoritariamente femenina (70%), en este sentido, hay que considerar con Gómez & Formes (2015) que la propia elección de la primera de las políticas laborales y de la segunda política de conciliación de vida familiar y laboral.

El grupo de los trabajadores está formado por trabajadores que ocupan etapas tempranas de la

carrera, entre 25 y 34 años, etapa que los autores del desarrollo de carrera Super & Super (1990) ofrecen como clave para el progreso profesional, por lo que puede sostenerse que hace falta una mayor oferta de oportunidades para crecer en el puesto de trabajo. También se observa una diversidad con respecto al estado civil, ya que el 30% de los trabajadores son casados/as, el 20% son en pareja sin unión formal, el 20% examinaron el estado civil, el 20% son solteros y el 10% son viudos. Cabe considerar que el estado civil puede influir en los niveles de estrés en el trabajo (Montenegro, 2000) y, por lo tanto, plataformas de bienestar laboral deberían aplicar políticas diferenciadas para atender los distintos estados civiles.

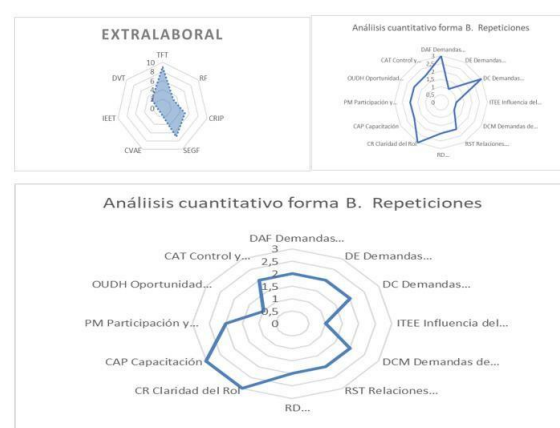


Imagen 1. Respuestas entrevista.

En relación con la educación, el 60% de los trabajadores tienen titulación técnica o tecnológica, mientras que un 10% de los mismos sólo han alcanzado el nivel de la educación primaria.

Esto puede influir en la percepción que los trabajadores tienen en relación con la estabilidad laboral y con la accesibilidad para crecer. Por otra parte, es importante resaltar que el 10% de los trabajadores tienen estudios universitarios y esto puede conllevar mayores expectativas por parte de estos en relación con las responsabilidades de los puestos de trabajo, tal como aducen Mintzberg (1989).

Es fundamental establecer los programas de formación continua a todos los niveles. La antigüedad en la organización, que señala que la mayoría de 66,7 % de los empleados tienen entre 1 a 3 años de relación laboral, puede significar, evidentemente, dificultades en la adaptación y la integración. Por último, hacemos notar cómo la mayoría de los contratos vigentes en la actualidad

(62,5%) son temporales o bien de obra o de servicio, lo que podría incrementarse la inseguridad laboral y de la situación.

Dicho esto, Marpack cuenta con un personal heterogéneo y con diferentes necesidades. A fin de promover un entorno laboral saludable y productivo, es importante que la empresa se plantee implementar ciertas políticas que promuevan la equidad entre géneros, la conciliación familiar, la formación continua, la estabilidad laboral, etc. Como sostiene Jiménez (2018) para promover la inclusión puede ayudar a evitar los riesgos psicosociales a causa de la discriminación o de la exclusión.

Fase 2.

Se realizaron entrevistas a los trabajadores utilizando la Batería de Riesgo Psicosocial. Esta herramienta permitió evaluar dimensiones como la carga de trabajo, el control y la autonomía en el puesto, las relaciones interpersonales, el apoyo organizacional y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

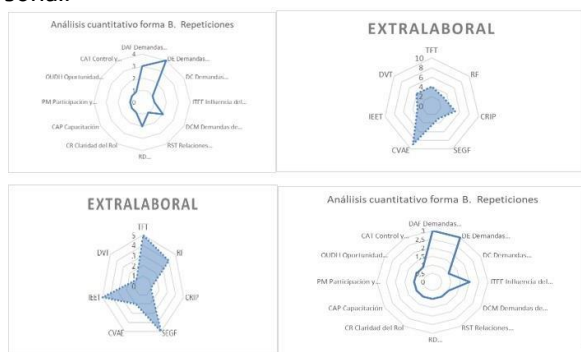


Imagen 2. Entrevistas.

Las entrevistas se centraron en obtener información cualitativa que complementara los datos cuantitativos de las encuestas. Se exploraron temas como la percepción de estabilidad laboral, el nivel de estrés, la capacidad de desconexión fuera del trabajo y el apoyo entre compañeros.

El análisis de los resultados de las entrevistas, codificados y visualizados en un gráfico de radar, permitió identificar las áreas problemáticas y los grupos más vulnerables dentro de la empresa. Con esta información, se podrán diseñar estrategias de intervención para mejorar el bienestar de los empleados.

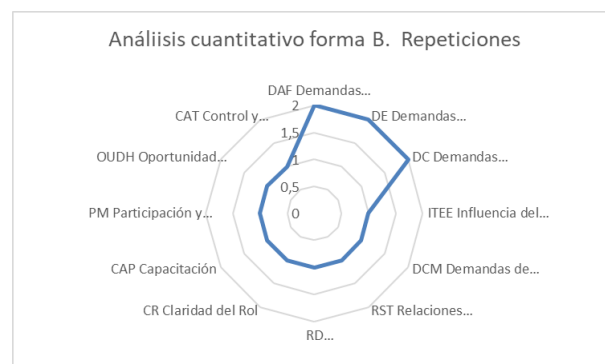


Imagen 3: Análisis del entrevistado 1.

Las conclusiones extraídas de las encuestas y entrevistas realizadas ponen de manifiesto la consideración de que las condiciones físicas del entorno de trabajo, así como la cantidad de trabajo, son los elementos que determinan al mismo tiempo que afectan el bienestar por parte de los trabajadores de Marpack. También han hecho notar que valoran el tiempo libre, el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares. La empresa ha de tener en consideración mejorar sus oportunidades de desarrollo profesional, así como la participación de los trabajadores en los procesos de cambio.

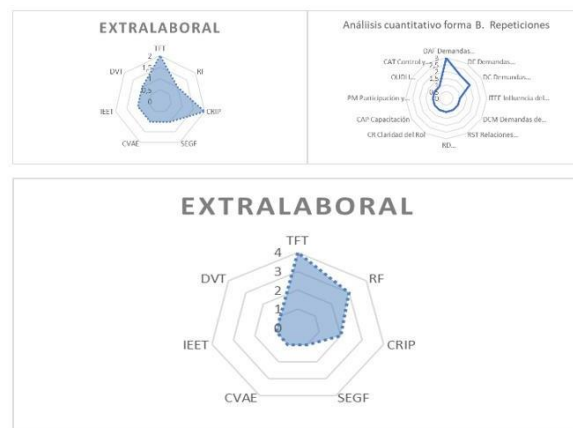


Imagen 4. Resultados Formato B.

El análisis de los datos muestra que las demandas físicas y emocionales son factores importantes que afectan a los trabajadores de Marpack. Las condiciones del entorno laboral, como la ventilación y el ruido, junto con la carga de trabajo y la presión emocional, impactan en su bienestar. Por otro lado, los trabajadores valoran el tiempo libre y las relaciones familiares. La empresa podría mejorar en áreas como la capacitación, la claridad de roles y la retroalimentación del desempeño.

En cuanto a las condiciones extralaborales, el tiempo fuera del trabajo y las relaciones familiares

son las dimensiones más importantes para los trabajadores. También se destaca la capacidad de recuperación e integración personal, así como la seguridad financiera. Los factores que menos influyen son la influencia del entorno extralaboral en el trabajo y el desplazamiento entre la vivienda y el trabajo.

Finalmente, se propone un programa de apoyo psicológico para ayudar a los empleados a manejar el estrés emocional y laboral, así como la gestión de conflictos. Este programa estaría dirigido a aquellos que enfrentan mayores demandas emocionales y cognitivas en sus roles.

Capacitación en Inteligencia Emocional.

Los resultados presentados ponen de manifiesto la necesidad de introducir medidas que minimicen el malestar en las condiciones de trabajo en Marpack, entre las que se sugiere el desarrollo de talleres de inteligencia emocional destinados a ayudar a las relaciones interpersonales, ayudar a manejar el estrés, etc.

Igualmente, se propone hacer un diagnóstico del entorno físico donde se trabaja, para mejorar las condiciones de ventilación, iluminación, ruido, ergonomía, etc. Se propone también la incorporación de pausas activas en las actividades laborales para reducir la fatiga física y mental, para facilitar un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar, se sugiere la elaboración de políticas de flexibilidad del trabajo mediante horarios flexibles y la posibilidad de teletrabajo, así como talleres familiares de bienestar, y así sucesivamente.

Finalmente, se destaca la importancia de la promoción de la inclusión y la diversidad en la propia empresa; se propone para ello realizar actividades de sensibilización formativa sobre la equidad de género y el apoyo a las responsabilidades familiares, el desarrollo de políticas para proteger la discriminación, etc. Todos estos cambios deben ir acompañados con mecanismos de evaluación y continuidad para poder efectuar auditorías externas, realizar un sistema de indicadores que nos permita realizar modificaciones y cambios a lo largo del tiempo, etc.

Evaluación y Monitoreo Continuo

Para asegurar la adecuada puesta en práctica de las estrategias de mejora en Marpack, se propone

realizar auditorías externas periódicamente. Estas auditorías externas están ejecutadas por consultores, que permitir escuchar el desencadenamiento de una perspectiva objetiva de las condiciones psicosociales y ambientales de la empresa, así como de los implementos usados para aplicar las estrategias de bienestar.

Otra forma de verificar la puesta en práctica de las estrategias de mejora de Marpack va a ser medir el bienestar del trabajo de forma periódica mediante un sistema de indicadores. Este sistema de indicadores va a complementar la realización de auditorías externas cada cierto tiempo y puede ser usado para agrupar diferentes indicadores, niveles de estrés, grado de satisfacción de los empleados, absentismo, rotación de personal, etc.

El seguimiento de todos estos indicadores se puede realizar de forma trimestral y es una forma de hacer evidente el impacto de las intervenciones y hacer los ajustes necesarios en las políticas de bienestar.

Finalmente, se puede plasmar un plan de acción a partir de acciones concretas que tienen como objetivo el refuerzo del apoyo psicosocial, la mejora de las condiciones ambientales, el desarrollo profesional de los empleados, la preocupación por la estabilidad laboral, la responsabilidad por el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, y fomentar la inclusión y la diversidad.

Este plan especifica los responsables de la acción, los recursos materiales requeridos y la fecha de finalización para cada una de las acciones.

CONCLUSIONES

El diagnóstico de los riesgos psicosociales en Marpack S.A.S. ha facilitado tener claridad acerca de la percepción que tienen los empleados en relación con la tarea y la identificación de los aspectos que deben mejorarse. Existe la necesidad de aterrizar un programa de capacitación que contemple habilidades técnicas, valores organizacionales y habilidades de comunicación. También se debe reforzar la capacitación para la identificación y gestión de riesgos laborales que permitan prevenir enfermedades y mejorar el bienestar integral del trabajador.

Es de suma importancia mantener el clima de trabajo en equipo que impera en Marpack, para ello se recomienda realizar actividades de integración,

así como también el acompañamiento de aquellos que tienen algún tipo de dificultad emocional.

El diagnóstico también invita a la reflexión porque se percibe que los operarios se encuentran en una posición de mayor riesgo psicosocial, ya que carecen de control sobre sus tareas y tienen escasa participación en el proceso de toma de decisiones, lo que puede generar desmotivación e incidir en su bienestar; de ahí la importancia de trabajar sobre estas dimensiones a fin de desarrollar un clima de trabajo más saludable y participativo.

De acuerdo con lo estipulado en la Resolución 2764 de 2022, en lo que respecta a la utilización de la batería de evaluación del riesgo psicosocial, la misma debe realizarse anualmente o cada bienio, según los resultados que obtenga la empresa tras la aplicación de la misma. Sin embargo, en la empresa Marpack S.A.S. no se ha llegado a realizar esta evaluación en el tiempo establecido, lo que podría sugerir que es necesaria la utilización total de la batería de evaluación del riesgo psicosocial, para poder establecer otros riesgos psicosociales intralaborales y/o extralaborales sobre los que no ha versado la consultoría realizada, pero que pueden incidir considerablemente en la salud de los trabajadores, tanto en la salud mental como en la buena salud física. Al respecto, sería interesante contar con el apoyo de la ARL y de la Caja de Compensación Familiar para ampliar los recursos al respecto y para generar espacios para poder atender la salud mental y la buena salud física de los empleados.

Estos dos aliados pueden facilitar la realización de actividades de bienestar referidas al autocuidado: talleres de manejo del estrés, pausas activas, asesoría psicológica, entre otros en línea con las estrategias que se han venido planteando. En definitiva, la empresa Marpack tiene que ir ejecutando de forma continua las estrategias de mejora del riesgo psicosocial centradas en los riesgos encontrados intralaborales, y la prevención de riesgos que puedan aparecer en los entornos laborales. Las acciones abocadas a llevar a término estas estrategias servirán a la empresa para ir atajando los factores de riesgo que se han ido detectando, y por ende contribuir a la generación de un ambiente laboral más saludable y a la sostenibilidad del bienestar de sus trabajadores.

REFERENCIAS

- [1] Álvarez Contreras, Diana Esther, Araque Geney, Erika Astrid, & Jiménez Lyons, Karina Andrea. (2022). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Mipymes de Sincelejo, Colombia. Tendencias, 23(2), 178-201. Epub July 29, 2022. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.206>.
- [2] Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1257 de 2008: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se crea la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial, 47103. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/58029>
- [3] García Sanclemente, C. (2023). Análisis del turismo sostenible en la ciudad de Guadalajara de Buga (Bachelor's thesis, Comercio Internacional). <http://uceva.repositoriodigital.com/handle/20.500.12993/3396>
- [4] Mari Mutt, J. A. (2004). Manual de Redacción Científica. Departamento de Biología, Universidad de Puerto Rico. <http://www.caribjsci.org/epub1/>
- [5] Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Diario Oficial, 47050. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Resolucion/30044506>
- [6] Ocoro Lizalda, L. H. (2020). Análisis diagnóstico y propuestas marketing mix para sector de empresas de turismo religioso en Buga Valle del Cauca. <https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/fo3e2a9e-227e-4fda-8e8d-521bd9264888>
- [7] Presidencia de la República de Colombia. (2011). Decreto 4463 de 2011: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008. Diario Oficial, 48321. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1546582#:~:text=El%20Ministerio%20del%20Trabajo%20adelantar%C3%A1%20a%20trav%C3%A9s%20de,enfoque%20diferencial%20y%20de%20og%C3%A9nero%20>

ara%20la%20mujer.

[8] Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial, 49523.

https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703621/Decreto_1072_de_2015.pdf/ba60c71c-ebbo-d606-b91a-3d43037aec4?t=1618001406633

[9] Ruiz, D. J. E., Guerrero, B. B., Calero, G. S., & González, N. C. (2020). Análisis del turismo sostenible, como estrategia competitiva, Caso Guadalajara de Buga, Valle del Cauca, Colombia. <https://www.eumed.net/actas/20/turismo/2-analisis-del-turismo-sostenible.pdf>

[10] Acevedo, Doris. (2012). Violencia laboral, género y salud: Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), 167-177.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200005&lng=es&tlng=es.

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

[12] Leiva Gómez, Sandra, & Comelin Fornes, Andrea. (2015). Conciliación entre la vida familiar y laboral: Evaluación del programa IGUALA en una empresa minera en la región de Tarapacá. *Polis (Santiago)*, 14(42), 345-368. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682015000300016>

[13] Ojeda-Pérez, F, García-Bueno, C, González-Franco, R. (2019). Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente. *Sociedad y Economía*, (38), 89-104. <https://doi.org/10.25100/sye.voi38.8026>

[14] Arredondo Traperero, Florina Guadalupe, Velázquez Sánchez, Luz María, & de la Garza García, Jorge. (2013). Políticas de diversidad y flexibilidad laboral en el marco de la responsabilidad social empresarial. Un análisis desde la perspectiva de género. *Estudios Gerenciales*, 29(127), 161-

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232013000200005&lng=en&tlng=es.