# INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA AGROGRAIN DE GUADALAJARA DE BUGA

**EMILLY LISBETH CASTRILLÓN GONZÁLEZ**

**LAURA ISABEL GALLEGO SANCLEMENTE**

**Universidad del Valle**

**Facultad de Ciencias de la Administración**

**Programa Académico de Administración de Empresas**

**Guadalajara de Buga**

**2025**

# INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA AGROGRAIN DE GUADALAJARA DE BUGA

**EMILLY LISBETH CASTRILLÓN GONZÁLEZ**

**LAURA ISABEL GALLEGO SANCLEMENTE**

Proyecto de grado presentado como requisito para optar el título de Administrador de Empresas

**DIRECTORA DEL TRABAJO DE GRADO:**

**LAURA SALAS ARBELAEZ**

**Universidad del Valle**

**Facultad de Ciencias de la Administración**

**Programa Académico de Administración de Empresas**

**Guadalajara de Buga**

**2025**

## Dedicatorias

A Dios, por ser fuente de fortaleza, sabiduría y guía constante en este camino. A las mujeres de mi hogar, cuyo ejemplo, resiliencia y valiosas enseñanzas han sido pilares fundamentales en mi formación y en la culminación de este logro.

***Emilly Lisbeth Castrillón Gonzalez***

En primer lugar, agradezco a Dios y a la Virgen María por acompañarme en cada etapa de este proceso, por concederme sabiduría y fortaleza para superar cada desafío.

A mis padres, por su dedicación y entrega incondicional, gracias a ellos hoy soy la persona que soy. Su paciencia, amor y ejemplo han sido el pilar fundamental de mi formación personal y profesional. A mi madre, Diana, por su sabiduría y por el apoyo constante. A mi padre, Germán, por enseñarme a fortalecer en mí valores que han sido esenciales en este camino.

También agradecerle a mi pareja, Jhampier, por su apoyo y amor incondicional, por escucharme, motivarme y acompañarme durante todo este proceso académico. A mis amistades, por sus consejos, su acompañamiento y su constante voz de aliento. A mi familia, gracias por su apoyo y confianza permanente. Por cada sacrificio realizado y por estar presente en cada momento importante de mi vida. Finalmente, me agradezco a mí misma por la perseverancia, el compromiso y la determinación que me permitieron culminar esta etapa tan significativa.

Agradecerles a todos quienes hicieron parte de este proceso, mi más sincero agradecimiento.

***Laura Isabel Gallego Sanclemente.***

**Agradecimientos**

Las autoras de la presente investigación agradecen a Dios por haberles concedido las herramientas, la fortaleza y la perseverancia necesarias para culminar esta etapa académica. Solo Él conoce los desafíos que implicó cumplir con las responsabilidades laborales y académicas de manera simultánea, afrontar largas jornadas y mantener el compromiso durante más de cuatro años de formación profesional.

A la Universidad del Valle, por brindar una formación académica sólida, así como los espacios, recursos y herramientas necesarias para su crecimiento profesional y personal.

De manera especial, expresan su agradecimiento a la profesora Laura Salas, directora de este trabajo de grado, por su orientación constante, paciencia, compromiso y valiosos aportes durante todo el proceso de investigación. Su guía fue fundamental para la culminación exitosa de este proyecto. Asimismo, agradecen a la profesora Karina por su evaluación rigurosa, sus observaciones pertinentes y sus recomendaciones, que contribuyeron significativamente al fortalecimiento del trabajo. A Claudia, por sus enseñanzas, dedicación y apoyo a lo largo del proceso formativo, los cuales fueron clave en su desarrollo profesional.

Finalmente, las autoras agradecen el apoyo mutuo, el trabajo en equipo y la perseverancia que les permitió alcanzar esta meta, así como a todas las personas que, de una u otra manera, hicieron parte de este proceso y contribuyeron a su culminación.

**TABLA DE CONTENIDO**

**RESUMEN** ..... 10

**INTRODUCCIÓN** ..... 14

**CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA** ..... 17

**1.1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA** ..... 17

**1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA** ..... 20

**1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN** ..... 20

**1.3.1. Objetivo General** ..... 20

**1.3.2. Objetivos Específicos** ..... 20

**1.4. JUSTIFICACIÓN** ..... 21

**1.4.1. Justificación Gerencial** ..... 21

**1.4.2. Justificación Académica** ..... 22

**1.4.3. Justificación Personal** ..... 23

**1.5. METODOLOGÍA** ..... 24

**1.5.1. Tipo** ..... 24

**1.5.2. Enfoque** ..... 25

**1.5.3. Fuente** ..... 26

**1.5.4. Población - Muestra** ..... 27

**1.5.5. Técnicas de recolección** ..... 28

**1.5.6. Variables** ..... 31

**1.5.7. Fases** ..... 35

**CAPÍTULO 2: MARCO REFERENCIAL** ..... 42

**2.2. Marco Teórico** ..... 42

**2.1.1. Estado del arte** ..... **42**

**2.1.2 Clima organizacional** ..... **59**

**2.1.3. Riesgos** ..... **63**

**2.2. Marco Legal** ..... **72**

**2.3. Marco Contextual** ..... **75**

**CAPITULO 3: AGROGRAIN S.A** ..... **79**

**3.1. Historia** ..... **79**

**3.2. Misión** ..... **81**

**3.3. Visión** ..... **81**

**3.4. Política Integral** ..... **82**

**3.5. Reconocimientos** ..... **82**

**CAPÍTULO 4. RESULTADOS** ..... **84**

**4.1. Análisis demográfico** ..... **84**

**4.2. Diagnóstico del clima organizacional que perciben los trabajadores de la Empresa Agrograin de Guadalajara de Buga** ..... **90**

**4.3. Valorar los riesgos psicosociales de los trabajadores en la empresa Agrograin de Guadalajara de Buga.** ..... **107**

**4.4. Determinar relación entre clima organizacional y riesgos psicosociales.** ..... **141**

**4.4.1. Extralaborales** ..... **144**

**4.4.2. Intralaborales** ..... **146**

**4.5. Diseñar el plan de fortalecimiento de acuerdo a los resultados obtenidos para la empresa Agrograin de Guadalajara de Buga** ..... **151**

**CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN** ..... **161**

**5.1. Recomendaciones** ..... **169**

**CAPÍTULO 6. BIBLIOGRAFÍA** ..... **172**

**ANEXOS** ..... **182**

## LISTA DE ILUSTRACIONES

*Ilustración 1. Agrograin S.A* _____ *79*

*Ilustración 2. Datos sociodemográficos: Edad* _____ *84*

***Ilustración 3. Datos sociodemográficos: Género.*** _____ *85*

*Ilustración 4. Datos sociodemográficos: Estado civil.* _____ *86*

*Ilustración 5. Datos sociodemográficos: Área de trabajo.* _____ *87*

*Ilustración 6. Datos sociodemográficos: Antigüedad en la empresa.* _____ *88*

*Ilustración 7. Datos sociodemográficos: Tipo de contrato.* _____ *89*

*Ilustración 8. Gráfico de barras: Clima General.* _____ *92*

*Ilustración 9. Gráfico de barras: Factores Intralaborales.* _____ *108*

*Ilustración 10. Gráfico de barras: Factores Extralaborales* _____ *127*

## LISTA DE TABLAS

*Tabla 1. Instrumento* ..... *29*

*Tabla 2. Estado del arte* ..... *42*

***Tabla 3. Marco Conceptual*** ..... *68*

*Tabla 4. Cruce de Clima General: Edad.* ..... *94*

*Tabla 5. Cruce de Clima General: Género.* ..... *96*

*Tabla 6. Cruce de Clima General: Estado Civil.* ..... *98*

*Tabla 7. Cruce de Clima General: Estado Civil.* ..... *100*

*Tabla 8. Cruce de Clima General: Antigüedad en la empresa.* ..... *102*

*Tabla 9. Cruce de Clima General: Tipo de contrato.* ..... *104*

*Tabla 10. Cruce de Factores Intralaborales: Edad.* ..... *113*

*Tabla 11. Cruce de Factores Intralaborales: Género.* ..... *115*

*Tabla 12. Cruce de Factores Intralaborales: Estado civil.* ..... *117*

*Tabla 13. Cruce de Factores Intralaborales: Área de trabajo.* ..... *119*

*Tabla 14. Cruce de Factores Intralaborales: Antigüedad en la empresa.* ..... *122*

*Tabla 15. Cruce de Factores Intralaborales: Tipo de contrato.* ..... *124*

*Tabla 16. Cruce de Factores Extralaborales: Edad.* ..... *130*

*Tabla 17. Cruce de Factores Extralaborales: Género.* ..... *132*

*Tabla 18. Cruce de Factores Extralaborales: Estado civil.* ..... *134*

*Tabla 19. Cruce de Factores Extralaborales: Área de trabajo.* ..... *135*

*Tabla 20. Cruce de Factores Extralaborales: Antigüedad en la empresa.* ..... *137*

*Tabla 21. Cruce de Factores Extralaborales: Tipo de contrato.* ..... *138*

*Tabla 22. Riesgos Psicosociales.* ..... *140*

*Tabla 23. Influencia del clima organizacional sobre los riesgos.* ..... *141*

*Tabla 24. Influencia del clima sobre riesgos extralaborales.* ..... *144*

*Tabla 25. Intralaborales.* ..... *146*

*Tabla 26. Por variables de clima.* ..... *148*

*Tabla 27. Plan de fortalecimiento.* ..... *152*

**RESUMEN**

El presente trabajo de grado analiza la influencia del clima organizacional en los riesgos psicosociales percibidos por los trabajadores de la empresa Agrograin, ubicada en Guadalajara de Buga. La investigación surge ante la necesidad de identificar cómo las condiciones internas de la organización, especialmente en términos de estructura, liderazgo, comunicación y bienestar laboral, impactan en la salud mental y emocional de los colaboradores. Con base en un diseño cuantitativo, se aplicaron instrumentos de medición del clima organizacional y de factores de riesgo psicosocial, complementados con análisis estadísticos que permitieron examinar la relación entre ambas variables. Los resultados evidenciaron que Agrograin presenta un clima organizacional globalmente favorable, aunque con oportunidades de mejora en aspectos como la compensación, la estabilidad laboral y el equilibrio trabajo – vida. Asimismo, se identificaron niveles moderados de riesgo psicosocial, especialmente en factores intralaborales relacionados con la autonomía, la carga laboral y las relaciones sociales. El análisis de regresión confirmó que el clima organizacional ejerce una influencia significativa en la percepción de los riesgos psicosociales, demostrando que una estructura organizativa clara, una comunicación efectiva y un liderazgo coherente contribuyen a disminuir las tensiones, el estrés y el desgaste laboral.

A partir de estos hallazgos, se diseñó un plan de fortalecimiento orientado a optimizar el clima laboral y reducir los riesgos psicosociales, con estrategias enfocadas en el desarrollo del talento humano, la mejora de la comunicación interna, el acompañamiento emocional y el fortalecimiento de las condiciones laborales. Se espera que los resultados y recomendaciones propuestas no solo favorezcan el bienestar y la productividad en

Agrograin, sino que también sirvan como referencia para otras organizaciones del sector agroindustrial interesadas en promover ambientes de trabajo saludables y sostenibles.

**Palabras claves:** clima organizacional, riesgos psicosociales, bienestar laboral, salud mental en el trabajo, talento humano, sector agroindustrial.

## ABSTRACT

This research project analyzes the influence of organizational climate on the psychosocial risks perceived by workers at Agrograin, a food-sector company located in Guadalajara de Buga, Colombia. The study addresses the need to understand how internal organizational conditions—particularly structure, leadership, communication, and overall workplace environment—affect employees' mental and emotional well-being. Using a quantitative approach, organizational climate and psychosocial risk assessment instruments were applied, supported by statistical analyses that allowed for an examination of the relationship between both variables.

The findings indicate that Agrograin exhibits a generally favorable organizational climate, although improvement is required in areas such as compensation, job stability, and work–life balance. Moderate levels of psychosocial risk were identified, especially in intralabor factors related to autonomy, workload, and social relationships. Regression analysis confirmed that organizational climate has a significant influence on the perception of psychosocial risks, demonstrating that a clear organizational structure, effective communication, and coherent leadership contribute to reducing stress, tension, and occupational burnout.

Based on these results, a strengthening plan was developed to improve the organizational climate and reduce psychosocial risks through strategies focused on human talent development, enhanced internal communication, emotional support, and improved working conditions. It is expected that the findings and proposed recommendations will not only benefit organizational well-being and productivity at Agrograin but also serve as a reference for other companies in the agro-industrial sector seeking to promote healthy and sustainable work environments.

**Keywords:** Organizational climate, psychosocial risks, workplace well-being, mental health at work, human talent management, agro-industrial sector

# INTRODUCCIÓN

El sector de alimentos constituye un eje fundamental para la economía de Guadalajara de Buga, ya que contribuye significativamente a la generación de empleo y al desarrollo local. Sin embargo, las empresas de este sector enfrentan desafíos relacionados con la gestión del talento humano, la productividad y el bienestar de los empleados. Un clima organizacional saludable es esencial para garantizar la estabilidad laboral y el rendimiento empresarial, ya que influye directamente en la motivación y satisfacción de los trabajadores. (Salanova, 2016).

Dentro de este contexto, Agrograin es una empresa del sector agroindustrial dedicada a la producción y comercialización de snacks, pasabocas, condimentos y comidas tradicionales. Con presencia consolidada en Sabaneta, Medellín y Guadalajara de Buga, la organización se ha convertido en un referente regional gracias a su apuesta por la calidad, la innovación y la expansión. Su aporte al municipio es significativo, pues genera empleo formal y dinamiza la actividad productiva local, además de ofrecer productos de consumo masivo con alta demanda en el mercado.

A pesar de su crecimiento y posicionamiento, Agrograin, como muchas organizaciones del sector, enfrenta retos asociados a la gestión del talento humano y al bienestar emocional de sus colaboradores. Esta problemática se identifica a partir de las valoraciones realizadas por el área de Gestión Humana, así como de los resultados preliminares obtenidos en los diagnósticos internos sobre el clima laboral y los factores psicosociales, donde se evidencian percepciones relacionadas con carga de trabajo, comunicación interna y condiciones organizacionales que pueden influir en la salud mental de los trabajadores. Lo anterior coincide con lo expuesto por la Organización Internacional

del Trabajo (2021), que destaca la importancia de fortalecer entornos laborales saludables para prevenir riesgos psicosociales y promover el bienestar.

Este trabajo de grado tiene como objetivo analizar cómo el clima organizacional influye en los riesgos psicosociales percibidos por los empleados de Agrograin, manteniendo coherencia con el enfoque general del estudio. A través de un análisis cuantitativo y cualitativo, se buscarán identificar las principales problemáticas y desarrollar recomendaciones prácticas para la mejora del ambiente laboral. Al abordar esta problemática, el estudio no solo beneficiará a la organización objeto de análisis, sino que también aportará a la literatura existente sobre gestión del talento humano y salud mental en el entorno laboral.

La estructura de este documento se organiza de manera coherente para dar desarrollo integral al proceso investigativo. En el primer capítulo se expone el problema de investigación, junto con los objetivos que orientan el estudio y justifican su relevancia dentro del sector agroindustrial. El segundo capítulo presenta el marco de referencia, en el que se abordan los fundamentos teóricos, antecedentes y conceptos clave relacionados con el clima organizacional y los riesgos psicosociales. El tercer capítulo describe la metodología aplicada, detallando el enfoque, el diseño, la población participante y los instrumentos utilizados para la recolección de la información. Posteriormente, en el cuarto capítulo, se analizan los resultados obtenidos, permitiendo identificar las principales problemáticas y relaciones entre las variables estudiadas. Finalmente, el quinto capítulo presenta el plan de fortalecimiento propuesto a partir de los hallazgos, así como las conclusiones generales que integran los aportes más relevantes de la investigación.

En última instancia, esta investigación pretende demostrar que un clima laboral saludable no es solo un aspecto deseable, sino una necesidad estratégica para garantizar la

sostenibilidad y el éxito de las empresas, al tiempo que promueve el bienestar integral de los trabajadores y la comunidad.

# CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

## 1.1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

El clima organizacional constituye un elemento clave en el funcionamiento interno de las empresas, dado que influye directamente en la eficiencia, la motivación y el bienestar de los trabajadores. En este sentido, diferentes investigaciones han evidenciado que un entorno laboral positivo no solo incrementa la satisfacción de los empleados, sino que también fortalece su sentido de pertenencia y compromiso con la organización. Como consecuencia, se generan impactos favorables en los niveles de productividad, en la retención del talento y en la estabilidad empresarial. Según Chiang Vega, Heredia Gálvez y Santamaría Freire (2017), un clima organizacional positivo no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también fortalece la salud psicológica de los trabajadores, al promover un entorno que satisface sus necesidades emocionales y sociales.

Diversos estudios realizados en países como Chile, México, España y Colombia han demostrado que mantener un clima organizacional favorable no solo repercute en una mayor productividad, sino que también contribuye significativamente a disminuir la aparición de riesgos psicosociales, tales como el estrés laboral, la fatiga o la ansiedad. Por ejemplo, investigaciones desarrolladas en Chile evidencian que dimensiones positivas del clima como *"el liderazgo, el apoyo social y la comunicación reducen de manera considerable el agotamiento emocional y fortalecen el bienestar de los trabajadores"* (Díaz Pincheira & Carrasco, 2018). En el contexto español, Moreno Jiménez, (2011) señala que climas laborales autoritarios o inadecuados pueden convertirse en factores de riesgo psicosocial, incrementando la probabilidad de estrés, burnout y malestar psicológico. De igual manera, estudios realizados en Colombia muestran que existe una relación estrecha entre clima organizacional y riesgos psicosociales; por ejemplo, (Aguirre y Palacio, 2022)

encontraron que un ambiente laboral positivo favorece la motivación, la satisfacción y disminuye la exposición a condiciones estresoras. Asimismo, investigaciones en organizaciones colombianas han identificado correlaciones significativas entre el clima laboral y factores psicosociales intralaborales, particularmente en dimensiones como liderazgo, cooperación, carga laboral y control sobre las tareas. (García Méndez, Galvis Rojas & Ortiz Olago, 2020). Estas evidencias permiten afirmar que la calidad del clima organizacional constituye un elemento determinante en la protección de la salud mental y el bienestar de los empleados.

De hecho, la producción académica refleja posiciones divergentes sobre esta temática. Por un lado, se encuentran autores que afirman la existencia de una correlación clara entre el clima organizacional y la presencia de riesgos psicosociales; por otro, se identifican posturas que sugieren que la relación está mediada por elementos adicionales. Un ejemplo de ello es el estudio de Contreras (2012), quien examinó la conexión entre riesgos psicosociales, clima laboral y estilos de liderazgo en empresas colombianas del sector de servicios sociales y de salud. Sus hallazgos indican que un ambiente laboral funcional favorece el bienestar y reduce el estrés, mientras que climas desajustados tienden a propiciar la aparición de riesgos en el trabajo.

En cuanto al contexto económico, el sector agroindustrial colombiano ha cobrado gran relevancia dentro del desarrollo nacional. De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), durante el primer trimestre de 2025 este sector presentó un crecimiento del 7,1 %, superando el promedio nacional y consolidándose como uno de los principales dinamizadores de la economía. Dicho crecimiento refleja no solo su aporte en la generación de empleo, sino también su papel estratégico en la seguridad alimentaria del país. Asimismo, las exportaciones agropecuarias registraron un incremento

del 18,7 % en febrero de 2025, alcanzando los 1.143 millones de dólares, lo cual evidencia la capacidad del campo colombiano para responder de manera competitiva a la demanda global con productos de alta calidad.

En el municipio de Buga, localizado en el Valle del Cauca, el sector agroindustrial se ha consolidado como un eje clave para el desarrollo económico y social de la región.

Compañías como Agrograin han tenido un papel decisivo en este crecimiento, ya que generan empleo y fomentan la innovación dentro de los procesos productivos. No obstante, pese a la relevancia del sector, muchas organizaciones en la zona aún no han implementado estrategias sólidas que les permitan diagnosticar y fortalecer el clima laboral. Esta carencia limita su capacidad para consolidar un entorno de trabajo saludable y sostenible. A su vez, la ausencia de políticas definidas y de programas de bienestar laboral puede traducirse en altos niveles de rotación de personal y en un menor compromiso de los colaboradores hacia la organización.

En el caso específico de Agrograin, no se han identificado estudios previos que analicen de manera sistemática el clima organizacional ni su relación con los riesgos psicosociales. Esta falta de diagnósticos dificulta reconocer áreas de mejora y obstaculiza la puesta en marcha de estrategias que fortalezcan el bienestar de los trabajadores. Por ello, resulta necesario desarrollar una investigación que evalúe el clima organizacional en Agrograin y su impacto en los riesgos psicosociales, con el propósito de diseñar políticas y programas orientados a optimizar el ambiente de trabajo y a favorecer el logro de los objetivos organizacionales.

## 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Cómo influye el clima laboral en los riesgos psicosociales de los trabajadores en la empresa Agrograin de Guadalajara de Buga?

## 1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

### *1.3.1. Objetivo General*

Analizar cómo influye el clima laboral en los riesgos psicosociales de los trabajadores en la empresa Agrograin de Guadalajara de Buga.

### *1.3.2. Objetivos Específicos*

1. Diagnosticar el clima organizacional que perciben los trabajadores de la Empresa Agrograin de Guadalajara de Buga.
2. Valorar los riesgos psicosociales de los trabajadores en la empresa Agrograin de Guadalajara de Buga.
3. Determinar relación entre clima organizacional y riesgos psicosociales.
4. Diseñar el plan de fortalecimiento de acuerdo a los resultados obtenidos para la empresa Agrograin de Guadalajara de Buga.

## 1.4. JUSTIFICACIÓN

***1.4.1. Justificación Gerencial.*** La investigación sobre el efecto del clima laboral en los riesgos psicosociales de los empleados es de gran relevancia para las empresas, dado su impacto directo en el rendimiento y la satisfacción laboral. A través de esta investigación, se pretende proporcionar a Agrograin una comprensión detallada sobre cómo las dinámicas del entorno laboral influyen en los riesgos psicosociales de sus empleados, considerando factores como el estrés, la ansiedad y el agotamiento. Identificar los elementos específicos del clima laboral que pueden afectar el bienestar permitirá a Agrograin desarrollar estrategias efectivas para mejorar estas condiciones. Ejemplos de tales estrategias incluyen la implementación de programas de bienestar mental, la promoción de políticas de comunicación abierta y la capacitación en liderazgo.

Estas acciones no solo incrementan la satisfacción laboral, sino que también reducen costos relacionados con el ausentismo, la rotación de personal y la baja productividad. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fomentar un ambiente laboral positivo contribuye a la seguridad y productividad de los trabajadores, favoreciendo el desarrollo sostenible de las organizaciones. (Diaz Pincheira, 2019) Desde una perspectiva gerencial, invertir en un clima laboral favorable puede convertirse en una ventaja competitiva. Las empresas que promueven ambientes saludables suelen atraer y retener mejor al talento, mientras fortalecen su imagen y reputación corporativa. En un contexto donde la responsabilidad social y la ética empresarial son cada vez más valoradas, este estudio representa una herramienta clave para que Agrograin optimice su desempeño organizacional y su posición en el mercado.

### *1.4.2. Justificación Académica*

Este trabajo se sitúa en la intersección de la psicología organizacional, la gestión del talento humano, la salud ocupacional y los estudios de bienestar laboral, ofreciendo una contribución significativa al campo académico. La gestión del talento humano, por su parte, busca optimizar las capacidades de los empleados para mejorar la productividad y el clima organizacional. Chiavenato, (2009). Además, la salud ocupacional y los riesgos psicosociales han sido ampliamente estudiados por organismos internacionales como la OIT y la OMS, que han demostrado su impacto en la calidad de vida de los trabajadores y en la sostenibilidad de las empresas. Galarza Torresano (2021).

Aunque existe una amplia literatura sobre el clima laboral y su impacto en la salud mental, este estudio aporta una perspectiva única al centrarse en el contexto específico de Agrograin en Guadalajara de Buga, lo que permite comprender las dinámicas locales y proponer soluciones adaptadas. Investigaciones previas han demostrado que un entorno laboral negativo puede incrementar el estrés, la ansiedad y el burnout en los empleados, afectando su bienestar y rendimiento. (Reig-Botella & Rico Pantín, 2019). En este sentido, esta investigación busca no solo analizar estos fenómenos, sino también plantear estrategias concretas que permitan reducir los riesgos psicosociales en empresas con estructuras similares a Agrograin.

El enfoque metodológico de esta investigación, que combina técnicas cuantitativas y cualitativas, proporciona una comprensión integral del problema. La revisión bibliográfica permitirá contextualizar los estudios previos, la aplicación de encuestas estructuradas servirá para recopilar datos empíricos sobre la percepción de los empleados respecto al clima organizacional, y el análisis estadístico permitirá identificar relaciones significativas entre las variables estudiadas. Además, los resultados generados enriquecerán

los programas de formación en administración de empresas, psicología laboral y recursos humanos, aportando nuevas perspectivas teóricas y prácticas para futuras investigaciones y aplicaciones empresariales.

### *1.4.3. Justificación Personal*

La elección de este tema nace de una vivencia personal del pasado en el ámbito laboral, durante este tiempo se evidenció como el clima organizacional de esta influía de manera directa en la salud de los trabajadores, especialmente cuando las relaciones están marcadas por liderazgo autoritario y comunicación deficiente. Esta experiencia permitió comprender de forma vivencial como un clima laboral negativo puede desencadenar riesgos psicosociales significativos, afectando no solo el rendimiento laboral, sino también la calidad de vida personal.

El enfoque de este estudio es con el fin de aportar herramientas que permitan identificar y prevenir estas problemáticas, además refleja un compromiso con la mejora del bienestar de los empleados en el ámbito laboral. El interés en este tema surge de la experiencia en gestión empresarial y de la observación de cómo las condiciones laborales impactan la salud mental y el desarrollo profesional.

Proporcionar evidencia clara sobre los efectos del clima laboral en los riesgos psicosociales puede fomentar cambios significativos en las políticas y prácticas empresariales. Se considera que todos los empleados merecen un entorno laboral que promueva su bienestar integral, y este trabajo de grado es una manifestación de dicho compromiso. Los hallazgos no solo contribuirán al conocimiento académico, sino también a la creación de espacios de trabajo más saludables y justos en Agrograin y otras organizaciones similares.

## 1.5. METODOLOGÍA

### *1.5.1. Tipo*

El presente estudio se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo y explicativo. Esta clasificación responde a la naturaleza de los objetivos planteados, así como a las características del problema de investigación que se pretende abordar. Según Hernández Sampieri (2014), los estudios descriptivos tienen como propósito principal "especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis". En otras palabras, estos estudios buscan detallar cómo son y cómo se manifiestan ciertos fenómenos sin establecer relaciones causales entre variables. Son valiosos en cuanto permiten mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, proporcionando información detallada y estructurada sobre su comportamiento.

Por su parte, los estudios explicativos van más allá de la simple descripción y buscan identificar las causas o razones que explican por qué ocurre un fenómeno y bajo qué condiciones se manifiesta. De acuerdo con los autores, "la investigación explicativa pretende establecer las causas de los eventos, sucesos o fenómenos que se estudian", por lo cual su interés radica en comprender las relaciones causales entre variables y el porqué de ciertos comportamientos o patrones observables en la realidad. En esta investigación se busca no solo describir el clima organizacional y los niveles de riesgos psicosociales percibidos por los empleados de la empresa Agrograin, sino también comprender cómo y por qué estas variables se relacionan entre sí. Es decir, se pretende determinar si existen vínculos entre las condiciones del clima laboral y la aparición de factores como el estrés, la ansiedad o el agotamiento emocional, y en qué medida estas condiciones inciden en el bienestar mental de los trabajadores.

Por lo tanto, esta investigación adopta un enfoque descriptivo y explicativo, ya que además de medir e identificar características particulares del clima organizacional en Agrograin, también intenta explicar la relación entre dicho clima y los riesgos psicosociales a los que están expuestos sus empleados. Esta combinación metodológica es pertinente cuando se desea comprender tanto el qué, cómo, el porqué de los fenómenos, permitiendo generar conclusiones sólidas que contribuyan a la toma de decisiones organizacionales y al diseño de estrategias de intervención efectivas.

### *1.5.2. Enfoque*

El enfoque cuantitativo constituye una de las principales aproximaciones metodológicas en la investigación científica, particularmente en el ámbito de las ciencias sociales y administrativas. Este enfoque se caracteriza por su orientación hacia la objetividad, la precisión y la medición numérica de los fenómenos. De acuerdo con Hernández Sampieri (2014), el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el objetivo de establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

Entre las características esenciales del enfoque cuantitativo, se destaca su estructura secuencial y probatoria. Cada fase del proceso investigativo está planificada de antemano y sigue una secuencia lógica que incluye: planteamiento del problema, definición de variables, diseño metodológico, recolección de datos mediante instrumentos estandarizados y análisis estadístico de la información. Esta rigurosidad permite la generalización de los resultados obtenidos a una población mayor, siempre que la muestra sea representativa y se cumplan los supuestos estadísticos correspondientes.

Asimismo, este enfoque parte del principio del positivismo, según el cual la realidad es objetiva, externa y susceptible de ser medida independientemente de las percepciones del

investigador. De esta manera, la investigación cuantitativa busca explicar las causas de los fenómenos a través de relaciones causales entre variables, usando una lógica deductiva. Como afirma Hernández (2014), “el enfoque cuantitativo pretende identificar leyes universales y causales, y explicar los fenómenos sociales con base en evidencias empíricas”.

Los datos recolectados mediante el enfoque cuantitativo son representados en forma numérica y analizados mediante herramientas estadísticas, lo que permite establecer conclusiones replicables y verificables. Además, este enfoque tiene como finalidad no solo describir los fenómenos, sino también explicar y predecir comportamientos, lo que lo hace especialmente útil en contextos donde se requiere tomar decisiones informadas a partir de evidencia empírica. Por tanto, esta investigación adopta un enfoque cuantitativo, dado que se fundamenta en la medición de variables como el clima organizacional y los riesgos psicosociales, y en la recolección de datos estructurados mediante encuestas, con el fin de identificar patrones y relaciones significativas entre dichas variables dentro de la empresa Agrograin.

### *1.5.3. Fuente*

La fuente de información utilizada en esta investigación es de carácter primario, ya que los datos serán recolectados directamente de los empleados de la empresa Agrograin. La muestra estará compuesta por aproximadamente 30 trabajadores, quienes desempeñan funciones en diferentes áreas estratégicas de la organización, tales como administración, producción, calidad, mantenimiento y logística. Estos colaboradores representan distintos niveles jerárquicos y operativos, lo cual permite obtener una visión integral del clima organizacional y los riesgos psicosociales desde múltiples perspectivas internas. Al tratarse de información directa proveniente de los actores involucrados, esta fuente garantiza la

actualidad, pertinencia y confiabilidad de los datos recolectados, favoreciendo el análisis objetivo del entorno laboral de la empresa.

### *1.5.4. Población - Muestra*

La población de esta investigación estuvo conformada por 73 empleados de la empresa Agrograin, ubicada en Guadalajara de Buga. Este total corresponde al personal operativo y administrativo distribuido en las áreas de administración, producción, calidad, mantenimiento y logística. La elección de esta población permite contar con una visión completa del clima organizacional y los riesgos psicosociales en todos los niveles de la empresa.

Dado que la población es finita y accesible, se empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple, técnica recomendada por Hernández, Fernández y Baptista (2014) para asegurar que todos los individuos tengan la misma probabilidad de ser seleccionados, evitando sesgos y garantizando representatividad. Este tipo de muestreo es adecuado cuando la población es manejable y existe un marco muestral definido, condiciones que se cumplen en este estudio.

Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 10%, parámetros permitidos en investigaciones aplicadas donde el objetivo es describir tendencias generales. De acuerdo con la fórmula para poblaciones finitas presentada por Hernández Sampieri, estos parámetros arrojan un tamaño muestral aproximado de 36 participantes.

Sin embargo, durante el desarrollo del trabajo de campo se obtuvo la participación efectiva de 30 empleados, lo que representa una reducción frente al tamaño muestral estimado inicialmente. Este tamaño de muestra puede implicar ciertas limitaciones para la aplicación de la regresión lineal simple, particularmente en relación con la disminución del

poder estadístico y una mayor sensibilidad a valores atípicos. En la literatura metodológica señala que este tipo de análisis puede emplearse con muestras pequeñas, siempre que se cumplan los supuestos estadísticos del modelo, especialmente la normalidad de los datos, la linealidad de la relación entre las variables y la homocedasticidad. (Hogg & Tanis, 2009).

En este sentido, el tamaño muestral alcanzado se considera metodológicamente aceptable, dado que 30 observaciones constituyen el umbral mínimo comúnmente utilizado en estudios estadísticos para aproximarse a la normalidad de los datos. Adicionalmente, el presente estudio tiene un alcance descriptivo–exploratorio, orientado a identificar tendencias y posibles relaciones entre variables, más que a realizar inferencias o predicciones generalizables. Por lo tanto, aunque se reconocen los riesgos asociados a un tamaño muestral reducido, estos no invalidan el uso de la regresión lineal simple, sino que delimitan el alcance de los resultados, los cuales deben interpretarse con previsión.

### *1.5.5. Técnicas de recolección*

La técnica de recolección de información utilizada en esta investigación es la encuesta, la cual constituye uno de los instrumentos más eficaces y comunes en estudios con enfoque cuantitativo. Una encuesta es un conjunto de preguntas, previamente estructuradas, que se aplican a una muestra de individuos con el propósito de obtener información sobre determinadas variables o fenómenos de interés. Tal como afirman Hernández, Fernández y Baptista (2014), “el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis” (p. 217).

En este estudio, la encuesta será aplicada a través de medios digitales, lo cual facilitará el acceso, garantizará la cobertura total de la muestra y agilizará el procesamiento de los datos. Esta modalidad de aplicación permite mantener la estructura del instrumento,

evitar pérdidas de información, y asegurar la comodidad de los encuestados, quienes podrán responder desde cualquier lugar en el horario que les resulte más conveniente.

El instrumento de recolección de información corresponde a un único cuestionario, el cual se encuentra íntegramente presentado en el Anexo 1, donde se incluyen todas las preguntas aplicadas en el estudio. Con el fin de asegurar la trazabilidad metodológica, se eliminó el uso de enlaces externos y se incorporó el cuestionario completo al final del documento.

El primero, adaptado del modelo de García Solarte (2009), evalúa las dimensiones del clima organizacional en áreas como comunicación, liderazgo, reconocimiento, condiciones físicas y trabajo en equipo. La segunda sección corresponde a una versión breve de la Batería de Riesgos Psicosociales diseñada por la Pontificia Universidad Javeriana, validada por el Ministerio de la Protección Social en Colombia según la Resolución 2646 de 2008. Esta versión condensada incluye dimensiones como carga laboral, liderazgo, relaciones sociales, control y recompensas. Su adaptación permite evaluar factores críticos sin afectar la validez del instrumento y favorece su implementación en contextos organizacionales con tiempos operativos limitados.

*Tabla 1. Instrumento*

| Instrumento | Alfa de Cronbach | Interpretación |
|---|---|---|
| Clima organizacional | 0.922 | Excelente |
| Riesgos intralaborales | 0.81 | Buena |

| | | |
|---|---|---|
| Riesgos extralaborales | 0.817 | Buena |

***Fuente: Elaboración propia***

Dado que esta sección del instrumento fue adaptada, se llevaron a cabo análisis estadísticos para garantizar su confiabilidad y validez en el contexto del presente estudio. En primer lugar, se evaluó la consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose valores de $\alpha = 0.92$ para el instrumento de clima organizacional, $\alpha = 0.81$ para los riesgos intralaborales y $\alpha = 0.817$ para los riesgos extralaborales, lo que indica una consistencia interna excelente y buena, respectivamente, evidenciando una alta coherencia entre los ítems que conforman cada dimensión.

Adicionalmente, se exploró la estructura interna del instrumento de riesgos psicosociales a través de un análisis factorial exploratorio. Si bien los resultados sugieren una adecuada agrupación de los ítems, el tamaño muestral ($n = 31$) limita la estabilidad de los resultados factoriales, por lo que estos deben interpretarse con cautela y considerarse únicamente con fines exploratorios.

Ambas herramientas utilizan preguntas cerradas con escalas tipo Likert, lo cual facilita su cuantificación y análisis estadístico. La recopilación de datos se realizará en una única fase, manteniendo el anonimato de los participantes, y asegurando la confidencialidad y el uso ético de la información recolectada.

Esta técnica permitirá recopilar de forma sistemática, objetiva y representativa la información necesaria para analizar la relación entre el clima organizacional y los riesgos psicosociales en la población trabajadora de Agrograin.

### *1.5.6. Variables*

Para la recolección de información en esta investigación se diseñó un instrumento estructurado de tipo encuesta, elaborado y administrado por medio de la plataforma Google Forms, lo cual facilita su aplicación digital a través de dispositivos móviles. Esta modalidad fue seleccionada por su accesibilidad, eficiencia en la recolección de datos y capacidad para mantener el anonimato de los participantes, lo que contribuye a obtener respuestas más sinceras y reduce el sesgo de deseabilidad social.

El instrumento está compuesto por tres secciones diferenciadas que permiten recoger información tanto sociodemográfica como específica sobre las variables centrales del estudio: clima organizacional y riesgos psicosociales.

**Primera sección: Datos sociodemográficos**

Esta sección está orientada a recolectar información general de los participantes, como:

- Edad
- Género
- Estado civil
- Área o departamento al que pertenecen (producción, calidad, mantenimiento, logística o administración)
- Antigüedad en la empresa
- Tipo de contrato

La información recolectada permitirá caracterizar la muestra, identificar posibles patrones asociados a variables demográficas y realizar análisis comparativos entre distintos grupos internos dentro de la organización. Esta caracterización también aportará contexto al análisis de las percepciones de clima y riesgo.

**Segunda sección: Clima organizacional**

Esta sección fue elaborada utilizando de manera íntegra el instrumento de clima organizacional propuesto por (García Solarte, 2009), el cual ha sido ampliamente utilizado y validado en el contexto colombiano. El cuestionario está compuesto por 24 ítems cerrados, orientados a evaluar diferentes dimensiones del clima organizacional, entre las cuales se incluyen:

- Estructura organizacional
- Plan estratégico
- Identificación con la empresa
- Valores éticos
- Normas y reglamentos
- Condiciones laborales
- Procesos y procedimientos
- Motivación del jefe inmediato
- Trabajo en equipo
- Resolución de conflictos
- Participación en grupos informales
- Colaboración entre áreas
- Efectividad en la transmisión de información
- Retroalimentación
- Compensación justa
- Prevención de accidentes
- Formación y desarrollo
- Reconocimiento e incentivos

- Balance trabajo-vida
- Desempeño profesional y satisfacción
- Estabilidad laboral
- Motivación y compromiso
- Compensación

Cabe resaltar que el instrumento fue aplicado sin modificaciones en su estructura ni en sus ítems originales, conservando así su validez teórica y metodológica, cuya confiabilidad fue corroborada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, tal como se reporta en el apartado correspondiente.

Cada pregunta presenta una afirmación a la que el participante debe responder utilizando una escala tipo Likert de 5 puntos, en la que:

- Totalmente en desacuerdo = 1
- En desacuerdo = 2
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3
- De acuerdo = 4
- Totalmente de acuerdo = 5

Adicionalmente, si el participante no marca el valor ideal (5), debe seleccionar de una lista cerrada de opciones predefinidas las posibles causas de esa percepción negativa. Este enfoque permite identificar áreas de mejora de manera sistemática, sin necesidad de preguntas abiertas o comentarios escritos.

**Tercera sección: Riesgos psicosociales**

Esta parte del instrumento se construyó con base en una adaptación de la Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social, en cumplimiento de la Resolución 2646

de 2008. Se utilizó una versión resumida, recomendada por la docente asesora, que conserva la validez de las dimensiones fundamentales, pero facilita su aplicación dentro del entorno laboral.

Esta sección del instrumento se construyó a partir de una versión resumida de la Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana y el entonces Ministerio de la Protección Social, en el marco de lo establecido por la Resolución 2646 de 2008. La utilización de esta versión abreviada respondió a criterios de viabilidad y facilidad de aplicación dentro del entorno laboral, sin perder las dimensiones fundamentales del instrumento original.

Dado que se empleó una versión adaptada, se realizaron procedimientos estadísticos para garantizar la validez y confiabilidad del instrumento en el contexto del presente estudio. En este sentido, la consistencia interna fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados se presentan en la Tabla 1, evidenciando valores adecuados que respaldan la confiabilidad del instrumento. Adicionalmente, se aplicó un análisis factorial exploratorio con el fin de examinar la estructura interna del cuestionario.

Si bien los resultados del análisis factorial sugieren una adecuada agrupación de los ítems en las dimensiones evaluadas, el tamaño muestral (n = 31) limita la estabilidad de dichos resultados, por lo que estos deben interpretarse con cautela y considerarse únicamente con fines exploratorios. El cuestionario mide dos tipos de factores:

- **Factores intralaborales**: Como la carga laboral, el control sobre el trabajo, la claridad del rol, el liderazgo, las relaciones interpersonales, el apoyo organizacional y la retroalimentación.
- **Factores extralaborales**: Condiciones externas como el apoyo familiar, el tiempo libre, la calidad del entorno social, el equilibrio trabajo-vida y la presión económica.

Las respuestas se recolectan mediante una escala tipo Likert de 5 puntos que evalúa la frecuencia con la que el trabajador experimenta ciertas condiciones o situaciones, siendo:

- Totalmente en desacuerdo = 1
- En desacuerdo = 2
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3
- De acuerdo = 4
- Totalmente de acuerdo = 5

El cuestionario, aplicado a una muestra representativa, permitirá obtener un diagnóstico integral de las percepciones sobre el clima organizacional y la presencia de riesgos psicosociales. Gracias a su diseño estructurado, digital, y con integración de respuestas cerradas, se espera obtener datos válidos y confiables que contribuyan al análisis profundo del entorno laboral en la organización.

### *1.5.7. Fases*

**Fase 1. Revisión marco teórico.**

Esta fase consistió en la identificación, selección y análisis de la literatura académica relacionada con las dos variables fundamentales del estudio: el clima organizacional y los riesgos psicosociales. Se realizó una búsqueda detallada en bases de datos académicas, libros especializados, artículos científicos, revistas indexadas y documentos técnicos de organismos nacionales e internacionales, como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Ministerio de la Protección Social de Colombia.

Durante esta fase se revisaron los principales modelos teóricos sobre clima organizacional, entre ellos el de Fernando Toro Álvarez (1992, 2009), que resalta dimensiones como liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales y estilo de dirección; el de García Solarte (2009), que propone veinte dimensiones asociadas a

aspectos estructurales, físicos y humanos del entorno laboral; y el modelo IMCOC de Méndez Álvarez (2006), que se centra en la medición del clima en contextos organizacionales colombianos. Estos aportes permitieron construir una visión amplia y comparativa sobre cómo se concibe y evalúa el clima laboral en diferentes entornos y marcos conceptuales.

Asimismo, se estudiaron conceptos clave sobre riesgos psicosociales, como el estrés laboral, el acoso, la carga emocional, el liderazgo tóxico, la inestabilidad laboral, entre otros, basados en autores como Gil Monte (2012), Sierra Hernaiz (2021) y definiciones oficiales de la OMS. Esta revisión permitió establecer las bases teóricas y conceptuales necesarias para formular los objetivos, seleccionar los instrumentos adecuados y justificar la relevancia del estudio en el contexto organizacional colombiano.

**Fase 2: Adaptación de cuestionario y aplicación.**

Una vez realizada la revisión teórica en la primera fase, se procedió a la selección y ajuste de los instrumentos que permitieron medir de manera específica las variables objeto de estudio: el clima organizacional y los riesgos psicosociales. Esta fase tuvo como propósito contar con un cuestionario adecuado al contexto de la empresa Agrograin, garantizando la rigurosidad metodológica y la viabilidad operativa de su aplicación.

Para ello, se elaboró un cuestionario digital estructurado dividido en tres secciones: la primera corresponde a los datos sociodemográficos de los participantes; la segunda evalúa el clima organizacional; y la tercera mide los riesgos psicosociales. Todo el instrumento fue diseñado en la plataforma Google Forms, lo que facilita su distribución y recolección de datos de forma ágil y segura, especialmente a través del uso de dispositivos móviles como teléfonos celulares.

En cuanto al bloque de clima organizacional, este fue diseñado tomando como referencia los modelos de y García Solarte (2009), ampliamente reconocidos por su aplicación en contextos organizacionales colombianos. Este instrumento conserva su estructura original de 24 ítems cerrados, organizados por dimensiones como liderazgo, comunicación, estructura organizacional, condiciones laborales, relaciones interpersonales, entre otros. Cada ítem utiliza una escala tipo Likert de 5 puntos, que permite medir el grado de acuerdo o frecuencia de las afirmaciones presentadas. Cabe resaltar que este instrumento no fue objeto de adaptación, por lo que mantiene su validez teórica y metodológica, cuya confiabilidad fue corroborada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, tal como se reporta en el apartado correspondiente.

Respecto a los riesgos psicosociales, se realizó la adaptación de una versión resumida de la Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial diseñada por la Pontificia Universidad Javeriana y validada por el Ministerio de la Protección Social en el marco de la Resolución 2646 de 2008. La adaptación consistió en la selección de ítems representativos de las dimensiones intralaborales (carga laboral, liderazgo, control, relaciones sociales, retroalimentación) y extralaborales (entorno familiar, condiciones económicas y tiempo personal). Las preguntas también se estructuraron con escala tipo Likert de 5 puntos. Con el fin de facilitar su aplicación en un contexto organizacional con tiempos operativos limitados. La validación de esta adaptación se realizó mediante el análisis de la consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach y un análisis factorial exploratorio, cuyos resultados se presentan en la tabla correspondiente.

La aplicación del instrumento se realizó en formato digital, mediante el envío del enlace de la encuesta a través de los canales internos de comunicación de la empresa. A partir de la población total de 73 trabajadores, se seleccionó una muestra aleatoria simple

con un nivel de confianza del 90%. Aunque el cálculo teórico estimaba 36 participantes, la recolección final obtuvo la participación efectiva de 30 empleados, quienes completaron el cuestionario de manera individual durante la jornada laboral. El proceso se llevó a cabo con previo consentimiento informado, asegurando la confidencialidad y el uso exclusivamente académico de los datos suministrados.

Esta fase es clave dentro del proceso investigativo, ya que permite recolectar la información necesaria para establecer relaciones entre las variables y generar conclusiones sólidas. La calidad del instrumento, su diseño claro y su adecuación al contexto específico de la organización garantizan la validez de los datos que serán analizados en la siguiente etapa.

**Fase 3: Procesamiento de resultados.**

Una vez finalizada la recolección de los datos, se procedió al procesamiento y análisis estadístico utilizando el programa IBM SPSS Statistics, una herramienta ampliamente utilizada en investigaciones de ciencias sociales y administrativas por su capacidad para organizar datos, ejecutar análisis descriptivos y aplicar modelos estadísticos de manera precisa. De acuerdo con Universidad de Antioquia (2017), SPSS facilita la exploración de datos cuantitativos y la aplicación de técnicas como la regresión lineal, gracias a su interfaz intuitiva y sus módulos especializados.

En primer lugar, se realizó la depuración de la base de datos exportada desde Google Forms, verificando la consistencia de las respuestas, la ausencia de datos duplicados y la correcta codificación de las variables. Este proceso preliminar permitió garantizar la calidad de la información antes de iniciar los análisis. Posteriormente, se efectuaron análisis descriptivos, como frecuencias, medias y desviaciones estándar, que permitieron obtener una primera aproximación al comportamiento de las dimensiones de clima organizacional y riesgos psicosociales.

Después de los análisis descriptivos, se realizó una Regresión Lineal Simple con el fin de determinar si el clima organizacional presentaba una relación estadísticamente significativa con los riesgos psicosociales. Para ello, se cargaron las variables en el módulo de regresión de SPSS, se estableció la variable dependiente correspondiente a los riesgos psicosociales y la variable independiente asociada al clima organizacional, y se ejecutó el modelo siguiendo los parámetros recomendados por IBM (2023). El programa generó los coeficientes del modelo, el valor de significancia (p), el coeficiente de determinación ($R^2$) y la prueba ANOVA, los cuales permitieron evaluar la validez del modelo y la relación entre las variables.

Finalmente, se revisaron los supuestos estadísticos del modelo, como linealidad, independencia de los errores, homocedasticidad y normalidad de los residuos, mediante los gráficos y tablas generadas por SPSS. Esto permitió asegurar la confiabilidad del análisis y la pertinencia de los resultados obtenidos, los cuales se interpretan en la fase siguiente del estudio.

**Fase 4. Diseño de propuesta de mejora.**

La siguiente fase se centró en la construcción de un plan de mejora orientado a fortalecer los aspectos críticos identificados tanto en los análisis descriptivos como en los resultados de la regresión lineal. Esta fase tuvo como propósito traducir los hallazgos estadísticos en acciones estratégicas que contribuyan al fortalecimiento del clima organizacional y a la reducción de los factores de riesgo psicosocial dentro de la empresa Agrograin.

A partir de los análisis descriptivos, se identificaron las dimensiones que presentaron los promedios más bajos, lo cual indicó la existencia de percepciones menos favorables entre los colaboradores. Los factores más débiles se relacionaron con aspectos como la estructura organizacional, la comunicación interna, la retroalimentación del desempeño y ciertas condiciones laborales. Estas áreas resultan prioritarias para la intervención debido a su impacto directo en la satisfacción, el bienestar y la dinámica interna de los trabajadores.

Complementariamente, la regresión lineal simple evidenció qué variables del clima organizacional tenían una relación estadísticamente significativa con los riesgos psicosociales. Los factores que mostraron coeficientes significativos fueron considerados elementos críticos, debido a su capacidad predictiva del riesgo psicosocial en la empresa. Estos resultados permitieron direccionar la propuesta de mejora hacia aquellos

componentes del clima que, de fortalecerse, generarían un impacto positivo en la disminución de los riesgos psicosociales intralaborales.

Con base en estos hallazgos, se diseñó una propuesta de mejora estructurada en acciones específicas, orientadas a intervenir las dimensiones más afectadas. Las acciones propuestas se enfocaron en cuatro líneas principales: fortalecimiento de la comunicación interna, mejora de los procesos de retroalimentación y reconocimiento, optimización de la estructura y roles organizacionales y promoción del bienestar laboral. Cada una de estas líneas se formuló teniendo en cuenta la viabilidad operativa de la empresa, los recursos disponibles y la posibilidad de implementar cambios graduales sin afectar la continuidad de las operaciones.

El diseño de mejora incluyó, además, la definición de responsables, tiempos estimados de ejecución e indicadores básicos de seguimiento, con el fin de facilitar la evaluación periódica del impacto de las acciones propuestas. Esto representó un puente entre el análisis estadístico y la toma de decisiones organizacionales. Gracias a la identificación precisa de los factores más débiles y significativos, fue posible construir un plan de mejora coherente, fundamentado y aplicable, que contribuye al fortalecimiento del clima organizacional y a la mitigación de riesgos psicosociales dentro de Agrograin.

## CAPÍTULO 2: MARCO REFERENCIAL

### 2.2. Marco Teórico

#### *2.1.1. Estado del arte*

*Tabla 2. Estado del arte*

| **Nivel (Internacional, nacional o local)** | **Título y año** | **Autor** | **Metodología** | **Resultado** | **Aporte** | **Limitaciones** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Internacional | Clima de seguridad psicosocial percibido, malestar psicológico y compromiso | Akiomi Inoue , Hisashi Eguchi , Yuko Kachi , Akizumi Tsutsumi | Cuantitativa | Se identificó que un clima de seguridad psicosocial positivo se asocia con menores niveles de | Demuestra empíricamente que el clima organizacional actúa como un factor protector frente a los | Diseño transversal que no permite establecer causalidad y enfoque en un solo país. |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | laboral en empleados japoneses: un análisis de mediación transversal de las demandas y los recursos laborales (2023) | | | malestar psicológico y mayor compromiso laboral, mediado por las demandas y recursos del trabajo. | riesgos psicosociales y el deterioro de la salud mental. | |
| Internacional | Riesgos psicosociales y clima organizacional en una institución | Jiménez Borja, Miranda Flores & Lima Rojas | Cuantitativa - correlacional | Se identifican correlaciones moderadas y fuertes entre dimensiones del clima | Aporta evidencia estadística que respalda la relación entre clima organizacional y | Se limita a una institución pública, sin comparación con otros sectores |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | pública de Ambato (2024) | | | organizacional y los riesgos psicosociales, especialmente en liderazgo, motivación y comunicación | riesgos psicosociales en contextos institucionales | |
| Internacional | Incidencia del clima organizacional y riesgo Psicosocial en el desempeño de los docentes de la Unidad educativa | Ing. Egas Loor Marianela Antonia | Mixta | No se encontró relación directa entre los riesgos psicosociales y el clima organizacional | Aporta una visión crítica al evidenciar que la relación entre las variables no es automática en todos los contextos | Muestra pequeña y enfoque en una sola industria |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nicolás Infante Díaz, año 2023. (2024) | | | | | |
| Internacional | Clima laboral y riesgo psicosocial en una institución educativa peruana (2025) | Felix Antonio Claros Roman | descriptivo-correlacional | Se evidencia una relación negativa fuerte (r = -0.904) entre clima organizacional y riesgos psicosociales | Demuestra la influencia significativa del clima laboral en la reducción de riesgos psicosociales y el bienestar laboral | Se enfoca únicamente en el sector educativo |
| Internacional | Clima psicosocial como antecedente de | Lars Peter Andersen, Dorte Ruby | Cuantitativa | Se encontró que un clima psicosocial | Aporta evidencia empírica de la importancia del | Uso de muestreo por conveniencia, lo |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | recursos para gestionar las demandas emocionales en el trabajo (2025) | Andersen y Jesper Pihl-Thingvad | | positivo se asocia significativamente con la disponibilidad de estrategias organizacionales para manejar demandas emocionales en el trabajo; a mayor clima psicosocial seguro, más estrategias de apoyo disponibles, | clima psicosocial como antecedente organizacional para aumentar recursos que ayudan a gestionar demandas emocionales y reducir riesgos psicosociales | que limita la generalización; datos auto-reportados, lo que puede introducir sesgo de método común. |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | incluso bajo alta carga de trabajo. | | |
| Nacional | Relación entre clima organizacional y riesgo psicosocial intralaboral de una empresa de transporte en Bucaramanga (2020) | Sebastián Garcia-Mendez , Yurley Paola Galvis-Rojas , Jhonatan Andrés Ortiz-Olago | Cuantitativo | Un clima organizacional favorable (liderazgo, cooperación, control) se asocia con niveles bajos de riesgo psicosocial, especialmente en relaciones interpersonales. | Evidencia empírica de la relación entre clima laboral y riesgos psicosociales en empresas colombianas del sector transporte. | Estudio centrado en una sola empresa, con posible sesgo de contexto específico. |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Nacional | Análisis del clima organizacional como factor de riesgo psicosocial en la notaría novena del círculo de Bogotá (2021) | Garavito Coy Mónica Alejandra & Montaño Herrera Xiomara Alejandra & Sandoval Escobar Daniela | Cualitativa | Se identifican factores del clima organizacional que inciden en el riesgo psicosocial y se proponen estrategias de mejora | Contribuye con un enfoque práctico para la intervención organizacional y la prevención del riesgo psicosocial | Resultados no generalizables por el tamaño de la muestra |
| Nacional | Relación entre el Clima Organizacional y el Riesgo Psicosocial en el | Camilo Muñoz Zapata | Revisión bibliográfica y elaboración de fichas RAE | Se evidencia una relación bidireccional entre el clima organizacional y | Aporta fundamentos teóricos sólidos que sustentan la relación entre | No presenta aplicación empírica ni análisis en una |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Ámbito Laboral (2022) | | | los riesgos psicosociales, los cuales influyen en la salud física, mental y emocional de los trabajadores | clima organizacional y riesgos psicosociales, fortaleciendo el marco conceptual del estudio | población específica |
| Nacional | Riesgo psicosocial y clima organizacional en las empresas (2024, | Santana Gómez, M.; Sánchez Villa, N.; Carro Parra, G | Descriptivo | Se evidenció un riesgo psicosocial de nivel medio en condiciones intralaborales, con aspectos como liderazgo, | Proporciona evidencia local al mostrar cómo el clima organizacional y los factores psicosociales se | Al ser un análisis descriptivo sin pruebas de causalidad y con contexto institucional específico, los |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Universidad Libre) | | | relaciones sociales, demandas de trabajo y recompensas en niveles bajos o medios; se identificaron áreas prioritarias como claridad de rol y control sobre el trabajo | manifiestan en una entidad pública del Valle del Cauca, identificando necesidades de intervención y fortalecimiento de condiciones laborales saludables. | resultados no son generalizables a otros tipos de organizaciones o sectores económicos. |
| Nacional | Impacto de las políticas organizacionales | Díaz Angarita, N.; Moscote | Cuantitativo | Un clima organizacional con seguridad | Relaciona la seguridad psicológica y | Corte transversal limita inferencia causal; la |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | en el riesgo psicosocial y resultados individuales de los trabajadores: un estudio en el contexto colombiano (2025) | Escorcia, A.; Caicedo Meramo, Y. | | psicológica reduce burnout y tensión laboral; mayor control y políticas de apoyo aumentan satisfacción y desempeño. | otros factores organizacionales con resultados psicosociales y de desempeño en trabajadores colombianos. | percepción puede variar según sector y tamaño de empresa. |
| Local | Identificación de los factores de riesgo psicosocial que generan estrés en un grupo de | Muñoz Bolívar, C. V | Cuantitativo | Se identificaron niveles altos de estrés laboral en los bomberos, atribuibles a factores de riesgo | Aporta un diagnóstico claro de cómo los riesgos psicosociales impactan el | Muestra pequeña (24 participantes), y enfoque en un grupo específico (bomberos), lo |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | voluntarios del cuerpo de Bomberos de Guadalajara de Buga (2020) | | | psicosocial intralaboral evaluados. | estrés laboral en trabajadores voluntarios de Buga, útil para comprender condiciones de salud mental ocupacional. | que limita generalización a otros sectores laborales. |
| Local | Relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el clima organizacional en | Beltrán Zúñiga, Cristhian Andrés | Estudio observacional, descriptivo de corte transversal | Se identifican relaciones significativas entre clima organizacional, riesgos psicosociales y | Aporta evidencia empírica en un contexto regional cercano al de la investigación, fortaleciendo la | Tamaño muestral reducido |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | trabajadores administrativos y servicios generales de una institución Regional de Educación Superior del Valle del Cauca en el año 2020 (2021) | | | condiciones de salud física y mental | pertinencia contextual | |
| Local | Análisis de los riesgos psicosociales en trabajadores de | Mónica Viviana Marín Castro | cuantitativo descriptivo | Se identifican síntomas de estrés y afectaciones psicosociales | Aporta evidencia directa del contexto local sobre riesgos | Tamaño muestral reducido y enfoque exclusivo en |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | una IPS de Guadalajara de Buga; a causa de la pandemia por Covid-19 año 2020-1 (2021) | & Erick Nathalia Ramírez Martinez | | asociadas al temor al contagio y cambios familiares | psicosociales y salud mental en trabajadores de Buga | riesgos psicosociales |
| Local | Factores de riesgo psicosocial intralaboral que afectan la salud del área administrativa de la empresa Vélez Promociones | Arenas Marín, C. J. & Vásquez Vélez, H. F. | Cuantitativo | Se identificaron factores de riesgo psicosocial intralaboral que afectan la salud de los empleados administrativos, relacionados con planificación, | Brinda evidencia concreta de cómo los factores de riesgo psicosocial afectan la salud laboral, integrando la | Diseño descriptivo y muestreo por conveniencia, sin análisis correlacional profundo entre variables. |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Comerciales en Guadalajara de Buga (2020) | | | organización y reconocimiento de riesgos. | perspectiva de condiciones organizacionales. | |
| Local | Diagnóstico del clima organizacional y plan de mejoramiento en la empresa Variedades y Copias de la ciudad de Guadalajara de Buga (2021) | Figueroa Balanta, R. A. & García Domínguez, M. de los Á. | Cuantitativo | En general, se encontró que el clima organizacional es favorable, con fortalezas en varias dimensiones; sin embargo, algunas áreas (como relaciones interpersonales y | Ofrece un diagnóstico local específico de clima organizacional en una empresa de Buga, destacando áreas de mejora para fortalecer el ambiente laboral. | Muestra muy reducida (8 trabajadores), lo que limita extrapolar los resultados a otras estructuras organizativas. |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | balance vida-trabajo) mostraron puntuaciones más bajas. | | |

***Fuente: Elaboración propia***

Los estudios analizados la tabla 2 se evidencian una evolución progresiva en el abordaje de la relación entre el clima organizacional y los riesgos psicosociales. A nivel internacional, los estudios más recientes (2023–2025) fortalecen el análisis al demostrar, mediante enfoques cuantitativos y correlacionales, que un clima organizacional y psicosocial positivo actúa como un factor protector frente a los riesgos psicosociales y el deterioro de la salud mental. Asimismo, se identifican asociaciones significativas entre el clima organizacional, el manejo de demandas emocionales, el compromiso laboral y la reducción del malestar psicológico, aunque algunos estudios evidencian que esta relación puede variar según el contexto organizacional y sector productivo.

Posteriormente, investigaciones nacionales desarrolladas entre 2021 y 2024 profundizaron en la relación entre el clima organizacional y los riesgos psicosociales, evidenciando que factores como el liderazgo, la comunicación, las políticas organizacionales y la seguridad psicológica influyen significativamente en la percepción de bienestar, la reducción del estrés, el burnout y el desempeño laboral de los trabajadores. Estos estudios aportan tanto fundamentos teóricos como evidencia empírica que respaldan la existencia de una relación bidireccional entre ambas variables en el contexto colombiano.

Por último, a partir de las investigaciones locales realizadas desde el año 2020 en Guadalajara de Buga y el Valle del Cauca, se identificó inicialmente la presencia de riesgos psicosociales asociados a condiciones intralaborales, estrés laboral y afectaciones a la salud mental en distintos sectores, como salud, servicios administrativos, voluntariado y pequeñas empresas, aunque en varios de estos estudios no se analizó de manera directa el clima organizacional.

Como desarrollo final, las investigaciones revisadas aportan un sustento teórico y empírico sólido para el desarrollo de la presente investigación al evidenciar que el clima

organizacional y los riesgos psicosociales se encuentran relacionados y tienen un impacto directo en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. No obstante, se identifica una limitada producción investigativa a nivel local que analice de manera integrada ambas variables, especialmente en población joven trabajadora. Este vacío investigativo refuerza la pertinencia del presente estudio, el cual busca aportar conocimiento contextualizado sobre la percepción del clima organizacional y los riesgos psicosociales en trabajadores jóvenes de Guadalajara de Buga, contribuyendo así a la comprensión del fenómeno y al diseño de estrategias orientadas a la promoción de entornos laborales saludables

### *2.1.2 Clima organizacional*

El clima organizacional ha sido ampliamente abordado por diversas disciplinas como la administración, la psicología organizacional y la sociología, ya que influye directamente en el bienestar, la productividad y la permanencia de los empleados en las organizaciones. De acuerdo con Toro Álvarez (2010), el clima organizacional está determinado por las percepciones compartidas que tienen los trabajadores sobre distintos aspectos del entorno laboral, tales como el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la comunicación, las condiciones físicas y los sistemas de recompensas. Estas percepciones, además de influir en la satisfacción y la motivación de los colaboradores, inciden directamente en su compromiso y desempeño dentro de la organización, convirtiéndose en un factor determinante para el éxito institucional.

Una de las autoras que ha contribuido significativamente en este campo es García Solarte (2009), quien propone un modelo que comprende múltiples dimensiones estructurales, humanas y físicas del entorno de trabajo. Su propuesta considera el clima como un conjunto de percepciones relacionadas con la forma en que se estructuran y se desarrollan los procesos organizacionales.

El clima organizacional no solo influye en la satisfacción laboral, sino también en la retención del talento humano y en la reducción de los riesgos psicosociales, como el estrés laboral y la ansiedad. García Solarte (2009) señala que un clima organizacional positivo contribuye a fortalecer el sentido de pertenencia de los empleados, lo que se traduce en mayor productividad y menor rotación de personal.

El modelo de García identifica al menos veinte dimensiones fundamentales, entre ellas: estructura organizacional del trabajo, responsabilidad, recompensa, riesgo, apoyo, calidez, estándares, conflicto e identidad organizacional. Por ejemplo, la dimensión

“estructura” se refiere a la organización del trabajo y el grado en que este favorece o limita la eficiencia, mientras que la dimensión “recompensa” evalúa si los logros de los empleados son reconocidos adecuadamente. La dimensión “apoyo” hace referencia a la presencia de relaciones afectivas y de respaldo en el entorno laboral, aspecto clave para la retención del talento humano. En su conjunto, estas dimensiones permiten comprender cómo la percepción del entorno incide sobre la actitud, el comportamiento y la productividad de los empleados García Solarte, (2009).

En el contexto latinoamericano, el estudio del clima organizacional ha cobrado relevancia como una herramienta estratégica para mejorar la eficiencia organizacional y la calidad de vida en el trabajo.

Por su parte, Fernando Toro Álvarez, uno de los pioneros en la medición del clima organizacional en Colombia, desarrolló un modelo centrado en diez dimensiones clave que permiten evaluar la calidad de vida laboral desde una perspectiva psicosocial. Estas dimensiones incluyen claridad organizacional, participación, reconocimiento, relaciones interpersonales, condiciones físicas del lugar de trabajo, estilo de dirección, comunicación, cooperación, innovación y satisfacción laboral. A diferencia de otros enfoques más técnicos, el modelo de Toro destaca el papel de la interacción humana en la construcción del clima organizacional. Para él, un entorno de trabajo que facilite la participación, la comunicación abierta y el reconocimiento del esfuerzo individual, fomenta el compromiso y reduce la aparición de conflictos y tensiones internas. Además, resalta que el liderazgo juega un rol fundamental, ya que el estilo de dirección determina en gran medida la percepción de justicia, la toma de decisiones y la distribución de responsabilidades dentro de las organizaciones Toro Álvarez, (1992).

Entre las dimensiones que componen el clima organizacional, se encuentran la comunicación interna, la equidad en la toma de decisiones, el liderazgo, la claridad en los roles y las oportunidades de desarrollo profesional Toro Álvarez & Sanín Posada, (2010). Un clima organizacional positivo se caracteriza por fomentar la participación de los empleados, fortalecer la confianza entre los equipos de trabajo y propiciar un entorno laboral saludable y motivador.

Por otro lado, cuando el clima organizacional es negativo, las organizaciones enfrentan múltiples desafíos. Como destaca Toro (2010), un ambiente laboral desfavorable puede provocar insatisfacción, baja productividad, incremento en la rotación de personal y aumento en el ausentismo. La falta de comunicación, el liderazgo deficiente y la carencia de reconocimiento y oportunidades de crecimiento pueden contribuir a un ambiente laboral hostil que afecta el desempeño de los trabajadores y la rentabilidad empresarial.

El clima organizacional también es un factor clave en la percepción de justicia organizacional y en la calidad del liderazgo. De acuerdo con Toro Álvarez (2009), los empleados que perciben un entorno laboral equitativo y transparente son más propensos a comprometerse con la empresa y a contribuir activamente a su desarrollo. La percepción de justicia organizacional no solo mejora la moral y la satisfacción de los empleados, sino que también reduce los conflictos internos y fortalece la cultura organizacional.

Según Toro Álvarez (2009), analizar el clima organizacional en esta región permite identificar factores culturales y sociales que impactan su dinámica, subrayando su importancia en la promoción de la cohesión y la adaptabilidad frente a los cambios organizacionales.

A estos enfoques se suma el modelo de Méndez Álvarez (2006), quien propone una metodología sistemática de evaluación del clima organizacional a través del instrumento

IMCOC (Instrumento de Medición del Clima Organizacional en Colombia). Su modelo integra dimensiones como estructura, responsabilidad, recompensa, calidez, apoyo, estándares y conflicto, en donde se analiza no sólo la percepción de los empleados, sino también cómo esas percepciones se correlacionan con los indicadores de desempeño organizacional. La dimensión “estructura”, por ejemplo, examina la claridad en la definición de políticas, normas y procedimientos, mientras que la dimensión “recompensa” se orienta a valorar la equidad y la oportunidad del reconocimiento recibido por los trabajadores. Méndez señala que un clima organizacional favorable no solo incrementa el bienestar laboral, sino que también genera entornos propicios para la innovación, la cooperación y la sostenibilidad empresarial Méndez Álvarez, (2006).

Finalmente, el análisis del clima organizacional permite a las empresas identificar áreas de mejora y diseñar estrategias para optimizar el ambiente laboral. Según García Solarte (2009), una evaluación adecuada del clima organizacional mediante encuestas y análisis de datos puede proporcionar información valiosa para la toma de decisiones en la gestión del talento humano. Implementar políticas de bienestar laboral, promover la comunicación efectiva y fomentar el liderazgo transformacional son algunas de las estrategias recomendadas para mejorar el clima organizacional y, con ello, el desempeño empresarial.

Es por eso que estos tres modelos presentan una visión complementaria del clima organizacional. Mientras Toro enfatiza las percepciones relacionadas con los aspectos interpersonales y la dirección, García Solarte incluye elementos estructurales y físicos que afectan la dinámica laboral, y Méndez Álvarez propone un enfoque evaluativo aplicado a contextos colombianos que permite la gestión integral del recurso humano. En conjunto, sus aportes proporcionan un marco robusto para analizar el clima organizacional desde

múltiples dimensiones, permitiendo identificar los factores que promueven o deterioran la calidad del ambiente laboral y facilitando la toma de decisiones para el diseño de intervenciones dirigidas a mejorar el bienestar y el desempeño en las organizaciones.

En síntesis, el clima organizacional se compone de un conjunto de características permanentes que describen a una organización, la diferencian de otras y afectan el comportamiento de las personas que la conforman. Su correcta gestión permite a las empresas generar condiciones favorables para la satisfacción laboral, la productividad y el bienestar de los trabajadores, convirtiendo en un elemento estratégico dentro de la gestión del talento humano.

### *2.1.3. Riesgos*

En el contexto de la seguridad y salud en el trabajo, un riesgo se define como la probabilidad de que un determinado peligro llegue a materializarse y cause daño a la salud de las personas o a su entorno laboral. De acuerdo con la (OIT, 2018). Es la combinación de: a) la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso y b) la gravedad del daño que puede producirse, incluidas consecuencias que pueden manifestarse a largo plazo. Según Pantoja, (2017) El riesgo es la probabilidad de que una amenaza se convierta en un desastre. La vulnerabilidad o las amenazas, por separado, no representan un peligro. Pero si se juntan, se convierten en un riesgo, o sea, en la probabilidad de que ocurra un desastre. Sin embargo, los riesgos pueden reducirse o manejarse. Si somos cuidadosos en nuestra relación con el ambiente, y es posible estar conscientes de las debilidades y vulnerabilidades que se poseen frente a las amenazas existentes, se puede tomar medidas para asegurarse de que las amenazas no se conviertan en desastres.

Algunos tipos de riesgos comunes que existen:

Los riesgos físicos se refieren a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos (Cuello, 2023).

Los riesgos químicos, son producidos por procesos químicos y por el medio ambiente. Son todos aquellos elementos y sustancias que, al entrar en contacto con el organismo, bien sea por inhalación, absorción o ingestión, pueden provocar intoxicación, quemaduras o lesiones sistémicas, según el nivel de concentración y el tiempo de exposición. Se debe proteger con mascarillas, guantes y delimitar el área de trabajo (Cuello, 2023).

Los riesgos biológicos, en este caso, se encuentran en un grupo de agentes orgánicos, animados o inanimados. Para evitarlas se recomienda tener un control de las vacunas y sobre todo protegerse con el equipo adecuado. También se encuentran las que son producidas por la carencia de servicios de salud, hábitos nocivos y carencias de hábitos higiénico-sanitarios, desconocimiento de la importancia del autocuidado individual y familiar, así como estilos de vida inapropiados (Cuello, 2023)

Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones presentes en el entorno laboral que afectan la salud física y mental de los trabajadores, así como su desempeño y bienestar general.  Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2022), los factores psicosociales se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador.

Por su parte, La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) señala que "aquellas interacciones entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones organizacionales que, junto con las capacidades y necesidades del trabajador, afectan su salud". Esto no depende únicamente de la carga laboral, sino también de la calidad de liderazgo, el apoyo entre compañeros, la comunicación interna, y la posibilidad de conciliar la vida personal y laboral.

Los riesgos psicosociales pueden clasificarse en diversas dimensiones que permiten identificar las fuentes específicas de tensión dentro del ambiente laboral, plantea Sierra Hernaiz (2021), el estrés laboral se considera uno de los riesgos laborales con mayor expansión cuyo origen cabe situarlo tanto en las exigencias del trabajo que no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador como en la falta de compensación adecuada por el trabajo desempeñado.

Así mismo, Sierra Hernaiz (2021), La violencia se considera el riesgo emergente de carácter psicosocial más importante por todos los derechos y bienes jurídicos afectados con estas conductas, puesto que afecta no solo a la salud, física o psíquica del trabajador sino también a derechos fundamentales, como son la integridad física o el derecho a no ser discriminado por razón de sexo. En este sentido, los abusos, las agresiones y las amenazas intimidatorias suponen ataques físicos o psicológicos que son susceptibles de causar graves daños y que se manifiestan a través del acoso laboral, el acoso sexual o la violencia física, situaciones que son de por sí un riesgo laboral y que, por lo tanto, forman parte de la obligación de seguridad del empresario.

También se plantea el acoso moral, habla Sierra Hernaiz (2021) Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o

consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Plantea Sierra Hernaiz (2021), todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas de un determinado sexo a través de escritos, gestos o palabras que pueden considerar ofensivos (acoso ambiental).

Para la presente investigación, se utilizará el Instrumento de medición de factores de riesgo psicosocial desarrollado por la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, el cual ha sido validado en el contexto colombiano y es una herramienta ampliamente utilizada en estudios organizacionales y en la evaluación de salud laboral. Según la Universidad Javeriana (2020), el uso del instrumento facilita un diagnóstico integral sobre la salud psicosocial del trabajador y promueve una cultura organizacional preventiva en las empresas colombianas.

Compuesto por varios cuestionarios que evalúan de forma integral los factores intralaborales, extralaborales e individuales antes mencionados. Su diseño se basa en los lineamientos establecidos por la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social de Colombia, que reglamenta la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial. Este incluye ítems tipo Likert que permiten identificar el nivel de exposición a diferentes condiciones laborales y extralaborales. Algunos de los aspectos que evalúa son: carga de trabajo, ritmo de trabajo, relaciones con superiores y compañeros, nivel de autonomía, inestabilidad laboral, y conflictos entre el trabajo y la familia. Su aplicación proporciona resultados

cuantitativos que facilitan la interpretación del nivel de riesgo y permiten proponer acciones preventivas o correctivas.

La importancia de este tipo de instrumentos radica en su capacidad para promover ambientes laborales más saludables, mejorar la productividad y reducir problemáticas como el ausentismo, el burnout y la rotación de personal. En este sentido, el presente documento se enfocará en describir las características del instrumento elaborado por la Javeriana, su estructura, validez, confiabilidad y su aplicabilidad en diferentes contextos laborales.

(Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Ministerio de la Protección Social, (2010). Dicha definición permite evaluar los riesgos psicosociales a través de dos factores, intralaborales y extralaborales.

Según el Ministerio de la Protección Social (2010), las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Esos riesgos que se originan dentro del entorno laboral como, carga y ritmo de trabajo, control sobre este, apoyo social y calidad de liderazgo, condiciones de ambiente, relaciones interpersonales, manejo del cambio organizacional, reconocimiento y recompensa.

Por otro lado, se encuentran las condiciones extralaborales, plantea el Ministerio de la Protección Social (2010), comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Estas son condiciones que afectan la

salud, como apoyo familiar, cargas domésticas, tiempo libre, conciliación trabajo - vida personal.

La aplicación de esta permite obtener un diagnóstico integral de los factores de riesgo psicosocial presentes en una organización, facilitando la implementación de estrategias preventivas y correctivas. Su uso ha sido ampliamente difundido en Colombia debido a su validez científica y su adaptación al contexto nacional. Conforme al Ministerio de la Protección Social (2010), el alcance de esta batería de instrumentos es el de evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Este se presenta en un documento en forma de cuestionario estructurado con ítems tipo Likert desde totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo.

Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar. En este caso hablamos de riesgo psicosocial, que es fuente de estrés laboral, o estrés, y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos. (Gil Monte, 2012).

## 2. Marco Conceptual

El marco conceptual es una parte fundamental de cualquier investigación, ya que define los términos clave y los conceptos que guiarán el desarrollo de la investigación. A continuación, se enlista a cada uno de los conceptos clave que forman parte del estudio:

***Tabla 3. Marco Conceptual***

| Concepto | Definición | Relación |
|---|---|---|
| **Clima organizacional** | Conjunto de percepciones que tienen los trabajadores sobre el ambiente interno de la organización, derivadas de las políticas, prácticas, estilos de liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo. | Variable independiente del estudio, ya que se analiza cómo el ambiente laboral percibido en Agrograin influye en los riesgos psicosociales. |
| **Riesgos psicosociales** | Condiciones relacionadas con la organización del trabajo, su contenido y el contexto social y personal, que pueden generar efectos negativos en la salud física, mental y social de los trabajadores. | Variable dependiente, dado que se evalúa la influencia del clima organizacional sobre la presencia de estos riesgos. |
| **Factores Intralaborales** | Condiciones propias del trabajo como las demandas laborales, el control sobre las tareas, el liderazgo, las relaciones sociales y la recompensa. | Permiten analizar cómo el clima organizacional impacta directamente las condiciones internas del trabajo y la generación de riesgos psicosociales. |

| | | |
|---|---|---|
| **Factores Extralaborales** | Condiciones externas al trabajo relacionadas con el entorno familiar, social, económico y el uso del tiempo libre del trabajador. | Complementan el análisis de los riesgos psicosociales, ya que pueden potenciar o mitigar los efectos del clima organizacional sobre la salud mental. |
| **Salud mental** | Estado de bienestar en el cual el trabajador reconoce sus capacidades, afronta las tensiones normales del trabajo y desempeña sus funciones de manera productiva. | Permite analizar las consecuencias de los riesgos psicosociales sobre la salud mental de los trabajadores. |
| **Liderazgo** | Capacidad de los directivos para influir, orientar y apoyar a los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones. | Es un componente clave del clima organizacional que puede actuar como factor protector o de riesgo psicosocial. |
| **Organización del trabajo** | Forma en que se estructuran las tareas, horarios, responsabilidades y procesos dentro de la empresa | Influye en el clima organizacional y en la aparición de riesgos psicosociales asociados a la carga laboral y al control del trabajo. |
| **Demandas laborales** | Exigencias físicas, mentales y emocionales asociadas al desempeño del trabajo. | Cuando son elevadas y no se gestionan adecuadamente, incrementan los riesgos |

| | | |
|---|---|---|
| | | psicosociales, especialmente en climas organizacionales desfavorables. |
| **Relaciones Interpersonales** | Interacciones sociales que se establecen entre los trabajadores dentro del entorno laboral. | Influyen directamente en la percepción del clima organizacional y en la aparición de conflictos y estrés laboral. |
| **Estrés laboral** | Respuesta física y emocional que ocurre cuando las demandas del trabajo superan la capacidad del trabajador para afrontarlas**.** | Se considera una de las principales manifestaciones de los riesgos psicosociales derivados de un clima organizacional negativo. |
| **Bienestar laboral** | Estado de equilibrio físico, mental y social del trabajador dentro del entorno laboral. | Refleja el impacto del clima organizacional y de los riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral. |
| **Empresa Agrograin** | Empresa del sector agroindustrial ubicada en Guadalajara de Buga, contexto donde se desarrolla la investigación. | Delimita el escenario organizacional en el cual se analiza la influencia del clima organizacional sobre los riesgos psicosociales. |

***Fuente: Elaboración propia***

## 2.2. Marco Legal

El marco legal es el conjunto de leyes, normativas y regulaciones que rigen un área específica de estudio. En una investigación, establece las bases jurídicas y normativas que contextualizan el tema, asegurando que el estudio se realice dentro de los parámetros legales y éticos establecidos.

***2.2.1 Constitución política de Colombia (1991).*** Según el Artículo de la Constitución Política de Colombia, (1991) 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.

Plantea el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, (1991) Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

***2.2.2 Código Sustantivo de Trabajo (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo): Decreto 1072 de 2015 (2025) Artículo 1.1.2.6. Consejo Nacional de Riesgos Laborales.*** El Consejo Nacional de Riesgos Laborales es un organismo adscrito al Ministerio del Trabajo, de dirección del Sistema General de Riesgos Laborales, de carácter permanente, entre cuyas funciones se encuentran recomendar la formulación de las estrategias y programas para el Sistema General de Riesgos Laborales y aprobar el presupuesto general de gastos del Fondo de Riesgos Laborales.

Según el artículo 2.2.4.6.9. Las ARL tienen la responsabilidad de asesorar y asistir a las empresas en la implementación de medidas de salud mental en el trabajo.

***2.2.3 Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social.*** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Resolución 2646 de 2008).

La Resolución 2646 de 2008, en su Capítulo II, establece los criterios técnicos para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral colombiano. Este capítulo define los conceptos clave, las obligaciones del empleador y los lineamientos para aplicar baterías diagnósticas adaptadas al contexto organizacional. En su Capítulo III, se detallan los criterios para la intervención de estos factores, incluyendo medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral, y se asignan responsabilidades a las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARL) en relación con los factores psicosociales intralaborales, además de establecer la necesidad de una vigilancia epidemiológica permanente. El Capítulo IV aborda la determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por el estrés ocupacional, estableciendo

procedimientos para identificar si una enfermedad tiene origen laboral. Finalmente, el Capítulo V presenta disposiciones finales que refuerzan la obligatoriedad de implementar acciones para la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

***2.2.4 Resolución 2404 de 2019.*** Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se Dictan Otras Disposiciones.

Que la Ley 1616 de 2013, en su artículo 9° respecto a la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral establece que *"Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores".*

**2.2.5 Ley 1010 de 2006.** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Según el artículo 1 la presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

**2.2.6 Ley 100 de 1993.** Regula el sistema de seguridad social en Colombia, garantizando la atención en salud a todos los colombianos, incluidos los trabajadores. Artículo 5: Define el acceso a servicios de salud, incluyendo la atención en salud mental. Artículo 10: Establece la cobertura para enfermedades laborales, incluyendo el estrés y el burnout.

## 2.3. Marco Contextual

En la producción agropecuaria colombiana uno de los cultivos más importantes es el cultivo de maíz, ocupa el 13% del área agrícola, cuenta con el 60% de pequeños productores, 30% son medianos y el 10% se considera de grandes productores, lo cual se puede concluir que son más los pequeños productores que los de mayor potencial. El cultivo del maíz genera 126.000 empleos directos y se estima que 390.000 familias siembran el cultivo del maíz. (AGROINSUMOS S.A.S, 2018)

La economía del país respecto a la producción del maíz, en el territorio colombiano se desarrolla en territorios altamente desarrollados, teniendo en cuenta los niveles de tecnología que son necesarios para poder tener una buena productividad, no dejando por olvidado la producción con sistemas tradicionales las cuales la mayoría son formados por agricultores, y son para su propio abastecimiento. La producción de maíz en los territorios más vulnerables del maíz ha sido como la materia prima de su alimentación representando un seguro de hambre para la crisis alimentaria, economía y sociales que padecen estas personas.

En el año hay dos semestres los cuales tienen sus respectivas etapas de lluvia y para sembrar este producto es necesario tener en cuenta el clima, por lo tanto, se puede decir que Colombia se mantiene en constante producción durante el año de este producto. (AGROINSUMOS S.A.S, 2018)

Los estudios de AGROINSUMOS demuestran que la siembra de maíz blanco y maíz amarillo en Colombia son utilizados para diferentes cosas como:

- Estos 2 tipos de maíz pasan al proceso de molido y se utilizan para la producción de harina y sémola.
- Son utilizados para el desayuno de personas para su diario vivir en productos especiales como arepas de maíz y hojuelas de maíz.
- Son enviados a una planta dedicada al proceso de producción de almidón, azúcar, aceite, jarabe, dextrina, gluten y salvado.
- También son destilados y fermentados para la producción de diferentes licores, chicha de maíz y licores de malta.
- Para la producción de alimentos balanceados, para personas con alta necesidad de consumirlos.

Hacia dónde se dirige la producción del maíz: La gran mayoría del maíz producido en grano se exporta hacia el mercado internacional incrementando su valor de venta a la hora de ser comercializarlo, Argentina en la última década exportó un 60% y un 70% de su maíz producido. La producción que se le distribuye al mercado nacional es utilizada para la alimentación animal y para las industrias encargadas de las moliendas, estas dos industrias se llevan un mínimo % de la producción del cereal. Las empresas avícolas utilizan la producción de maíz para la alimentación de sus especies menores, estas empresas son la mayor demandante de carne, a esta le sigue el sector bovino que se encarga de la producción de carne. También se le puede agregar el consumo de maíz para la producción de huevo y para la producción de leche, en este caso la producción de huevo está por encima de la producción de leche en el consumo de maíz, por último, está el consumo de maíz que demanda la producción de porcinos, los estudios demuestran que el total de

consumo de maíz que rondan todos estos campos es de 8,9 millones de toneladas de maíz. En el año 2009 la cadena de consumo de maíz aumentó los puestos de trabajos directos e indirectos para la molienda seca y la molienda húmeda, se estaría hablando de un 2,59% de empleo total en el país.

Según el (ICA, Instituto Colombiano Agropecuario., 2021) El Valle del Cauca cuenta con 19505.84 Has de maíz tecnificado para grano duro (Fuente FENALCE – ICA, 2020), 774.52 Has de maíz dulce (Fuente ICA, 2020), 699.60 Has de maíz para producción de semilla (Fuente ICA, 2020), 151.96 Has de maíz para choclo (Fuente ICA, 2020) y 133.2 Has de maíz para alimentación animal y ensilaje (Fuente ICA, 2020). Este cultivo se encuentra en 41 de los 42 municipios del Valle del Cauca.

Las medidas que regulan e integran el manejo de plagas, se han discutido en el comité del Cultivo de maíz del Valle del Cauca y se ha considerado una decisión pertinente al establecer acciones que ayuden a prevenir, disminuir y controlar el afecto en la producción de maíz en el departamento de estas plagas. (ICA, Instituto Colombiano Agropecuario., 2021) el Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) el cual vela por el cumplimiento de la normativa, mediante proyectos con agricultores y asisten técnicos, lleva a cabo acciones de vigilancia de las plagas para así tener un control de incertidumbre de la población productora a la hora de cultivar y también lleva un registro de producción. (ICA, Instituto Colombiano Agropecuario., 2021)

El sector derivado de la industria del maíz se compone por Molienda seca, molienda húmeda y dentro de la primera, los cereales para desayuno y las barras de cereales. Se incluye, entre otros aspectos, una descripción de los actores de las moliendas, en lo que a volúmenes de producción y localización respecta, así como también un análisis de la inserción de estas actividades en el mercado internacional, y un ejercicio de cuantificación

del incremento de valor que se logra sobre la tonelada de maíz al transformarla en productos derivados. A su vez, se expone un posible escenario para el año 2020 de variables tales como producción, consumo interno, exportaciones y generación de divisas y empleo. Se cuantifican también las inversiones que serían necesarias en caso de materializarse dicho escenario, y se identifican algunas políticas públicas que podrían contribuir al logro de las proyecciones realizadas.

# CAPITULO 3: AGROGRAIN S.A

*Ilustración 1. Agrograin S.A*

***Fuente: Agrograin 2022***

Agrograin S.A.  Es una empresa de capital colombiano, constituida el 12 de noviembre de 2002, con oficinas comerciales y administrativas en Medellín, planta de producción en Buga y bodegas de almacenamiento en Buga, Sabaneta y Bogotá, dedicadas al procesamiento de productos de origen agrícola, derivados de la industria de trilla y molinería de maíz. (AGROGRAIN, 2022).

## 3.1. Historia

En año 2002 Agrograin se originó como una empresa dedicada a la comercialización de productos de origen agropecuario, con un portafolio de materias primas nacionales e importadas, así como el azúcar, aceite, harina, frijol, soya que fueron ampliamente utilizados por integradores, mezcladores y fabricantes de alimentos balanceados.

La empresa en el 2003 se consolida como actividad comercial, logrando así un crecimiento y una ampliación en el mercado la cual le ha permitido participar en los mercados del Valle, Antioquia, Cundinamarca, Centro, Costa Caribe y Santanderes.

En 2005 se inició operaciones industriales y logísticas, procesando así 700 toneladas mensuales de harina y salvado para alimento balanceado, panadería y condimentos con una importante inversión en el montaje y puesta en marcha de la planta de producción para molienda y almacenamiento de maíz seco en el municipio de Itagüí, Antioquia y la industria de las especies.

La capitalización en la empresa en el 2007 tuvo un beneficio por sus propios recursos, Agrograin adquirió del Ministerio de Agricultura (antigua IDEMA) un inmueble de 47.000 metros cuadrados ubicado en el municipio de Guadalajara de Buga, Valle del Cauca, para llevar a cabo el traslado y montaje de su planta de producción. Realizado el traslado e instalado de la planta de producción en el municipio de Guadalajara de Buga, Valle del Cauca en 2008 se pone en práctica la optimización de la empresa con el fin de desarrollar operaciones a mayor escala, para expandir la capacidad de instalaciones y almacenamiento a 6.000 toneladas mensuales y logrando los beneficios de una ubicación estratégica que sirviera de soporte para los procesos vinculados con la logística de las mercancías que salen del puerto de Buenaventura.

Para la realización de los diferentes tipos de maíz según su naturaleza, origen y uso en el 2014 la empresa Agrograin desarrolla e implementa nuevos procedimientos de trilla y molinería para optimizar la productividad de las plantas y mejorar el rendimiento de uso del producto por parte de los clientes. Esta novedad que se llegó a plantear en la empresa tuvo reconocimiento y para el año 2015 Agrograin S.A. Fue reconocido como caso un exitoso por el desarrollo de los nuevos procesos de la trilla y la molinería, un gran logro por el cual fue otorgado por la Cámara de Comercio de Cali en unión con la Alianza Regional del Pacifico para la innovación.

Se restablece para el 2018 la imagen institucional de la compañía mediante la renovación del logo corporativo y rediseño de la página web.

### 3.2. Misión

Vivimos para proveer a nuestros clientes bajo estándares adecuados de competitividad, las mejores materias primas de origen agrícola y en especial a base de maíz, para sus industrias de alimentos de consumo humano y animal a nivel nacional e internacional, fomentando con ellos al igual que con todos los grupos interesados en la compañía relaciones gana-gana. (AGROGRAIN, 2022)

### 3.3. Visión

Alcanzar para el año 2.022 una rentabilidad sostenida, bajo los siguientes parámetros:

- Personas: Contar con colaboradores que sientan a la Compañía como un buen lugar para trabajar, inspiradas en dar lo mejor.
- Producto: Proveer productos a nuestros clientes en un volumen de 6.000 toneladas mensuales, dispersado en industria de la Comunidad Andina, Centroamérica y el Caribe.
- Procesos: Ejecutar efectivamente los procesos misionales, transversales y de apoyo.
- Estratégicos: Ubicarnos en toda la cadena de valor de la trilla de maíz y sus derivados, por medio del montaje y puesta en marcha de línea de producción de almidón y glucosa, así como constituir una cartera comercial diversificada en clientes y sectores de la industria.
- Medio ambiente y responsabilidad social: Mantener implementados planes de protección al medio ambiente, buscando mejorar las medidas de protección,

restauración y sostenimiento, recurriendo al uso responsable de energía, gas, agua y realizando una disposición final y reciclaje correcto de residuos.

### 3.4. Política Integral

En AgroGrain S.A. Promovemos relaciones sólidas y de mutuo beneficio con todas las partes interesadas en la Compañía, cumpliendo los estándares de calidad acordados con nuestros clientes y buscando exceder sus expectativas. Buscamos garantizar una rentabilidad justa y razonable para los accionistas, mejorando continuamente los procesos que conforman el sistema de gestión, manteniendo personal competente, un clima laboral adecuado y estándares de seguridad y salud en el trabajo eficaces, todo dentro de la normatividad legal vigente aplicable a nuestro objeto social. (AGROGRAIN, 2022).

### 3.5. Reconocimientos

2015:

(AGROGRAIN, 2022) Este molino, que opera en Buga desde 2009, ha realizado diversas innovaciones para mejorar su productividad. Entre las últimas iniciativas se cuenta una trilladora con cuchillas que permite reducir el nivel de subproductos de un 50% al 40%, este indicador es fundamental ya que afecta la rentabilidad de la operación. Con la nueva tecnología se generó una línea de producción que ofrece subproductos de la trilla que se pueden utilizar como alimento para animales.

Esta incorporación se suma a las dos líneas de producción de la empresa, la de trillados, y la de grits (insumo para el sector cervecero) y sémolas, que atiende las necesidades de la industria de pasabocas, con clientes como Fritolay, Yupi y SuperRicas.

2016:

(AGROGRAIN, 2022). Agrograin también fue una de las ganadoras en representación del Valle. Es el proveedor de las principales marcas de snacks que hay en el

país como Frito Lay, Yupi, entre otros; y actúa como el intermediario con el procesamiento de la materia prima que éstas requieren: el maíz.

2017:

Premio a la Excelencia ARL SURA.

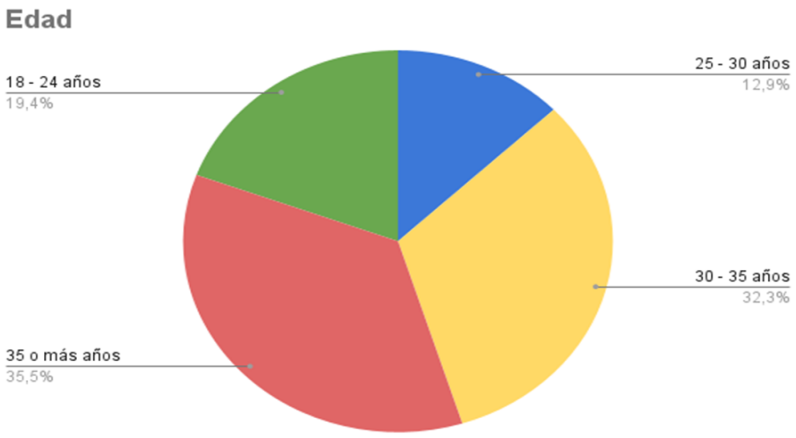
# CAPÍTULO 4. RESULTADOS

## 4.1. Análisis demográfico

Con el fin de contextualizar a la población encuestada, se realizó un análisis de las variables demográficas incluidas en la primera sección del cuestionario. Estas variables permiten identificar las características generales de los trabajadores de Agrograin en Guadalajara de Buga y constituyen un insumo relevante para comprender la percepción del clima organizacional.

***4.1.1 Edad.*** De acuerdo con la Figura 1, la mayoría de los encuestados se encuentra en el rango de 35 años o más con un 35,5% (11 personas), seguido muy de cerca por el grupo de 30 a 35 años, que representa el 32,3% (10 personas). En tercer lugar, se ubican los trabajadores de 18 a 24 años con un 19,4% (6 personas), y finalmente, el grupo con menor representación corresponde a los 25 a 30 años con un 12,9% (4 personas). Estos resultados muestran que la población encuestada es principalmente adulta joven y adulta madura, lo cual puede influir en la estabilidad laboral y en la experiencia acumulada en el sector productivo.

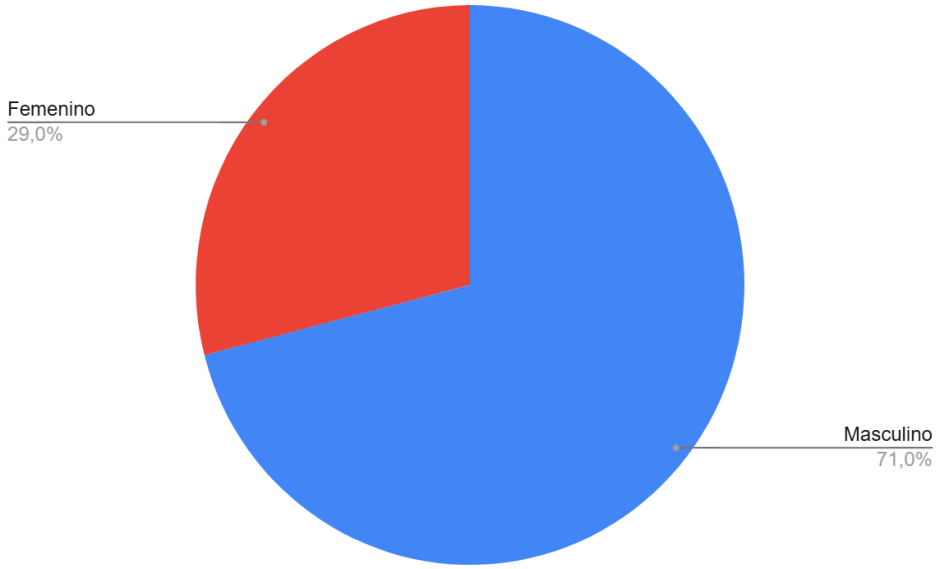
*Ilustración 2. Datos sociodemográficos: Edad*




***Fuente: Elaboración propia***

***4.1.2 Género.*** La Figura 2 evidencia que existe una marcada predominancia del género masculino con un total de 22 participantes, equivalente al 71,0% de la muestra. En contraste, el género femenino corresponde a 9 participantes (29,0%). Este resultado refleja una composición laboral mayoritariamente masculina, posiblemente relacionada con las características operativas y logísticas del sector en el que se desempeña Agrograin.

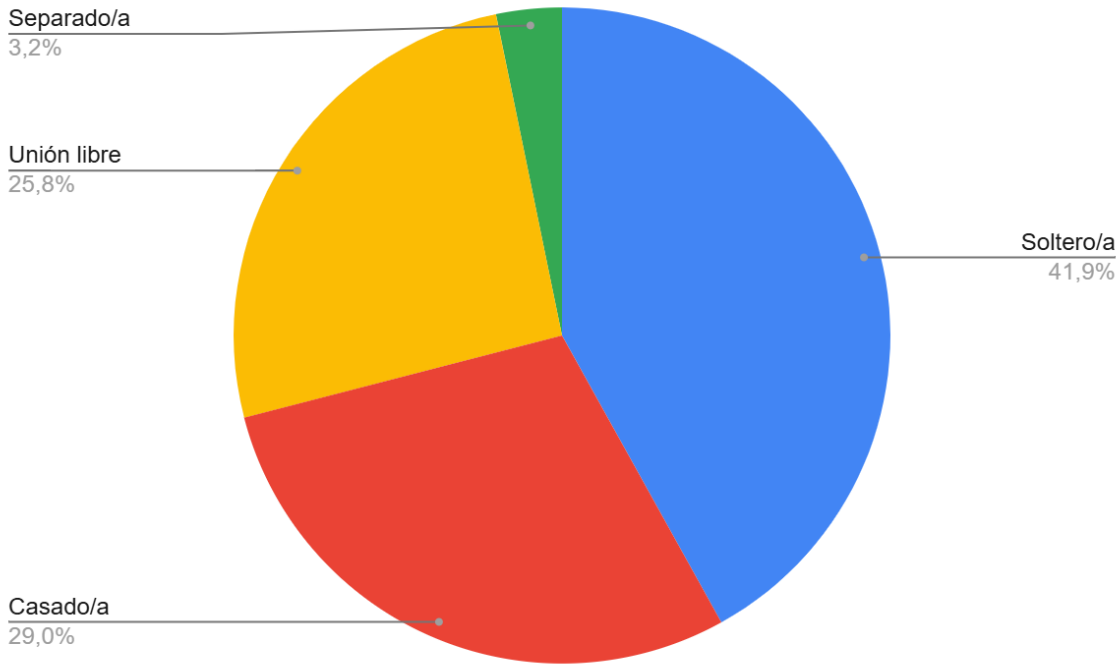
*Ilustración 3. Datos sociodemográficos: Género.*




***Fuente: Elaboración propia***

***4.1.3 Estado civil.*** En la Figura 3 se observa que la mayoría de los trabajadores encuestados son solteros con un 41,9% (13 personas). Le siguen quienes se encuentran casados con un 29,0% (9 personas) y en unión libre con un 25,8% (8 personas). Por último, se identifica una minoría de separados equivalente al 3,2% (1 persona). Estos resultados permiten reconocer que más de la mitad de los trabajadores no tienen un vínculo matrimonial formal, lo cual puede estar relacionado con su etapa de ciclo vital y expectativas laborales.

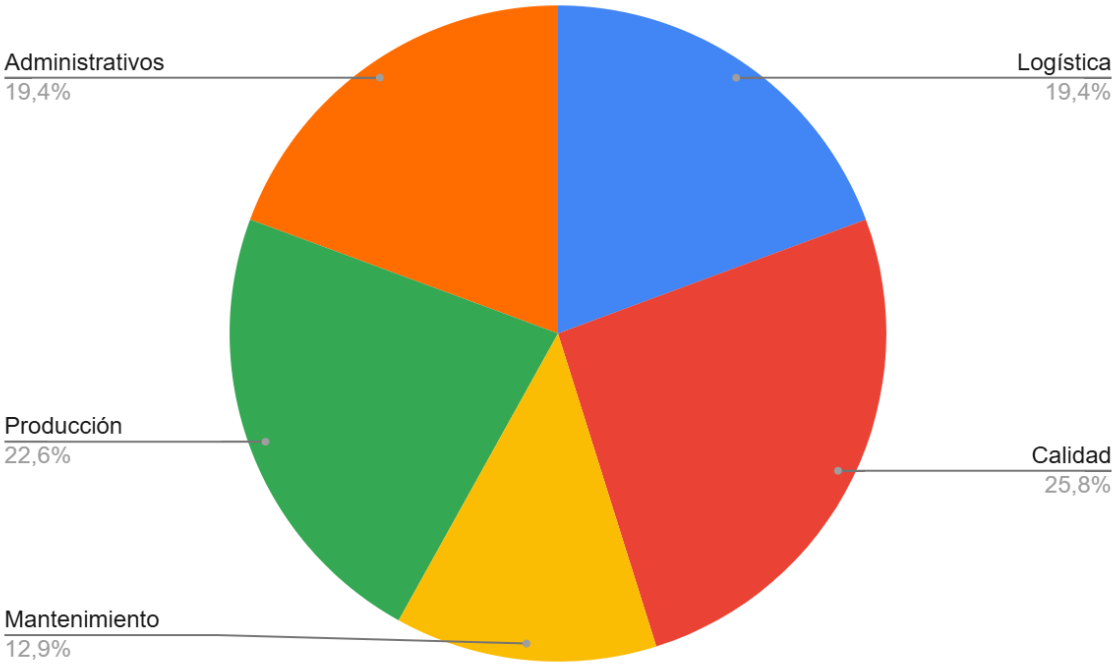
*Ilustración 4. Datos sociodemográficos: Estado civil.*




***Fuente: Elaboración propia***

***4.1.4 Área de trabajo.*** La Figura 4 presenta la distribución de los encuestados según el área en la que desempeñan sus labores. El área de Calidad agrupa el mayor número de participantes, con 8 trabajadores (25,8%). Le sigue Producción con 7 trabajadores (22,6%), Logística y Administrativos con 6 trabajadores cada uno (19,4%), y finalmente, el área de Mantenimiento con 4 trabajadores (12,9%). Este resultado evidencia una distribución relativamente equilibrada entre las áreas de apoyo y las operativas, lo que garantiza la representación de diferentes perspectivas organizacionales en el diagnóstico.

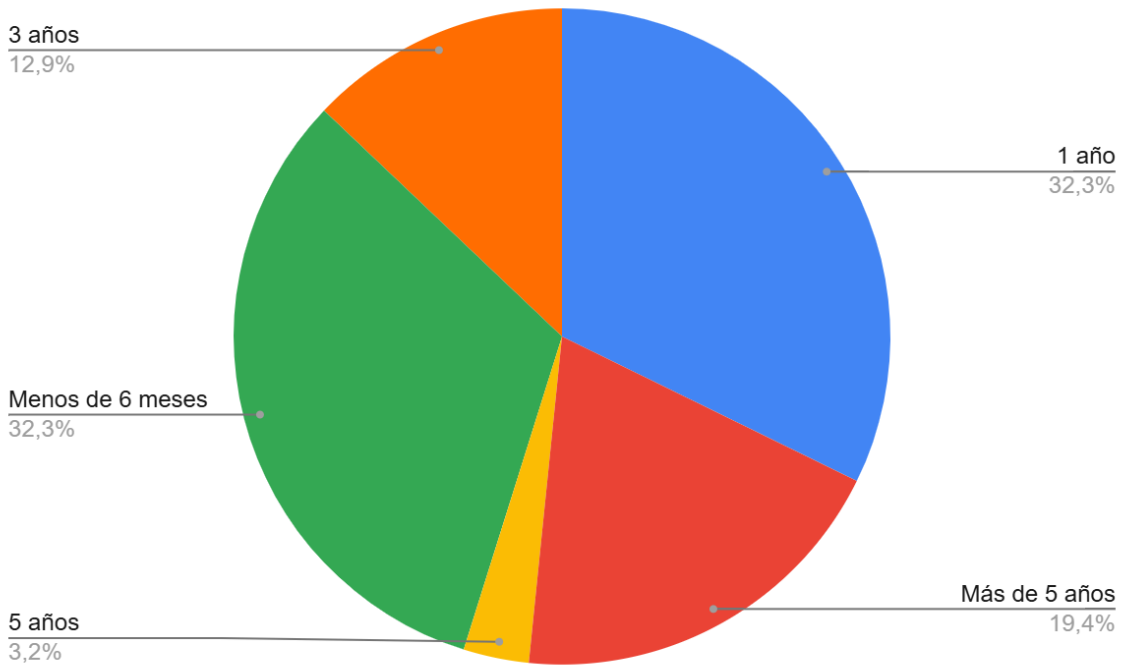
*Ilustración 5. Datos sociodemográficos: Área de trabajo.*




***Fuente: Elaboración propia***

***4.1.5 Antigüedad en la empresa.*** De acuerdo con la Figura 5, la mayoría de los trabajadores cuenta con menos de 6 meses de permanencia (10 personas, 32,3%) y con 1 año de antigüedad (10 personas, 32,3%). Estos dos grupos suman más del 60% de la muestra, lo cual indica una alta rotación o una reciente expansión de la planta de personal. Le siguen quienes tienen más de 5 años (6 personas, 19,4%), aquellos con 3 años (4 personas, 12,9%) y finalmente un grupo minoritario con 5 años exactos (1 persona, 3,2%).

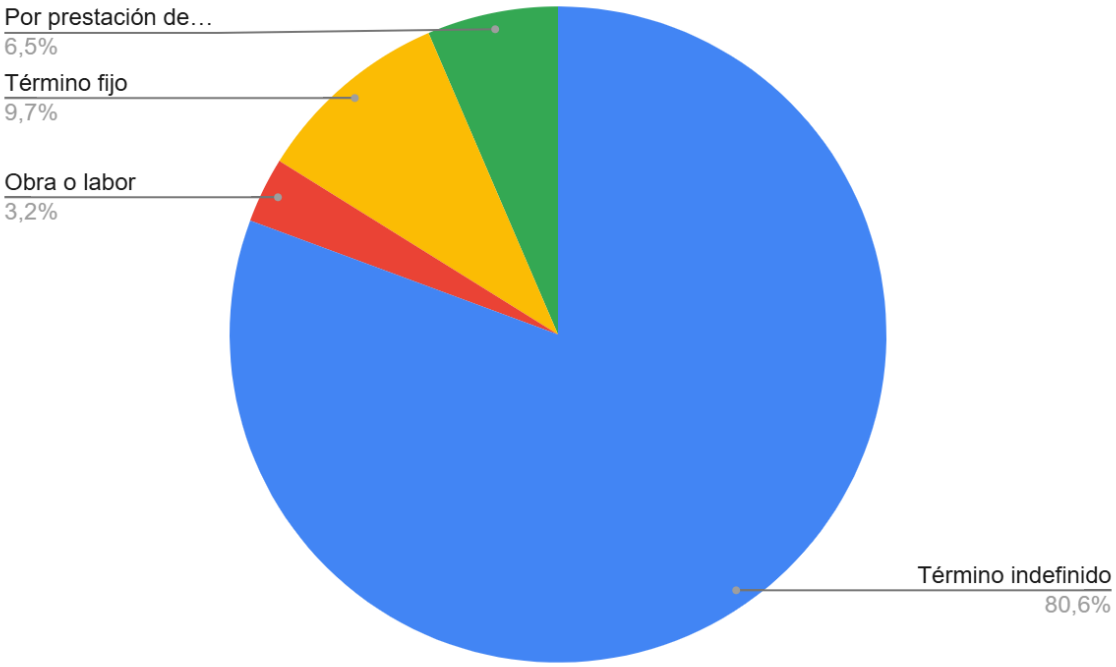
*Ilustración 6. Datos sociodemográficos: Antigüedad en la empresa.*




***Fuente: Elaboración propia***

***4.1.6 Tipo de contrato.*** En la Figura 6 se muestra que la gran mayoría de los encuestados posee contrato a término indefinido, con un 80,6% (25 personas). En menor proporción se encuentran los trabajadores con contrato a término fijo (9,7%, 3 personas), por prestación de servicios (6,5%, 2 personas) y por obra o labor (3,2%, 1 persona). Esto refleja una alta estabilidad laboral en la organización, lo cual constituye un factor protector frente a la percepción del clima y los riesgos psicosociales.

*Ilustración 7. Datos sociodemográficos: Tipo de contrato.*




***Fuente: Elaboración propia***

En síntesis, el análisis sociodemográfico de los trabajadores de Agrograin en Guadalajara de Buga evidencia que la población encuestada está conformada principalmente por adultos jóvenes y adultos maduros, con una mayor participación del género masculino y una predominancia de trabajadores solteros o sin vínculo matrimonial formal. Asimismo, se observa una distribución relativamente equilibrada entre las distintas

áreas de la organización, lo que permite una representación diversa de las dinámicas laborales. En cuanto a la antigüedad, se destaca una alta proporción de colaboradores con poco tiempo de vinculación, lo cual puede estar asociado a procesos recientes de crecimiento o rotación de personal. Finalmente, el predominio de contratos a término indefinido refleja un nivel importante de estabilidad laboral, factor que resulta relevante para la interpretación posterior de los resultados relacionados con el clima organizacional y los riesgos psicosociales.

### 4.2. Diagnóstico del clima organizacional que perciben los trabajadores de la Empresa Agrograin de Guadalajara de Buga.

El diagnóstico del clima organizacional se construyó a partir del promedio obtenido en cada una de las 22 dimensiones evaluadas en el cuestionario aplicado. Posteriormente, se calculó un promedio general, el cual constituye el indicador global de clima organizacional de la empresa. Para la interpretación de los resultados se empleó la metodología de análisis tipo semáforo, que clasifica los puntajes en tres rangos: de 1,0 a 3,0 (debilidad), de 3,0 a 4,5 (oportunidad de mejora) y de 4,5 a 5,0 (fortaleza). Este enfoque ha sido utilizado en estudios de gestión organizacional como una herramienta práctica para identificar fortalezas y áreas críticas de intervención.

De acuerdo con los resultados, el clima general de Agrograin alcanzó un puntaje de 4,21, lo que ubica a la organización en el rango de oportunidad de mejora. Este hallazgo evidencia que, si bien la empresa presenta un clima laboral favorable, aún existen aspectos que requieren fortalecimiento para consolidar un entorno organizacional óptimo. (Umaña Montero)

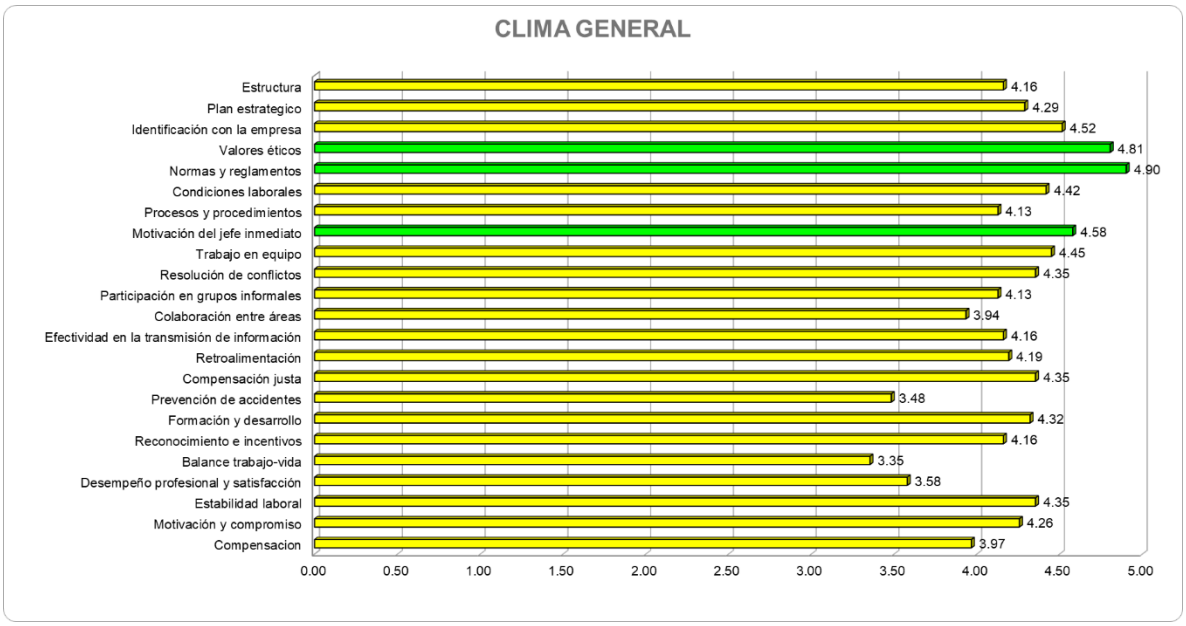
Entre las dimensiones mejor evaluadas se encuentran Valores éticos (4,80), Normas y reglamentos (4,90), Identificación con la empresa (4,51) y Motivación del jefe inmediato

(4,58), todas ubicadas en el rango de fortaleza. Estos resultados sugieren que los trabajadores perciben un alto grado de coherencia ética, claridad en la normatividad, así como una fuerte identidad y motivación transmitida por los líderes. Estos factores se alinean con lo planteado por Robbins y Judge (2017), quienes destacan que la ética, la confianza y el liderazgo positivo son pilares fundamentales para generar compromiso y sentido de pertenencia.

Por lo contrario, las dimensiones con menor puntaje fueron Compensación (3,96), Estabilidad laboral (3,45) y Balance trabajo-vida (3,36), clasificadas como oportunidades de mejora. Estos resultados indican que los trabajadores consideran insuficiente la equidad en los incentivos y beneficios, así como las garantías de estabilidad y conciliación de la vida personal con la laboral. Situaciones similares han sido reportadas por estudios en el contexto latinoamericano, donde la compensación y la estabilidad suelen ser los factores más críticos para el bienestar organizacional Méndez Álvarez (2006); García Solarte (2009).

La aplicación del modelo semáforo permite visualizar estas diferencias. En el gráfico (Figura 7) se observa cómo la mayoría de dimensiones se encuentran en color amarillo (oportunidades de mejora), tres en verde (fortalezas) y ninguna en rojo (debilidad). Esto refleja que Agrograin mantiene un clima laboral estable, pero requiere diseñar estrategias dirigidas a optimizar las políticas de compensación, estabilidad y balance trabajo-vida, elementos que, según Toro Álvarez (2010), son determinantes para prevenir riesgos psicosociales y mejorar el desempeño organizacional.

Se puede analizar que el diagnóstico evidenciado, Agrograin posee una base sólida en aspectos éticos, normativos y de liderazgo, lo que representa un activo estratégico para la empresa. No obstante, el énfasis debe orientarse hacia el fortalecimiento de los




mecanismos de compensación y estabilidad laboral, con el fin de consolidar un clima organizacional de excelencia que impulse la productividad y el bienestar de sus colaboradores.

*Ilustración 8. Gráfico de barras: Clima General.*

***Fuente: Elaboración propia***

Para profundizar en el diagnóstico del clima laboral, se realizó un análisis de cruce entre las dimensiones evaluadas y las variables demográficas (edad, género, estado civil, área de trabajo, antigüedad y tipo de contrato). Este procedimiento se llevó a cabo mediante tablas dinámicas en Excel, donde se seleccionaron las dimensiones cuantitativas (estructura, plan estratégico, identificación con la empresa, valores éticos, entre otras) y se calculó el promedio de las respuestas, en lugar de la suma, con el fin de obtener un valor representativo de cada grupo.

Este análisis permite identificar patrones y diferencias significativas entre las percepciones de los trabajadores de acuerdo con sus características sociodemográficas. Por ejemplo, se puede establecer si los empleados más jóvenes valoran de manera distinta

aspectos como la motivación del jefe inmediato, en comparación con aquellos de mayor antigüedad en la empresa.

De este modo, el cruce demográfico no sólo complementa el diagnóstico general del clima organizacional, sino que también facilita la identificación de oportunidades de mejora específicas orientadas a grupos de trabajadores con necesidades particulares.

El análisis del cruce demográfico permitió identificar diferencias relevantes en la percepción del clima organizacional según variables como edad, género, estado civil, área de trabajo, antigüedad y tipo de contrato.

Como se observa en la tabla 1, la tabla muestra que a cuanto, a la edad, se observó que los trabajadores entre 25 y 30 años presentan las valoraciones más bajas en dimensiones como estructura (3,75) y plan estratégico (3,75), lo que podría reflejar una menor identificación o satisfacción con la forma en que se comunican los objetivos y lineamientos de la empresa. Por el contrario, los colaboradores de 30 a 35 años evidencian puntuaciones más altas en el clima general (4,43), lo que sugiere una percepción más positiva del entorno laboral.

*Tabla 4. Cruce de Clima General: Edad.*

| 1. Edad | 18 - 24 años | 25 - 30 años | 30 - 35 años | 35 o más años | Total, general |
|---|---|---|---|---|---|
| Promedio de Estructura | 4,17 | 3,75 | 4,50 | 4,00 | 4,16 |
| Promedio de Plan estrategico | 4,00 | 3,75 | 4,70 | 4,27 | 4,29 |
| Promedio de Identificación con la empresa | 4,17 | 4,25 | 5,00 | 4,36 | 4,52 |
| Promedio de Valores éticos | 5,00 | 4,50 | 5,00 | 4,64 | 4,81 |
| Promedio de Normas y reglamentos | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,73 | 4,90 |
| Promedio de Condiciones laborales | 4,17 | 3,75 | 4,50 | 4,73 | 4,42 |
| Promedio de Procesos y procedimientos | 4,00 | 4,00 | 4,50 | 3,91 | 4,13 |
| Promedio de Motivación del jefe inmediato | 5,00 | 4,50 | 5,00 | 4,00 | 4,58 |
| Promedio de Trabajo en equipo | 4,17 | 4,00 | 4,60 | 4,64 | 4,45 |
| Promedio de Resolución de conflictos | 3,83 | 4,50 | 4,70 | 4,27 | 4,35 |
| Promedio de Participación en grupos informales | 3,67 | 4,25 | 4,10 | 4,36 | 4,13 |
| Promedio de Colaboración entre áreas | 3,83 | 4,00 | 3,90 | 4,00 | 3,94 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Promedio de Efectividad en la transmisión de información | 4,17 | 4,25 | 4,30 | 4,00 | 4,16 |
| Promedio de Retroalimentación | 4,00 | 4,50 | 4,30 | 4,09 | 4,19 |
| Promedio de Compensación justa | 4,83 | 4,00 | 4,30 | 4,27 | 4,35 |
| Promedio de Prevención de accidentes | 3,33 | 3,50 | 3,90 | 3,18 | 3,48 |
| Promedio de Formación y desarrollo | 4,17 | 3,75 | 4,50 | 4,45 | 4,32 |
| Promedio de Reconocimiento e incentivos | 4,17 | 4,50 | 4,30 | 3,91 | 4,16 |
| Promedio de Balance trabajo-vida | 3,50 | 2,50 | 3,60 | 3,36 | 3,35 |
| Promedio de Desempeño profesional y satisfacción | 2,83 | 3,25 | 4,20 | 3,55 | 3,58 |
| Promedio de Estabilidad laboral | 4,00 | 4,00 | 4,70 | 4,36 | 4,35 |
| Promedio de Motivación y compromiso | 4,17 | 4,00 | 4,30 | 4,36 | 4,26 |
| Promedio de Compensación | 4,00 | 3,75 | 4,10 | 3,91 | 3,97 |
| Promedio de CLIMA GENERAL | 4,09 | 4,01 | 4,43 | 4,15 | 4,21 |

***Fuente: Elaboración propia***

En la tabla 2 respecto a la tabla de género, los resultados muestran que las mujeres tienen una percepción ligeramente más favorable (4,34) frente a los hombres (4,16), especialmente en dimensiones como condiciones laborales y motivación del jefe inmediato, lo que podría estar relacionado con una mayor valoración del acompañamiento y apoyo recibido en su labor.

*Tabla 5. Cruce de Clima General: Género.*

| 2. Género | Femenino | Masculino | Total general |
|---|---|---|---|
| Promedio de Estructura | 4,33 | 4,09 | 4,16 |
| Promedio de Plan estratégico | 4,11 | 4,36 | 4,29 |
| Promedio de Identificación con la empresa | 4,22 | 4,64 | 4,52 |
| Promedio de Valores éticos | 4,89 | 4,77 | 4,81 |
| Promedio de Normas y reglamentos | 5,00 | 4,86 | 4,90 |
| Promedio de Condiciones laborales | 4,67 | 4,32 | 4,42 |
| Promedio de Procesos y procedimientos | 4,00 | 4,18 | 4,13 |
| Promedio de Motivación del jefe inmediato | 4,78 | 4,50 | 4,58 |
| Promedio de Trabajo en equipo | 4,44 | 4,45 | 4,45 |
| Promedio de Resolución de conflictos | 4,56 | 4,27 | 4,35 |
| Promedio de Participación en grupos informales | 4,33 | 4,05 | 4,13 |
| Promedio de Colaboración entre áreas | 3,89 | 3,95 | 3,94 |
| Promedio de Efectividad en la transmisión de información | 4,11 | 4,18 | 4,16 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Promedio de Retroalimentación | 4,22 | 4,18 | 4,19 |
| Promedio de Compensación justa | 4,67 | 4,23 | 4,35 |
| Promedio de Prevención de accidentes | 3,67 | 3,41 | 3,48 |
| Promedio de Formación y desarrollo | 4,56 | 4,23 | 4,32 |
| Promedio de Reconocimiento e incentivos | 4,56 | 4,00 | 4,16 |
| Promedio de Balance trabajo-vida | 3,89 | 3,14 | 3,35 |
| Promedio de Desempeño profesional y satisfacción | 3,89 | 3,45 | 3,58 |
| Promedio de Estabilidad laboral | 4,56 | 4,27 | 4,35 |
| Promedio de Motivación y compromiso | 4,22 | 4,27 | 4,26 |
| Promedio de Compensación | 4,22 | 3,86 | 3,97 |
| Promedio de CLIMA GENERAL | 4,34 | 4,16 | 4,21 |

***Fuente: Elaboración propia***

Siguiendo con la variable de estado civil, en la tabla 3, las personas en unión libre y solteras reflejan una percepción general más alta (4,32 y 4,18 respectivamente), mientras que los casados reportan un promedio más bajo (4,13), lo que puede asociarse con la búsqueda de mayor estabilidad o conciliación entre la vida laboral y familiar.

*Tabla 6. Cruce de Clima General: Estado Civil.*

| 3. Estado civil | Casado/a | Separado/a | Soltero/a | Unión libre | Total general |
|---|---|---|---|---|---|
| Promedio de Estructura | 3,89 | 5,00 | 4,23 | 4,25 | 4,16 |
| Promedio de Plan estratégico | 4,33 | 4,00 | 4,15 | 4,50 | 4,29 |
| Promedio de Identificación con la empresa | 4,56 | 5,00 | 4,31 | 4,75 | 4,52 |
| Promedio de Valores éticos | 4,67 | 5,00 | 4,85 | 4,88 | 4,81 |
| Promedio de Normas y reglamentos | 4,78 | 5,00 | 5,00 | 4,88 | 4,90 |
| Promedio de Condiciones laborales | 4,56 | 5,00 | 4,23 | 4,50 | 4,42 |
| Promedio de Procesos y procedimientos | 3,89 | 5,00 | 4,08 | 4,38 | 4,13 |
| Promedio de Motivación del jefe inmediato | 4,11 | 5,00 | 4,92 | 4,50 | 4,58 |
| Promedio de Trabajo en equipo | 4,56 | 5,00 | 4,46 | 4,25 | 4,45 |
| Promedio de Resolución de conflictos | 4,44 | 4,00 | 4,23 | 4,50 | 4,35 |
| Promedio de Participación en grupos informales | 4,22 | 5,00 | 4,00 | 4,13 | 4,13 |
| Promedio de Colaboración entre áreas | 4,00 | 3,00 | 3,92 | 4,00 | 3,94 |
| Promedio de Efectividad en la transmisión de información | 4,00 | 4,00 | 4,08 | 4,50 | 4,16 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Promedio de Retroalimentación | 4,00 | 4,00 | 4,31 | 4,25 | 4,19 |
| Promedio de Compensación justa | 4,33 | 5,00 | 4,38 | 4,25 | 4,35 |
| Promedio de Prevención de accidentes | 2,78 | 4,00 | 3,54 | 4,13 | 3,48 |
| Promedio de Formación y desarrollo | 4,56 | 5,00 | 4,08 | 4,38 | 4,32 |
| Promedio de Reconocimiento e incentivos | 4,00 | 4,00 | 4,31 | 4,13 | 4,16 |
| Promedio de Balance trabajo-vida | 3,11 | 4,00 | 3,23 | 3,75 | 3,35 |
| Promedio de Desempeño profesional y satisfacción | 3,44 | 4,00 | 3,46 | 3,88 | 3,58 |
| Promedio de Estabilidad laboral | 4,67 | 5,00 | 4,23 | 4,13 | 4,35 |
| Promedio de Motivación y compromiso | 4,22 | 5,00 | 4,08 | 4,50 | 4,26 |
| Promedio de Compensación | 3,89 | 5,00 | 4,00 | 3,88 | 3,97 |
| Promedio de CLIMA GENERAL | 4,13 | 4,57 | 4,18 | 4,32 | 4,21 |

***Fuente: Elaboración propia***

En cuanto al área de trabajo, lo que se refleja en la tabla 4 se destaca que el personal administrativo presenta la mejor valoración general (4,48), seguido del área de producción (4,37), mientras que los empleados de mantenimiento y logística muestran percepciones ligeramente menores (4,04 y 4,08 respectivamente), lo cual puede indicar diferencias en las condiciones laborales o en la comunicación interna entre las áreas operativas y administrativas.

*Tabla 7. Cruce de Clima General: Estado Civil.*

| 4. Área de trabajo | Administrativos | Calidad | Logística | Mantenimiento | Producción | Total general |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Promedio de Estructura | 4,67 | 4,00 | 3,50 | 4,00 | 4,57 | 4,16 |
| Promedio de Plan estrategico | 4,17 | 4,13 | 4,00 | 4,75 | 4,57 | 4,29 |
| Promedio de Identificación con la empresa | 4,33 | 4,38 | 4,50 | 5,00 | 4,57 | 4,52 |
| Promedio de Valores éticos | 4,67 | 5,00 | 4,50 | 5,00 | 4,86 | 4,81 |
| Promedio de Normas y reglamentos | 5,00 | 5,00 | 4,67 | 5,00 | 4,86 | 4,90 |
| Promedio de Condiciones laborales | 4,83 | 4,25 | 4,17 | 5,00 | 4,14 | 4,42 |
| Promedio de Procesos y procedimientos | 4,17 | 4,00 | 3,83 | 4,50 | 4,29 | 4,13 |
| Promedio de Motivación del jefe inmediato | 5,00 | 4,75 | 3,83 | 4,75 | 4,57 | 4,58 |
| Promedio de Trabajo en equipo | 4,83 | 4,13 | 4,50 | 4,50 | 4,43 | 4,45 |
| Promedio de Resolución de conflictos | 4,67 | 4,25 | 4,50 | 4,25 | 4,14 | 4,35 |
| Promedio de Participación en grupos informales | 4,50 | 3,75 | 4,50 | 3,25 | 4,43 | 4,13 |
| Promedio de Colaboración entre áreas | 3,67 | 3,88 | 4,00 | 3,75 | 4,29 | 3,94 |
| Promedio de Efectividad en la transmisión de información | 4,17 | 4,13 | 4,17 | 3,50 | 4,57 | 4,16 |
| Promedio de Retroalimentación | 4,33 | 4,13 | 4,67 | 3,75 | 4,00 | 4,19 |
| Promedio de Compensación justa | 4,67 | 4,63 | 4,33 | 3,50 | 4,29 | 4,35 |
| Promedio de Prevención de accidentes | 4,33 | 3,13 | 2,83 | 3,25 | 3,86 | 3,48 |
| Promedio de Formación y desarrollo | 4,67 | 4,25 | 4,17 | 3,75 | 4,57 | 4,32 |
| Promedio de Reconocimiento e incentivos | 4,50 | 4,13 | 4,33 | 3,50 | 4,14 | 4,16 |
| Promedio de Balance trabajo-vida | 4,00 | 3,00 | 2,17 | 3,25 | 4,29 | 3,35 |
| Promedio de Desempeño profesional y satisfacción | 4,17 | 3,25 | 3,33 | 3,25 | 3,86 | 3,58 |
| Promedio de Estabilidad laboral | 4,50 | 4,25 | 4,33 | 4,50 | 4,29 | 4,35 |
| Promedio de Motivación y compromiso | 4,67 | 3,88 | 4,33 | 3,75 | 4,57 | 4,26 |
| Promedio de Compensación | 4,50 | 3,50 | 3,83 | 3,75 | 4,29 | 3,97 |
| Promedio de CLIMA GENERAL | 4,48 | 4,08 | 4,04 | 4,07 | 4,37 | 4,21 |

***Fuente: Elaboración propia***

Por su parte, la tabla 5, la tabla antigüedad evidencia que quienes llevan más de cinco años en la empresa perciben el clima de forma más baja (3,61), en comparación con los que tienen cinco años (4,75) o un año (4,19), sugiriendo que con el paso del tiempo podrían aparecer factores de desgaste o expectativas no cumplidas.

*Tabla 8. Cruce de Clima General: Antigüedad en la empresa.*

| **5. Antigüedad en la empresa** | **1 año** | **3 años** | **5 años** | **Más de 5 años** | **Menos de 6 meses** | **Total general** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Promedio de Estructura | 4,10 | 4,75 | 3,00 | 3,67 | 4,40 | 4,16 |
| Promedio de Plan estratégico | 4,10 | 5,00 | 4,00 | 4,50 | 4,10 | 4,29 |
| Promedio de Identificación con la empresa | 4,60 | 4,75 | 3,00 | 4,83 | 4,30 | 4,52 |
| Promedio de Valores éticos | 4,90 | 5,00 | 5,00 | 4,67 | 4,70 | 4,81 |
| Promedio de Normas y reglamentos | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,67 | 4,90 | 4,90 |
| Promedio de Condiciones laborales | 4,50 | 5,00 | 4,00 | 4,50 | 4,10 | 4,42 |
| Promedio de Procesos y procedimientos | 4,40 | 4,75 | 3,00 | 3,50 | 4,10 | 4,13 |
| Promedio de Motivación del jefe inmediato | 4,90 | 4,75 | 3,00 | 3,67 | 4,90 | 4,58 |
| Promedio de Trabajo en equipo | 4,50 | 4,75 | 4,00 | 4,17 | 4,50 | 4,45 |
| Promedio de Resolución de conflictos | 4,30 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,40 | 4,35 |
| Promedio de Participación en grupos informales | 3,80 | 4,75 | 4,00 | 4,17 | 4,20 | 4,13 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Promedio de Colaboración entre áreas | 3,60 | 4,75 | 4,00 | 4,50 | 3,60 | 3,94 |
| Promedio de Efectividad en la transmisión de información | 4,00 | 4,75 | 4,00 | 4,00 | 4,20 | 4,16 |
| Promedio de Retroalimentación | 4,30 | 4,75 | 4,00 | 3,67 | 4,20 | 4,19 |
| Promedio de Compensación justa | 4,20 | 4,75 | 4,00 | 3,83 | 4,70 | 4,35 |
| Promedio de Prevención de accidentes | 3,70 | 4,50 | 2,00 | 2,50 | 3,60 | 3,48 |
| Promedio de Formación y desarrollo | 4,30 | 4,75 | 4,00 | 4,17 | 4,30 | 4,32 |
| Promedio de Reconocimiento e incentivos | 4,20 | 4,75 | 3,00 | 3,83 | 4,20 | 4,16 |
| Promedio de Balance trabajo-vida | 2,90 | 4,25 | 3,00 | 3,33 | 3,50 | 3,35 |
| Promedio de Desempeño profesional y satisfacción | 3,70 | 4,50 | 3,00 | 3,00 | 3,50 | 3,58 |
| Promedio de Estabilidad laboral | 4,40 | 4,75 | 4,00 | 4,33 | 4,20 | 4,35 |
| Promedio de Motivación y compromiso | 4,10 | 4,75 | 3,00 | 4,17 | 4,40 | 4,26 |
| Promedio de Compensación | 3,90 | 4,50 | 3,00 | 3,50 | 4,20 | 3,97 |
| Promedio de CLIMA GENERAL | 4,19 | 4,75 | 3,61 | 3,96 | 4,23 | 4,21 |

***Fuente: Elaboración propia***

Finalmente, en la tabla 6, según el tipo de contrato, los empleados con contrato a término fijo y término indefinido muestran valoraciones más altas (4,46 y 4,18 respectivamente), mientras que quienes laboran por prestación de servicios o por obra o labor reflejan un menor nivel de satisfacción (4,00), lo cual puede relacionarse con la estabilidad laboral y los beneficios asociados.

*Tabla 9. Cruce de Clima General: Tipo de contrato.*

| **6. Tipo de contrato que tiene actualmente con la empresa** | **Obra o labor** | **Por prestación de servicios** | **Término fijo** | **Término indefinido** | **Total general** |
|---|---|---|---|---|---|
| Promedio de Estructura | 5,00 | 4,50 | 4,67 | 4,04 | 4,16 |
| Promedio de Plan estratégico | 5,00 | 4,50 | 4,00 | 4,28 | 4,29 |
| Promedio de Identificación con la empresa | 4,00 | 4,00 | 4,67 | 4,56 | 4,52 |
| Promedio de Valores éticos | 5,00 | 5,00 | 4,67 | 4,80 | 4,81 |
| Promedio de Normas y reglamentos | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,88 | 4,90 |
| Promedio de Condiciones laborales | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,52 | 4,42 |
| Promedio de Procesos y procedimientos | 4,00 | 4,00 | 4,67 | 4,08 | 4,13 |
| Promedio de Motivación del jefe inmediato | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,48 | 4,58 |
| Promedio de Trabajo en equipo | 4,00 | 5,00 | 4,33 | 4,44 | 4,45 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Promedio de Resolución de conflictos | 4,00 | 3,50 | 5,00 | 4,36 | 4,35 |
| Promedio de Participación en grupos informales | 4,00 | 4,50 | 4,33 | 4,08 | 4,13 |
| Promedio de Colaboración entre áreas | 5,00 | 5,00 | 3,67 | 3,84 | 3,94 |
| Promedio de Efectividad en la transmisión de información | 4,00 | 5,00 | 4,33 | 4,08 | 4,16 |
| Promedio de Retroalimentación | 4,00 | 3,00 | 4,67 | 4,24 | 4,19 |
| Promedio de Compensación justa | 5,00 | 5,00 | 4,33 | 4,28 | 4,35 |
| Promedio de Prevención de accidentes | 2,00 | 3,50 | 4,67 | 3,40 | 3,48 |
| Promedio de Formación y desarrollo | 4,00 | 4,50 | 4,33 | 4,32 | 4,32 |
| Promedio de Reconocimiento e incentivos | 3,00 | 4,50 | 4,67 | 4,12 | 4,16 |
| Promedio de Balance trabajo-vida | 2,00 | 4,50 | 4,00 | 3,24 | 3,35 |
| Promedio de Desempeño profesional y satisfacción | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,60 | 3,58 |
| Promedio de Estabilidad laboral | 4,00 | 4,00 | 4,67 | 4,36 | 4,35 |
| Promedio de Motivación y compromiso | 4,00 | 4,50 | 4,67 | 4,20 | 4,26 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Promedio de Compensación | 3,00 | 5,00 | 4,33 | 3,88 | 3,97 |
| Promedio de CLIMA GENERAL | 4,00 | 4,37 | 4,46 | 4,18 | 4,21 |

***Fuente: Elaboración propia***

En términos generales, el diagnóstico del clima organizacional en la empresa Agrograin evidencia un entorno laboral generalmente favorable, con un puntaje global que ubica a la organización en un nivel de oportunidad de mejora. Los resultados destacan como principales fortalezas la presencia de valores éticos sólidos, el cumplimiento de normas y reglamentos, la identificación de los trabajadores con la empresa y la motivación ejercida por los líderes inmediatos, elementos que constituyen una base estratégica para el desempeño y la cohesión organizacional. No obstante, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la compensación, la estabilidad laboral y el balance entre la vida personal y laboral, dimensiones que influyen de manera directa en el bienestar de los colaboradores.

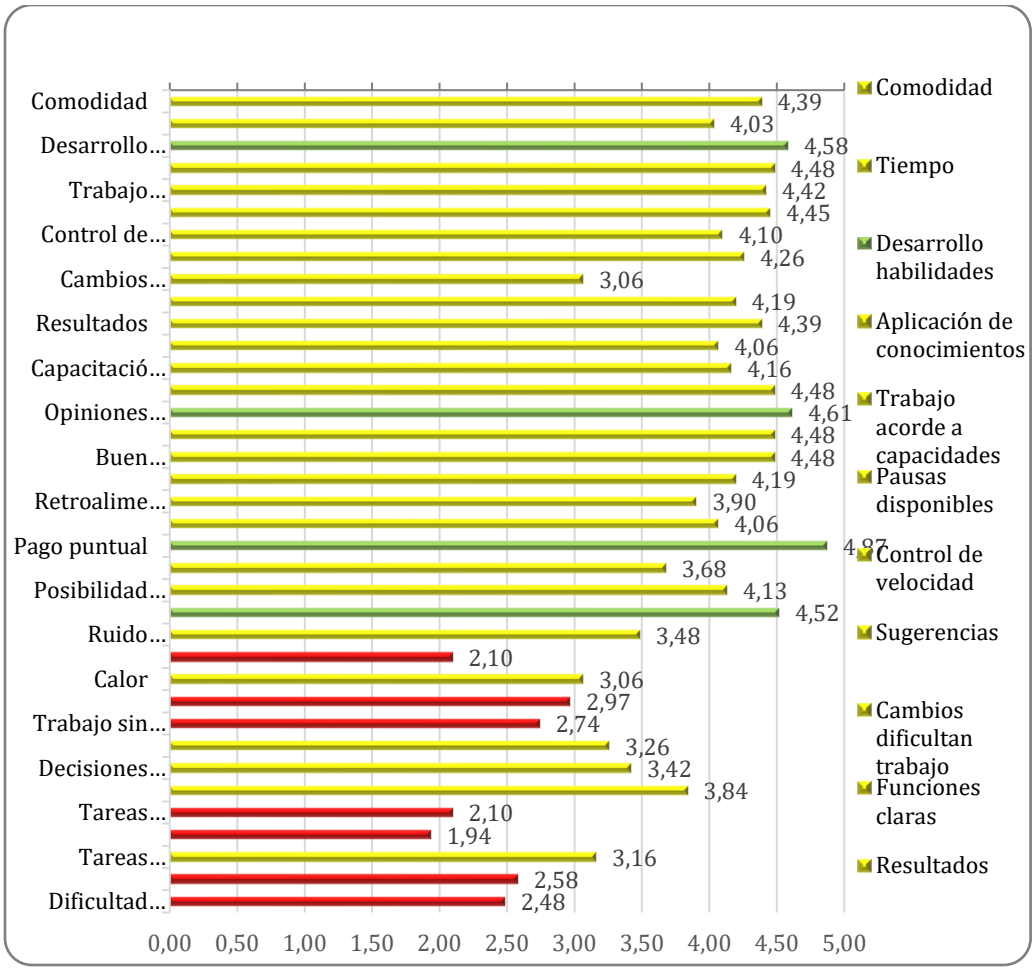
Adicionalmente, el análisis de cruce con las variables sociodemográficas permitió evidenciar que la percepción del clima organizacional varía según la edad, el género, el estado civil, el área de trabajo, la antigüedad y el tipo de contrato, lo que resalta la necesidad de implementar estrategias diferenciadas que respondan a las características y necesidades específicas de cada grupo. En este sentido, los hallazgos del presente diagnóstico constituyen un insumo fundamental para la formulación de acciones orientadas al fortalecimiento del clima organizacional y al mejoramiento continuo del bienestar laboral en Agrograin.

### 4.3. Valorar los riesgos psicosociales de los trabajadores en la empresa Agrograin de Guadalajara de Buga.

Los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa Agrograin de Guadalajara de Buga se organizaron en categorías de análisis, atendiendo a la relación existente entre las preguntas del cuestionario y los factores evaluados en cada ítem, con el propósito de medir, analizar y valorar los factores de riesgo psicosocial empresariales. Este proceso de categorización se fundamentó en los lineamientos de la Batería de Riesgo Psicosocial

desarrollada por el Ministerio de la Protección Social, en cumplimiento de la Resolución 2646 de 2008, la cual establece las disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo.

*Ilustración 9. Gráfico de barras: Factores Intralaborales.*




***Fuente: Elaboración propia***

El análisis de la encuesta aplicada a los colaboradores de Agrograin se agrupó en seis categorías principales, representativas de las condiciones intralaborales: carga de trabajo, competencia y rol, falta de control, tiempo laborado, relaciones sociales y capacidad instalada (condiciones ambientales). Estas categorías agrupan uno o varios ítems del cuestionario, los

cuales fueron ponderados y promediados para determinar el nivel de riesgo percibido en cada una de ellas. Los resultados obtenidos permiten identificar las dimensiones organizacionales que presentan fortalezas, así como aquellas que requieren intervención para reducir la incidencia de riesgos psicosociales y fortalecer el clima laboral.

La primera categoría analizada corresponde a la carga de trabajo, entendida como la cantidad de tareas, responsabilidades y exigencias físicas, mentales o emocionales a las que se enfrenta el trabajador durante su jornada laboral. De acuerdo con el Ministerio de la Protección Social (2010), la carga de trabajo constituye uno de los principales determinantes de los riesgos psicosociales, ya que un volumen de tareas superior a las capacidades del trabajador o una distribución inadecuada de las funciones puede provocar agotamiento, tensión psicológica y disminución del desempeño. En esta categoría se agruparon las preguntas relacionadas con la intensidad del trabajo y la percepción del esfuerzo requerido para cumplir con las metas asignadas. El promedio obtenido fue de 3,556, ubicando este aspecto en un rango de mejora empresarial. Este resultado sugiere que los trabajadores perciben un nivel moderadamente alto de carga, lo que podría derivar en una sensación de sobreesfuerzo físico o mental, especialmente en periodos de alta demanda productiva. Aunque no representa un riesgo crítico, este nivel de carga podría afectar el equilibrio entre la productividad y el bienestar del personal si no se gestionan adecuadamente las pausas, la planificación de tareas y la distribución equitativa del trabajo.

La categoría competencia y rol hace referencia a la claridad que tiene el trabajador sobre su función dentro de la organización, así como al grado de correspondencia entre sus competencias y las tareas que desempeña. Según Gil-Monte (2012), la claridad del rol laboral y la adecuación entre las capacidades del trabajador y las exigencias del puesto constituyen factores esenciales para la estabilidad psicológica, ya que previenen la aparición de conflictos,

ambigüedad, desmotivación y estrés. En esta categoría, el promedio obtenido fue de 3,936, valor que también se encuentra en el rango de mejora empresarial. Este resultado indica que, aunque los trabajadores comprenden en términos generales sus funciones, algunos perciben que las tareas asignadas superan sus competencias o no están totalmente alineadas con su perfil profesional. Esta desarticulación entre habilidades y funciones podría generar frustración, sensación de ineficiencia o falta de reconocimiento, afectando el compromiso laboral y el sentido de pertenencia hacia la empresa.

En la categoría de falta de control, los resultados reflejan un promedio de 4,35, lo que la posiciona como una de las dimensiones más críticas dentro del análisis. La falta de control se refiere al grado de autonomía, independencia y capacidad de decisión que el trabajador percibe sobre su labor. Conforme al modelo de Demandas-Control propuesto por Karasek (1979), el estrés laboral se incrementa cuando las exigencias del trabajo son altas y el control percibido es bajo, ya que el individuo siente que no tiene los recursos o la autoridad suficiente para gestionar las demandas que enfrenta. Los resultados en Agrograin evidencian que una parte significativa de los trabajadores percibe una limitada capacidad de decisión, lo cual podría estar relacionado con estructuras jerárquicas rígidas o con la centralización de las decisiones en los niveles superiores de la organización. Esta situación genera en los empleados una sensación de dependencia y falta de poder sobre sus condiciones laborales, aumentando el riesgo de agotamiento emocional y desmotivación.

En cuanto a la categoría tiempo laborado, se obtuvo un promedio de 3,455, correspondiente también a un rango de mejora empresarial. Esta dimensión analiza la percepción de los trabajadores frente a la duración de su jornada laboral, la distribución del tiempo de descanso y el equilibrio entre la vida personal y el trabajo. De acuerdo con la Organización

Internacional del Trabajo (OIT, 2019), las jornadas extensas, la falta de pausas adecuadas y la escasa conciliación entre los espacios laborales y familiares constituyen factores de riesgo que pueden afectar la salud mental y física del trabajador. En el caso de Agrograin, los resultados sugieren la existencia de cierta inconformidad respecto al tiempo dedicado al trabajo, que podría estar vinculada a la percepción de que los esfuerzos realizados no son totalmente compensados por la remuneración o el reconocimiento recibido. Este hallazgo invita a la organización a revisar la distribución de las jornadas, los turnos y los mecanismos de compensación, con el fin de evitar la fatiga crónica y promover una relación más equilibrada entre trabajo y bienestar personal.

La categoría relaciones sociales presentó un promedio de 4,35, ubicándola igualmente como un aspecto crítico en el rango de mejora empresarial. Esta dimensión evalúa la calidad de las interacciones entre los compañeros de trabajo y con los superiores, así como el nivel de apoyo social disponible dentro del entorno laboral. Tal como señalan Peiró y Rodríguez (2008), el apoyo social cumple un papel protector frente a los riesgos psicosociales, ya que favorece la cohesión, la comunicación y la satisfacción en el trabajo. En el contexto de Agrograin, los resultados reflejan la necesidad de fortalecer los vínculos interpersonales y mejorar la comunicación organizacional, promoviendo espacios de diálogo, cooperación y reconocimiento. La percepción de relaciones tensas o insuficiente apoyo entre los miembros del equipo puede afectar el clima organizacional, generando desconfianza, conflictos y reducción de la motivación.

Por último, la categoría capacidad instalada y otros factores ambientales obtuvo un promedio de 3,375, clasificándose también en el rango de mejora empresarial. Esta dimensión incluye las condiciones físicas del entorno laboral, como la iluminación, ventilación, temperatura, ruido y confort general del espacio de trabajo. Según el Ministerio de Salud y Protección Social (2010), un entorno físico inadecuado puede incrementar la percepción de

malestar y reducir la productividad, afectando tanto la salud física como la mental del personal. En Agrograin, los resultados evidencian que factores como el calor, el frío, la falta de ventilación o el ruido ambiental inciden de manera negativa en el bienestar percibido por los trabajadores. Por ello, se recomienda realizar ajustes ergonómicos y ambientales que favorezcan un ambiente laboral más confortable y seguro, contribuyendo al equilibrio entre productividad y bienestar.

En síntesis, los resultados obtenidos permiten valorar que los factores psicosociales intralaborales en la empresa Agrograin de Guadalajara de Buga se encuentran, en su mayoría, en rangos medios de riesgo, lo que implica que existen condiciones favorables acompañadas de aspectos susceptibles de mejora. Las categorías con mayores niveles de riesgo son la falta de control y las relaciones sociales, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la participación, la autonomía y la comunicación dentro de la organización. Por su parte, las dimensiones de carga de trabajo, tiempo laborado y capacidad instalada presentan riesgos moderados, que pueden ser mitigados mediante la implementación de programas de bienestar laboral, pausas activas, ajustes en el entorno físico y estrategias de reconocimiento y participación.

De manera general, este análisis permite concluir que la valoración de los riesgos psicosociales en Agrograin evidencia un escenario donde las condiciones de trabajo son adecuadas, pero requieren acciones preventivas para evitar el deterioro del clima organizacional y del bienestar emocional de los empleados. La gestión adecuada de estos riesgos no solo contribuye al cumplimiento de la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, sino que también promueve un entorno laboral más saludable, productivo y sostenible, donde los trabajadores se sientan motivados, reconocidos y emocionalmente estables.

*Tabla 10. Cruce de Factores Intralaborales: Edad.*

| 1. Edad | 18 - 24 años | 25 - 30 años | 30 - 35 años | 35 o más años | Total general |
|---|---|---|---|---|---|
| Comodidad | 4,50 | 4,00 | 4,30 | 4,55 | 4,39 |
| Tiempo | 3,50 | 3,75 | 4,20 | 4,27 | 4,03 |
| Desarrollo habilidades | 4,50 | 4,50 | 4,90 | 4,36 | 4,58 |
| Aplicación de conocimientos | 4,17 | 4,50 | 5,00 | 4,18 | 4,48 |
| Trabajo acorde a capacidades | 4,17 | 4,75 | 4,80 | 4,09 | 4,42 |
| Pausas disponibles | 3,67 | 4,75 | 4,50 | 4,73 | 4,45 |
| Control de velocidad | 3,17 | 4,25 | 4,10 | 4,55 | 4,10 |
| Sugerencias | 4,00 | 4,25 | 4,30 | 4,36 | 4,26 |
| Cambios dificultan trabajo | 3,67 | 3,25 | 2,70 | 3,00 | 3,06 |
| Funciones claras | 4,00 | 4,00 | 4,60 | 4,00 | 4,19 |
| Resultados | 4,67 | 4,25 | 4,60 | 4,09 | 4,39 |
| Capacitación útil | 4,33 | 3,75 | 4,30 | 3,82 | 4,06 |
| Capacitación mejora el desempeño | 4,17 | 4,00 | 4,30 | 4,09 | 4,16 |
| Instrucciones claras | 5,00 | 4,50 | 4,90 | 3,82 | 4,48 |
| Opiniones tomadas en cuenta | 5,00 | 5,00 | 4,90 | 4,00 | 4,61 |
| Orientación útil | 5,00 | 4,50 | 4,70 | 4,00 | 4,48 |
| Buen ambiente | 4,67 | 4,25 | 4,50 | 4,45 | 4,48 |
| Apoyo entre compañeros | 3,50 | 4,75 | 4,30 | 4,27 | 4,19 |
| Retroalimentación positiva | 3,83 | 4,00 | 4,20 | 3,64 | 3,90 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Retroalimentación oportuna | 4,33 | 4,00 | 4,20 | 3,82 | 4,06 |
| Pago puntual | 4,50 | 5,00 | 5,00 | 4,91 | 4,87 |
| Pago justo | 3,50 | 3,50 | 4,10 | 3,45 | 3,68 |
| Posibilidad de progreso | 3,83 | 4,00 | 4,50 | 4,00 | 4,13 |
| Trabajo satisfactorio | 4,50 | 4,00 | 4,80 | 4,45 | 4,52 |
| Promedio de Ruido molesto | 3,67 | 3,50 | 3,40 | 3,45 | 3,48 |
| Frío | 3,50 | 1,75 | 1,60 | 1,91 | 2,10 |
| Calor | 2,50 | 2,75 | 3,60 | 3,00 | 3,06 |
| Horas extras por carga | 3,00 | 3,50 | 3,00 | 2,73 | 2,97 |
| Trabajo sin pausas | 3,00 | 2,50 | 2,50 | 2,91 | 2,74 |
| Esfuerzo mental alto | 2,67 | 4,00 | 3,20 | 3,36 | 3,26 |
| Decisiones rápidas | 3,00 | 4,00 | 3,20 | 3,64 | 3,42 |
| Multitarea exigente | 3,67 | 4,50 | 3,70 | 3,82 | 3,84 |
| Tareas contradictorias | 2,17 | 2,00 | 1,70 | 2,45 | 2,10 |
| Tareas innecesarias | 1,83 | 1,75 | 1,50 | 2,45 | 1,94 |
| Tareas poco prácticas | 3,50 | 4,00 | 2,90 | 2,91 | 3,16 |
| Trabajo en casa | 1,83 | 3,75 | 2,10 | 3,00 | 2,58 |
| Dificultad en labor | 2,17 | 3,00 | 2,30 | 2,64 | 2,48 |
| FACTORES INTRALABORALES | 3,69 | 3,85 | 3,82 | 3,71 | 3,76 |

***Fuente: Elaboración propia***

A partir del gráfico se interpreta que los colaboradores que se ubican entre los 30 años en adelante se sienten más conformes con los tiempos que cuentan para desempeñar sus funciones

y/o deberes dentro de la empresa, contrario a los colaboradores entre 18 y 25 y 25 y 30 con unos valores en promedio de; 3,50 y 3,75 respectivamente. Se podría decir que a priori a mayor edad mejor concordancia perciben los colaboradores respecto al tiempo y sus deberes intralaborales. Por otro lado, y recogiendo las percepciones propias de cada rango de edad, se evidencia que los colaboradores ubicados entre 18 y 25 años tienden a manifestar mayor inconformidad general en respuesta a distintos ítems del cuestionario respecto a la población de 30 en adelante, esto a consideración de la investigación puede deberse a que posiblemente sea el comienzo de la vida laboral del primer grupo etario y esté atado a grandes expectativas.

*Tabla 11. Cruce de Factores Intralaborales: Género.*

| 2. Género | Femenino | Masculino | Total general |
|---|---|---|---|
| Comodidad | 4,56 | 4,32 | 4,39 |
| Tiempo | 3,89 | 4,09 | 4,03 |
| Desarrollo habilidades | 4,67 | 4,55 | 4,58 |
| Aplicación de conocimientos | 4,56 | 4,45 | 4,48 |
| Trabajo acorde a capacidades | 4,78 | 4,27 | 4,42 |
| Pausas disponibles | 4,78 | 4,32 | 4,45 |
| Control de velocidad | 4,56 | 3,91 | 4,10 |
| Sugerencias | 4,67 | 4,09 | 4,26 |
| Cambios dificultan trabajo | 3,78 | 2,77 | 3,06 |
| Funciones claras | 4,56 | 4,05 | 4,19 |
| Resultados | 4,78 | 4,23 | 4,39 |
| Capacitación útil | 4,44 | 3,91 | 4,06 |
| Capacitación mejora el desempeño | 4,44 | 4,05 | 4,16 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Instrucciones claras | 4,78 | 4,36 | 4,48 |
| Opiniones tomadas en cuenta | 4,89 | 4,50 | 4,61 |
| Orientación útil | 4,89 | 4,32 | 4,48 |
| Buen ambiente | 4,67 | 4,41 | 4,48 |
| Apoyo entre compañeros | 4,33 | 4,14 | 4,19 |
| Retroalimentación positiva | 4,33 | 3,73 | 3,90 |
| Retroalimentación oportuna | 4,44 | 3,91 | 4,06 |
| Pago puntual | 4,89 | 4,86 | 4,87 |
| Pago justo | 3,33 | 3,82 | 3,68 |
| Posibilidad de progreso | 4,11 | 4,14 | 4,13 |
| Trabajo satisfactorio | 4,56 | 4,50 | 4,52 |
| Promedio de Ruido molesto | 3,11 | 3,64 | 3,48 |
| Frío | 2,67 | 1,86 | 2,10 |
| Calor | 3,22 | 3,00 | 3,06 |
| Horas extras por carga | 2,44 | 3,18 | 2,97 |
| Trabajo sin pausas | 1,89 | 3,09 | 2,74 |
| Esfuerzo mental alto | 3,33 | 3,23 | 3,26 |
| Decisiones rápidas | 3,22 | 3,50 | 3,42 |
| Multitarea exigente | 3,67 | 3,91 | 3,84 |
| Tareas contradictorias | 2,11 | 2,09 | 2,10 |
| Tareas innecesarias | 2,00 | 1,91 | 1,94 |
| Tareas poco prácticas | 2,78 | 3,32 | 3,16 |
| Trabajo en casa | 2,22 | 2,73 | 2,58 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Dificultad en labor | 2,22 | 2,59 | 2,48 |
| FACTORES INTRALABORALES | 3,85 | 3,72 | 3,76 |

***Fuente: Elaboración propia***

En este gráfico de género se evidencia que los resultados obtenidos en sugerencias muestran una puntuación más alta en el grupo femenino (4.57) frente al masculino (4.09), indicando una mayor percepción de participación y escucha por parte de las mujeres. En contraste, los valores más bajos se observan en trabajo sin pausas (2.71), horas extras por carga (3.03) y esfuerzo mental alto (3.27), lo que refleja la existencia de exigencias laborales y cognitivas considerables.

*Tabla 12. Cruce de Factores Intralaborales: Estado civil.*

| 3. Estado civil | Casado/a | Separado/a | Soltero/a | Unión libre | Total general |
|---|---|---|---|---|---|
| Comodidad | 4,33 | 5,00 | 4,46 | 4,25 | 4,39 |
| Tiempo | 4,22 | 5,00 | 3,62 | 4,38 | 4,03 |
| Desarrollo habilidades | 4,44 | 5,00 | 4,69 | 4,50 | 4,58 |
| Aplicación de conocimientos | 4,56 | 5,00 | 4,46 | 4,38 | 4,48 |
| Trabajo acorde a capacidades | 4,33 | 5,00 | 4,46 | 4,38 | 4,42 |
| Pausas disponibles | 4,89 | 5,00 | 4,23 | 4,25 | 4,45 |
| Control de velocidad | 4,56 | 5,00 | 3,69 | 4,13 | 4,10 |
| Sugerencias | 4,44 | 5,00 | 4,23 | 4,00 | 4,26 |
| Cambios dificultan trabajo | 2,89 | 2,00 | 3,38 | 2,88 | 3,06 |
| Funciones claras | 4,11 | 5,00 | 4,15 | 4,25 | 4,19 |
| Resultados | 4,11 | 5,00 | 4,54 | 4,38 | 4,39 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Capacitación útil | 3,67 | 5,00 | 4,23 | 4,13 | 4,06 |
| Capacitación mejora el desempeño | 3,89 | 5,00 | 4,23 | 4,25 | 4,16 |
| Instrucciones claras | 4,00 | 5,00 | 4,92 | 4,25 | 4,48 |
| Opiniones tomadas en cuenta | 4,22 | 5,00 | 4,92 | 4,50 | 4,61 |
| Orientación útil | 4,11 | 5,00 | 4,85 | 4,25 | 4,48 |
| Buen ambiente | 4,56 | 5,00 | 4,38 | 4,50 | 4,48 |
| Apoyo entre compañeros | 4,33 | 4,00 | 4,00 | 4,38 | 4,19 |
| Retroalimentación positiva | 3,67 | 5,00 | 3,77 | 4,25 | 3,90 |
| Retroalimentación oportuna | 3,78 | 5,00 | 4,15 | 4,13 | 4,06 |
| Pago puntual | 5,00 | 5,00 | 4,85 | 4,75 | 4,87 |
| Pago justo | 3,00 | 4,00 | 3,62 | 4,50 | 3,68 |
| Posibilidad de progreso | 4,11 | 4,00 | 3,92 | 4,50 | 4,13 |
| Trabajo satisfactorio | 4,67 | 4,00 | 4,54 | 4,38 | 4,52 |
| Promedio de Ruido molesto | 3,33 | 3,00 | 3,46 | 3,75 | 3,48 |
| Frío | 1,67 | 3,00 | 2,54 | 1,75 | 2,10 |
| Calor | 2,67 | 3,00 | 3,31 | 3,13 | 3,06 |
| Horas extras por carga | 2,67 | 3,00 | 3,23 | 2,88 | 2,97 |
| Trabajo sin pausas | 3,00 | 1,00 | 2,69 | 2,75 | 2,74 |
| Esfuerzo mental alto | 3,67 | 3,00 | 3,31 | 2,75 | 3,26 |
| Decisiones rápidas | 3,67 | 3,00 | 3,38 | 3,25 | 3,42 |
| Multitarea exigente | 4,00 | 3,00 | 4,31 | 3,00 | 3,84 |
| Tareas contradictorias | 2,78 | 1,00 | 2,08 | 1,50 | 2,10 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Tareas innecesarias | 2,44 | 1,00 | 1,69 | 1,88 | 1,94 |
| Tareas poco prácticas | 3,44 | 3,00 | 3,15 | 2,88 | 3,16 |
| Trabajo en casa | 3,22 | 2,00 | 2,46 | 2,13 | 2,58 |
| Dificultad en labor | 2,89 | 1,00 | 2,69 | 1,88 | 2,48 |
| FACTORES INTRALABORALES | 3,77 | 3,86 | 3,80 | 3,68 | 3,76 |

***Fuente: Elaboración propia***

Al analizar los resultados según el estado civil, se evidencian contrastes notables. Las personas solteras reflejan menor satisfacción con el tiempo (3.62) y limitaciones en la capacitación (3.89), lo cual puede asociarse con mayores exigencias laborales y menor posibilidad de desarrollo profesional. En cambio, quienes están en unión libre o separados presentan puntuaciones más altas en sugerencias (5.00), lo que indica una mejor comunicación y disposición al diálogo en el entorno laboral. Sin embargo, los valores bajos en frío (1.67), trabajo sin pausas (2.78) y horas extras (2.67) sugieren que las condiciones físicas y el exceso de carga laboral continúan afectando el bienestar.

*Tabla 13. Cruce de Factores Intralaborales: Área de trabajo.*

| 4. Área de trabajo | Administrativos | Calidad | Logística | Mantenimiento | Producción | Total general |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Comodidad | 4,83 | 4,25 | 4,17 | 4,50 | 4,29 | 4,39 |
| Tiempo | 4,33 | 3,75 | 4,33 | 3,75 | 4,00 | 4,03 |
| Desarrollo habilidades | 4,83 | 4,38 | 4,33 | 4,75 | 4,71 | 4,58 |
| Aplicación de conocimientos | 4,50 | 4,25 | 4,33 | 5,00 | 4,57 | 4,48 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Trabajo acorde a capacidades | 4,67 | 4,25 | 4,33 | 4,50 | 4,43 | 4,42 |
| Pausas disponibles | 5,00 | 4,13 | 4,83 | 4,50 | 4,00 | 4,45 |
| Control de velocidad | 4,67 | 3,88 | 4,33 | 4,25 | 3,57 | 4,10 |
| Sugerencias | 4,83 | 4,13 | 4,33 | 3,50 | 4,29 | 4,26 |
| Cambios dificultan trabajo | 3,50 | 3,50 | 2,83 | 2,50 | 2,71 | 3,06 |
| Funciones claras | 4,67 | 4,38 | 3,67 | 4,25 | 4,00 | 4,19 |
| Resultados | 4,83 | 4,50 | 3,83 | 4,25 | 4,43 | 4,39 |
| Capacitación útil | 4,67 | 4,25 | 3,50 | 3,75 | 4,00 | 4,06 |
| Capacitación mejora el desempeño | 4,50 | 4,25 | 4,17 | 3,75 | 4,00 | 4,16 |
| Instrucciones claras | 4,83 | 4,75 | 4,00 | 4,25 | 4,43 | 4,48 |
| Opiniones tomadas en cuenta | 5,00 | 4,88 | 4,33 | 4,25 | 4,43 | 4,61 |
| Orientación útil | 5,00 | 4,75 | 3,83 | 4,25 | 4,43 | 4,48 |
| Buen ambiente | 4,67 | 4,50 | 4,67 | 3,75 | 4,57 | 4,48 |
| Apoyo entre compañeros | 4,33 | 4,00 | 4,83 | 3,75 | 4,00 | 4,19 |
| Retroalimentación positiva | 4,33 | 4,13 | 4,00 | 3,25 | 3,57 | 3,90 |
| Retroalimentación oportuna | 4,50 | 4,38 | 3,83 | 3,50 | 3,86 | 4,06 |
| Pago puntual | 5,00 | 4,63 | 5,00 | 5,00 | 4,86 | 4,87 |
| Pago justo | 4,00 | 3,13 | 3,00 | 4,00 | 4,43 | 3,68 |
| Posibilidad de progreso | 4,17 | 4,25 | 4,00 | 4,25 | 4,00 | 4,13 |
| Trabajo satisfactorio | 4,50 | 4,38 | 4,50 | 4,50 | 4,71 | 4,52 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Promedio de Ruido molesto | 3,50 | 3,50 | 3,33 | 3,50 | 3,57 | 3,48 |
| Frío | 2,17 | 2,75 | 1,33 | 2,00 | 2,00 | 2,10 |
| Calor | 3,67 | 2,50 | 2,50 | 3,50 | 3,43 | 3,06 |
| Horas extras por carga | 2,50 | 2,38 | 3,83 | 2,75 | 3,43 | 2,97 |
| Trabajo sin pausas | 2,17 | 2,38 | 3,00 | 3,25 | 3,14 | 2,74 |
| Esfuerzo mental alto | 3,33 | 3,00 | 4,17 | 3,00 | 2,86 | 3,26 |
| Decisiones rápidas | 3,50 | 3,00 | 4,33 | 3,75 | 2,86 | 3,42 |
| Multitarea exigente | 3,83 | 3,50 | 4,50 | 4,00 | 3,57 | 3,84 |
| Tareas contradictorias | 1,67 | 2,25 | 2,67 | 2,25 | 1,71 | 2,10 |
| Tareas innecesarias | 2,00 | 1,88 | 2,00 | 2,00 | 1,86 | 1,94 |
| Tareas poco prácticas | 2,50 | 3,25 | 4,00 | 2,25 | 3,43 | 3,16 |
| Trabajo en casa | 2,17 | 1,88 | 4,00 | 3,00 | 2,29 | 2,58 |
| Dificultad en labor | 2,00 | 2,00 | 3,17 | 3,00 | 2,57 | 2,48 |
| FACTORES INTRALABORALES | 3,50 | 3,67 | 3,83 | 3,68 | 3,70 | 3,76 |

***Fuente: Elaboración propia***

En la comparación por áreas, se observan diferencias claras en las variables destacadas. El personal de logística obtuvo las calificaciones más bajas en resultados (3.51), capacitación útil (3.50) y decisiones rápidas (3.50), lo que denota un entorno más presionado y con menor apoyo organizacional. Por su parte, las áreas de administración y producción muestran un panorama más equilibrado, aunque se evidencia una demanda significativa en esfuerzo mental y cumplimiento de tareas. Este comportamiento sugiere que cada área enfrenta niveles de carga y

condiciones particulares, siendo logística la más exigente y propensa a tensiones laborales, mientras que las áreas administrativas perciben un ambiente más estable y organizado.

*Tabla 14. Cruce de Factores Intralaborales: Antigüedad en la empresa.*

| 5. Antigüedad en la empresa | 1 año | 3 años | 5 años | Más de 5 años | Menos de 6 meses | Total general |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Comodidad | 4,50 | 4,50 | 4,00 | 4,00 | 4,50 | 4,39 |
| Tiempo | 4,10 | 5,00 | 3,00 | 3,67 | 3,90 | 4,03 |
| Desarrollo habilidades | 4,60 | 4,75 | 4,00 | 4,17 | 4,80 | 4,58 |
| Aplicación de conocimientos | 4,40 | 4,75 | 4,00 | 4,17 | 4,70 | 4,48 |
| Trabajo acorde a capacidades | 4,40 | 5,00 | 4,00 | 3,83 | 4,60 | 4,42 |
| Pausas disponibles | 4,50 | 5,00 | 4,00 | 4,33 | 4,30 | 4,45 |
| Control de velocidad | 4,10 | 4,75 | 4,00 | 4,17 | 3,80 | 4,10 |
| Sugerencias | 4,30 | 4,75 | 4,00 | 3,83 | 4,30 | 4,26 |
| Cambios dificultan trabajo | 3,00 | 3,25 | 2,00 | 3,50 | 2,90 | 3,06 |
| Funciones claras | 4,30 | 4,50 | 4,00 | 3,83 | 4,20 | 4,19 |
| Resultados | 4,50 | 4,75 | 4,00 | 3,83 | 4,50 | 4,39 |
| Capacitación util | 4,40 | 4,50 | 3,00 | 3,50 | 4,00 | 4,06 |
| Capacitación mejora el desempeño | 4,40 | 4,50 | 3,00 | 3,83 | 4,10 | 4,16 |
| Instrucciones claras | 4,90 | 4,75 | 4,00 | 3,33 | 4,70 | 4,48 |
| Opiniones tomadas en cuenta | 4,90 | 5,00 | 4,00 | 3,50 | 4,90 | 4,61 |
| Orientación util | 4,80 | 4,75 | 4,00 | 3,50 | 4,70 | 4,48 |
| Buen ambiente | 4,40 | 5,00 | 4,00 | 4,33 | 4,50 | 4,48 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Apoyo entre compañeros | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,17 | 4,10 | 4,19 |
| Retroalimentación positiva | 4,00 | 5,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,90 |
| Retroalimentación oportuna | 4,40 | 4,75 | 4,00 | 3,17 | 4,00 | 4,06 |
| Pago puntual | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,83 | 4,70 | 4,87 |
| Pago justo | 4,10 | 4,50 | 2,00 | 3,00 | 3,50 | 3,68 |
| Posibilidad de progreso | 4,30 | 4,75 | 4,00 | 3,83 | 3,90 | 4,13 |
| Trabajo satisfactorio | 4,50 | 4,75 | 4,00 | 4,50 | 4,50 | 4,52 |
| Promedio de Ruido molesto | 3,60 | 4,00 | 2,00 | 3,33 | 3,40 | 3,48 |
| Frío | 2,20 | 1,50 | 2,00 | 2,00 | 2,30 | 2,10 |
| Calor | 3,60 | 4,00 | 2,00 | 3,00 | 2,30 | 3,06 |
| Horas extras por carga | 2,40 | 3,50 | 2,00 | 3,00 | 3,40 | 2,97 |
| Trabajo sin pausas | 2,00 | 2,75 | 2,00 | 3,50 | 3,10 | 2,74 |
| Esfuerzo mental alto | 2,90 | 3,25 | 3,00 | 4,00 | 3,20 | 3,26 |
| Decisiones rápidas | 3,10 | 3,75 | 3,00 | 3,83 | 3,40 | 3,42 |
| Multitarea exigente | 3,70 | 3,75 | 3,00 | 4,33 | 3,80 | 3,84 |
| Tareas contradictorias | 1,80 | 1,75 | 3,00 | 2,50 | 2,20 | 2,10 |
| Tareas innecesarias | 1,60 | 1,50 | 2,00 | 2,67 | 2,00 | 1,94 |
| Tareas poco prácticas | 2,80 | 3,00 | 3,00 | 3,33 | 3,50 | 3,16 |
| Trabajo en casa | 2,10 | 2,25 | 3,00 | 3,50 | 2,60 | 2,58 |
| Dificultad en labor | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 3,17 | 2,80 | 2,48 |
| FACTORES INTRALABORALES | 3,75 | 4,06 | 3,27 | 3,62 | 3,79 | 3,76 |

***Fuente: Elaboración propia***

Los resultados por antigüedad revelan variaciones en las percepciones de los trabajadores. Aquellos con más de cinco años de experiencia registran puntajes bajos en trabajo sin pausas (2.00), tareas poco prácticas (1.50) y dificultad en la labor (2.00), lo que puede relacionarse con desgaste físico y mental acumulado a lo largo del tiempo. En contraste, quienes llevan entre uno y tres años muestran mejores apreciaciones en comodidad (4.50) y proyección laboral (4.75), reflejando mayor motivación y compromiso. Estos hallazgos sugieren que la permanencia prolongada puede generar monotonía o cansancio, mientras que los trabajadores más recientes experimentan una visión más positiva y activa del entorno organizacional.

*Tabla 15. Cruce de Factores Intralaborales: Tipo de contrato.*

| 6. Tipo de contrato | Obra o labor | Por prestación de servicios | Término fijo | Término indefinido | Total general |
|---|---|---|---|---|---|
| Comodidad | 4,00 | 4,50 | 4,00 | 4,44 | 4,39 |
| Tiempo | 3,00 | 3,50 | 3,67 | 4,16 | 4,03 |
| Desarrollo habilidades | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,52 | 4,58 |
| Aplicación de conocimientos | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,40 | 4,48 |
| Trabajo acorde a capacidades | 4,00 | 4,50 | 5,00 | 4,36 | 4,42 |
| Pausas disponibles | 3,00 | 3,50 | 5,00 | 4,52 | 4,45 |
| Control de velocidad | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,24 | 4,10 |
| Sugerencias | 4,00 | 5,00 | 4,33 | 4,20 | 4,26 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Cambios dificultan trabajo | 4,00 | 2,50 | 3,33 | 3,04 | 3,06 |
| Funciones claras | 4,00 | 3,50 | 4,67 | 4,20 | 4,19 |
| Resultados | 4,00 | 5,00 | 4,67 | 4,32 | 4,39 |
| Capacitación útil | 4,00 | 4,00 | 4,33 | 4,04 | 4,06 |
| Capacitación mejora el desempeño | 4,00 | 3,50 | 4,33 | 4,20 | 4,16 |
| Instrucciones claras | 5,00 | 5,00 | 4,67 | 4,40 | 4,48 |
| Opiniones tomadas en cuenta | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,52 | 4,61 |
| Orientación útil | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,36 | 4,48 |
| Buen ambiente | 4,00 | 5,00 | 4,33 | 4,48 | 4,48 |
| Apoyo entre compañeros | 4,00 | 3,00 | 4,33 | 4,28 | 4,19 |
| Retroalimentación positiva | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,96 | 3,90 |
| Retroalimentación oportuna | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,08 | 4,06 |
| Pago puntual | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,88 | 4,87 |
| Pago justo | 2,00 | 4,00 | 4,33 | 3,64 | 3,68 |
| Posibilidad de progreso | 3,00 | 3,00 | 4,67 | 4,20 | 4,13 |
| Trabajo satisfactorio | 4,00 | 5,00 | 4,67 | 4,48 | 4,52 |

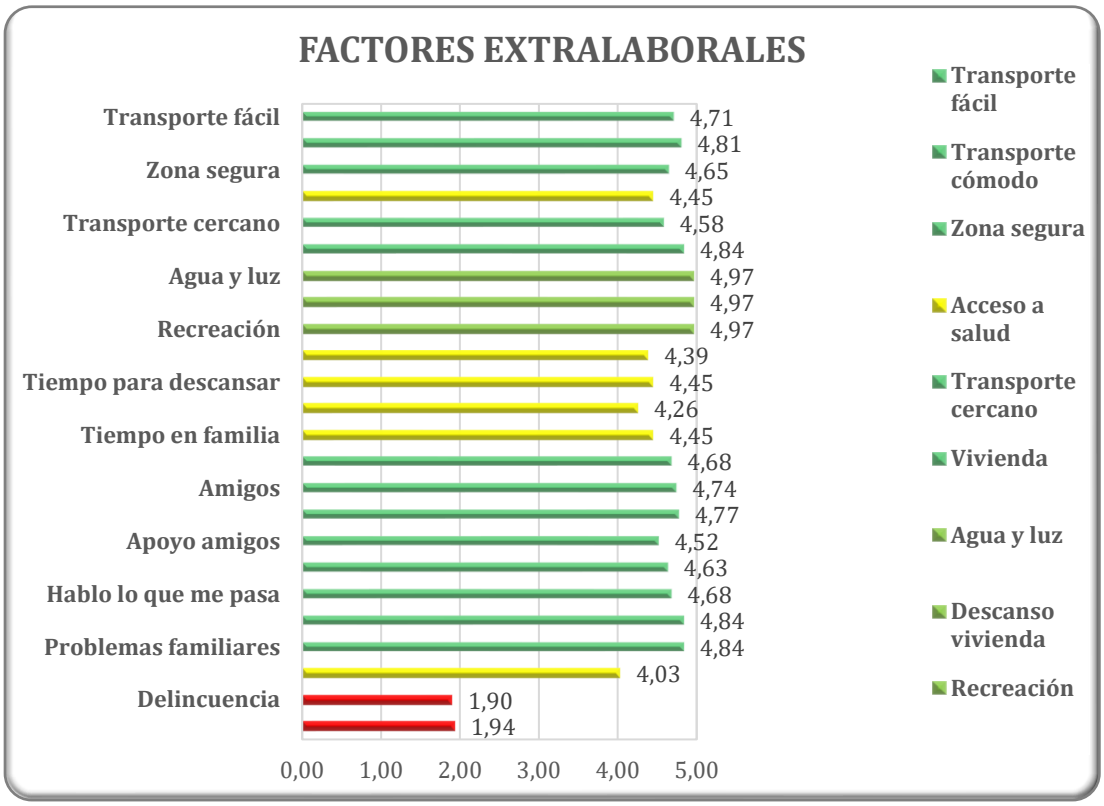
| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Promedio de Ruido molesto | 4,00 | 3,00 | 3,67 | 3,48 | 3,48 |
| Frío | 2,00 | 3,50 | 1,67 | 2,04 | 2,10 |
| Calor | 3,00 | 1,50 | 3,67 | 3,12 | 3,06 |
| Horas extras por carga | 5,00 | 2,50 | 3,00 | 2,92 | 2,97 |
| Trabajo sin pausas | 5,00 | 2,50 | 2,33 | 2,72 | 2,74 |
| Esfuerzo mental alto | 4,00 | 2,50 | 2,67 | 3,36 | 3,26 |
| Decisiones rápidas | 4,00 | 2,00 | 2,67 | 3,60 | 3,42 |
| Multitarea exigente | 5,00 | 3,50 | 3,67 | 3,84 | 3,84 |
| Tareas contradictorias | 2,00 | 2,00 | 1,67 | 2,16 | 2,10 |
| Tareas innecesarias | 2,00 | 2,00 | 1,67 | 1,96 | 1,94 |
| Tareas poco prácticas | 4,00 | 3,50 | 2,67 | 3,16 | 3,16 |
| Trabajo en casa | 2,00 | 2,00 | 2,33 | 2,68 | 2,58 |
| Dificultad en labor | 3,00 | 2,50 | 3,00 | 2,40 | 2,48 |
| FACTORES INTRALABORALES | 3,73 | 3,58 | 3,84 | 3,77 | 3,76 |

***Fuente: Elaboración propia***

En cuanto al tipo de contrato, los colaboradores por prestación de servicios y de obra o labor presentan valores elevados en horas extras por carga (5.00) y esfuerzo mental alto (5.00), evidenciando una mayor presión y sobrecarga de trabajo. En contraste, quienes cuentan con contratos a término fijo registran puntuaciones destacadas en trabajo acorde a sus capacidades (5.00) y aplicación de conocimientos (5.00), lo que denota mayor estabilidad y coherencia entre

las funciones y las competencias del empleado. Por su parte, los trabajadores a término indefinido muestran niveles intermedios, aunque expresan cierta dificultad laboral (2.48).

*Ilustración 10. Gráfico de barras: Factores Extralaborales*




***Fuente: Elaboración propia***

Los factores extralaborales se refieren a aquellas condiciones externas al entorno de trabajo que, sin estar directamente relacionadas con las funciones laborales, influyen de manera significativa en el bienestar psicológico, emocional y social del trabajador. De acuerdo con la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, estos factores comprenden los elementos del contexto personal, familiar y social que pueden incidir positiva o negativamente en la salud mental de los individuos, afectando su desempeño, motivación y estabilidad emocional en el entorno laboral.

Para el análisis de estos factores se consideraron diversas variables agrupadas en categorías relacionadas con el acceso a servicios básicos, transporte, entorno familiar y social, descanso y comunicación interpersonal. Cada ítem fue valorado de acuerdo con las percepciones de los colaboradores de Agrograin, obteniendo como resultado un conjunto de promedios que permiten determinar el nivel de satisfacción y bienestar en las dimensiones extralaborales evaluadas. En general, los resultados se ubican en un rango de mejora empresarial, lo que indica que existen condiciones adecuadas, pero con aspectos susceptibles de fortalecimiento para optimizar la calidad de vida de los trabajadores tanto dentro como fuera del ámbito laboral.

En primera instancia, los ítems relacionados con el transporte como transporte fácil, cómodo y cercano muestran promedios que reflejan una percepción favorable en la mayoría de los trabajadores. Esto evidencia que la empresa cuenta con una ubicación accesible o que los empleados disponen de medios de transporte adecuados para desplazarse hacia su lugar de trabajo. No obstante, se identifican leves diferencias en la satisfacción con el transporte cómodo, lo que podría indicar la necesidad de revisar factores como los tiempos de desplazamiento o las condiciones de movilidad en horas pico. Este aspecto es importante, ya que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), los desplazamientos prolongados o incómodos hacia el trabajo se asocian con mayores niveles de estrés y fatiga, lo que repercute directamente en el rendimiento laboral.

Por otra parte, las variables relacionadas con vivienda, acceso a servicios básicos y condiciones del entorno doméstico obtuvieron puntuaciones moderadamente altas, lo que sugiere que los colaboradores cuentan con condiciones de vida relativamente adecuadas, aunque pueden existir casos en los que las viviendas presentan limitaciones de espacio o infraestructura. Estos factores influyen directamente en el descanso y la recuperación del trabajador después de la

jornada laboral, por lo que mantener un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal resulta fundamental para la salud mental.

En relación con los tiempos de descanso, recreación y asuntos personales, se observa un promedio intermedio que revela una ligera percepción de insuficiencia de tiempo libre para la atención de actividades familiares o personales. Este resultado coincide con la tendencia hallada en el análisis de los factores intralaborales, particularmente en la categoría de tiempo laborado, lo que refuerza la idea de que las jornadas o las responsabilidades laborales podrían estar limitando el tiempo de descanso efectivo. De acuerdo con Peiró y Rodríguez (2008), la falta de equilibrio entre el tiempo laboral y el personal genera un impacto negativo en la satisfacción general, afectando la motivación y la capacidad de recuperación emocional del trabajador.

Asimismo, las variables relacionadas con el entorno familiar y social como tiempo en familia, buena comunicación, apoyo de amigos, relaciones familiares y problemas familiares reflejan promedios variables, situándose en un rango medio-alto. Esto indica que la mayoría de los trabajadores percibe relaciones familiares y sociales positivas, aunque existe una proporción que manifiesta dificultades en la comunicación o conflictos en su entorno cercano. Estos factores, aunque externos al ámbito laboral, pueden tener una repercusión directa en la salud emocional del trabajador y, por ende, en su desempeño en la empresa. Tal como señalan Gil-Monte y Peiró (1997), la red de apoyo familiar y social actúa como un amortiguador frente al estrés, reduciendo los efectos negativos del trabajo sobre la salud mental.

Otro aspecto relevante corresponde a los ítems vinculados con dificultades personales y problemas que afectan el trabajo, donde los resultados muestran valores más bajos en comparación con otras variables. Este hallazgo sugiere que una parte de los empleados reconoce que los problemas personales pueden interferir en su desempeño laboral. Desde el enfoque

psicosocial, esta interacción entre el ámbito personal y el laboral es natural; sin embargo, cuando los niveles de interferencia son altos, pueden desencadenar síntomas de estrés, ansiedad o agotamiento emocional. Por lo tanto, se recomienda que la empresa implemente estrategias de acompañamiento y apoyo emocional, como programas de bienestar, asesorías psicológicas o actividades de integración que fortalezcan los lazos de confianza y comunicación entre los colaboradores.

En conjunto, el análisis de los factores extralaborales en la empresa Agrograin de Guadalajara de Buga evidencia que los trabajadores perciben condiciones generales favorables en sus entornos personales y sociales, aunque con aspectos susceptibles de mejora en cuanto al tiempo de descanso, las relaciones familiares y el manejo de problemas personales. Estos resultados complementan el análisis de los factores intralaborales, permitiendo una valoración más integral del bienestar psicosocial del trabajador.

La gestión adecuada de los factores extralaborales es esencial para promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, y constituye un componente clave dentro de la gestión del riesgo psicosocial. Implementar estrategias de acompañamiento, fomentar espacios de conciliación entre trabajo y familia, y ofrecer canales de apoyo emocional contribuirá al fortalecimiento del clima organizacional y al bienestar integral del personal, alineándose con las disposiciones de la Resolución 2646 de 2008 y con los objetivos de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el contexto empresarial.

*Tabla 16. Cruce de Factores Extralaborales: Edad.*

| 1. Edad | 18 - 24 años | 25 - 30 años | 30 - 35 años | 35 o más años | Total general |
|---|---|---|---|---|---|
| Transporte fácil | 4,50 | 5,00 | 4,60 | 4,82 | 4,71 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Transporte cómodo | 4,67 | 4,75 | 5,00 | 4,73 | 4,81 |
| Zona segura | 4,17 | 4,25 | 4,90 | 4,82 | 4,65 |
| Acceso a salud | 4,00 | 4,75 | 4,60 | 4,45 | 4,45 |
| Transporte cercano | 4,33 | 4,50 | 4,80 | 4,55 | 4,58 |
| Vivienda | 4,67 | 4,75 | 5,00 | 4,82 | 4,84 |
| Agua y luz | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,91 | 4,97 |
| Descanso vivienda | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,91 | 4,97 |
| Recreación | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,91 | 4,97 |
| Descanso fuera del trabajo | 3,17 | 4,75 | 4,90 | 4,45 | 4,39 |
| Tiempo para descansar | 3,50 | 4,50 | 4,80 | 4,64 | 4,45 |
| Asuntos personales | 3,50 | 4,50 | 4,60 | 4,27 | 4,26 |
| Tiempo en familia | 4,17 | 4,50 | 4,60 | 4,45 | 4,45 |
| Buena comunicación | 4,33 | 4,50 | 4,90 | 4,73 | 4,68 |
| Amigos | 4,67 | 4,75 | 4,90 | 4,64 | 4,74 |
| Conversación cercana | 4,67 | 4,75 | 4,80 | 4,82 | 4,77 |
| Apoyo amigos | 4,17 | 4,75 | 4,90 | 4,27 | 4,52 |
| Apoyo familiar | 4,33 | 4,67 | 4,90 | 4,55 | 4,63 |
| Hablo lo que me pasa | 4,17 | 4,50 | 4,90 | 4,82 | 4,68 |
| Relación familiar | 4,83 | 4,75 | 4,90 | 4,82 | 4,84 |
| Problemas familiares | 4,83 | 4,50 | 4,90 | 4,91 | 4,84 |
| Dinero suficiente | 4,00 | 3,75 | 4,40 | 3,82 | 4,03 |
| Delincuencia | 2,00 | 1,75 | 1,70 | 2,09 | 1,90 |
| Problemas que afectan trabajo | 1,83 | 2,00 | 1,90 | 2,00 | 1,94 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| FACTORES EXTRALABORALES | 4,15 | 4,41 | 4,58 | 4,42 | 4,42 |

***Fuente: Elaboración propia***

En el cruce por edad se observa que los trabajadores de 25 a 30 años y los mayores de 35 presentan los puntajes más altos en variables como agua y luz, descanso en vivienda y recreación, lo cual evidencia condiciones extralaborales favorables y mayor estabilidad personal. En contraste, el grupo más joven (18 a 24 años) muestra valores bajos en descanso fuera del trabajo y tiempo para descansar, lo que sugiere que esta población enfrenta mayores dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales con el descanso y la recuperación personal, representando un posible foco de riesgo psicosocial asociado a la fatiga o sobrecarga.

*Tabla 17. Cruce de Factores Extralaborales: Género.*

| 2. Género | Femenino | Masculino | Total general |
|---|---|---|---|
| Transporte fácil | 4,78 | 4,68 | 4,71 |
| Transporte cómodo | 4,78 | 4,82 | 4,81 |
| Zona segura | 4,78 | 4,59 | 4,65 |
| Acceso a salud | 4,56 | 4,41 | 4,45 |
| Transporte cercano | 4,56 | 4,59 | 4,58 |
| Vivienda | 4,67 | 4,91 | 4,84 |
| Agua y luz | 5,00 | 4,95 | 4,97 |
| Descanso vivienda | 5,00 | 4,95 | 4,97 |
| Recreación | 5,00 | 4,95 | 4,97 |
| Descanso fuera del trabajo | 4,56 | 4,32 | 4,39 |
| Tiempo para descansar | 4,56 | 4,41 | 4,45 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Asuntos personales | 4,56 | 4,14 | 4,26 |
| Tiempo en familia | 4,67 | 4,36 | 4,45 |
| Buena comunicación | 4,67 | 4,68 | 4,68 |
| Amigos | 4,67 | 4,77 | 4,74 |
| Conversación cercana | 4,67 | 4,82 | 4,77 |
| Apoyo amigos | 4,22 | 4,64 | 4,52 |
| Apoyo familiar | 4,38 | 4,73 | 4,63 |
| Hablo lo que me pasa | 4,44 | 4,77 | 4,68 |
| Relación familiar | 4,67 | 4,91 | 4,84 |
| Problemas familiares | 4,78 | 4,86 | 4,84 |
| Dinero suficiente | 4,11 | 4,00 | 4,03 |
| Delincuencia | 1,78 | 1,95 | 1,90 |
| Problemas que afectan trabajo | 2,78 | 1,59 | 1,94 |
| FACTORES EXTRALABORALES | 4,44 | 4,41 | 4,42 |

***Fuente: Elaboración propia***

En la variable género se evidencia que las mujeres presentan puntuaciones ligeramente superiores en factores como recreación y tiempo en familia, reflejando una percepción más favorable del entorno extralaboral y una mayor conexión con su entorno social. Sin embargo, los hombres presentan valores más bajos en ítems como asuntos personales y problemas familiares, lo que puede indicar menor disposición a compartir o gestionar asuntos emocionales fuera del ámbito laboral.

*Tabla 18. Cruce de Factores Extralaborales: Estado civil.*

| 3. Estado civil | Casado/a | Separado/a | Soltero/a | Unión libre | Total general |
|---|---|---|---|---|---|
| Transporte fácil | 4,89 | 5,00 | 4,77 | 4,38 | 4,71 |
| Transporte cómodo | 4,89 | 5,00 | 4,77 | 4,75 | 4,81 |
| Zona segura | 5,00 | 5,00 | 4,46 | 4,50 | 4,65 |
| Acceso a salud | 4,44 | 5,00 | 4,31 | 4,63 | 4,45 |
| Transporte cercano | 4,56 | 5,00 | 4,54 | 4,63 | 4,58 |
| Vivienda | 4,89 | 5,00 | 4,77 | 4,88 | 4,84 |
| Agua y luz | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,88 | 4,97 |
| Descanso vivienda | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,88 | 4,97 |
| Recreación | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,88 | 4,97 |
| Descanso fuera del trabajo | 4,44 | 5,00 | 4,08 | 4,75 | 4,39 |
| Tiempo para descansar | 4,78 | 4,00 | 4,15 | 4,63 | 4,45 |
| Asuntos personales | 4,33 | 4,00 | 4,08 | 4,50 | 4,26 |
| Tiempo en familia | 4,67 | 4,00 | 4,31 | 4,50 | 4,45 |
| Buena comunicación | 4,78 | 5,00 | 4,54 | 4,75 | 4,68 |
| Amigos | 4,78 | 5,00 | 4,69 | 4,75 | 4,74 |
| Conversación cercana | 4,89 | 5,00 | 4,77 | 4,63 | 4,77 |
| Apoyo amigos | 4,56 | 5,00 | 4,54 | 4,38 | 4,52 |
| Apoyo familiar | 4,78 | 5,00 | 4,67 | 4,38 | 4,63 |
| Hablo lo que me pasa | 4,89 | 5,00 | 4,46 | 4,75 | 4,68 |
| Relación familiar | 4,89 | 5,00 | 4,85 | 4,75 | 4,84 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Problemas familiares | 4,89 | 5,00 | 4,85 | 4,75 | 4,84 |
| Dinero suficiente | 4,00 | 5,00 | 3,85 | 4,25 | 4,03 |
| Delincuencia | 2,11 | 2,00 | 1,85 | 1,75 | 1,90 |
| Problemas que afectan trabajo | 2,00 | 3,00 | 2,23 | 1,25 | 1,94 |
| FACTORES EXTRALABORALES | 4,52 | 4,67 | 4,35 | 4,38 | 4,42 |

***Fuente: Elaboración propia***

En cuanto al estado civil, los trabajadores casados o en unión libre evidencian los puntajes más altos en apoyo familiar y comunicación cercana, lo cual muestra la importancia del soporte afectivo como factor protector frente al riesgo psicosocial. Por el contrario, los solteros y separados presentan valores más bajos en variables como tiempo para descansar y conversación cercana, lo que puede relacionarse con una menor red de apoyo social y mayores exigencias personales.

*Tabla 19. Cruce de Factores Extralaborales: Área de trabajo.*

| 4. Área de trabajo | Administrativos | Calidad | Logística | Mantenimiento | Producción | Total general |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Transporte fácil | 4,83 | 4,63 | 5,00 | 4,00 | 4,86 | 4,71 |
| Transporte cómodo | 4,67 | 4,75 | 5,00 | 5,00 | 4,71 | 4,81 |
| Zona segura | 4,83 | 4,50 | 4,67 | 5,00 | 4,43 | 4,65 |
| Acceso a salud | 4,67 | 4,25 | 4,50 | 4,00 | 4,71 | 4,45 |
| Transporte cercano | 4,83 | 4,50 | 4,33 | 4,75 | 4,57 | 4,58 |
| Vivienda | 4,83 | 4,75 | 5,00 | 4,75 | 4,86 | 4,84 |
| Agua y luz | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,86 | 4,97 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Descanso vivienda | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,86 | 4,97 |
| Recreación | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,86 | 4,97 |
| Descanso fuera del trabajo | 4,83 | 4,00 | 4,50 | 4,50 | 4,29 | 4,39 |
| Tiempo para descansar | 4,67 | 4,13 | 4,50 | 5,00 | 4,29 | 4,45 |
| Asuntos personales | 4,50 | 4,00 | 4,00 | 4,75 | 4,29 | 4,26 |
| Tiempo en familia | 4,67 | 4,38 | 4,50 | 4,25 | 4,43 | 4,45 |
| Buena comunicación | 4,67 | 4,50 | 4,83 | 4,50 | 4,86 | 4,68 |
| Amigos | 4,67 | 4,75 | 5,00 | 4,50 | 4,71 | 4,74 |
| Conversación cercana | 4,67 | 4,63 | 5,00 | 5,00 | 4,71 | 4,77 |
| Apoyo amigos | 4,17 | 4,63 | 5,00 | 4,50 | 4,29 | 4,52 |
| Apoyo familiar | 4,20 | 4,63 | 4,83 | 5,00 | 4,57 | 4,63 |
| Hablo lo que me pasa | 4,83 | 4,50 | 4,83 | 5,00 | 4,43 | 4,68 |
| Relación familiar | 4,67 | 4,88 | 5,00 | 5,00 | 4,71 | 4,84 |
| Problemas familiares | 4,83 | 4,88 | 4,83 | 5,00 | 4,71 | 4,84 |
| Dinero suficiente | 4,17 | 4,25 | 3,83 | 4,00 | 3,86 | 4,03 |
| Delincuencia | 1,67 | 1,88 | 2,00 | 2,25 | 1,86 | 1,90 |
| Problemas que afectan trabajo | 2,33 | 2,13 | 2,17 | 1,25 | 1,57 | 1,94 |
| FACTORES EXTRALABORALES | 4,47 | 4,35 | 4,51 | 4,46 | 4,35 | 4,42 |

***Fuente: Elaboración propia***

En el análisis por área de trabajo se observa que los colaboradores de mantenimiento y producción presentan valores más altos en apoyo familiar y amistades, indicando relaciones personales sólidas y redes de apoyo efectivas fuera del trabajo. Por otro lado, en el área de

logística se evidencian los puntajes más bajos en variables como transporte cercano y tiempo para descansar, posiblemente asociados a horarios extensos o a una mayor demanda física.

*Tabla 20. Cruce de Factores Extralaborales: Antigüedad en la empresa.*

| 5. Antigüedad en la empresa | 1 año | 3 años | 5 años | Más de 5 años | Menos de 6 meses | Total general |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Transporte fácil | 4,50 | 5,00 | 5,00 | 4,83 | 4,70 | 4,71 |
| Transporte cómodo | 4,90 | 5,00 | 5,00 | 4,67 | 4,70 | 4,81 |
| Zona segura | 4,70 | 4,75 | 5,00 | 4,67 | 4,50 | 4,65 |
| Acceso a salud | 4,40 | 5,00 | 5,00 | 4,67 | 4,10 | 4,45 |
| Transporte cercano | 4,80 | 5,00 | 5,00 | 4,50 | 4,20 | 4,58 |
| Vivienda | 4,80 | 5,00 | 5,00 | 4,67 | 4,90 | 4,84 |
| Agua y luz | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,83 | 5,00 | 4,97 |
| Descanso vivienda | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,83 | 5,00 | 4,97 |
| Recreación | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,83 | 5,00 | 4,97 |
| Descanso fuera del trabajo | 4,70 | 5,00 | 5,00 | 3,83 | 4,10 | 4,39 |
| Tiempo para descansar | 4,50 | 5,00 | 5,00 | 4,17 | 4,30 | 4,45 |
| Asuntos personales | 4,30 | 5,00 | 5,00 | 4,17 | 3,90 | 4,26 |
| Tiempo en familia | 4,50 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,40 | 4,45 |
| Buena comunicación | 4,50 | 4,75 | 5,00 | 4,67 | 4,80 | 4,68 |
| Amigos | 4,70 | 5,00 | 5,00 | 4,50 | 4,80 | 4,74 |
| Conversación cercana | 4,70 | 5,00 | 5,00 | 4,67 | 4,80 | 4,77 |
| Apoyo amigos | 4,70 | 4,25 | 5,00 | 4,33 | 4,50 | 4,52 |
| Apoyo familiar | 4,60 | 4,00 | 5,00 | 4,83 | 4,78 | 4,63 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Hablo lo que me pasa | 4,80 | 5,00 | 5,00 | 4,67 | 4,40 | 4,68 |
| Relación familiar | 4,90 | 4,75 | 5,00 | 4,83 | 4,80 | 4,84 |
| Problemas familiares | 4,90 | 4,75 | 5,00 | 4,83 | 4,80 | 4,84 |
| Dinero suficiente | 4,10 | 4,50 | 4,00 | 4,00 | 3,80 | 4,03 |
| Delincuencia | 1,60 | 1,75 | 2,00 | 2,67 | 1,80 | 1,90 |
| Problemas que afectan trabajo | 2,20 | 1,50 | 2,00 | 2,00 | 1,80 | 1,94 |
| FACTORES EXTRALABORALES | 4,45 | 4,58 | 4,71 | 4,36 | 4,33 | 4,42 |

***Fuente: Elaboración propia***

Los resultados por antigüedad reflejan que los empleados con más de cinco años en la organización presentan puntuaciones más altas en la mayoría de las variables, especialmente en apoyo familiar y relación familiar, lo que puede atribuirse a una mayor estabilidad económica y emocional. En contraste, los trabajadores con menos de un año de vinculación muestran valores más bajos en tiempo para descansar y problemas familiares, evidenciando posibles dificultades de adaptación y conciliación entre la vida laboral y personal.

*Tabla 21. Cruce de Factores Extralaborales: Tipo de contrato.*

| 6. Tipo de contrato | Obra o labor | Por prestación de servicios | Término fijo | Término indefinido | Total general |
|---|---|---|---|---|---|
| Transporte fácil | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,68 | 4,71 |
| Transporte cómodo | 4,00 | 5,00 | 4,67 | 4,84 | 4,81 |
| Zona segura | 4,00 | 4,00 | 4,67 | 4,72 | 4,65 |
| Acceso a salud | 4,00 | 4,50 | 4,67 | 4,44 | 4,45 |
| Transporte cercano | 5,00 | 4,50 | 4,67 | 4,56 | 4,58 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Vivienda | 5,00 | 5,00 | 4,67 | 4,84 | 4,84 |
| Agua y luz | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,96 | 4,97 |
| Descanso vivienda | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,96 | 4,97 |
| Recreación | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,96 | 4,97 |
| Descanso fuera del trabajo | 2,00 | 3,50 | 4,67 | 4,52 | 4,39 |
| Tiempo para descansar | 2,00 | 4,00 | 4,67 | 4,56 | 4,45 |
| Asuntos personales | 2,00 | 4,00 | 4,67 | 4,32 | 4,26 |
| Tiempo en familia | 2,00 | 5,00 | 4,67 | 4,48 | 4,45 |
| Buena comunicación | 5,00 | 5,00 | 4,67 | 4,64 | 4,68 |
| Amigos | 5,00 | 5,00 | 4,67 | 4,72 | 4,74 |
| Conversación cercana | 5,00 | 5,00 | 4,67 | 4,76 | 4,77 |
| Apoyo amigos | 5,00 | 4,00 | 4,33 | 4,56 | 4,52 |
| Apoyo familiar | 5,00 | 4,50 | 4,50 | 4,64 | 4,63 |
| Hablo lo que me pasa | 5,00 | 4,50 | 4,33 | 4,72 | 4,68 |
| Relación familiar | 5,00 | 5,00 | 4,33 | 4,88 | 4,84 |
| Problemas familiares | 5,00 | 5,00 | 4,33 | 4,88 | 4,84 |
| Dinero suficiente | 4,00 | 4,00 | 3,67 | 4,08 | 4,03 |
| Delincuencia | 2,00 | 2,00 | 1,67 | 1,92 | 1,90 |
| Problemas que afectan trabajo | 2,00 | 1,00 | 2,33 | 1,96 | 1,94 |
| FACTORES EXTRALABORALES | 4,04 | 4,35 | 4,40 | 4,44 | 4,42 |

***Fuente: Elaboración propia***

El cruce por tipo de contrato evidencia que los trabajadores con contratos a término indefinido o fijo presentan los resultados más favorables en variables como apoyo familiar y relación familiar, asociados a una mayor seguridad laboral y bienestar general. En contraste, los colaboradores con contratos por obra o prestación de servicios muestran valores bajos en descanso fuera del trabajo, tiempo para descansar y tiempo en familia, reflejando condiciones de inestabilidad que impactan negativamente el equilibrio entre trabajo y vida personal.

*Tabla 22. Riesgos Psicosociales.*

| Factor | Media |
|---|---|
| Intra | 3,76 |
| Extra | 4,42 |
| Riesgo | 8,17 |

A partir de los promedios presentados, se evidencia que los colaboradores perciben mayores niveles de afectación en los factores de riesgo psicosocial extralaborales (Media = 4,42) en comparación con los riesgos intralaborales (Media = 3,76). Esto indica que, aunque el entorno de trabajo influye en la experiencia psicosocial de los empleados, son principalmente las condiciones externas al ámbito laboral las que están generando una mayor carga emocional y social. Finalmente, el promedio global del riesgo psicosocial (Media = 8,17) refleja una tendencia hacia niveles relevantes de exposición, lo cual señala la necesidad de continuar fortaleciendo acciones preventivas y programas de intervención que contribuyan al bienestar integral de los trabajadores.

### 4.4. Determinar relación entre clima organizacional y riesgos psicosociales.

Para determinar la relación entre el clima organizacional y los riesgos psicosociales, se utilizó el programa SPSS, el cual permite analizar la relación entre dos variables mediante una regresión lineal simple. En este caso, se estableció el clima organizacional como variable independiente (predictora) y los riesgos psicosociales como variable dependiente, bajo el supuesto de que el clima organizacional influye directamente sobre los niveles de riesgo presentes en los trabajadores.

Inicialmente, se importó la base de datos desde Excel a SPSS, en donde se configuraron todas las variables. Las variables cuantitativas fueron definidas como de tipo escala, ya que esta categoría permite realizar operaciones estadísticas avanzadas como promedios, desviaciones y regresiones, a diferencia de las variables nominales que solo identifican nombres o categorías.

Una vez preparado el archivo, se procedió al análisis de regresión lineal, obteniéndose los resultados que se presentan en la tabla 20.

*Tabla 23. Influencia del clima organizacional sobre los riesgos.*

| Variables | **Riesgos** |
|---|---|
| **Independientes** | |
| Clima | 0,383(0.067)*** |
| R cuadrado | 0,529 |
| F | 32,553** |

***Fuente: Elaboración propia***

En el modelo de regresión se observa un coeficiente Beta de 0,383, el cual evidencia una relación positiva entre el clima organizacional y la variable de exposición a riesgos psicosociales. Es así que esta relación se interpreta de acuerdo con la dirección de la escala empleada: un

mayor puntaje en clima organizacional implica mejores condiciones percibidas, por lo que su relación positiva con la variable de riesgo indica que, a medida que mejora el clima laboral, la exposición a riesgos psicosociales tiende a reducirse. Esto sugiere que un clima organizacional favorable actúa como un factor protector frente a la presencia de riesgos psicosociales en los colaboradores.

El coeficiente de determinación (R cuadrado) es de 0,529, lo que indica que el 52,9% de la variabilidad en los riesgos psicosociales puede ser explicada por el clima organizacional. Este valor evidencia que el modelo es robusto, ya que representa una capacidad explicativa significativa, considerando que los riesgos psicosociales también pueden estar influenciados por otros factores externos o individuales.

Por otro lado, en el análisis de la figura 17, la varianza (ANOVA) se obtiene un valor de F = 32,553 con un nivel de significancia (Sig.) = 0,000, lo cual demuestra que el modelo es estadísticamente significativo. De acuerdo con los niveles de referencia:

- $p < 0,10 \rightarrow$ * (significativo)
- $p < 0,05 \rightarrow$ ** (muy significativo)
- $p < 0,01 \rightarrow$ *** (altamente significativo)

El resultado obtenido (p = 0,000) se encuentra por debajo del nivel de 0,01, por lo tanto, se considera altamente significativo (*). Esto confirma que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y los riesgos psicosociales, es decir, que el clima organizacional influye de manera importante en la aparición o disminución de dichos riesgos dentro del entorno laboral.

En síntesis, los resultados del análisis evidencian que el clima organizacional explica más de la mitad de la variabilidad de los riesgos psicosociales y que la relación entre ambas variables

es positiva y estadísticamente significativa, lo que permite afirmar que, a mejores condiciones de clima organizacional, menores niveles de riesgo psicosocial presentan los trabajadores.

En la figura 18 que es la tabla de coeficientes se observa la relación directa entre el clima organizacional (variable independiente) y los riesgos psicosociales (variable dependiente). Este análisis permite identificar la magnitud y dirección de la influencia del clima sobre los riesgos, así como la significancia estadística de dicha relación.

El coeficiente B para la variable *Clima General* es de 0,383, lo que indica que, por cada incremento de una unidad en el clima organizacional, los riesgos psicosociales aumentan en 0,383 unidades. Por tanto, la relación es directamente proporcional, es decir, cuando el clima mejora, disminuye la exposición o percepción de riesgos dentro del entorno laboral.

El valor de Beta estandarizado ($\beta = 0,727$) reafirma esta relación positiva y de alta intensidad, evidenciando que el clima organizacional tiene una influencia considerable sobre los riesgos psicosociales. Este coeficiente permite comparar el peso de la variable independiente sobre la dependiente, y al ser positivo, señala que a medida que el clima organizacional se fortalece, los niveles de riesgo psicosocial tienden a reducirse de manera significativa.

Respecto a la significancia estadística (Sig.), el valor obtenido es de 0,000, lo cual confirma que la relación entre las variables es altamente significativa ($p < 0,01$). Esto significa que la probabilidad de que esta relación sea producto del azar es prácticamente nula. En consecuencia, se puede afirmar que el clima organizacional influye de manera significativa en los riesgos psicosociales, cumpliéndose así el tercer objetivo específico del presente trabajo de grado, el cual consistía en determinar la influencia del clima organizacional sobre los riesgos psicosociales de los jóvenes trabajadores.

### *4.4.1. Extralaborales*

*Tabla 24. Influencia del clima sobre riesgos extralaborales.*

| Variables | **Extralaborales** |
|---|---|
| **Independientes** | |
| Clima | 0,301(0,095)*** |
| R cuadrado | 0,257 |
| F | 10,040*** |

***Fuente: Elaboración propia***

Coeficiente de determinación ($R^2$ = 0,257): Representa el porcentaje de la variabilidad en los factores extralaborales que puede ser explicado por el clima organizacional. En este caso, el 25,7 % de la variación en los factores extralaborales se debe a cambios en el clima organizacional. El 74,3 % restante depende de otros factores no contemplados en este modelo, como características individuales, condiciones personales o externas al entorno laboral.

El R cuadrado ajustado obtenido (0,231) evidencia que el modelo conserva una capacidad explicativa adecuada incluso después de corregir el efecto del número de variables incluidas, lo cual sugiere que las dimensiones del clima organizacional consideradas contribuyen de manera significativa a la variación observada en los riesgos psicosociales. Asimismo, el error estándar de la estimación (0,284) refleja un nivel apropiado de precisión, dado que las diferencias entre los valores predichos y los realmente observados son relativamente bajas. En conjunto, estos indicadores respaldan la solidez estadística del modelo y la pertinencia de los resultados para comprender la relación entre el clima organizacional y la exposición a riesgos psicosociales en los colaboradores.

En conclusión, existe una relación positiva y moderada entre el clima organizacional y los factores extralaborales. El clima explica aproximadamente una cuarta parte de la variabilidad de estos factores, lo cual es relevante considerando que influyen otros elementos externos.

El valor F obtenido (10,024) indica que la varianza explicada por el modelo es considerablemente mayor que la varianza no explicada, lo que evidencia que el modelo presenta una capacidad predictiva sólida y que la relación entre las variables no se debe al azar. Esta conclusión se refuerza con el nivel de significancia (Sig. = 0,004), el cual, al ser menor a 0,01, confirma que el modelo es altamente significativo. En consecuencia, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que el clima organizacional influye de manera directa en los factores extralaborales. Asimismo, la constante (3,130) señala el nivel promedio de los factores extralaborales cuando el clima organizacional es igual a cero, constituyendo el punto de referencia del modelo y mostrando que, aun en ausencia de una percepción favorable del clima laboral, los trabajadores mantienen un nivel básico de bienestar extralaboral.

En cuanto a los coeficientes, el valor no estandarizado B = 0,091 indica que, por cada incremento de una unidad en la percepción del clima organizacional, los factores extralaborales aumentan en 0,091 unidades. Esto evidencia una relación positiva y directa entre ambas variables, lo cual significa que un mejor clima laboral se asocia con mejores condiciones extralaborales para los colaboradores. De manera complementaria, el coeficiente Beta estandarizado ($\beta = 0,507$) refleja una influencia moderada y estadísticamente significativa, destacando que el clima organizacional tiene un impacto relevante en el bienestar extralaboral. Finalmente, la significancia asociada a este coeficiente (Sig. = 0,004) reafirma que la relación entre ambas variables es altamente significativa ($p < 0,01$), por lo que la probabilidad de que esta asociación sea fruto del azar es prácticamente nula. En conjunto, los resultados permiten concluir

que el clima organizacional ejerce una influencia positiva y significativa sobre los factores extralaborales, de modo que el fortalecimiento de elementos como la comunicación, la confianza, el liderazgo y el sentido de pertenencia contribuye a mejorar el bienestar general de los trabajadores más allá del entorno laboral.

### *4.4.2. Intralaborales*

*Tabla 25. Intralaborales.*

| Variables | **Intralaborales** |
|---|---|
| **Independientes** | |
| Clima | 0,465(0,087)*** |
| R cuadrado | 0,498 |
| F | 28,782*** |

***Fuente: Elaboración propia***

Coeficiente de determinación ($R^2$ = 0,498): Indica que el 49,8 % de la variabilidad en los factores intralaborales puede ser explicada por el clima organizacional. Es decir, casi la mitad de las diferencias en las condiciones intralaborales se deben directamente a la calidad del clima organizacional.

El valor de R cuadrado ajustado (0,481) muestra que el modelo mantiene un nivel explicativo sólido aun después de corregir el efecto del tamaño de la muestra y del número de variables incluidas. El ajuste reduce mínimamente el porcentaje de varianza explicada, lo que evidencia que el modelo es estable y confiable para analizar la relación entre el clima

organizacional y los factores intralaborales. De manera complementaria, el error estándar de la estimación (0,320) indica que la diferencia promedio entre los valores observados y los valores predichos por el modelo es baja, lo que confirma que las predicciones son precisas y consistentes.

Los resultados también evidencian que el clima organizacional explica cerca del 50 % de la variación en los factores intralaborales, lo cual representa una influencia importante del ambiente laboral sobre las condiciones internas de trabajo. Esta conclusión se fortalece con el valor F obtenido (28,781), que demuestra una alta capacidad predictiva del modelo, pues la varianza explicada supera ampliamente a la varianza no explicada. Además, la significancia asociada (Sig. = 0,000) confirma que el modelo es altamente significativo ($p < 0,01$), lo que descarta la posibilidad de que la relación observada sea producto del azar.

En conjunto, estos resultados permiten afirmar que el modelo de regresión es estadísticamente significativo y que el clima organizacional influye de manera directa y relevante sobre los factores intralaborales, respaldando la hipótesis de que un ambiente laboral favorable mejora las condiciones internas de trabajo. La constante del modelo (1,800) representa el nivel promedio de los factores intralaborales cuando la percepción del clima organizacional es igual a cero, constitu-yendo el punto de partida teórico del análisis. Asimismo, el coeficiente no estandarizado (B = 0,465) indica que, por cada incremento de una unidad en el clima organizacional, los factores intralaborales aumentan en 0,465 unidades, lo que demuestra una relación positiva y directa. Este hallazgo se ve reforzado por el coeficiente Beta estandarizado (0,706), el cual refleja una asociación fuerte. Finalmente, la significancia del coeficiente ($p = 0,000$) confirma nuevamente que el clima organizacional incide de forma altamente significativa

en los factores intralaborales, concluyendo que un mejor clima laboral se traduce en mejores condiciones internas para los trabajadores.

Con el fin de identificar cuáles dimensiones del clima organizacional influyen de manera más directa en los riesgos psicosociales, se realizó un análisis de regresión lineal múltiple en el programa SPSS, incluyendo todas las dimensiones del clima como predictores y manteniendo como variable dependiente los Riesgos psicosociales.

*Tabla 26. Por variables de clima.*

| Variables | **Riesgos** |
|---|---|
| **Independientes** | |
| Estructura | -0,220 (0,107)** |
| Plan estratégico | 0,244 (0,103)** |
| Identificación con la empresa | 0,067 (0,119) |
| Valores éticos | -0,140 (0,143) |
| Normas y reglamentos | 0,668 (0,308)** |
| Condiciones laborales | -0,087 (0,071) |
| Procesos y procedimientos | 0,077 (0,036) |
| Motivación del jefe inmediato | -0,046 (0,140) |
| Trabajo en equipo | 0,049 (0,084) |
| Resolución de conflictos | -0,027 (0,102) |
| Participación en grupos informales | 0,067 (0,120) |
| Colaboración entre áreas | -0,015 (0,065) |
| Efectividad en la transmisión | -0,263 (0,099)** |
| Retroalimentación | 0,131 (0,071) |

| | |
|---|---|
| Compensación justa | 0,041 (0,104) |
| Prevención de accidentes | -0,035 (0,090) |
| Formación y desarrollo | 0,120 (0,120) |
| Reconocimiento e incentivos | 0,127 (0,104) |
| Balance trabajo - vida | 0,023 (0,063) |
| Desempeño profesional y satisfacción | 0,034 (0,108) |
| Estabilidad laboral | -0,024 (0,128) |
| Motivación y compromiso | 0,088 (0,142) |
| Compensación | 0,035 (0,105) |
| R cuadrado | 0,920 |
| F | 3,477*** |

***Fuente: Elaboración propia***

El análisis de varianza (ANOVA) arrojó un valor F = 3,477 con significancia p = 0,048, lo que confirma que el modelo es estadísticamente significativo ($p < 0,05$). Esto indica que, en conjunto, las dimensiones del clima organizacional ejercen una influencia significativa sobre los riesgos psicosociales, validando la pertinencia del modelo.

En la tabla de coeficientes de la tabla 23 se observa que no todas las dimensiones del clima tienen el mismo nivel de impacto. De acuerdo con el criterio establecido (*$p < 0,10$; **$p < 0,05$; ***$p < 0,01$), las dimensiones que presentan significancia estadística y, por lo tanto, influyen de manera relevante en los riesgos psicosociales, son las siguientes, con estructura organizacional ($p = 0,049$; $B = –0,220$; $\beta = –0,685$) se presenta una relación negativa, lo que indica que, a mayor claridad, orden y funcionalidad en la estructura, menor es la percepción de riesgos psicosociales. Una estructura deficiente aumenta la sensación de incertidumbre, carga

mental y desorganización. En plan estratégico ($p = 0,025$; $B = 0,244$; $\beta = 0,586$), la falta de claridad o comunicación del plan estratégico genera percepciones de inseguridad, desorientación y ambigüedad laboral. Cuando los trabajadores conocen los objetivos, metas y dirección de la empresa, se reduce el nivel de riesgo psicosocial. Normas y reglamentos ($p = 0,043$; $B = 0,668$; $\beta = 0,697$), la existencia de reglamentos claros, actualizados y bien comunicados reduce tensiones y conflictos internos. En cambio, la ausencia de normas o su incumplimiento incrementa la percepción de riesgo emocional y tensión laboral. Efectividad en la transmisión de la información ($p = 0,014$; $B = –0,263$; $\beta = –0,710$), es la dimensión de mayor peso negativo. La comunicación interna insuficiente o tardía incrementa el estrés, los malentendidos y la carga emocional. Cuando la información fluye de manera clara y oportuna, disminuye significativamente la percepción de riesgo psicosocial.

Aunque otras dimensiones no alcanzaron niveles de significancia estadística, algunas presentan tendencias positivas que vale la pena considerar en el diseño de mejora. Por ejemplo, reconocimiento e incentivos ($p = 0,263$; $\beta = 0,427$) muestra una tendencia relacionada con el bienestar y la motivación, lo que sugiere su importancia práctica, aun cuando no presente significancia en el modelo matemático.

En síntesis, las dimensiones que mayor influencia ejercen sobre la percepción de riesgos psicosociales son: estructura organizacional, plan estratégico, normas y reglamentos y efectividad en la transmisión de la información. Esto demuestra que las condiciones estructurales y comunicativas del entorno laboral son determinantes para la salud psicológica de los trabajadores.

En general, los resultados permiten concluir que el clima organizacional sí influye de manera significativa en los riesgos psicosociales de los trabajadores jóvenes. Un entorno

organizacional con procesos claros, comunicación efectiva, reglamentos definidos y una estructura funcional contribuye a reducir tensiones, sobrecarga emocional y factores asociados al malestar psicológico en el trabajo.

### 4.5. Diseñar el plan de fortalecimiento de acuerdo a los resultados obtenidos para la empresa Agrograin de Guadalajara de Buga.

A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de clima organizacional y del análisis de regresión lineal realizado en SPSS, se identificaron las dimensiones que presentan mayor influencia sobre la percepción de riesgos psicosociales en los trabajadores de Agrograin en la sede de Guadalajara de Buga. Con base en estos hallazgos, se diseñó un Plan de Fortalecimiento del Clima Organizacional orientado a intervenir de manera prioritaria aquellas dimensiones que mostraron una relación significativa con los riesgos psicosociales, como la estructura organizacional, el plan estratégico y la efectividad en la transmisión de la información y, de manera complementaria, aquellas que obtuvieron calificaciones bajas en la evaluación del clima laboral. Este plan integra acciones concretas, indicadores numéricos, responsables, tiempos y costos estimados, con el propósito de mejorar las condiciones internas de la empresa, promover ambientes de trabajo saludables y disminuir la exposición a factores de riesgo identificados.

Así, la propuesta se fundamenta tanto en la evidencia estadística del estudio como en principios de la administración de empresas, buscando fortalecer la gestión organizacional y contribuir al bienestar integral de los colaboradores.

*Tabla 27. Plan de fortalecimiento.*

| **Factores de Intervención** | **Prioridad** | **¿Cómo lograrlo?** | **Evidencia del Logro** | **Recursos** | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Dimensión** | **Alta Media Baja** | **Iniciativa Acción** | **Indicadores de Resultado** | **Responsables** | **Tiempos** | **Costos** |
| Estructura | Alta | Revisar y actualizar la estructura organizacional para optimizar procesos, roles y comunicación | # de documentos estructurales actualizados / # de documentos planificados para actualizar × 100% | Talento Humano | 3 meses | $170.000 |
| Plan Estratégico | Alta | Socializar la misión, visión, valores y objetivos estratégicos | # de campañas internas realizadas = # de campañas | Comunicaciones internas | 2 meses | $200.000 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | mediante campañas internas y reuniones informativas | ejecutadas / campañas propuestas X100% # de campañas reuniones para socializar plan estratégico = # de reuniones ejecutadas/reuniones propuestas X100% | | | |
| Identificación con la empresa | Baja | Actividades de integración y comunicación de logros | # de actividades realizadas / # de actividades | Comunicaciones y/o Gerencia | 3 meses | $360.000 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | programadas × 100% | | | |
| Condiciones laborales | Baja | Revisión de ergonomía, equipos de trabajo y herramientas críticas | # de mejoras implementadas / # de mejoras identificadas × 100% | Gerencia y/o Mantenimiento | 2 meses | $200.000 |
| Procesos y procedimientos | Baja | Documentar, actualizar y divulgar procedimientos clave | # de procesos documentados / # de procesos identificados × 100% | Operaciones | 3 meses | $150.000 |
| Trabajo en equipo | Baja | Realizar dinámicas y actividades para fortalecer la cooperación | # de actividades ejecutadas / # de actividades | Talento humano | 2 meses | $180.000 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | programadas × 100% | | | |
| Resolución de conflictos | Baja | Implementar protocolo para manejo de conflictos y capacitaciones | # de colaboradores capacitados / # total de colaboradores × 100% | Talento Humano | 1 mes | $150.000 |
| Participación en grupos informales | Baja | Promover espacios de integración informal entre colaboradores | # de espacios creados / # de espacios programados × 100% | Talento Humano | 2 meses | $140.000 |
| Colaboración entre áreas | Baja | Realizar reuniones inter-áreas y establecer proyectos colaborativos | # de reuniones o proyectos realizados / # de reuniones o proyectos | Gerencia / Coordinadores | 2 meses | $140.000 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | programados × 100% | | | |
| Efectividad en la transmisión de información | Alta | Implementar canales formales de comunicación interna (correo, carteleras, grupos) y capacitar en su uso | # de canales implementados / # de canales planificados × 100% | Talento Humano | 4 meses | $200.000 |
| Retroalimentación | Baja | Establecer espacios periódicos de comunicación entre jefes y colaboradores | # de colaboradores que participaron / # total de colaboradores × 100% | Talento Humano | Permanente | $300.000 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Compensación justa | Baja | Revisar la equidad interna y proponer ajustes | # de cargos evaluados / # total de cargos × 100% | Gerencia / Contabilidad | 2 meses | $150.000 |
| Prevención de accidentes | Baja | Realizar campañas y capacitaciones de prevención | # de colaboradores capacitados / # total de colaboradores × 100% | Talento Humano | Permanente | $170.000 |
| Formación y desarrollo | Baja | Diseñar y ejecutar plan de capacitación anual | # de capacitaciones ejecutadas / # de capacitaciones programadas × 100% | Talento Humano | 3 meses | $250.000 |
| Reconocimiento e incentivos | Baja | Crear programa trimestral de reconocimiento. | # de reconocimientos entregados / # de | Gerencia | Trimestral | $100.000 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | reconocimientos programados × 100% | | | |
| Balance trabajo-vida | Baja | Establecer medidas de flexibilidad laboral (ajustes de horarios, permisos programados y organización adecuada de cargas) | # de colaboradores que accedieron a medidas de flexibilidad / # total de colaboradores × 100% | Talento Humano | 2 meses | $190.000 |
| Desempeño profesional y satisfacción | Baja | Realizar seguimiento semestral al desempeño | # de evaluaciones aplicadas / # de evaluaciones programadas × 100% | Talento Humano | Semestral | $130.000 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Estabilidad laboral | Baja | Comunicar políticas de estabilidad y crecimiento | # de comunicaciones realizadas / # de comunicaciones programadas × 100% | Gerencia | 1 mes | $120.000 |
| Motivación y compromiso | Baja | Crear estrategias de reconocimiento interno y participación | # de actividades ejecutadas / # de actividades programadas × 100% | Gerencia | 3 meses | $100.000 |
| Compensación | Baja | Diseñar beneficios no monetarios (flexibilidad, permisos, estímulos) | # de beneficios implementados / # de beneficios planificados × 100% | Gerencia / Talento Humano | 2 meses | $150.000 |

*Fuente: Elaboración propia.*

# CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN

El presente estudio surgió ante la necesidad de comprender cómo las condiciones del clima organizacional influyen en el bienestar psicológico de los trabajadores de Agrograin, una empresa del sector agroindustrial que, pese a su crecimiento y relevancia regional, no contaba con diagnósticos previos sobre estas dinámicas internas. La literatura revisada evidenció que un clima laboral adecuado contribuye a reducir la presencia de riesgos psicosociales; sin embargo, también mostró posturas divergentes respecto a la magnitud de esta relación. En este contexto, la investigación se propuso analizar cómo influye el clima laboral en los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa Agrograin de Guadalajara de Buga, con el fin de aportar información precisa que permita fortalecer el bienestar de los colaboradores y orientar la formulación de estrategias organizacionales más efectivas.

Los resultados demográficos permitieron identificar que la población encuestada está conformada mayoritariamente por personas adultas jóvenes y adultas, con una marcada presencia masculina y un predominio de trabajadores solteros. La mayor parte del personal se ubica en áreas operativas como calidad, producción y logística, aunque también se contó con participación de trabajadores administrativos. En cuanto a las condiciones laborales, predominan los contratos a término indefinido y se evidencia una antigüedad relativamente corta en buena parte del personal, lo cual sugiere procesos recientes de expansión o rotación. En conjunto, el perfil demográfico refleja una fuerza laboral joven, con niveles moderados de estabilidad y con diversas responsabilidades operativas que influyen en su percepción del clima y de las condiciones de trabajo.

En relación con el clima organizacional, los resultados muestran que los trabajadores perciben un ambiente globalmente favorable, aunque con aspectos que requieren fortalecimiento. Las mejores valoraciones se concentraron en los valores éticos, el cumplimiento de normas y la motivación proporcionada por los jefes inmediatos, lo que evidencia coherencia institucional, liderazgo positivo y claridad normativa. Por el contrario, las percepciones menos favorables se encuentran en la compensación, la estabilidad laboral y el equilibrio entre la vida personal y el trabajo, elementos que representan las principales oportunidades de mejora. El análisis por grupos demográficos permitió identificar diferencias más notorias según la edad, el área y la antigüedad, mientras que las diferencias por género o estado civil no fueron particularmente representativas. En general, la empresa cuenta con bases sólidas en cuanto a ética, normatividad y liderazgo, pero debe avanzar en políticas que fortalezcan la estabilidad, la justicia salarial y la conciliación trabajo-vida.

En este sentido, cumplimiento del primer objetivo específico, los resultados del estudio permiten concluir que los trabajadores de la empresa Agrograin perciben un clima organizacional globalmente favorable, aunque con aspectos susceptibles de fortalecimiento. Las dimensiones mejor valoradas corresponden a los valores éticos, el cumplimiento de normas y reglamentos, la identificación con la empresa y la motivación ejercida por los jefes inmediatos, lo que evidencia la existencia de una cultura organizacional coherente, con liderazgo positivo y claridad normativa. Estos resultados reflejan que la organización cuenta con bases sólidas en términos de orientación ética, cohesión interna y prácticas de liderazgo que favorecen el compromiso de los trabajadores.

No obstante, se identificaron oportunidades de mejora en dimensiones relacionadas con la compensación, la estabilidad laboral y el balance entre la vida personal y laboral, aspectos que influyen directamente en la satisfacción y permanencia del talento humano. El

análisis por variables sociodemográficas permitió evidenciar que dichas percepciones no son homogéneas, ya que varían según la edad, el área de trabajo y la antigüedad, lo cual indica que el clima organizacional se experimenta de manera diferenciada entre los distintos grupos de trabajadores. Este hallazgo resalta la necesidad de implementar acciones focalizadas que respondan a las características y expectativas específicas de cada segmento de la población laboral.

Respecto a los riesgos psicosociales intralaborales, se observó que la empresa presenta niveles moderados de riesgo. Las condiciones más sensibles se relacionan con la autonomía percibida y las relaciones sociales en el entorno de trabajo, aspectos que pueden generar tensiones emocionales o una sensación de falta de control sobre las tareas. Otras dimensiones, como la carga laboral, el tiempo dedicado al trabajo y las condiciones ambientales, presentan riesgos medios que requieren intervención preventiva para evitar afectaciones futuras en el bienestar emocional. Asimismo, se evidenció que los trabajadores más jóvenes tienden a mostrar una percepción más crítica de estas condiciones, mientras que aquellos con mayor antigüedad presentan señales de desgaste laboral. Estos hallazgos remarcan la importancia de fortalecer la comunicación, los espacios de participación y las estrategias de acompañamiento emocional para reducir la carga psicológica asociada a las labores diarias.

En cuanto a los riesgos psicosociales extralaborales, se identificó que los colaboradores perciben condiciones generalmente favorables en su entorno personal y social, especialmente en relación con el acceso a servicios básicos, la vivienda y el transporte. No obstante, algunos trabajadores manifestaron dificultades para equilibrar sus responsabilidades personales y el descanso con las exigencias laborales, lo que evidencia la necesidad de promover estrategias de conciliación trabajo-vida. También se observó que los

trabajadores más jóvenes y aquellos con formas de contratación menos estables tienden a presentar mayores limitaciones en su bienestar extralaboral. Estos resultados enfatizan la importancia de implementar acciones que fortalezcan el apoyo emocional, promuevan redes de apoyo y faciliten a los empleados el mantenimiento de un equilibrio saludable entre sus responsabilidades laborales y personales.

En relación con el segundo objetivo específico, se concluye que los trabajadores de Agrograin presentan niveles moderados de riesgo psicosocial, tanto en los factores intralaborales como extralaborales. En el ámbito intralaboral, las dimensiones más sensibles se relacionan con la autonomía percibida, las relaciones sociales en el trabajo y ciertos aspectos de la carga laboral, los cuales pueden generar tensiones emocionales y sensación de desgaste si no se gestionan de manera preventiva. Estos factores, de mantenerse en el tiempo, podrían afectar el bienestar psicológico, la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores.

En cuanto a los factores extralaborales, si bien predominan condiciones favorables asociadas al acceso a servicios básicos, vivienda y entorno familiar, se evidencian dificultades para lograr un equilibrio adecuado entre el trabajo, el descanso y las responsabilidades personales. Las percepciones más críticas se presentan en trabajadores jóvenes y en aquellos con menor estabilidad contractual, lo que resalta la necesidad de diseñar estrategias diferenciadas de acompañamiento, prevención y promoción del bienestar, orientadas a reducir la carga psicológica y fortalecer los recursos personales y sociales de los trabajadores.

El análisis de la relación entre el clima organizacional y los riesgos psicosociales permitió concluir que el clima influye de manera directa y significativa en la percepción de los riesgos. Se evidenció que cuando el clima es más favorable, tienden a disminuir tanto

los riesgos intralaborales como los extralaborales. Las dimensiones con mayor impacto fueron la estructura organizacional, la claridad del plan estratégico, la existencia de normas claras y la efectividad en la transmisión de información; estos elementos demostraron ser determinantes para reducir la incertidumbre, mejorar la comunicación y disminuir tensiones emocionales. Aunque no todas las dimensiones del clima mostraron la misma influencia, el modelo estadístico confirmó que el clima organizacional explica una parte sustancial de la variabilidad en los riesgos psicosociales, lo que reafirma la importancia de gestionar el entorno laboral como un eje central para el bienestar, la motivación y la estabilidad emocional de los trabajadores.

En cumplimiento del tercer objetivo específico, los resultados permiten concluir que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y los riesgos psicosociales en la empresa Agrograin. Se evidenció que un clima organizacional más favorable se asocia con menores niveles de riesgo, tanto en los factores intralaborales como extralaborales. Esto confirma que el clima actúa como un factor protector frente a la aparición de riesgos psicosociales en el entorno laboral.

Las dimensiones del clima con mayor influencia fueron la estructura organizacional, la claridad del plan estratégico, la existencia de normas claras y la calidad de la comunicación interna, las cuales contribuyen a reducir la incertidumbre, mejorar la percepción de control y disminuir la carga emocional de los trabajadores. Aunque no todas las dimensiones del clima presentan el mismo nivel de impacto, los resultados evidencian que una gestión organizacional clara, coherente y comunicativa favorece condiciones psicológicas más saludables. Estos hallazgos confirman que el clima organizacional no es un elemento accesorio, sino un determinante fundamental del bienestar psicológico y de la salud mental en el entorno laboral.

Los resultados obtenidos en esta investigación permiten afirmar que, en empresas del sector agroindustrial como Agrograin, el clima organizacional constituye un elemento fundamental para la estabilidad y el bienestar de los trabajadores. Aunque el sector se caracteriza por dinámicas operativas intensas, alta variabilidad en las cargas de trabajo y demandas físicas importantes, se evidencia que las percepciones sobre la estructura, el liderazgo, la normatividad y los procesos internos determinan en gran medida cómo los trabajadores experimentan estas exigencias. Esto significa que incluso en entornos laborales complejos, la manera en que la organización gestiona sus estructuras formales e informales se convierte en un factor protector o de riesgo según esté configurada. Así, el clima no es únicamente un aspecto “blando” o complementario, sino un componente estratégico que moldea la experiencia laboral cotidiana.

En relación con el cuarto objetivo específico, los resultados obtenidos constituyen un insumo sólido para el diseño de un plan de fortalecimiento organizacional orientado al mejoramiento del clima laboral y la reducción de los riesgos psicosociales. El diagnóstico permitió identificar áreas prioritarias de intervención, especialmente en lo relacionado con compensación, estabilidad laboral, balance trabajo-vida y fortalecimiento de la comunicación interna. Estas áreas representan puntos críticos que, al ser intervenidos, pueden generar mejoras significativas en el bienestar y la percepción de justicia organizacional.

Asimismo, se evidenció la importancia de aprovechar las fortalezas existentes en liderazgo, valores éticos y normatividad como ejes estratégicos para la implementación de acciones preventivas y de bienestar. De este modo, el plan de fortalecimiento se concibe no solo como una respuesta correctiva, sino como una estrategia preventiva y de sostenibilidad

organizacional, orientada a consolidar un entorno laboral saludable, alineado con las necesidades reales de los trabajadores y con los objetivos estratégicos de la empresa.

Asimismo, los hallazgos muestran que los riesgos psicosociales, tanto intralaborales como extralaborales, no pueden analizarse aislados del clima organizacional. La influencia significativa encontrada entre ambas variables evidencia que, cuando el clima es percibido como claro, justo, comunicativo y coherente, los niveles de riesgo psicológico disminuyen de manera importante. Esto sugiere que mejorar el clima no solo impacta en la satisfacción o el compromiso, sino que tiene un efecto directo sobre la salud mental, la motivación y la capacidad adaptativa de los trabajadores. En ese sentido, elementos como la estructura organizacional, la claridad estratégica y la calidad de la comunicación interna se revelan como factores críticos, al ser precisamente estos los que demostraron mayor influencia sobre la percepción del riesgo. Por lo tanto, gestionar el clima implica gestionar la salud psicológica del talento humano.

Esta investigación evidencia que las organizaciones requieren adoptar una visión integral del bienestar laboral, en la cual el clima organizacional sea considerado una herramienta de prevención, intervención y sostenibilidad. Los resultados permiten concluir que los riesgos psicosociales no son solamente la consecuencia de cargas excesivas o condiciones externas difíciles, sino también de la forma como la empresa orienta, comunica, acompaña y estructura sus procesos internos. En este sentido, las empresas del sector agroindustrial, y en general cualquier organización, deben comprender que fortalecer el clima implica fortalecer la productividad, la retención del talento, la estabilidad emocional y el compromiso. El clima organizacional, lejos de ser un concepto abstracto, constituye un determinante real y comprobado del bienestar psicológico y del desempeño sostenible dentro del trabajo.

Durante el desarrollo de esta investigación se presentaron con varias limitaciones que, aunque no afectaron el cumplimiento de los objetivos, sí influyeron en el alcance de los resultados obtenidos. Una de las principales dificultades fue el acceso limitado a los trabajadores de la empresa Agrograin, ya que por cuestiones operativas y de tiempo no todos los empleados pudieron participar en la aplicación de la encuesta. Esto redujo el tamaño de la muestra y, por tanto, la posibilidad de contar con una visión más amplia y representativa del clima organizacional en toda la empresa. También notamos cierta reserva por parte de algunos colaboradores al momento de responder, especialmente por tratarse de temas relacionados con su entorno laboral y las relaciones dentro de la organización. Aunque se garantizó la confidencialidad y el carácter anónimo de la información, es posible que algunas respuestas se hayan dado con precaución o intentando reflejar lo que se percibe como “correcto”, lo cual pudo influir en los resultados de algunas variables.

Los resultados obtenidos en este estudio abren un camino amplio para continuar explorando la relación entre el clima organizacional y los riesgos psicosociales en contextos empresariales como el de Agrograin. A partir de esta investigación surgen inquietudes sobre cómo las transformaciones internas, las dinámicas de liderazgo o los procesos comunicativos pueden seguir modelando las percepciones de bienestar y las condiciones psicosociales del personal en el tiempo. Sería enriquecedor que, en futuros trabajos, se profundice en la comprensión de las dimensiones del clima que mostraron mayor sensibilidad ante los factores psicosociales, indagando cómo se construyen y transforman estas percepciones en función de las experiencias laborales cotidianas y del tipo de vínculo contractual. Asimismo, el estudio deja entrever la necesidad de observar los efectos que tienen las estrategias de intervención institucional como los programas de bienestar,

liderazgo o motivación sobre la calidad del clima organizacional y la reducción de los riesgos psicosociales.

También se plantea el interés de ampliar la mirada hacia otras variables organizacionales que interactúan con el clima y los factores psicosociales, tales como la productividad, la rotación de personal, la cohesión de los equipos de trabajo o la satisfacción laboral. Explorar estas conexiones permitiría avanzar hacia una comprensión más integral del entorno laboral y de sus implicaciones en la salud mental y el desempeño de los colaboradores.

Finalmente, el presente estudio constituye una base valiosa sobre la cual pueden desarrollarse nuevas aproximaciones teóricas y metodológicas, orientadas a fortalecer el conocimiento sobre las dinámicas humanas dentro de las organizaciones del sector agroindustrial.

## 5.1. Recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos y en la importancia de mantener un entorno laboral saludable y sostenible, se proponen las siguientes recomendaciones para la empresa Agrograin:

- Fortalecer el seguimiento y la evaluación continua del clima organizacional, se recomienda institucionalizar la aplicación de la encuesta de clima organizacional al menos una vez al año, con el propósito de monitorear la evolución de las percepciones de los trabajadores y detectar de manera oportuna posibles focos de riesgo psicosocial. Este proceso debe ir acompañado de un análisis comparativo con los resultados de años anteriores, de modo que se pueda evidenciar el impacto de las acciones implementadas y realizar ajustes estratégicos según las necesidades del contexto organizacional. De esta forma, el diagnóstico dejará de ser un ejercicio

puntual para convertirse en una herramienta de gestión permanente del bienestar laboral.

- Garantizar la implementación y el seguimiento del plan de acción derivado del diagnóstico, una vez identificadas las áreas de mejora, es fundamental que la empresa consolide un plan de acción con metas claras, responsables definidos y plazos establecidos. Este plan debe ser dinámico y medirse a través de indicadores de cumplimiento, priorizando las dimensiones que presenten niveles de riesgo o insatisfacción más altos. Se sugiere que los resultados y avances sean socializados periódicamente con los trabajadores, promoviendo la transparencia y la corresponsabilidad frente a la mejora continua del ambiente laboral.
- Fortalecer la comunicación y la participación de los colaboradores, un clima organizacional saludable depende en gran medida de la calidad de la comunicación interna y de los espacios de participación que ofrece la empresa. Por ello, se recomienda crear canales bidireccionales que faciliten el intercambio de información, opiniones y propuestas entre los diferentes niveles jerárquicos. Asimismo, promover espacios de diálogo y reconocimiento permitirá construir relaciones más horizontales, fortalecer la confianza organizacional y favorecer la identificación de los empleados con la misión y los valores de Agrograin.
- Desarrollar competencias de liderazgo y gestión emocional en los mandos medios, dado que los líderes y supervisores son actores determinantes en la percepción del clima organizacional, resulta necesario invertir en su formación en liderazgo positivo, manejo de conflictos y gestión emocional. El fortalecimiento de estas competencias permitirá generar entornos laborales más empáticos, cooperativos y

orientados al bienestar, reduciendo los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés, la sobrecarga y la falta de apoyo social en el trabajo.

- Integrar la gestión del clima organizacional en la estrategia general de la empresa, finalmente, se recomienda que la evaluación y mejora del clima organizacional no se conciben como procesos aislados, sino como parte estructural de la gestión del talento humano y de la planeación estratégica de Agrograin. Incorporar indicadores de clima y bienestar en los objetivos corporativos permitirá que las decisiones administrativas se alineen con el cuidado del capital humano, promoviendo una cultura organizacional sostenible basada en la motivación, la salud mental y la productividad.

# CAPÍTULO 6. BIBLIOGRAFÍA


Marín Castro, M., & Ramírez Martinez, E. (21 de Septiembre de 2021). *UNIMINUTO*. Obtenido de Análisis de los riesgos psicosociales en trabajadores de una IPS de Guadalajara de: https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/a16c0f51-629e-4f5c-97fc-83a5be831915/content

Abello Bolivar, A., & Lozano Torres, D. (24 de 08 de 2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral.* Obtenido de Universidad del Rosario: https://repository.urosario.edu.co/items/6d903c71-d02f-4685-8123-9a2cd10c2e81

Aguirre, L., & Palacio, V. (15 de Diciembre de 2022). *Mente Joven*. Obtenido de Riesgo psicosocial y clima organizacional en las empresas: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/mente_joven/article/view/11424

Aguirre, L., & Palacio, V. (2022). *Riesgo psicosocial y clima organizacional en las empresas.* Obtenido de Mnete Joven: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/mente_joven/article/view/11424?

Akiomi , I., Hisashi Eguchi , Yuko Kachi, & Akizumi Tsutsumi. (23 de Mayo de 2023). *OXFORD ACADEMIC*. Obtenido de Perceived psychosocial safety climate, psychological distress, and work engagement in Japanese employees: A cross-sectional mediation analysis of job demands and job resources : https://academic.oup.com/joh/article/65/1/e12405/7479364?login=false

ANTONIA, I. E. (2024). *UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO FACULTAD DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS*. Obtenido de INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y

RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ, AÑO 2023.: https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/689ac0eb-4efd-4455-9d02-ff2c07e15bd9/content

Beltrán Zúñiga, C. A. (2021). *La referencia*. Obtenido de Relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el clima organizacional en trabajadores administrativos y servicios generales de una institución Regional de Educación Superior del Valle del Cauca en el año 2020: https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO_5d8fa900dfe7531f398f8eb9c554fb9a

Cesar Julio Arenas Marín, & Héctor Fabio Vásquez Vélez. (9 de Junio de 2020). *Repositorio Uniminuto*. Obtenido de Factores de riesgo psicosocial intralaboral que afectan la salud del área administrativa de la: https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/9b1a64f7-d1db-4096-b356-ccc224ef67ca/content

Chiang Vega, M., Heredia Gálvez, S., & Santamaría Freire, E. (2017). *clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional.* Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632017000100070

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano.* Obtenido de Repositorio Digital Académico: http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/20.500.14624/1143

Constitución Política de Colombia. (1991). Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125

Cuello, Y. C. (2023). *ESTUDIO DE LOS TIPOS DE RIESGOS LABORALES Y LAS NORMAS QUE LOS AMPARAN.* Obtenido de https://rein.umcc.cu/bitstream/handle/123456789/3056/Mon23_Yilena.pdf?sequence=1&isAllowed=y

D. A., M. E., & Caicedo Meramo Yamile. (2025). *Repositorio Universidad del Bosque*. Obtenido de Impacto de las políticas organizacionales en el riesgo psicosocial y resultados individuales de los trabajadores: un estudio en el contexto colombiano.

Decreto 1072 de 2015. (2025). *Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo* (Versión actualizada marzo 2025 ed.). Obtenido de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+SECTOR+TRABAJO+-+ACTUALIZACI%C3%93N+MAYO+2025.pdf/fa369b09-f1b2-6f83-000b-910fa3ac934a?t=1747055224540

Diaz Angarita Nicolas, Moscote Escorcia Avelino, & Caicedo Meramo Yamile. (2 de Mayo de 2025). *Repositorio Universidad del Bosque*. Obtenido de Impacto de las políticas organizacionales en el riesgo psicosocial y resultados individuales de los trabajadores: un estudio en el contexto colombiano: https://hdl.handle.net/20.500.12495/14843

Díaz Pincheira, F., & Carrasco Garcés, M. (Diciembre de 2018). *Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo.* Obtenido de Scielo: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422018000500002&script=sci_arttext&utm_source

Díaz Pincheira, F., & Carrasco Garcés, M. (17 de septiembre de 2018). *Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el*

*trabajo.* Obtenido de https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n4/0186-1042-cya-63-04-00002.pdf?

Galarza Torresano, I., Tocto Villarreal, B., & Peñaloza Montenegro, B. (10 de Febrero de 2021). *Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital.* Obtenido de Revista ERUDITUS: https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/397/228

Galvez, H., & Freire, S. (2017). *Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional.* Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1692-85632017000100070&lng=en&nrm=is&tlng=es

Garavito Coy , M., Montaño Herrera, X., & Sandoval Escobar , D. (Noviembre de 2021). *UNIMINUTO*. Obtenido de Análisis del clima organizacional como factor de riesgo psicosocial en la notaría novena del círculo de Bogotá: https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/09d94ba0-65e2-47f1-bc5a-326a0ce2a5bd/content

Garcia Mendez, S., Galvis Rojas, Y., & Ortiz Olago, J. (2020). *Relación entre clima organizacional y riesgo psicosocial intralaboral de una empresa de transporte en Bucaramanga.* Obtenido de I+D Revista De Investigaciones: https://sievi.udi.edu.co/ojs/index.php/ID/article/view/223?

García Solarte, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.* Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf

Garcia-Mendez Sebastián, Galvis-Rojas Yurley Paola, & Ortiz-Olago, Jhonatan Andrés. (5 de 6 de 2020). *DIalnet*. Obtenido de Relación entre clima

organizacional y riesgo psicosocial intralaboral de una empresa de transporte en Bucaramanga: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9832005

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *METODOLOGÍA de la investigación.* Obtenido de file:///E:/Downloads/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hernández Sampieri, R., Méndez Valencia, S., & Contreras Soto, R. (2012). *Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia.* Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/395/39529381010.pdf

Hogg, R. V., & Tanis, E. A. (2009). *Probability and Statistical Inference (8th ed.). Pearson.*

Hogg, R., & Tanis, E. (2009). *Probability and Statistical Inference (8th ed.). Pearson.*

IBM. (s.f.). *IBM SPSS Statistics Documentation.* Obtenido de IBM: https://www.ibm.com/docs/en/spss-statistics

Jiménez Borja, B., Miranda Flores, C., & Lima Rojas, D. (4 de abril de 2024). Obtenido de Riesgos Psicosociales y Clima Organizacional en una Institución Pública de Ambato: https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/2754/2119

Lars Peter Andersen, Dorte Ruby Andersen, & Jesper Pihl-Thingvad. (6 de Enero de 2025). *MDPI.* Obtenido de Clima psicosocial como antecedente de recursos para gestionar las demandas emocionales en el trabajo: https://www.mdpi.com/1660-4601/22/1/64

Ley 1010 de 2006. (2006). *Congreso de Colombia.* Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843

Lizeth Aguirre, & Vanessa Palacio. (15 de Diciembre de 2022). *Revistas Unilibre*. Obtenido de Riesgo psicosocial y clima organizacional en las empresas: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/mente_joven/article/view/11424

Méndez Álvarez, C. (2006). *El clima organizacional en Colombia.* Obtenido de https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=qipFxpVbK1AC&oi=fnd&pg=PA13&dq=El+clima+organizacional+en+Colombia:+Teor%C3%ADa+y+medici%C3%B3n+M%C3%A9ndez+%C3%81lvarez,+C.&ots=1aiuX6hsBn&sig=hbM3Em5PNlRa4HVJ4o_AqtM_gqo&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Méndez Álvarez, C. (2006). *Méndez Álvarez, C. E. (2006). Diseño de un modelo para evaluar el clima organizacional en las entidades públicas colombianas. Universidad Externado de Colombia.* Obtenido de https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/559b61ce-3026-4742-a717-1236b3c89778/content

Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.* Obtenido de ondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf

Moreno Jiménez, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales.* Obtenido de MEDICINA y SEGURIDAD del trabajo: https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf?

Muñoz Bolivar, & Carol Vanessa. (26 de Junio de 2020). *Repositorio Uniminuto*. Obtenido de Identificación de los factores de riesgo psicosocial que generan estrés en un grupo de voluntarios del cuerpo de Bomberos de Guadalajara de Buga 2020.: https://hdl.handle.net/10656/11353

Noticias Radio Continente. (2025). *Exportaciones agropecuarias crecieron 18,7 % en febrero.* Obtenido de https://leatino.com/2025/04/05/exportaciones-agropecuarias-crecieron-187-en-febrero/?utm_source

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos en el sector agrícola.* Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40sro-lima/documents/publication/wcms_793409.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales.* OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

Pantoja, J., Vera, S., & Avilés, T. (2017). *Riesgos laborales en las empresas.* Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Teresa-Aviles-2/publication/335678198_Riesgos_laborales_en_las_empresas/links/5df92b8e299bf10bc3634a47/Riesgos-laborales-en-las-empresas.pdf

Ponce Renova, H., Cervantes Arreola, D., & Anguiano Escobar, B. (23 de Julio de 2021). *Análisis de calidad de artículos educativos con diseños experimentales.* Obtenido de file:///C:/Users/PC/Downloads/981-Texto%20del%20art%C3%83_culo-7085-1-10-20210702%20(1).pdf

Reig-Botella, A., & Rico Pantín, N. (29 de Abril de 2019). *Organizaciones saludables y sostenibilidad: aportaciones desde la formación de la psicología organizacional positiva.* Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/5819/581961489006/html/

Resolución 2404 de 2019. (2019). *Ministerio del Trabajo.* Obtenido de https://www.apccolombia.gov.co/sites/default/files/normativa/resolucion_2404_de_2019.pdf

Resolución 2646 de 2008. (2008). *Ministerio de Protección Social.* Obtenido de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607

Reuters. (2025). *Economía de Colombia crece más que lo esperado en primer trimestre.* Obtenido de https://www.reuters.com/latam/negocio/I3ME7RHINJIBRCCUET75C6MS4U-2025-05-15/?utm_source

Ríos-Sánchez, A., Álvarez-Mejía, M., & Torres-Hernández, F. (s.f.). *COMPETENCIAS DIGITALES: UNA MIRADA DESDE SUS CRITERIOS VALORATIVOS EN TORNO A LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE.* Obtenido de file:///C:/Users/PC/Downloads/profejuandavid,+Latinoamericana14(2)_4.pdf

Roman, F. A. (21 de Ene de 2025). *Scielo*. Obtenido de Clima laboral y riesgo psicosocial en una institución educativa peruana: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642025000100188&script=sci_arttext

ROSA ANGÉLICA FIGUEROA BALANTA, & MARÍA DE LOS ÁNGELES GARCÍA DOMÍNGUEZ . (2021). *Biblioteca Digital Univalle*. Obtenido de DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PLAN DE

MEJORAMIENTO: https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/5896bca9-cf55-4286-b0b2-9ee057649b38/content

Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2016). *Organizaciones saludables y sostenibilidad: aportaciones desde la psicología positiva organizacional.* Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/5819/581961489006/html/

Sierra Hernaiz, E. (2021). *Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo.* Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-24842021000100007

Solunion. (2023). *El sector Agroindustrial en Colombia: avances y desafíos en 2023.* Obtenido de https://www.solunion.co/blog/el-sector-agroindustrial-en-colombia-avances-y-desafios-en-2023/?utm_source

STEPHEN P. ROBBINS TIMOTHY A. JUDGE. (2017). *Comportamiento organizacional.* Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/110876443/comportamiento_organizacional_17nbsped_6073239858_9786073239851_9786073239868-libre.pdf?1706307297=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DComportamiento_organizacional_17a_edicio.pdf&Expires=17571

Terán Cázares, M., Rodríguez Garza, B., & González Garza, I. (Diciembre de 2021). *Retos académicos en la contingencia sanitaria que influyen en la percepción de los estudiantes.* Obtenido de

file:///C:/Users/PC/Downloads/33.+Ter%C3%A1n_Rodriguez_Gonz%C3%A1lez..pdf

TVET. (s.f.). *Medición de los Indicadores del Semáforo.* Obtenido de TVET: https://www.tvetacademy.org/en/component/courses/?course=283&id=1234&job=65&view=displaylesson&utm

Umaña Montero, E. (s.f.). *Resultados del estudio de clima organizacional.* Obtenido de file:///E:/Downloads/Informe%20de%20Clima%20Organizacional.pdf

Universidad de Antioquia. (2017). *MANUAL SIMPLIFICADO DE ESTADÍSTICA APLICADA VIA SPSS.* Obtenido de https://bibliotecadigital.udea.edu.co/server/api/core/bitstreams/a02dd9bd-07f1-4baf-9584-eb2799b0d6af/content

Vargas Veslasco, Y., Vasquez Barrera, L., Arias Condia, D., & Avella Tejedor, E. (2022). *Instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial en trabajadores de diferentes sectores laborales.* Obtenido de https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/735

Zapata, C. M. (Octubre de 2022). *UNIMINUTO* . Obtenido de Relación entre el Clima Organizacional y el Riesgo Psicosocial en el Ámbito Laboral: https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/69ac9f22-2274-49f2-b495-9e422039c71d/content

# ANEXOS

## Anexo 1. Cuestionario

Se incluye el enlace directo al formulario digital, donde se puede visualizar el cuestionario en su versión final, tal y como fue presentado a los encuestados en la aplicación virtual. Este enlace permite consultar la estructura completa de las preguntas, su orden real y el contenido exacto utilizado durante el proceso de recolección de datos, complementando así la versión aplicada en físico:

### Cuestionario Consolidado

Este formulario hace parte de un estudio académico realizado por estudiantes del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Valle, sede Buga. El propósito de esta encuesta es recolectar información para el trabajo de grado titulado **"Clima laboral y riesgos psicosociales en la empresa Agrograin"**.

Su participación es completamente voluntaria y confidencial. Los datos recopilados serán utilizados únicamente con fines investigativos y serán tratados bajo estrictas normas de ética y privacidad.

Agradecemos de antemano su colaboración, la cual es fundamental para el desarrollo y análisis de esta investigación, orientada a generar propuestas que aporten al bienestar del talento humano en Agrograin.

**DATOS GENERALES**

Por favor, complete los siguientes datos:

**1. Edad** *

- ◯ 18 - 24 años
- ◯ 25 - 30 años
- ◯ 30 - 35 años
- ◯ 35 o más años

**2. Género** *

- ◯ Masculino
- ◯ Femenino
- ◯ Prefiero no decirlo

**3. Estado civil** *

- ◯ Soltero/a
- ◯ Casado/a
- ◯ Unión libre
- ◯ Separado/a
- ◯ Divorciado/a
- ◯ Viudo/a

**4. Área de trabajo (seleccione una opción)** *

- ◯ Administrativos
- ◯ Producción
- ◯ Calidad
- ◯ Mantenimiento
- ◯ Logística

**5. Antigüedad en la empresa** *

- ◯ Menos de 6 meses
- ◯ 1 año
- ◯ 3 años
- ◯ 5 años
- ◯ Más de 5 años

**6. Tipo de contrato que tiene actualmente con la empresa** *

- ◯ Término fijo
- ◯ Término indefinido
- ◯ Por prestación de servicios
- ◯ Aprendizaje
- ◯ Otro: _____

## CLIMA LABORAL

Por favor evalúe la dimensión en una escala de 1 - 5 donde:

- Totalmente en desacuerdo = 1
- En desacuerdo = 2
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3
- De acuerdo = 4
- Totalmente de acuerdo = 5

**7. ¿La estructura organizacional permite integrar las personas y los grupos, y agiliza los procesos, para alcanzar los objetivos de la empresa?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**8. ¿Cuál es su grado de conocimiento de la visión, la misión, los planes estratégicos, los objetivos y las políticas de la empresa?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**9. ¿Cuál es su grado de identificación con la empresa?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**10. ¿Aplico los principios y valores éticos definidos en la empresa?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**11. ¿Aplica las normas y reglamentos de la empresa?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**12. ¿Las instalaciones, equipos de trabajo, y los elementos que usted utiliza en su labor, le permiten trabajar con seguridad, comodidad, calidad y productividad?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**13. ¿Cree usted que los procesos y procedimientos que se tienen en la empresa, son los necesarios para trabajar con agilidad y cumplir con los objetivos de la empresa?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**14. ¿Su jefe inmediato, es persona motivante, que escucha, orienta e impulsa las decisiones y acciones individuales y grupales?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**15. ¿Las relaciones interpersonales que se dan en la empresa son cordiales y permiten trabajar con otras personas?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**16. ¿La empresa impulsa el trabajo en equipo para conseguir sus objetivos y sus planes estratégicos?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**17. ¿Los conflictos que se presentan entre personas y entre grupos se solucionan adecuadamente, procurando acuerdos satisfactorios y acercamientos positivos?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**18. ¿Considera usted que su participación en grupos informales con compañeros de trabajo contribuye mejorar el ambiente laboral?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**19. ¿Las personas y las áreas comparten y cooperan, en relaciones estrechas y amistosas, para cumplir los objetivos de la empresa?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**20. ¿Considera usted que las herramientas y medios (Internet, teléfonos, radios, carteleras, comunicados, etc.) que se utilizan para la transmisión de la información son efectivos?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**21. ¿Tiene usted en la empresa la posibilidad de dar y recibir retroalimentación, con alguna frecuencia?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**22. ¿Cree usted que la compensación que recibe por su trabajo es justa?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**23. ¿La empresa ha diseñado mecanismos que promuevan la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**24. ¿La empresa estimula su formación personal y profesional todo el tiempo, buscando lo mejor para usted y para el logro de los objetivos empresariales?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**25. ¿A las personas que se destacan por su labor en la empresa y por sus logros, se les incentiva o se les reconoce de alguna manera?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**26. ¿Cree usted que la empresa se preocupa por respetar el balance de Vida-trabajo de sus colaboradores?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**27. ¿Está usted ubicado en la empresa en el trabajo que más le gusta y con funciones que le permiten desarrollarse personal y profesionalmente?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**28. ¿Brinda la organización la estabilidad laboral necesaria para que sus empleados desempeñen su trabajo con tranquilidad y compromiso?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**29. ¿Considera usted que la empresa motiva su buen desempeño y su compromiso con el trabajo?** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

## CUESTIONARIO FACTORES INTRALABORALES

Las siguientes preguntas deben ser calificadas con una valoración de 1 a 5 donde:

- Totalmente en desacuerdo = 1
- En desacuerdo = 2
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3
- De acuerdo = 4
- Totalmente de acuerdo = 5

**30. El espacio donde trabajo es cómodo** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**31. Me alcanza el tiempo para mantener al día mis deberes** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**32. Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**33. Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**34. Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**35. Puedo tomar pausas cuando las necesito** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**36. Puedo decidir la velocidad a la que trabajo** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**37. Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**38. Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**39. Me informan con claridad cuales son mis funciones** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**40. Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**41. Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**42. Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**43. Mi jefe me da instrucciones claras** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**44. Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**45. La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**46. Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**47. En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**48. Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**49. Me informan a tiempo sobre lo que bebo mejorar en el trabajo** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**50. En la empresa me pagan a tiempo mi salario** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**51. El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**52. Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**53. El trabajo que hago me hace sentir bien** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**54. El ruido en el lugar de trabajo es molesto** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**55. En el lugar de trabajo hace mucho frió** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**56. En el lugar de trabajo hace mucho calor** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**57. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**58. Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**59. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**60. En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**61. Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**62. En mi trabajo me piden hacer cosas contradictorias** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**63. En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**64. En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**65. Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**66. Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

## CUESTIONARIO FACTORES EXTRALABORALES

Las siguientes preguntas deben ser calificadas con una valoración de 1 a 5 donde:

- Totalmente en desacuerdo = 1
- En desacuerdo = 2
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3
- De acuerdo = 4
- Totalmente de acuerdo = 5

**67. Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**68. Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**69. La zona donde vivo es segura** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**70. Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**71. Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**72. Las condiciones de mi vivienda son buenas** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**73. En mi vivienda hay servicios de agua y luz** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**74. Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**75. Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**76. Me queda tiempo para actividades de recreación** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**77. Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**78. Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**79. Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**80. Tengo buena comunicación con las personas cercanas** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**81. Las relaciones con mis amigos son buenas** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**82. Converso con personas cercanas sobre diferentes temas** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**83. Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**84. Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**85. Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**86. La relación con mi familia cercana es cordial** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**87. Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**88. El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**89. En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**90. Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo** *

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

**¡Gracias por tomarte el tiempo de responder esta encuesta!**

*Tu participación es muy valiosa para nosotros y aporta significativamente al desarrollo de nuestro trabajo de grado.*