

**Propuesta de intervención para los factores intralaborales que afectan el desempeño
de los colaboradores en la empresa RED ENERGI.**

Emmaly Yarith Perilla Lesmes

Mayra Alejandra García Henao

Opción de grado nrc: 51-55885

Oscar Darío Salamanca Rodríguez

Diciembre16

**“PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA LOS FACTORES
INTRALABORALES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO DE LOS
COLABORADORES EN LA EMPRESA RED ENERGI.**

AUTORES:

EMMALY YARITH PERILLA LESMES

MAYRA ALEJANDRA GARCÍA HENAO

Presentado para obtener el título de: Especialista en gerencia de riesgos laborales en
seguridad y salud en el trabajo

DIRECTOR:

OSCAR DARÍO SALAMANCA RODRÍGUEZ

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS (UNIMINUTO)

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA RIRSG

Bogotá D.C.

16 de diciembre de 2023

Dedicatoria

Este proyecto de grado va dirigido principalmente a Dios ya que sin él no habría sido posible culminarlo, a nuestros padres por ser el pilar fundamental en todo lo que somos, en toda nuestra educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo. Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

A todos los profesionales en esta carrera tan bonita, que su principal objetivo es cuidar y prever la salud de los trabajadores, colocándola en una de más carreras más importantes, han sido cinco años de aprendizaje, esfuerzo, dedicación, compromiso, frustración, pero todo esto se ve reflejado acá en este proyecto académico, que permite demostrar nuestras capacidades y aptitudes para afrontar la vida profesional y la vida cotidiana como adulto

Agradecimientos

Agradecer en primer lugar a Dios por la vida que nos ha dado y las facultades que nos han permitido realizar este proyecto, a los diferentes docentes por su orientación, en este proceso de formación, al instructor de la práctica profesional quien con su dedicación y apoyo nos orientó durante la realización del mismo para lograr culminar con éxito este proyecto.

También agradecer a nuestros padres por su esfuerzo, dedicación y apoyo que nos han brindado durante el proceso de culminación del mismo, un agradecimiento especial a nuestros padres por ser la cabeza primordial de este camino lleno de esfuerzo, dedicación y sabiduría.

Tabla de Contenido

Lista de tablas	7
Tabla de ilustraciones	8
Resumen ejecutivo	9
Introducción	11
1. Título.....	13
2. Problema:	13
2.1 Descripción del problema.	13
2.2 Pregunta de investigación	17
3. Objetivos	18
3.1 Objetivo general.....	18
3.2 Objetivos específicos:	18
4. Justificación:	19
5. Marco de referencia	22
5.1. Marco teórico.....	22
6. Antecedentes o estado del arte	31
7. Marco legal	39
8. Metodología	44
8.1 Enfoque.....	44
8.2 Alcance	45

8. 3 Características de la investigación explicativa	47
8. 4 Población y muestra.....	48
8. 5 Instrumentos.....	48
8.5.1 Entrevista en profundidad:	49
a) Objetivo del instrumento:.....	49
b) Estructura del instrumento:	49
c) Variables y categorías	50
d) Forma de aplicación y formato.....	51
8.5.2 Encuesta:	52
8.5.3 Encuesta a profundidad:.....	56
9. Procedimientos.....	58
10. Forma de aplicación (Formato encuesta).....	59
11. Análisis de información	60
12. Consideraciones Éticas	61
13. Resultados y discusión.....	62
15. Conclusiones.....	79
16. Recomendaciones.	82
17. Anexos	85
18. Referencias.....	86

Lista de tablas

Tabla 1 Variables y categorías (entrevista a profundidad).	51
Tabla 2 Variables y categorías (formato encuesta).....	54
Tabla 3 Variables y categorías (encuesta a profundidad, experto).	58
Tabla 4 Formato encuesta.	59
Tabla 5 Cronograma de actividades.....	¡Error! Marcador no definido.

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1Formato entrevista a profundidad	52
Ilustración 2Formato encuesta	55

Resumen ejecutivo

En Colombia mediante la Resolución 2646 de 2008 todas las empresas tienen la obligación de evaluar y prevenir las afectaciones de los factores de riesgo psicosocial que pueden influir negativamente en la salud física y cognitiva de los trabajadores. Teniendo en cuenta que la empresa RED ENERGI dedicada a la instalación de redes no ha realizado la aplicación de la batería de riesgo psicosocial se procede a realizar la investigación para identificar cuáles son los factores intralaborales y las características que afectan el desempeño de los colaboradores en dicha empresa, con el objetivo de diseñar una propuesta de intervención para el manejo de las características de los factores intralaborales “que afectan el desempeño de los colaboradores” (Ayala Andrea, 2019, pág. 3) a través de la realización de un diagnóstico sobre la situación actual de la organización en cuanto a las características de los factores intralaborales, “la identificación de los factores de riesgo intralaboral que afectan el desempeño de los colaboradores” (Ángela, 2019, pág. 3) y la determinación del contenido “de la propuesta de intervención para el manejo de dichos factores intralaborales”. (Lizcano, 2020, pág. 1)

Mediante una metodología de investigación mixta donde se aplicó una encuesta de 11 preguntas a 38 colaboradores, una entrevista a profundidad de 5 preguntas abiertas a 8 colaboradores y una entrevista a profundidad a un profesional en psicología experto y especialista en STT, se encontró que los factores intralaborales que afectan el desempeño de los colaboradores de la empresa RED ENERGI son Liderazgo y Carga Mental por lo cual se definen acciones de intervención y se recomienda a la empresa realizar la aplicación de la batería de riesgo psicosocial para profundizar en la caracterización de estos riesgos y su efectiva intervención.

Palabras claves: Riesgo psicosocial, Factores intralaborales, Relaciones sociales, Liderazgo, Carga mental, Recompensa.

Introducción

Tomando como referencia la Primera Encuesta Nacional de las Condiciones de Salud y Trabajo realizada en el año 2007, el ministerio de salud y protección social, en el Sistema General de Riesgos Profesionales, con la finalidad de identificar aquellos factores de riesgo con mayor afectación a la comunidad trabajadora, dando como resultado que los peligros con mayor afectación fueron los ergonómicos, psicosociales y las condiciones de exposición tales como; las jornadas de trabajo y las condiciones de la tarea. Los factores psicosociales de origen intralaborales son aquellas características del trabajo y de la empresa que pueden influir en la salud y en el bienestar del colaborador.

Identificando que dentro de la organización donde se lleva a cabo la investigación, no se evidenció la aplicación de la batería de riesgos psicosociales y que hasta el momento no se ha implementado y teniendo en cuenta que el riesgo psicosocial debe ser intervenido en las empresas según Resolución 2646 de 2008; y que los empleadores deben evaluar y prevenir el grado de afectación que los factores de riesgo psicosocial ejercen sobre los trabajadores. Teniendo en cuenta la problemática identificada, se llevó a cabo la presente investigación con el fin de validar una propuesta de intervención para los factores intralaborales que estaban afectando el desempeño de los colaboradores en la empresa RED ENERGI, en la que su principal meta concluir con los siguientes objetivos: Realizar un diagnóstico sobre la situación actual de la organización en cuanto a las características de los factores intralaborales, determinar cuáles eran los factores de origen intralaboral que estaban afectando el desempeño de los colaboradores, y determinar el contenido de la propuesta de intervención para el manejo de las características de los factores intralaborales que estaban afectando el desempeño de los colaboradores.

Para poder culminar la presente investigación sobre los factores intralaborales que estaban afectando el desempeño de los trabajadores, se llevó a cabo la aplicación de instrumentos de recolección de datos basados en las variables y dimensiones del riesgo intralaboral; donde se definieron los siguientes dominios: dominio del liderazgo, dominio demandas del trabajo, calidad de las relaciones sociales en el trabajo y la percepción sobre remuneración económica con el fin de recolectar datos cuantitativos relacionados con el objetivo de estudio.

Dicha investigación se llevó a cabo la realización del diagnóstico inicial, para identificar cuáles eran las características de los factores de riesgo de origen intralaborales que afectaban en desempeño de los colaboradores, se observó que los factores de riesgo psicosocial de origen intralaborales que tienen gran repercusión en la población trabajadora y que afectan el desempeño de los colaboradores de la población objeto fueron los dominios del liderazgo y las demandas del trabajo, dando como resultado final la recopilación de una serie de respuestas acertadas por parte de un profesional para poder construir y diseñar la propuesta de intervención.

En conclusión, podemos evidenciar que los factores de riesgo psicosocial son demasiado importantes para la población trabajadora, y que es necesario identificar, evaluar y realizar un seguimiento adecuado a los factores de riesgo, ya que son condiciones presentes en una situación de trabajo y que están relacionadas con el contenido de la tarea y las características propias del trabajo, que pueden afectar de manera directa el bienestar y la salud física y cognitiva, este estudio permitió conocer la realidad de un contexto empresarial deficiente en el dominio del liderazgo y las demandas del trabajo, en el cual no se presentan acciones preventivas para mitigar o minimizar estos factores de riesgo.

1. Título

“Propuesta de intervención para los factores intralaborales que afecta el desempeño de los colaboradores en la empresa RED ENERGI”

2. Problema:

2.1 Descripción del problema.

Teniendo en cuenta (Zapata Á. L., 2013) afirma:

Desde hace varias décadas la psicología norteamericana ha realizado múltiples estudios en esta área buscando contribuir a dilucidar esta problemática del ámbito laboral. Las empresas también han contribuido a resolver esta problemática para mejorar la calidad de vida de los individuos al interior de las organizaciones a través de programas para prevenir el deterioro de la salud mental, y así mejorar la percepción que tienen los individuos acerca de sí mismos, de su rol y su aporte en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones.

No obstante, otros autores como (Rodríguez & Escamilla, 2017) afirman:

Si bien la regulación colombiana sobre el tema de los riesgos psicosociales tiene un marco claro de acción desde el año 2008 en la resolución 2646 de 2008, es a partir del año 2010 cuando se disponen de herramientas válidas y confiables que permiten conocer el comportamiento de este fenómeno. (pág. 21)

Según encuesta por el ministerio de salud y protección social en el 2007 llamada la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo, en el Sistema General de Riesgos Profesionales con la finalidad de identificar aquellos factores de riesgo con mayor afectación a la comunidad trabajadora, dando como resultado de la

aplicación de los instrumentos de evaluación identificados por los trabajadores en los diferentes países, fueron los peligros ergonómicos y psicosociales y las condiciones de exposición tales como; las jornadas de trabajo y las condiciones de la tarea. (Zapata Á. L., 2013)

Teniendo en cuenta las observaciones de (Zuluaga, s.f, págs. 1-87) quien afirma:

En este caso que estos agentes se constituirían en los más frecuentemente percibidos por los trabajadores, superando incluso a los ergonómicos. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en o por encima del 50% de los encuestados. Aspectos de tanta relevancia organizativa en las empresas como la clara definición de responsabilidades y la indicación de lo que se espera del trabajador no es percibido por el 33% y el 18%, de la población trabajador respectivamente. El acoso laboral lo percibieron, según la dirección de este, entre un 3% y un 6%, por parte de los superiores a subalterno.

“La resolución 2646 de 2008 en su capítulo 1 artículo 3 5 y 6 define los factores de riesgo psicosocial Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos.” (saludcapital, 2008)

Según Artículo 5. del informe de Salud Capital (saludcapital, 2008)

Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

(pág. 3.)

Otros autores como (Martinez, vsip.info , 2015) Artículo 60, indica:

Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores, La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Se reconoce que la forma en que una empresa está organizada tiene repercusiones directas en la salud de sus empleados. Esto sugiere que la estructura jerárquica, los procesos de toma de decisiones y la cultura organizacional desempeñan un papel importante en el bienestar de los trabajadores. Esto podría incluir factores como el ambiente físico, la carga laboral, las relaciones interpersonales en el trabajo, entre otros. Estos aspectos contribuyen a la experiencia general de los empleados dentro de la organización y este enfoque sugiere que las condiciones laborales y la estructura organizativa pueden afectar la salud mental de los empleados. Esto es coherente con la creciente conciencia sobre la importancia de abordar la salud mental en el entorno laboral.

Lo anterior tiene influencia y manifestarse en el desarrollo de la actividad laboral. Esto sugiere que las condiciones laborales y la salud mental están intrínsecamente vinculadas y que los problemas en uno pueden afectar directamente al otro en la calidad de vida de los individuos se presenta como otra dimensión afectada. Este enfoque amplía la perspectiva más allá de la actividad laboral diaria, reconociendo que la salud mental y las condiciones laborales tienen un impacto más amplio en la vida cotidiana y el bienestar general de los empleados. del análisis de la salud mental laboral, los factores de riesgo psicosocial intralaboral son destacados. Esto implica que la atención se centra en los aspectos

específicos del entorno laboral que pueden representar riesgos para la salud mental de los trabajadores.

En los últimos años el ámbito laboral se han experimentado un sin número de transformaciones y exigencias en las condiciones de trabajo de cada organización, déficit de oportunidades y el desequilibrio de los lineamientos de los puestos de trabajo y las exigencias del rendimiento de cada trabajador, la deficiencia en la inclusión de los trabajadores en la toma de decisiones, la calidad del liderazgo, las escasas compensaciones y la carencia en el bienestar del individuo, la distribución y la gestión del trabajo, han generado múltiples factores de riesgo psicosociales que han incrementado con el tiempo, constituyéndose como un inconveniente en la salud de los trabajadores que generan enfermedades y problemas de origen mental y emocional. (Quiñones, 2017)

Los factores intralaborales son aquellas características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Evalúan la gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social del trabajo, condiciones de la tarea, carga física, entre otras (Quiñones, 2017)

El propósito de este proyecto es describir e identificar los factores de riesgo de origen intralaboral que afectan de manera directa a los colaboradores de RED ENERGI, que se encuentran presentes en los ambientes de trabajo que residen de manera directa en aspectos como la salud y el desempeño de los colaboradores, generando ansiedad, estrés laboral, depresión, bajo rendimiento, cambios de personalidad y ánimo, ya que los colaboradores deben valerse de sus conocimientos, habilidades y destrezas para llevar a cabalidad la ejecución de sus actividades dentro del campo laboral que permiten el sostenimiento individual y colectivo. (Peralta, 2016)

Este proyecto permite diseñar y analizar el comportamiento de los factores psicosociales, generar conocimientos y que contribuya a futuras investigaciones o análisis relacionadas con el tema expuesto, a través de la recopilación de información o datos que instruyan y sean pertinentes a la pregunta del problema formulado “¿Cuáles son los factores intralaborales y las características que afectan el desempeño” (Ayala Andrea, 2019, pág. 1) de los colaboradores de la empresa RED ENERGI?

2.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores intralaborales y las características que afectan el desempeño de los colaboradores de la empresa RED ENERGI?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Diseñar una propuesta de intervención para el manejo de las características de los factores intralaborales que afectan el desempeño de los colaboradores de la empresa RED ENERGI.

3.2 Objetivos específicos:

Realizar un diagnóstico sobre la situación actual de la organización en cuanto a las características de los factores intralaborales.

Identificar cuales factores de riesgo intralaboral afectan el desempeño de los colaboradores

Determinar el contenido de la propuesta de intervención para el manejo de las características de los factores intralaborales que afectan el desempeño de los colaboradores de la empresa RED ENERGI.

4. Justificación:

De acuerdo con el comité mixto OIT (Organización internacional del trabajo) y OMS (Organización mundial de la salud) el riesgo psicosocial se origina en la interacción entre diversos elementos, como las condiciones laborales, el entorno, la satisfacción laboral, y las características organizativas, en contraste con las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del ámbito laboral. En otras palabras, el riesgo psicosocial se manifiesta en las condiciones laborales que están directamente relacionadas con la organización del trabajo, la naturaleza del trabajo y la ejecución de las tareas, y estas condiciones tienen el potencial de influir tanto en el desarrollo del trabajo como en la salud del trabajador. La conclusión sería que la gestión adecuada de estos factores es esencial para salvaguardar tanto el bienestar del empleado como la eficacia en el entorno laboral.

“En Colombia el riesgo psicosocial debe ser intervenido en las empresas según Resolución 2646 de 2008 los empleadores deben evaluar, prevenir y monitorear la exposición a los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud de los trabajadores.” (Social, 2023, pág. 1)

Estos riesgos son clasificados de la siguiente manera según (Perdomo, 2018) quien afirma:

El nivel de riesgo con alta posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. (Pag 10)

Se aborda la gestión de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, centrándose en las dimensiones y dominios que pueden afectar la salud y el desempeño de las personas en el trabajo, en un enfoque diferenciado en función de los niveles de riesgo, clasificándolos como medio y bajo. Para niveles de riesgo medio, se destaca la necesidad de observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Para niveles de riesgo bajo, se indica que se deben implementar acciones o programas de intervención para mantener los riesgos en niveles bajos.

Se subraya la importancia de intervenciones sistemáticas para prevenir efectos perjudiciales en la salud, especialmente en situaciones de riesgo moderado. La relación entre el seguimiento a la intervención psicosocial, la investigación de accidentes y enfermedades relacionadas con factores de riesgo, y la generación de acciones de mejora es destacada como un componente crucial. El Decreto 2072 de 2015 y a la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y Sus Efectos en Población Trabajadora, proporcionando un marco normativo para la gestión de riesgos psicosociales. Igualmente, la Resolución 2646 de 2008 para definir los factores psicosociales, que incluyen aspectos intralaborales, extralaborales e individuales, destacando la interrelación dinámica y su impacto en la salud y el rendimiento.

Algunos dominios específicos dentro de la evaluación de condiciones de riesgo psicosocial de origen intralaboral, como demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones en el trabajo, y recompensa. Se aboga por una gestión proactiva de los riesgos psicosociales en el entorno laboral, enfocándose en la prevención y la

intervención basada en niveles de riesgo, normativas establecidas, y la evaluación de condiciones específicas.

Teniendo en cuenta que en la empresa RED ENERGI, se han reportado en diferentes abordajes de los colaboradores dificultades con la concepción y aceptación de los modelos de liderazgo, se busca identificar como estas percepciones y dificultades están afectando el desempeño de los integrantes de la organización

5. Marco de referencia

5.1. Marco teórico.

Teniendo en cuenta los aportes de (Peralta, 2016, pág. 45) quien afirma:

Los Factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (Peralta, 2016, pág. 45)

“Aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que puedan causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores. (Agencia Europea de Seguridad y Salud)”. (Peralta, 2016, pág. 46)

“La clasificación de los factores de riesgos psicosociales puede ser muy diversa y de hecho cada método de evaluación de riesgos psicosociales adopta una diferente ya que existen diversos enfoques teóricos al respecto.” (osalan., s.f)

A modo de ejemplo representativo exponemos la clasificación realizada por Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA)” (osalan., s.f).

Clasificación de Riesgos Psicosociales: La lista de categorías de riesgos psicosociales, aborda distintos aspectos del entorno laboral y su impacto en la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Contenido del Trabajo: Los aspectos relacionados con el contenido del trabajo, como la monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad y tareas desagradables, lo que puede afectar la motivación y satisfacción laboral.

Carga y Ritmo de Trabajo: La carga de trabajo, la presión de tiempo y los plazos estrictos como factores de riesgo, destacando la importancia del equilibrio en la cantidad y ritmo de trabajo.

Tiempo de Trabajo: Los aspectos relacionados con el tiempo de trabajo, incluyendo horarios largos o impredecibles, trabajo a turnos y trabajo nocturno, lo que puede afectar el equilibrio entre vida laboral y personal.

Participación y Control: La falta de participación en la toma de decisiones y la falta de control sobre diversos aspectos del trabajo se identifican como riesgos psicosociales, destacando la importancia de la autonomía y la participación en el entorno laboral.

Cultura Organizacional: Aspectos de la cultura organizacional, como comunicaciones pobres, apoyo insuficiente y falta de definición de objetivos, se presentan como factores de riesgo.

Relaciones Personales: Los problemas relacionados con las relaciones personales en el trabajo, como el aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones, conflictos y conductas inadecuadas.

Rol y Desarrollo Personal: Los riesgos relacionados con la ambigüedad de rol, conflicto de rol, responsabilidad sobre personas, escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo y falta o exceso de promoción.

Interacción Casa-Trabajo: Se identifican problemas relacionados con la interacción entre el trabajo y la vida personal, como problemas de doble presencia y conflicto de exigencias.

En resumen, el texto ofrece una visión detallada y estructurada de los diferentes riesgos psicosociales en el entorno laboral, proporcionando una base sólida para la gestión y prevención de estos riesgos.

Según el portal (Bizneo, s.f) refiere:

El riesgo psicosocial laboral es una preocupación creciente en las organizaciones porque, además de afectar la calidad de vida del trabajador, impacta directamente en el rendimiento de toda la empresa. Estos riesgos laborales aparecen si no se ha diseñado, estructurado y gestionado correctamente el entorno de un trabajador. (Bizneo, s.f)

Además, según el mismo autor (Bizneo, s.f) añade:

La aparición de varios factores de riesgo psicosocial puede desencadenar conductas de agresividad, depresión o agotamiento, de acuerdo con la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto puede resultar en diferentes problemas de gestión de personal: (Bizneo, s.f)

De acuerdo con Prima EF (Bizneo, s.f), estos riesgos:

han sido identificados como uno de los mayores retos contemporáneos que enfrenta la salud y la seguridad ocupacional, vinculados a problemas relacionados con estrés, violencia, acoso e intimidación.» (Bizneo, s.f)

El significado de cada riesgo psicosocial identificado es el siguiente:

Contenido del Trabajo: La importancia del diseño y la ejecución de tareas en la experiencia laboral de un trabajador como un factor de riesgo psicosocial. Por ejemplo: trabajos monótonos, tareas sin sentido y falta de reconocimiento, que pueden afectar negativamente al trabajador.

Carga y Ritmo del Trabajo: La cantidad, calidad y ritmo del trabajo como un factor de riesgo, incluyendo la sobrecarga, asignación insuficiente, plazos inviables y altos niveles de presión.

Tiempo de Trabajo: Se consideran aspectos relacionados con la distribución de la jornada laboral, los descansos, el trabajo por turnos y los horarios impredecibles como factores de riesgo psicosocial.

Participación y Control: La participación y el control en la toma de decisiones y la organización de funciones se identifican como elementos clave, señalando la importancia de la autonomía y la participación en la prevención de estrés, depresión o ansiedad.

Roles: Se asocian riesgos psicosociales con funciones y responsabilidades en otros departamentos de la organización, destacando la asignación de responsabilidades, definición de objetivos y plazos de entrega.

Desarrollo Profesional: Se enfoca en el sentido de pertenencia del trabajador, las posibilidades de crecimiento, un sistema de promoción justo, seguridad contractual, remuneración justa y reconocimiento del trabajo como elementos esenciales.

Relaciones Interpersonales: Se consideran factores de riesgo vinculados a las relaciones en el entorno laboral, como el acoso psicológico, relaciones inadecuadas y la gestión de conflictos.

Equipos de Trabajo y Exposición a Otros Riesgos: Se amplía la perspectiva al incluir elementos físicos como máquinas, herramientas y recursos, destacando la importancia del entorno físico en el desempeño laboral y la seguridad del trabajador.

Gestión de Riesgos Psicosociales: Se enfatiza la responsabilidad de la empresa en la evaluación y gestión de riesgos psicosociales. Se proponen fases para la gestión efectiva, desde la identificación de riesgos hasta la elaboración y puesta en marcha de programas de intervención.

Participación en la Evaluación: Se destaca la necesidad de la participación de todos los miembros de la organización en la evaluación del clima laboral y la gestión de riesgos psicosociales.

Según el portal (Bizneo, s.f) refiere que: Las conclusiones que arroje dicha evaluación determinarán si las condiciones de trabajo representan o no un riesgo psicosocial en el entorno laboral y, si es así, se pueden desarrollar políticas de prevención al respecto”.

(Bizneo, s.f)

“En Colombia, para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores, es obligación de las administradoras de riesgos laborales y de las empresas el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo” (Peralta, 2016, págs. 45-57)

Teniendo en cuenta a (Wilches & Becerra, 2021) afirman:

El Ministerio del Trabajo diseñó un protocolo que incluye una guía técnica general con acciones de intervención y control frente a cada uno de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos, al igual que protocolos específicos de actuación frente al

“burn-out” o síndrome de agotamiento laboral, acoso psicológico, manejo del duelo, estrés postraumático, estrés agudo, depresión y protocolos por actividades económicas prioritarias.

Además, adoptó la “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial”, y 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”, como referentes técnicos obligatorios. (Peralta, 2016, págs. 45-57)

Características de los riesgos psicosociales:

- No se limitan a aspectos periféricos del entorno laboral, sino que afectan directamente a los derechos fundamentales del trabajador. Esto incluye la dignidad como persona, el derecho a la integridad física y personal, la libertad y el derecho a la salud, tanto en sus aspectos positivos como negativos.
- Tienen efectos globales en la salud del trabajador. Los mecanismos de respuesta de estrés se mencionan como mediadores clave en la relación entre los factores psicosociales de riesgo y la salud del trabajador. La percepción y el contexto son identificados como factores moduladores en esta relación.
- No solo afectan la salud física de los trabajadores, sino que tienen un impacto significativo en la salud mental. La definición de riesgos se asocia con su capacidad para causar daño tanto física como mentalmente, subrayando la importancia de abordar la salud mental en el contexto laboral.
- La importancia real de los riesgos psicosociales ha llevado al desarrollo de una cobertura legal y jurisprudencia en el tema. Esto sugiere el reconocimiento formal

de la necesidad de proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales y establecer medidas legales para abordarlos.

La importancia de los riesgos psicosociales es realmente alta al impactar directamente en los derechos fundamentales, tener consecuencias globales en la salud, con un enfoque especial en la salud mental, y la necesidad de una cobertura legal para abordar estos riesgos en el ámbito laboral.

Este tema se comienza a abordar en Colombia y se materializa en la legislación, a través de la Resolución 2646 del año 2008 en la cual se establece que los Factores Psicosociales “comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. (Uniminuto, 2019)

De acuerdo a (Uniminuto, 2019, pág. 28) afirma que:

Para comprender cada factor, estos serán brevemente definidos como sigue:

Los factores intralaborales: son aquellas características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, tales como: la gestión organizacional, condiciones de la tarea, funciones y jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, entre otras.

(Uniminuto, 2019, pág. 28)

- “Los factores extralaborales: son aquellos aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como el entorno familiar, social y económico del trabajador,

utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras”. (Uniminuto, 2019, pág. 28)

- Los factores o condiciones individuales: son características del empleado, tales como personalidad, cultura, estilos de afrontamientos y condiciones personales.

Teniendo en cuenta que según (Uniminuto, 2019, pág. 29) afirma que:

Estos factores psicosociales se pueden identificar como protectores, cuando dicha interacción promueve la salud y el bienestar de los trabajadores. Por el contrario, son identificados como factores de riesgo, cuando las condiciones muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo; siendo estos últimos los posibles desencadenantes de enfermedades derivadas del estrés. (Uniminuto, 2019, pág. 29)

Condiciones o Factores intralaborales:

“Se entienden como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” (Robledo, 2019)

“A continuación, se presentan las condiciones intralaborales incluidas en la Batería del Ministerio que se encuentran organizadas en Dominios y cada uno de estos en dimensiones” (Sepulveda, 2016, pág. 18)

Teniendo en cuenta (Sepulveda, 2016, pág. 19). Dominio: demandas del trabajo que son las exigencias que el trabajo trae al colaborador y pueden ser cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo (Sepulveda, 2016, pág. 19).

El mismo autor (Sepulveda, 2016, pág. 19) manifiesta que:

Sus dimensiones son las demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de la jornada de trabajo, consistencia del rol.” (Sepulveda, 2016, pág. 19)

Para (Sepúlveda, vdocuments.site, 2016) indica que:

Pueden ser un indicador de riesgo cuando el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido, limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados o la tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes entre otras. (Sepulveda, 2016, pág. 19)

Dominio: Control.

“Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización”. (Sepúlveda, vdocuments.site, 2016, pág. 19)

Sus dimensiones son: Control y autonomía sobre el trabajo con la oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, claridad de rol y capacitación, participación y manejo del cambio. Son un factor de riesgo cuando se restringe el poder de decisión y autonomía el trabajo.

Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

El liderazgo se refiere a la relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores, que influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones. Las relaciones sociales indica la interacción que se establece con otras personas en las organizaciones.

Sus dimensiones son: Relaciones sociales, Características del liderazgo, relación con los colaboradores subordinados y retroalimentación del desempeño,

Dominio: Recompensa.

La retribución que el trabajador obtiene a cambio de su esfuerzo laboral. Sus dimensiones son: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización, reconocimiento y compensación. Es un factor de riesgo cuando la empresa no cuida el bienestar de los trabajadores o no considera el desempeño para generar oportunidades de desarrollo.

6. Antecedentes o estado del arte

Al revisar las investigaciones que se han realizado y que coincide con la pregunta de la presente investigación se analiza el trabajo de (Calderón & Therán, 2021) titulado: Factores de riesgo psicosocial intralaborales y su relación con dolor músculo esquelético en docentes universitarios en el cual se logra lo siguiente:

A nivel de riesgo psicosocial un mayor porcentaje en los dominios: recompensa, liderazgo y relaciones social, datos que guardan un alto valor de coincidencia con el actual. Sin embargo, la población de estudio es del área de salud, profesionales que de una u otra forma tiene un rol de enseñanza.

Asimismo, un estudio realizado a docentes del área de odontología que aplicó el cuestionario Nórdico para evidenciar la presencia de dolor musculoesquelético, arrojó resultados similares a los reportados en la actualidad, donde se descubrió que las áreas de mayor incidencia de dolor son la espalda dorsal o lumbar, el cuello, seguida de mano, mientras que la menor recurrencia estaba en antebrazo.

También, el estudio denominado “Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en profesores universitarios que realizan teletrabajos en tiempos COVID-19 en Perú”, se encontró que el total de la población estudiada tiene dolor a nivel de los segmentos reportados en el cuestionario nórdico Kuorinka, a diferencia de este estudio donde la prevalencia del dolor sólo se presentó en el 85,5%. Además, se reporta que la distribución de dolor por segmentos en mayor porcentaje se presenta en columna dorsolumbar con 67,27%, cuello con 64,55% y menor porcentajes para hombro, muñeca, mano, codo y antebrazo. (Calderón & Therán, 2021)

En conclusión, al revisar diversas investigaciones sobre el dolor musculoesquelético en docentes universitarios, se observa una consistencia en los resultados obtenidos. Tanto el trabajo de María Alejandra Gutiérrez Calderón como el de Carvajal señalan una relación significativa entre el dolor musculoesquelético y factores de riesgo psicosocial intralaborales en el ámbito docente, destacando la importancia de la actividad física regular en el entorno laboral.

Los hallazgos de estos estudios coinciden en identificar la región lumbar como la de mayor prevalencia de dolor, seguida del cuello y los hombros. Aunque Carvajal investiga a profesionales del área de salud, se encuentra una notable similitud con la población de docentes universitarios en general. Adicionalmente, un estudio en docentes de odontología

refuerza estos resultados al mostrar una recurrencia similar de dolor en la espalda dorsal o lumbar, el cuello y la mano, con menor incidencia en el antebrazo. Además, un análisis durante la pandemia revela que la prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en Perú es consistente con los resultados anteriores, aunque con algunas variaciones en la distribución del dolor por segmentos.

Estos hallazgos resaltan la necesidad de abordar de manera integral los factores psicosociales intralaborales y promover prácticas como la actividad física para mitigar el impacto del dolor musculoesquelético en el bienestar de los docentes universitarios.

Otra de las investigaciones encontradas titulada Riesgo psicosocial intralaboral en tiempos de pandemia y la importancia de la cooperación internacional para la creación de entornos de trabajo psicológicamente saludables, en el cual se analizan las variables relacionadas con los entornos laborales según su autora (Medina, 2021) teniendo en cuenta que:

Aborda la complejidad de la ocupación laboral y su impacto en la salud física y psicológica de las personas. Se destaca la transformación del panorama profesional con la influencia de los estados sindicalistas, que ha llevado a considerar los derechos humanos y las formas de producción empresarial, resultando en mejoras en las condiciones laborales. A pesar de estas mejoras, se señala que el riesgo psicosocial no ha recibido la misma atención, a pesar de los esfuerzos de los trabajadores por mejorar las condiciones psicológicas.

Se menciona la existencia de tres formas de describir el riesgo psicosocial en la literatura: como factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales. Se reconoce que estos términos se utilizan indistintamente, pero se

destaca la importancia de diferenciarlos. Se hace referencia a la resolución 2646 de 2008 en Colombia, que obliga a las empresas a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial y a tomar medidas para prevenir y abordar dicho riesgo.

Se resalta el enfoque de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en tres perspectivas: salud ocupacional, psicología organizacional y desarrollo humano, con énfasis en las relaciones sociales y laborales. Se menciona la influencia de los empleados en la cultura organizacional.

El texto aborda las listas de riesgos psicosociales, destacando factores como la sobrecarga laboral, falta de control, conflicto de autoridad, desigualdad salarial y problemas en las relaciones laborales. Se señalan las diferencias entre factores psicosociales y factores de riesgo psicosocial, indicando que los primeros son representativos de la estructura organizacional, mientras que los segundos son predictivos y se refieren a condiciones que pueden tener efectos negativos en la salud de los trabajadores.

En la conclusión, se enfatiza la importancia de identificar y abordar los riesgos psicosociales en las empresas para crear entornos saludables. Se destaca la falta de implementación de medidas para manejar estos riesgos y se mencionan estadísticas sobre la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales, con énfasis en la demanda emocional y cualitativa. Se menciona la necesidad de sistemas de vigilancia epidemiológica y programas de capacitación para mitigar el impacto del riesgo psicosocial.

La conclusión del estudio de Mary Yojana Cely Medina sobre el riesgo psicosocial intralaboral en tiempos de pandemia destaca la importancia de abordar y gestionar los factores psicosociales en el entorno laboral. A lo largo del análisis, se evidencia que, a pesar de los avances en la mejora de condiciones laborales físicas, el riesgo psicosocial no ha recibido la misma atención y consideración.

El estudio subraya que los riesgos psicosociales pueden manifestarse a través de diversos elementos, como la carga laboral, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad salarial, la inseguridad, los problemas de relaciones laborales y los turnos de trabajo. Se reconoce que estos factores pueden tener un impacto significativo en la salud física, emocional y social de los trabajadores.

Se destaca la diferencia entre los conceptos de factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales. Los factores psicosociales se refieren a las condiciones estructurales y culturales en el trabajo, mientras que los factores psicosociales de riesgo son predictivos y se relacionan con las condiciones organizacionales que pueden tener efectos negativos en la salud de los trabajadores. Por otro lado, los riesgos psicosociales laborales son situaciones con alta probabilidad de afectar gravemente la salud de los trabajadores. El estudio enfatiza la necesidad de que las empresas identifiquen y aborden los factores causantes de los riesgos psicosociales para crear un entorno laboral más saludable. A pesar de que el manejo de los riesgos psicosociales aún no se lleva a cabo de manera extensa en las empresas, se reconoce que un porcentaje significativo de trabajadores está expuesto a estos riesgos, lo que puede resultar en problemas de salud mental como trastornos de ansiedad, depresión, estrés y otros.

En última instancia, se subraya la importancia de implementar sistemas de vigilancia epidemiológica y fortalecer los programas de capacitación para mitigar el impacto del riesgo psicosocial en el bienestar de los trabajadores. La cooperación internacional también se menciona como un aspecto crucial para abordar este problema de manera efectiva.

Otro de los estudios relacionados con la pregunta de investigación es el realizado por (Tovar & Florez, 2020) manifiesta que:

El impacto de los factores psicosociales intralaborales en el desarrollo del estrés laboral en los trabajadores de Colombia. Se destaca que la Resolución 002646 del 2008 clasifica estos factores en 11 categorías, y se enfoca especialmente en la condición de la tarea, incluyendo la carga mental, el contenido de la tarea, las demandas emocionales, y la especificación de sistemas de control y funciones de roles.

Se resalta la importancia de la carga mental inadecuada en la generación de síntomas relacionados con el estrés laboral, como tensión, fatiga, aburrimiento, estrés, entre otros. El texto sugiere diversas medidas para disminuir estos impactos, como mejorar las exigencias del puesto de trabajo, cambiar condiciones del entorno y promover el desarrollo de competencias en los trabajadores.

Se introduce la idea de que el estrés laboral es un proceso en el cual intervienen tanto los estresores o demandas del trabajo como las reacciones adversas o recursos personales del trabajador o grupo de trabajo. Se destaca que una misma situación puede percibirse de manera diferente por distintas personas, dependiendo de su interpretación y percepción de las demandas del trabajo.

Se menciona que, una vez iniciado el proceso de estrés laboral, el individuo se enfrenta a un elemento estresor, que ha evolucionado de estímulos físicos a psicológicos a lo largo del tiempo. Se subraya que no es posible evitar todos los factores estresantes y que, en ocasiones, los trabajadores generan estresores autogenerados debido a características de personalidad, estrategias de afrontamiento o vulnerabilidad genética. Se discute la importancia de las estrategias organizacionales para favorecer la integración laboral y el buen clima de trabajo, lo cual puede incrementar la autoeficacia percibida, el autoconcepto positivo y una buena integración social del trabajador.

Se concluye señalando que el área de la salud es la más afectada por el estrés laboral en Colombia, afectando la calidad de la atención y la salud física y mental de los trabajadores en este sector. También se destaca que las investigaciones sobre este tema, en su mayoría, se han llevado a cabo en Bogotá, utilizando predominantemente un diseño de investigación descriptivo. En resumen, el texto proporciona un análisis detallado de los factores psicosociales intralaborales y su relación con el estrés laboral en trabajadores colombianos, con énfasis en el sector de la salud.

En el estudio se destaca que los factores psicosociales intralaborales tienen un impacto significativo en el desarrollo del estrés laboral en los trabajadores de Colombia. Se hace referencia a la Resolución número 002646 del 2008, que clasifica estos factores en 11 categorías, con énfasis en la carga mental de trabajo inadecuada, demandas emocionales y especificación de sistemas de control y roles como principales generadores de síntomas relacionados con el estrés laboral.

Se subraya la importancia de abordar la sobrecarga de trabajo, ya que puede resultar en diversos síntomas perjudiciales para la salud física y mental de los trabajadores. Se

proponen medidas como mejorar las exigencias del puesto de trabajo, cambiar las condiciones del entorno y promover el desarrollo de competencias para mitigar estos impactos.

Además, se señala que el estrés laboral es un proceso en el que intervienen tanto los estresores del trabajo como las reacciones y recursos personales del trabajador. La percepción individual de una situación como amenazante puede desencadenar una reacción de estrés. Se reconoce la dificultad de evitar todos los factores estresantes, especialmente aquellos autogenerados por el propio trabajador.

En cuanto a la investigación realizada sobre factores psicosociales entre 2014 y 2019, se destaca que la mayoría de los estudios provienen de Bogotá y que el diseño de investigación más común es descriptivo. Finalmente, se concluye que el estrés laboral tiene un impacto significativo en el área de la salud, afectando la calidad de la atención y la salud física y mental de los trabajadores en este sector, con repercusiones en la vida diaria y las relaciones interpersonales.

7. Marco legal

En Colombia el primer paso para garantizar de alguna manera la dignidad y salvaguardar el estado emocional de los trabajadores, sucede cuando se dispone la creación de la ley 100 del año 2006 por la cual se rigen los lineamientos para prevenir corregir y denunciar el acoso laboral en el contexto laboral

Lo anterior se plasma en el contexto laboral y particularmente en la empresa RED ENERGI garantiza un ambiente de respeto y dignidad, donde se propende por garantizar el trato adecuado de todos los colaboradores.

Seguidamente en el año 2008 según (Martinez, vsip.info, 2015) se crea:

La resolución 2646 por la cual se establecen disposiciones y 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. (Martinez, vsip.info, 2015)

En esta misma resolución se establece que los contratistas deben llevar a cabo una valoración inicial de los riesgos y monitorear de manera continua la exposición de los factores de riesgo psicosocial presentes en el ambiente laboral con el fin de prevenir enfermedades relacionadas con el estrés laboral. Tener presente que los trabajadores no están expuestos solamente a los peligros físicos o ergonómicos de la labor a realizar, sino que existe una carga mental y emocional a la que se exponen los colaboradores en su labor diaria.

“Se definen también cuales son los factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores. Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores”: (SOCIAL, 2008, pág. 2)

- a) Utilización del Tiempo Libre: hace referencia a la utilización de tiempo libre fuera del trabajo para la realización de otras actividades domésticas, recreación, entre otras actividades ya que se destina el tiempo para la ejecución de actividades externas a su trabajo
- b) Tiempo de Desplazamiento y Medio de Transporte: hace referencia al tiempo utilizado para desplazarse de la casa al trabajo y viceversa. Esto genera condiciones negativas para la salud y bienestar de los trabajadores por eso es necesario evaluar las condiciones del tiempo que se usa para realizar los recorridos
- c) Conformación de grupos o redes de apoyo: hace referencia a la incorporación de las personas en los grupos de apoyo social como la familia grupos comunitarios o de la salud. Este aspecto reconoce la importancia de evaluar la conexión social de los trabajadores, lo cual puede influir en su bienestar emocional y psicosocial.
- d) Rasgos de vivienda: Incluye factores como el estrato social, la propiedad o vivienda en arriendo, acceso a las vías y servicios públicos. Este punto destaca la relevancia de estudiar las condiciones de la vida y el entorno doméstico de los trabajadores.
- e) Beneficios de los servicios de salud: Considera el acceso a los servicios de salud. Evaluar este aspecto es crucial para comprender la capacidad de acceso y la disponibilidad de los servicios prestados por las EPS lo cual genera un impacto positivo en los trabajadores

Varios aspectos relacionados con la forma y estilo de vida de los trabajadores, reconociendo su importancia para evaluar factores como el uso del tiempo libre, el desplazamiento, la conexión entre personas, las condiciones de estadía y el beneficio de acceso a los servicios de salud. Estos elementos proporcionan una perspectiva holística de la vida fuera del entorno laboral y pueden influir en la salud y el bienestar general de los trabajadores.

“Esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador”. (Rodríguez A. M., 2021)

La 2646 que es una legislación creada en el año 2008 establece que es obligación de los contratistas o empleadores identificar evaluar y realizar seguimiento a los factores de riesgo psicosocial y por esta razón se incluye lo siguiente:

a) Información Sociodemográfica Anual: Datos actualizados anualmente, desglosados según el número de trabajadores. Incluye información sobre sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo y tiempo de antigüedad en el puesto.

b) Características de Personalidad y Estilos de Afrontamiento: Se evalúan mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

c) Condiciones de Salud: Se evalúan a través de los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

En resumen, la Resolución establece la necesidad de recopilar información sociodemográfica, evaluar características de personalidad y estilos de afrontamiento,

y tener información sobre las condiciones de salud de los trabajadores para abordar los factores psicosociales individuales en el ámbito laboral.

“Con base en la información de que trata el presente artículo, se debe realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección por área de la empresa.” (Rodríguez A. M., 2021)

Desde el año 2013 en Colombia se lleva a cabo la priorización para la integridad física y mental de los trabajadores y mediante la creación de la ley 1616 que rige la salud mental creada en el año 2013 es obligación de las empresas y empleadores promover y cuidar la salud mental y prevenir futuras enfermedades derivadas del estrés y los trastornos mentales por eso es importante realizar el seguimiento continuo a los factores de riesgo psicosociales ya que esto hace parte de uno de los ítems establecidos por la 0312 de 2019 dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Esta legislación sobre los factores de riesgo psicosocial y de la salud mental busca por consiguiente la realización de actividades dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo busquen la promoción y prevención de las afectaciones mentales.

“Por esta razón el Decreto 1072 de 2015 por el cual se unifica la normatividad laboral en Colombia, reafirma y crea la Guía Técnica General Para La Promoción, Prevención e Intervención de Los Factores Psicosociales y Sus Efectos En Población Trabajadora”, (Rodríguez A. M., 2021)

En las acciones más recientes se crea la Resolución del Ministerio de Trabajo 2764 de 2022, por la cual se adopta la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y disminuir el impacto de la población

trabajadora. La Resolución mencionada establece la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Esta batería está diseñada para evaluar la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial tanto intralaborales como extralaborales, así como sus efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. Los instrumentos que la conforman y que deben ser utilizados en evaluaciones periódicas son:

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- Cuestionario para la evaluación del estrés.
- Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).

Estos instrumentos proporcionan una herramienta estructurada y específica para identificar y evaluar diversos aspectos relacionados con los riesgos psicosociales en el entorno laboral y fuera de él.

La directriz relacionada con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial constituye un insumo fundamental para monitorear la afectación que estos riesgos tienen en el colaborador. Sin embargo, en la empresa RED ENERGI por su reciente constitución aún no se ha realizado la aplicación de la batería.

8. Metodología

8.1 Enfoque.

Es un método de investigación que combina métodos de investigación cualitativos y cuantitativos en un único estudio de investigación. Consiste en recoger, analizar e interpretar datos cualitativos y cuantitativos para comprender mejor un fenómeno y responder a “la pregunta problema: ¿cuáles son los factores intralaborales y las características que afectan el desempeño de los colaboradores?” (Ayala Andrea, 2019, pág. 12) de la empresa RED ENERGI?

La idea central de la investigación con métodos mixtos es que aprovecha al máximo los puntos fuertes de cada tipo de datos y neutraliza sus puntos débiles. Se combinan los métodos cualitativos y cuantitativos para ampliar las pruebas, mejorar la credibilidad de las conclusiones e ilustrar los resultados de un método con los del otro.

Etapas de la investigación con método mixto:

1. Determinar el propósito: utilizar los resultados de un tipo de datos para corroborar, ampliar, desarrollar o complementar entre sí según los datos obtenidos en entrevistas a profundidad, grupos focales y encuestas.
2. Recoger los datos cualitativos y cuantitativos: Los datos cualitativos se obtienen a través de las entrevistas a profundidad y los grupos focales; los datos cuantitativos se obtienen a través de las encuestas.
3. Analizar los datos recogidos: Una vez realizada la recogida de datos se procede a recopilar los datos cuantitativos a través de tabulación y la agrupación de los datos cualitativos a través de técnicas como

4. Validar e interpretar los datos y redactar el informe de investigación: De acuerdo con los resultados obtenidos se procede a contrastar los datos cualitativos con los cuantitativos para definir puntos de encuentro y posibles contradicciones, se realiza el análisis de los datos y se elabora el informe pertinente.

Este enfoque de investigación se ajustó perfectamente a la necesidad y características de la investigación ejecutada, buscando que se probara la hipótesis del problema, plasmando la realidad bajo herramientas de recolección de datos y midiendo sus resultados. Este enfoque utilizó la recolección de datos mediante la técnica de encuestas, que permitieron evaluar y dar resultados, aportando una información concreta sobre la percepción de los factores intralaborales y las características que afectan el desempeño de los colaboradores de la empresa RED ENERGI, se emplea para comprender frecuencias, patrones, promedios y correlaciones, entender relaciones de causa y efecto del porque los factores de riesgo psicosocial de origen intralaboral que afectan de manera directa el desempeño de los colaboradores, mediante un análisis estadístico para poder diseñar e implementar acciones y planes de mejora continua, para aumentar el desempeño laboral y crear ambientes de trabajo amenos, que mejoren la productividad de la organización y poder prevenir posibles patologías y enfermedades laborales desencadenadas por estos factores de riesgo .

(Universidades, 2021)

8. 2 Alcance

El alcance de la presente investigación es de carácter explicativo dado que se buscó identificar de forma puntual un fenómeno en este caso “El efecto de los factores de riesgo psicosocial de origen intralaboral en el desempeño de los colaboradores en la empresa RED

ENERGI que no se había estudiado antes en dicha empresa. La intención es proporcionar detalles e información a partir de la recogida de datos y análisis de estos.

Mediante la metodología implementada se busca obtener una idea general y utilizar la investigación como una herramienta para que guíe la empresa a temas que podrían abordarse en el futuro y la elaboración de “una propuesta de intervención que permita intervenir los factores encontrados” (Rozo, 2022, pág. 1). El objetivo es encontrar por qué y para qué del objeto de estudio el cual es: “Diseñar una propuesta de intervención para el manejo de las características de los factores intralaborales que afectan el desempeño de los colaboradores de la empresa RED ENERGI

La presente investigación explicativa y constituye la pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores intralaborales y las características que afectan el desempeño de los colaboradores de la empresa RED ENERGI?

La investigación tipo explicativa radica en el objetivo del presente estudio y en la facilidad para abordar problemas de manera más profunda y comprender eficientemente fenómenos complejos. Aunque no siempre se alcanzan conclusiones definitivas, este enfoque permite explorar variables en profundidad y contribuye a una comprensión más clara del problema. La investigación explicativa es esencial en el ámbito social, ya que ayuda a familiarizarse con el tema, diseñar teorías y proporcionar nuevos datos que respalden un punto de vista particular sobre el estudio. Este tipo de investigación, que busca establecer relaciones de causa y efecto, es común y valioso para hacer generalizaciones a situaciones similares, siendo especialmente útil para probar teorías.

8. 3 Características de la investigación explicativa

Objetivo Principal: Busca determinar los motivos detrás de un fenómeno en lugar de simplemente describirlo, centrándose en la explicación más que en la mera observación.

Comprender el Fenómeno: Aunque no siempre proporciona conclusiones definitivas, permite al investigador obtener una comprensión más precisa del fenómeno y sus causas.

Validación de Teorías Previas: Permite afirmar o refutar teorías establecidas en investigaciones anteriores, contribuyendo al avance del conocimiento.

Elección de Modelos Ajustados: Facilita la elección de modelos o métodos de estudio adaptados a la realidad del fenómeno en cuestión.

Resultados de Calidad: Los resultados de una investigación explicativa sirven como base para futuras investigaciones, especialmente en caso de cambios en el fenómeno estudiado.

Estructura Predeterminada: La investigación explicativa sigue una estructura establecida, proporcionando un marco para la recopilación y análisis de datos.

Utilización de Fuentes Bibliográficas: Se seleccionan fuentes bibliográficas imparciales y variadas, incluso secundarias, para respaldar la investigación.

Recolección de Datos Secundarios: Emplea datos secundarios, como literatura y artículos publicados, para obtener una comprensión completa y equilibrada del tema.

Amplia Comprensión del Tema: Permite a los investigadores perfeccionar preguntas de investigación posteriores, aumentando las conclusiones del estudio.

Replicación y Profundización: Facilita la replicación de estudios para obtener perspectivas adicionales sobre el fenómeno y anticiparse a posibles cambios.

La investigación explicativa se destaca por su enfoque en comprender y explicar fenómenos, utilizando fuentes variadas y estructuras predeterminadas, lo que la hace valiosa para el avance del conocimiento en diversas áreas.

8. 4 Población y muestra

La población objeto de estudio, fueron los colaboradores de la organización RED ENERGI que laboran en las instalaciones asignadas a su centro de operaciones, como se mencionó anteriormente es un proyecto investigativo y estratégico para la organización, que “tiene como objetivo principal identificar y analizar los factores intralaborales y las características que afectan el desempeño de los colaboradores y brindar herramientas que sirvan para una posible ejecución y evaluación de la batería de riesgo psicosocial

La muestra utilizada para le ejecución de la investigación fue de 38 colaboradores evaluados y se estableció un muestreo que integra métodos de investigación cualitativos y cuantitativos en el que se aplicara la herramienta a aquellos que lleven más de 8 meses de antigüedad dentro de la organización.

8. 5 Instrumentos

Para le ejecución del proyecto de investigación, se utilizó la encuesta la cual se realizó de manera virtual a través de un formato establecido, previamente se hizo la divulgación por correo electrónico, intranet, cartelera acerca de la actividad y talleres teórico-prácticos acerca de los factores de riesgo psicosocial de origen intralaboral y una entrevista a profundidad que se ejecutó a un grupo focal para aprovechar la información que ofrecían los colaboradores .

8.5.1 Entrevista en profundidad:

a). Descripción del instrumento: El proceso implicó hablar con algunas personas que estaban informadas sobre el tema que se estaba investigando. En este caso sobre los factores intralaborales y como estos “afectaban el desempeño de los colaboradores” (Ayala Andrea, 2019, pág. 1).

la entrevista a profundidad se presenta como una herramienta valiosa para explorar las experiencias y perspectivas individuales, independientemente de si los entrevistados son parte de la organización o externos a ella. Su enfoque cualitativo resalta la importancia de obtener insights cualitativos para una comprensión más profunda de los temas de investigación.

a) Objetivo del instrumento:

Se recopiló la información acerca de los factores de riesgo intralaboral: Relaciones Sociales y Recompensa, en los cuales se buscó indagar y conocer las características de las relaciones interpersonales que se establecen en el contexto laboral, para establecer si la calidad de las relaciones sociales en el trabajo es alta o baja. De igual manera se evalúa el factor de la recompensa en relación con la retribución que el trabajador percibe u obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales determinando si la recompensa en dinero, especie o emocional es alta o baja.

b) Estructura del instrumento:

Semiestructurado: Consta de 5 preguntas establecidas y en base a las respuestas se agregan otras preguntas para profundizar en la recolección de la información.

c) Variables y categorías

VARIABLE	TIPO	CATEGORIA	MEDICIÓN
<p>Relaciones sociales: Se refiere a la interacción entre individuos en el entorno de trabajo e incluye elementos como la frecuencia de contactos, las características de las interacciones, funciones prácticas como la retroalimentación del desempeño y el trabajo en equipo, así como aspectos emocionales como la cohesión. La definición resalta la complejidad de las relaciones sociales en el ámbito laboral, abarcando tanto aspectos funcionales como emocionales.</p>	<p>Cualitativa (Ordinal)</p>	<p>“Calidad de las relaciones sociales en el trabajo.” (Peralta, 2016, pág. 66)</p>	<p>Alta Baja</p>
<p>Recompensa: se refiere a la compensación que un trabajador recibe por sus contribuciones o esfuerzos en el trabajo. Este dominio incluye diferentes formas de</p>	<p>Cualitativa Ordinal</p>	<p>Calidad de remuneración económica, en especie o emocional.</p>	<p>Alta Baja</p>

retribución, como la financiera (compensación económica), la de estima (reconocimiento social y trato justo en el trabajo) y las oportunidades de promoción y seguridad laboral. La definición destaca la variedad de elementos que componen la recompensa en el ámbito laboral, abarcando aspectos económicos, psicológicos y de desarrollo profesional.			
---	--	--	--

Tabla I Variables y categorías (entrevista a profundidad).

Fuente: propia.

d) Forma de aplicación y formato.

Se aplicará el instrumento de manera presencial. Para favorecer la profundización en la recolección de la información de las variables y categorías, toda vez que la encuesta cuantitativa se realizará de manera virtual.

Formato entrevista a profundidad factores intralaborales	
1	¿Tiene una buena relación laboral con sus compañeros de trabajo?
2	¿Trabaja fácilmente con personas que tienen puntos de vista diferentes al suyo?
3	¿Cuándo se presenta algún tipo de discusión o inconveniente con sus compañeros de trabajo, los resuelve mediante el dialogo o reacciona de manera explosiva?
4	¿En la organización ha recibido algún tipo de incentivos/bonos. ¿Por el buen desempeño de su labor?
5	¿Su salario es gratificante y acorde a su preparación profesional y/o especialidad?

Ilustración 1 Formato entrevista a profundidad

Fuente: propia

8.5.2 Encuesta:

a) Descripción del instrumento:

Se presentan preguntas relacionadas con el tema a investigar, plasmadas en un formato virtual para que sean respondidas por una muestra o el total de los colaboradores de la empresa RED ENERGI, con el fin de recolectar datos cuantitativos relacionados con el objetivo de estudio y que permitan la correcta construcción de la propuesta de intervención para los factores de riesgo de origen intralaboral

Es un conjunto prediseñado de 11 preguntas normalizadas, dirigidas a una muestra socialmente representativa de individuos, con el fin de conocer sus opiniones o visiones respecto de alguna problemática o asunto que les afecta. Que información es la que queremos encontrar liderazgo y carga mental.

a) Objetivo del instrumento:

Recopilar información acerca de los factores de riesgo psicosocial especialmente en las dimensiones del Liderazgo y Carga mental; en el tema de liderazgo se busca establecer si la relación y el nivel de comunicación que se establecen entre los cargos superiores y directivos es Alta, Media o Baja. De igual manera en el tema de “demandas del trabajo se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo las cuales pueden ser cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico,” (Ayala Andrea, 2019) para establecer si el nivel de exigencia mental, emocional y cognitiva de la labor es alta, media o baja.

b) Estructura del instrumento:

Estructurada: Contiene 11 preguntas con 5 opciones de respuesta, relacionadas con las dimensiones de liderazgo y demandas del trabajo

c) Variables y Categorías

VARIABLE	TIPO	CATEGORIA	MEDICIÓN
<p>Liderazgo: una relación social específica entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores. Destaca que las características de este liderazgo tienen un impacto en la forma de trabajar y en el ambiente de las relaciones en un área determinada. La</p>	<p>Cuantitativo Ordinal</p>	<p>Nivel de comunicación con superiores y directivos.</p>	<p>Alto Medio Bajo</p>

<p>definición subraya la importancia del liderazgo como un factor clave que influye en la dinámica laboral y en las interacciones dentro de un equipo o área de trabajo.</p>			
<p>Demandas del trabajo: son las exigencias impuestas al individuo en su entorno laboral. Estas demandas pueden ser de diversas naturalezas, abarcando aspectos cuantitativos, cognitivos, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. La definición destaca la variedad de elementos que componen las demandas laborales, reconociendo la diversidad de desafíos que un trabajador puede enfrentar en su entorno profesional.</p>	<p>Cuantitativa Ordinal</p>	<p>Nivel de exigencia mental, emocional y cognitiva de la labor.</p>	<p>Alto Medio Bajo</p>

Tabla 2 Variables y categorías (formato encuesta).

Fuente: propia.

d) Forma de aplicación y formato.

Virtual mediante un Formulario de Google, teniendo en cuenta que es un instrumento cuantitativo y esta herramienta ofimática favorece la recolección de datos de manera eficiente y eficaz, disminuyendo tiempos de desplazamiento y reunión tanto para los colaboradores como para los investigadores, además se tiene en cuenta que la entrevista a profundidad se aplica de manera presencial.

		Encuesta Sobre Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral				
INSTRUCCIONES						
<p>Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunas aspectos de su trabajo. Las afirmaciones que usted se él va contestar a las siguientes preguntas de forma absoluta mente si o no. Las respuestas que usted da el cuestionario en una si o no, si o no, lo importante es que refleje su manera de pensar sobre su trabajo. Al responder por favor los cuidadosamente cada pregunta, haga y piense como es su trabajo y respondiendo a todas las preguntas, en cada caso de ellas aunque sea solo respuesta.</p> <p>Resalte con una "X" en la casilla de la respuesta que refleja mejor su trabajo. Si se equívoca en una respuesta elimine y escriba la correcta. Tenga presente que el cuestionario NO le evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le hace asignado.</p> <p>Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial. Si tiene dudas respecto a una pregunta, envíe más explicación a la persona que le entregó el cuestionario. El cuestionario no tiene límite de tiempo, sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.</p> <p>Creencia por su colaboración.</p> <p>Las siguientes preguntas están relacionadas con los condiciones ambientales del trabajo (s) o lugar(es) donde actualmente realiza su trabajo.</p>						
Nombre	Cargo	Cedula	Fecha	Firma:		
No	Descripción	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	¿Su trabajo es repetitivo o monótono?					
2	¿En su trabajo es posible tomar pausas para descansar?					
3	¿Su trabajo le exige mucho esfuerzo mental?					
4	¿Cuándo se encuentra en casa sigue pensando en el trabajo?					
5	¿En su trabajo se tienen en cuenta sus necesidades y opiniones?					
6	¿Cuándo se presentan cambios en su trabajo se tienen en cuenta sus ideas y sugerencias?					
7	¿Su trabajo le permite desarrollar sus habilidades?					
8	Le informan cuáles son las decisiones que puede tomar en su trabajo					
9	¿Su jefe lo escucha cuando tiene dificultades o problemas?					
10	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos					
11	¿Su trabajo incrementa su desempeño laboral?					

Ilustración 2 Formato encuesta

Fuente: propia

8.5.3 Encuesta a profundidad:

a) Descripción del instrumento:

En la entrevista a profundidad se presentan preguntas relacionadas con los resultados de la investigación, para que sean respondidas por un profesional experto en el tema que se está investigando, con el fin de recolectar información con el objetivo de estudio y que permitan la construcción adecuada de la propuesta de intervención para los factores de riesgo psicosociales de origen intralaboral.

Es un conjunto prediseñado de 6 preguntas abiertas, sobre los resultados en las dimensiones liderazgo y carga mental

b) Objetivo del instrumento:

Se recopiló la información sobre las medidas de intervención recomendadas, para el diseño y construcción de la “propuesta de intervención de los factores de riesgo psicosocial en los dominios de liderazgo y carga mental” (Rozo, 2022).

c) Estructura del instrumento:

Semiestructurada: Consta de 6 preguntas abiertas

d) Variables y Categorías

VARIABLE	TIPO	CATEGORIA	MEDICIÓN
<p>Liderazgo: una relación social específica entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores. Destaca que las características de</p>	<p>Cualitativo Ordinal</p>	<p>Medidas de intervención.</p>	<p>Directa Indirecta</p>

<p>este liderazgo tienen un impacto en la forma de trabajar y en el ambiente de las relaciones en un área determinada. La definición subraya la importancia del liderazgo como un factor clave que influye en la dinámica laboral y en las interacciones dentro de un equipo o área de trabajo.</p>			
<p>Demandas del trabajo: son las exigencias impuestas al individuo en su entorno laboral. Estas demandas pueden ser de diversas naturalezas, abarcando aspectos cuantitativos, cognitivos, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. La definición destaca la variedad de elementos que componen las demandas laborales, reconociendo la diversidad de desafíos que un</p>	<p>Cualitativa Nominal</p>	<p>Medidas de intervención</p>	<p>Directa Indirecta</p>

trabajador puede enfrentar en su entorno profesional.			
---	--	--	--

Tabla 3 Variables y categorías (encuesta a profundidad, experto).

Fuente: propia.

e) Forma de aplicación y formato.

La aplicación de este instrumento de validación será se realizó de manera virtual, mediante una reunión de zoom, disminuyendo tiempos de desplazamiento y los encuentros presenciales tanto para el entrevistado como para los investigadores.

9. Procedimientos

Para la ejecución de los instrumentos para el análisis y recolección de los datos encaminados a la construcción de la propuesta de intervención, se utilizó el siguiente

Cronograma de actividades:

1. Reunión junta directiva para la presentación de cronograma, retroalimentación y autorización de la ejecución de los instrumentos utilizados para la recolección de datos
2. Programación de 3 grupos de 10 personas para realizar la encuesta, la cual se realizará los lunes, miércoles y viernes.
3. La programación del grupo focal se realizará con 8 personas de la organización para la ejecución de la entrevista a profundidad.
4. Aplicación de las encuestas a los diferentes grupos establecidos para el estudio
5. Análisis de la recolección de los datos de manera estadística
6. Presentación del informe y propuesta de intervención.

10. Forma de aplicación (Formato encuesta)

		Encuesta Sobre Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral				
INSTRUCCIONES						
<p>“Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo”. (Peralta, 2016, pág. 98)</p>						
Nombre:		Cargo:	Cedula:	Fecha:		Firma:
No	Descripción	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	¿Su trabajo es repetitivo o monótono?					
2	¿En su trabajo es posible tomar pausas para descansar? (Quiñones, 2017)					
3	¿Su trabajo le exige mucho esfuerzo mental? (Quiñones, 2017)					
4	¿Cuándo se encuentra en casa sigue pensando en el trabajo?					
5	¿En su trabajo se tienen en cuenta sus necesidades y opiniones?					
6	¿Cuándo se presentan cambios en su trabajo se tienen en cuenta sus ideas y sugerencias? (Javeriana, s.f, pág. 6)					
7	¿Su trabajo le permite desarrollar sus habilidades? (Javeriana, s.f, pág. 6)					
8	Le informan cuáles son las decisiones que puede tomar en su trabajo (Javeriana, s.f, pág. 7)					
9	¿Su jefe lo escucha cuando tiene dificultades o problemas?					
10	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos					
11	¿Su trabajo incrementa su desempeño laboral?					

Tabla 4 Formato encuesta.

Fuente: propia.

11. Análisis de información

- a) El Método del análisis de la información será la estadística descriptiva ya que se enfoca en describir y resumir los datos que se obtuvieron durante el proceso investigativo, recopilando y organizando los datos que describen o caracterizan la población a estudiar, en este caso la organización **RED ENERGI**, mediante la formulación de preguntas abiertas y cerradas plasmadas en un prototipo de encuesta, y una entrevista a los grupos focales de la organización.
- b) La información se socializo con los trabajadores o grupos focales de la organización, se recopilaron los resultados obtenidos de la encuesta aplicada en una base de datos plasmada en Excel, el cual permitirá conocer las estadísticas y probabilidades de las necesidades de la organización frente al riesgo psicosocial por factores intralaborales y como este se ve implicado en la vida laboral y social de la población a estudiar, afectando el desempeño de los colaboradores, y que permitirá acceder a conocer e identificar las falencias y déficit de la organización, así como la satisfacción del empleado frente a estos temas de gran importancia.

12. Consideraciones Éticas

En la presente investigación en cuanto al tema ético, salvaguarda en primer lugar, la propiedad intelectual de los autores, respecto a las teorías y conocimientos diversos; citando apropiadamente la autoría y registrando las fuentes bibliográficas en donde se encuentra lo referenciado.

En segundo lugar, se realizó la protección de datos , por tratarse de información que pertenece al accionar y/o gestión de la organización, se consideró contar con las autorizaciones respectivas por parte de la empresa RED ENERGI, para su exhibición o publicación en los medios digitales correspondientes.

En tercer lugar, los procedimientos y metodologías propuestas, desarrolladas e implementadas en la presente investigación constituyen la propiedad intelectual, en cuanto a su contextualización y aplicación en la realidad organizacional. Por último, en cuarto lugar, se mantiene en reserva la identidad de la mayoría de los colaboradores involucrados en la ejecución de la presente investigación , a excepción de las personas que lo autoricen.

13. Resultados y discusión

1. Diagnóstico sobre la situación actual de la organización en cuanto a las características de los factores intralaborales.

Para cumplir con el objetivo general de dicha investigación se llevó a cabo la realización del diagnóstico inicial, para identificar cuáles eran las características de los factores de riesgo de origen intralaborales que afectaban en desempeño de los colaboradores, para la ejecución de dicho diagnóstico se utilizó una muestra de 38 trabajadores distribuidos en áreas administrativas y operativas de una empresa dedicada a la instalación y mantenimiento de redes eléctricas (RED ENERGI), los resultados se describieron en 4 dimensiones plasmados en los instrumentos donde los factores de riesgo psicosocial intralaborales están relacionados con: la calidad de las relaciones, la calidad del liderazgo, las demandas del trabajo y la remuneración.

El dominio del liderazgo correspondiente a la dimensión 1, se evaluó mediante una encuesta dentro de los numerales del 1 al 7, obteniendo los siguientes resultados, el 94.7% de los colaboradores indicaron que podían desarrollar e incrementar sus destrezas habilidades y conocimientos durante la ejecución de sus actividades diarias. De igual manera el 100% de los colaboradores indican que las condiciones tanto positivas como negativas en su trabajo aumentan o disminuyen su desempeño laboral frente a la ejecución de sus actividades. No obstante, el 63.1% de los colaboradores indicaron que dentro de la organización casi nunca o nunca se tenían en cuenta sus necesidades; el 26.3% de los colaboradores indicaron que sus necesidades y opiniones son tenidas en cuenta algunas veces. Por consiguiente, el 92.1% de los colaboradores indicaron que dentro de la organización no se tienen en cuenta sus ideas y sugerencias. De igual manera se evidencia

que el 55.3% de la población trabajadora no es escuchada por su superior cuando tiene dificultades o problemas. El 97.3% de la población trabajadora se le es informado cuales son las decisiones que pueden tomar durante la ejecución de su trabajo.

El dominio demandas del trabajo correspondiente a la dimensión 2, se evaluó mediante encuesta en los numerales del 8 al 11 y los resultados arrojan las siguientes estadísticas: se evidenció que el 97.4 % de la población trabajadora indicaron que su trabajo es repetitivo y monótono. De igual manera el 81.5 % indican que en su trabajo es posible tomar pausas activas para descansar. No obstante, el 94.7 % de la población trabajadora indican que su trabajo y la ejecución de sus actividades les exige mucho esfuerzo mental, determinadas por el contenido del trabajo o de la tarea, que a su vez está estrechamente relacionado con la información que el puesto de trabajo maneja, por consiguiente el 68.4 % de la población trabajadora, indican que al terminar su jornada laboral y al llegar a casa no tienen presente la ejecución de sus actividades mientras descansan o realizan sus actividades domésticas y el 31.6%, de la población trabajadora evidencian que algunas veces al terminar la jornada laboral y llegar a casa siguen pensando en su trabajo.

El dominio Relaciones Sociales correspondiente a la dimensión 3, se evaluó mediante una entrevista a profundidad, valorando los numerales del 1 al 3, arrojando la siguiente información; los entrevistados manifiestan tener relaciones cordiales entre compañeros, compartiendo la información necesaria entre las áreas de trabajo y llegando a acuerdos cuando se requiere. De igual manera manifiestan respetar la diferencia del otro, reconociendo que todos los individuos tienen características y modos de pensar diferentes, manifestando respeto y tolerancia. En general los colaboradores acuden al dialogo y a la comunicación asertiva al momento de resolver los inconvenientes, sin embargo, se hace

necesario reforzar las técnicas de comunicación asertiva y la resolución de conflictos para conservar el buen clima laboral.

El dominio de remuneración correspondiente a la dimensión 4, se evaluó mediante una entrevista a profundidad valorando los numerales 4 y 5, arrojando la siguiente información; los colaboradores en general perciben el salario emocional a través de incentivos que no siempre son económicos, pero que son percibidos como refuerzos al buen desempeño de la labor, el sentido de pertenencia y compromiso con la organización. Sin embargo, se hace necesario reforzar y comunicar claramente la tabla de incentivos y plan de bienestar que ejecuta la empresa. Los colaboradores en general perciben que su salario es acorde con su labor y preparación profesional, por lo cual se sienten a gusto con la remuneración económica que reciben.

En efecto se puede corroborar con los resultados evidenciados específicamente en los dominios tales como: liderazgo y demandas del trabajo dentro de la organización en las áreas administrativas y operativas, en los cuales se deben implementar determinadas estrategias de mejoramiento con el objetivo de minimizar efectos negativos en el desempeño de los colaboradores que puedan afectar la salud y bienestar, estas son características que afectan en la manera de trabajar y en el ambiente del trabajo así como de las relaciones que se generan entre los colaboradores de la empresa RED ENERGI.

Discusión:

El equipo investigador consideró importante la intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen intralaboral dentro de la organización, para brindar a sus colaboradores, bienestar, mejorar el clima organizacional, mejorar la calidad del liderazgo,

las relaciones personales, la distribución de las jornadas de trabajo, el contenido de la tarea, y así incrementar y aprovechar al máximo el desempeño, habilidades, conocimientos y destrezas de los colaboradores.

Para lograr el propósito de la presente investigación se sugirieron los lineamientos del ministerio de la protección social establecidos para el cumplimiento de la resolución 2646 de 2008 y teniendo en cuenta que los factores intralaborales son aquellas características al interior de la empresa, que tienen que ver con el trabajo y su organización, que influyen de manera directamente en la salud y bienestar del trabajador.

Factores de riesgo psicosociales intralaborales

Las condiciones internas de trabajo son aquellas características del trabajo y de su forma de organización interna a cada empresa que influyen de manera decisiva en los estados de salud y bienestar subjetivo de los empleados. El modelo de evaluación de estos factores de riesgo psicosociales, para el caso colombiano, se estructuró en cuatro dominios- Factores:

1. El primer factor, Demandas de trabajo se relaciona con las exigencias que el trabajo tiene para la persona puede ser de diversas formas, ya sea cognitivo, físicas, de responsabilidad o jornadas de trabajo. Este factor se subdivide en seis dimensiones que son: cuantitativas, carga mental, emocionales, ambientales y de esfuerzo físico, demandas de la jornada de trabajo, e influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.
2. El segundo factor, Control sobre el trabajo, es la capacidad que puede tener el trabajador para tomar decisiones sobre su trabajo e influir en él, por ejemplo tomar

decisiones y participar en procesos cambio, por lo cual es fundamental tener claro el rol y sus funciones, también la posibilidad de dar opiniones y que se tome en cuenta. Este factor se compone de cinco dimensiones que son: control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, claridad del rol, participación y manejo del cambio, y capacitación.

3. El tercer factor, Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, es la relación entre los jefes y los trabajadores, una relación con respeto y manteniendo la dignidad del otro, con ambiente sano en la organización y el trabajo en equipo entre compañeros y superiores. Este factor se subdivide en tres dimensiones las cuales son: características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño,
4. El cuarto y último factor, la Recompensa, tiene que ver con el reconocimiento que percibe el colaborador de parte de la empresa. Este factor se compone de dos dimensiones: reconocimiento y compensación, por un lado y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza por el otro.

(Velásquez, 2023)

Según los resultados obtenidos durante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se evidencia un sin número de variables asociadas a las teorías sobre los factores de riesgo psicosocial de origen intralaborales, contemplando los estudios realizados por el ministerio de protección social y la Pontificia Universidad Javeriana, institución que construyó una batería para realizar la evaluación de dichos factores, y se evalúan los tres factores fundamentales que comprenden el riesgo psicosocial: intralaborales, extralaborales, individuales y evaluación del estrés. De allí se evidencia la necesidad de crear instrumentos

que sirvan para evaluar y recolectar datos donde se identifiquen las variables que afectan la salud y la integridad de la población trabajadora, teniendo en cuenta que es un proyecto investigativo y que la empresa nunca ha realizado la aplicación de la batería de riesgos psicosociales, se planteó una serie de instrumentos para la recolección y análisis de datos para poder culminar el objetivo general el cual era diseñar una propuesta de intervención para el manejo de las características de los factores intralaborales que afectan el desempeño de los colaboradores de la empresa RED ENERGI, donde se contemplaron las dimensiones de liderazgo, demandas del trabajo, calidad de las relaciones sociales en el trabajo, percepción de remuneración económica, en los cuales se obtuvieron datos contundentes para la culminación de este proyecto de carácter investigativo, el cual contempla un diagnóstico de las características y los factores intralaborales que afectan el desempeño de los colaboradores, y el contenido de una propuesta de intervención acerca de las dimensiones que están afectando a la población trabajadora de la organización estudiada.

2. Factores de riesgo intralaborales, que afectan el desempeño de los colaboradores.

A fin de poder concluir con el objetivo general del presente estudio, se identificó a través de los instrumentos de recolección de datos; cuyo objetivo principal era validar la propuesta de intervención para los factores intralaborales que afectan el desempeño de los colaboradores en la empresa RED ENERGI; se observó que los factores de riesgo psicosocial de origen intralaborales que presentan gran repercusión en la población trabajadora y que afectan el desempeño de los colaboradores; son los dominios como: liderazgo; dado que más del 50% de los colaboradores han plasmado que no se tienen en cuenta sus opiniones a la hora de establecer cambios en el trabajo y que no se sienten escuchados, ni se evidencia una comunicación asertiva por parte del gerente de la

organización. Dentro de la dimensión del liderazgo se identificaron dos categorías a nivel de comunicación con superiores y directivos; y la importancia de tener en cuenta las necesidades y opiniones de los colaboradores frente a temas de gran interés para la organización y la generación de espacios donde se tengan en cuenta las ideas y sugerencias.

Dentro de la dimensión 2 (demandas del trabajo), donde se relacionan las categorías de exigencias de la tarea y carga mental, se evidencia que los colaboradores perciben que su trabajo y la ejecución de sus actividades les exige mucho esfuerzo mental, determinadas por el contenido del trabajo o de la tarea y que a su vez están estrechamente relacionadas con la información, las responsabilidades y exigencias que demandan los puestos de trabajo.

De acuerdo con la ejecución de los instrumentos y los resultados obtenidos, y teniendo en cuenta que los factores intralaborales que afectan el desempeño de los colaboradores de la empresa RED ENERGI son las dimensiones de Liderazgo y Demandas del trabajo se evidencian los siguientes hallazgos.

Estilo de liderazgo deficiente: Si el liderazgo no es efectivo, puede generar problemas en el desempeño de los colaboradores. Esto podría deberse a la falta de habilidades de liderazgo, comunicación inadecuada, falta de apoyo o dirección, o incluso a un liderazgo autoritario que no fomenta la participación y la motivación de los empleados.

Carga de trabajo excesiva: Las demandas del trabajo pueden ser demasiado altas para los colaboradores, lo que podría llevar a la fatiga, el agotamiento y una disminución del desempeño. Si los empleados se sienten constantemente abrumados, es probable que su productividad disminuya.

Falta de capacitación y desarrollo: Si los colaboradores no reciben la capacitación y el desarrollo necesarios para realizar sus tareas de manera efectiva, esto podría afectar su desempeño. La falta de oportunidades para adquirir nuevas habilidades también puede llevar a la insatisfacción en el trabajo.

Problemas de comunicación: La comunicación ineficaz entre líderes y empleados o entre departamentos puede generar malentendidos, confusiones y errores en el trabajo. La falta de retroalimentación y la incapacidad de expresar preocupaciones también pueden ser un problema.

Cultura organizacional inadecuada: La cultura de la empresa puede influir en gran medida en el desempeño de los empleados. Una cultura organizacional que no aprecie la colaboración, la integridad y el bienestar de los colaboradores o la innovación puede afectar negativamente el desempeño.

Estrés y falta de equilibrio entre trabajo y vida personal: Si las demandas laborales son excesivas y no se fomenta una equidad sana y saludable entre la vida laboral y la vida personal, los colaboradores pueden experimentar estrés y agotamiento tanto físico como cognitivo, lo que afecta su desempeño y bienestar.

Falta de reconocimiento y recompensas: La falta de reconocimiento y la falta de apreciación por el desempeño el esfuerzo y la ejecución adecuada de sus labores y la falta de recompensas pueden generar en los colaboradores desmotivación y falta de compromiso

Problemas de recursos y herramientas: Si los empleados no tienen acceso a las herramientas, recursos o tecnología necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente, esto puede ser un obstáculo importante para el desempeño.

Discusión:

Se aplicaron los instrumentos de recolección de datos, de allí se evidencio que efectivamente dentro de la organización RED ENERGI, las principales dimensiones intralaborales que afectan el desempeño de los colaboradores son las dimensiones del liderazgo y las demandas del trabajo; tal como lo menciona el Ministerio de salud y protección social establecidos para el cumplimiento de la resolución 2646 de 2008. Donde expone que los Factores psicosociales intralaborales deben ser evaluados; ya que comprenden la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Lo anterior se puede evidenciar en el dominio del liderazgo en la variable de las relaciones sociales donde se encontró un nivel de riesgo alto, particularmente en las dimensiones a nivel de comunicación con superiores y directivos; y la importancia de tener en cuenta las necesidades y opiniones, lo cual puede indicar la presencia de falencias en la comunicación, apoyo y confianza entre los directivos y colaboradores.

Lo anterior se puede justificar según Uribe (2005), un liderazgo eficaz se caracteriza porque el líder muestra cada día su capacidad para canalizar los esfuerzos de las personas hacia el logro de metas específicas, incentivándolos a trabajar con buena disposición y entusiasmo. Para que el liderazgo sea eficaz, debe ser transformador y moral, soportado en valores orientados hacia el bien común, cuya meta principal es la transformación personal, el florecimiento de las relaciones interpersonales y aportar con la transformación de la sociedad (Barroso & Salazar, 2010).

En este sentido, es probable que todos los niveles de riesgos psicosociales intralaborales lleven a estilos de liderazgo poco participativos y que no favorecen la motivación de los subordinados, dificultades en relación con el afrontamiento de las jornadas laborales diarias, y la comunicación entre colaboradores. (Ángela, 2019)

Un liderazgo hábil puede prevenir y resolver conflictos en el lugar de trabajo. Las relaciones sociales sólidas ayudan a construir un ambiente donde los desacuerdos pueden manejarse de manera constructiva y no generar confrontaciones perjudiciales.

Una cultura organizacional que promueve un adecuado liderazgo y genera ambientes de trabajo y relaciones saludables pueden mejorar la imagen de la empresa tanto para los empleados actuales como para futuros candidatos, lo que facilita la atracción de talento y la construcción de una reputación sólida en el mercado laboral. En resumen, la dimensión del liderazgo y la calidad de las relaciones sociales son cruciales para un correcto desarrollo de la productividad, el desempeño, la satisfacción de los colaboradores, el incremento del talento humano y la retención del personal, lo que a su vez se traduce en un ambiente de trabajo más positivo y exitoso.

Se encontró un nivel alto dentro de la dimensión del liderazgo ya que se evidencio por parte de los colaboradores de la organización RED ENERGI. Esta dificultad es un factor de riesgo influyente ya que puede generar e incidir en un factor de riesgo muchísimo más alto de sufrir enfermedades derivadas del estrés y el agotamiento mental dado que los colaboradores no evidencian un reconocimiento por parte del empleador, sentir desgaste en relación del esfuerzo que le exige el desarrollo de sus actividades diarias y la importancia de su trabajo. La carga mental en el trabajo puede definirse también como la relación que existe entre el esfuerzo

mental que exige el desarrollo de determinadas funciones en el trabajo y los propios recursos mentales con los que cuenta el trabajador para poder llevar a cabo esas funciones y que según estudios realizados por la Pontificia Universidad Javeriana, “se puede evidenciar la importancia de controlar el nivel de exigencia que el trabajo impone al trabajador dado que es un factor de riesgo determinante en el nivel de satisfacción por el trabajo que realiza, y además que esto afecta su desempeño, bienestar y el desarrollo de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.” (VANESSA, 2018)

Lo anterior se puede evidenciar según la resolución 2646 de 2008; (Ministerio de protección social, 2008). Y Según Veloutsou & Panigyrakis (2004), la sobrecarga de trabajo ocurre cuando el trabajador percibe que las demandas de trabajo exceden sus habilidades y recursos para cumplir con sus obligaciones laborales de manera exitosa y en un período de tiempo establecido (Florez, 2020).

Menciona que los factores psicosociales intralaborales que más influyen en el progreso del estrés laboral que deben tenerse en cuenta son el dominio de la carga mental de trabajo inadecuado, puede obtener varias consecuencias como (tensión, fatiga, sensación de aburrimiento por monotonía, estrés, baja motivación y/o satisfacción laboral, agotamiento físico y emocional, inclinación a abandonar el empleo. (Florez, 2020)

En cuanto al dominio de demandas del trabajo, es importante crear y diseñar estrategias de prevención dado que tiene gran impacto en la salud física y mental de los colaboradores que puede generar a futuro estrés laboral agotamiento que generen consecuencias negativas a nivel cognitivo y emocional.

De los conceptos anteriormente mencionados se puede evidenciar que las teorías tomadas para dicha discusión poseen conceptos, análisis y estudios de cómo abordar un fenómeno de esta magnitud; como los son los factores psicosociales de origen intralaborales, por ese motivo se implementó el contenido de una propuesta de intervención basada en el criterio y experiencia profesional de un experto donde se desarrollen estrategias adecuada para la prevención de los factores de origen intralaborales que afectan el desempeño de los colaboradores.

Es importante la adopción de estrategias para evaluar y ajustar las cargas de trabajo para garantizar que sean razonables y manejables. Esto puede contener la redistribución de la carga laboral y las tareas, la priorización de proyectos y la asignación de recursos adecuados y la reestructuración del enfoque del liderazgo que se tiene actualmente para fomentar habilidades de liderazgo efectivo, comunicación asertiva, gestión del tiempo y toma de decisiones.

3. Contenido de la propuesta de intervención para el manejo de las características de los factores intralaborales que afectan el desempeño de los colaboradores de la empresa RED ENERGI.

Con el fin de concluir con el objetivo general de la presente investigación y poder definir el contenido de la propuesta de intervención para el manejo de las características de los factores intralaborales que afectan el desempeño de los colaboradores de la empresa RED ENERGI, se aplicó un instrumento el cual fue una entrevista a profundidad a un profesional del área de la psicología, donde se evalúan los hallazgos obtenidos de los instrumentos usados dando como resultado que las dimensiones que incrementan este factor de riesgo son: la dimensión del liderazgo y la dimensión demandas del trabajo.

Lo anterior es con el objetivo de obtener una serie de respuestas acertadas por parte de un profesional especializado en el área de la psicología y según su criterio y conocimiento profesional, poder construir y diseñar la propuesta de intervención para los factores de riesgo psicosocial de origen intralaboral que están afectando el desempeño de los colaboradores de la empresa RED ENERGI, los cuales según los resultados obtenidos de la presente investigación son las dimensiones de liderazgo y demandas del trabajo

Según el análisis del profesional del área de psicología y su respuesta a una serie de preguntas, a continuación, se relacionan:

Teniendo en cuenta la aplicación de la encuesta realizada, en la pregunta: ¿Las condiciones tanto positivas como negativas en su trabajo aumentan o disminuyen su desempeño laboral? el 100% de los trabajadores correspondiente a (21.1% Casi siempre, 31.6% Algunas veces, 47.4% siempre) considera que las condiciones tanto positivas como negativas aumentan o disminuyen su desempeño laboral. **¿Cuál sería su recomendación para intervenir este aspecto? A la cual la profesional responde lo siguiente:**

Se sugiere entonces la intervención con planes de fortalecimiento empresarial. Intra laborales y extralaborales. En extralaborales de pronto formar un tema sobre escuela de padres al interior de la organización, donde se puedan enlazar con las necesidades específicas desde la familia y conocer un poco más las problemáticas que se puedan generar al interior de desarrollo del colaborador, temas como capacidades de endeudamiento, créditos, deudas, ingresos, la administración eficiente del recurso, En fin. Para los temas intralaborales como desarrollo implementar planes de bienestar, acompañamiento del tema del clima laboral, actividades de desarrollo profesional como promover el tema de: educación, formación, convenios con institutos universidades. También convenios con entidades que les provean a

ellos la posibilidad de adquirir planes vacacionales, recreativos, planes deportivos y de gimnasio para sus hijos, sus familias y ellos. Para que sea un poco más llevadera, pues el tema en la carga laboral. Que, en fin, siempre va a estar presente dentro de las organizaciones.

Ante la pregunta: **Teniendo en cuenta que de la encuesta realizada en la pregunta: ¿En su trabajo se tienen en cuenta sus necesidades y opiniones?** el 63.1% de la población trabajadora, indican que dentro de la organización casi nunca o nunca se tienen en cuenta sus necesidades y opiniones, y el (26.3%), de los colaboradores indican que sus necesidades y opiniones son tenidas en cuenta algunas veces. **¿Cuál sería su recomendación para intervenir este aspecto?** La profesional experta respondió: es importante desarrollar una escuela de formación de líderes al interior de la organización que le permita a los colaboradores a través de una capacitación continua de acompañamiento, desarrollar habilidades blandas necesarias para ejecutar las actividades y poder llevar también como ese rol a cada una de las áreas de la empresa.

Ante la pregunta: **Teniendo en cuenta que de la encuesta realizada en la pregunta: ¿Cuándo se presentan cambios en su trabajo se tienen en cuenta sus ideas y sugerencias?** el 92.1% de la población trabajadora, correspondiente a (34.2% Nunca, 36.8% Casi nunca, 21.1% Algunas veces), indican, que no se tienen en cuenta sus ideas y sugerencias. **¿Cuál sería su recomendación para intervenir este aspecto?** La profesional responde que: se hace indispensable el fortalecimiento de habilidades blandas al equipo de líderes que a veces son los cuellos de botellas en las empresas. A veces, como la guerra de poderes lleva un poco como a limitar el empleado al ser escuchado, puede que se tome o no se tome en cuenta el concepto del empleado, pero siempre será muy positivo el hecho de escucharlo, tomar apuntes y hacerle una retroalimentación.

Ante la pregunta: Teniendo en cuenta que de la encuesta realizada en la pregunta: **¿Su jefe lo escucha cuando tiene dificultades o problemas?** el 55.3% de la población trabajadora de RED ENERGI, correspondientes al (Casi nunca 31.6% y el 23.7% Nunca) no es escuchada por su superior cuando tiene dificultades o problemas. **¿Cuál sería su recomendación para intervenir este aspecto?** La profesional responde: implementar un feedback de esas sugerencias y opiniones que está dando el líder a desarrollar, ya que los líderes están más sensibles a escuchar todo lo que el empleado tenga para decir sin que esto llegue a generar una molestia o inconveniente. O una falta también de direccionamiento. Ahí definitivamente fortalecimiento para los líderes en el desarrollo de habilidades blandas.

Ante la pregunta: Teniendo en cuenta que de la encuesta realizada en la pregunta: **¿Su trabajo es repetitivo o monótono?** el 97.4% de la población trabajadora de RED ENERGI, correspondientes al (Siempre 23.7%, Casi siempre 47.4%, Algunas veces 26.3%) indican que su trabajo es repetitivo y monótono. **¿Cuál sería su recomendación para intervenir este aspecto?** La profesional responde lo siguiente: se hace necesario generar y emplear espacios físicos de esparcimiento dentro de las instalaciones. Que puedan generar gran impacto en la población trabajadora, el primero, el empleado va a sentir que es importante, que están pensando en su bienestar y dos, que están invirtiendo en él, emplear break de 10 minutos donde las personas puedan ir allí, puedan leer, puedan hacer actividades lúdicas, descansar y despejar la mente de sus actividades laborales, Obviamente esto acarrea para la empresa la estructuración del control de los tiempos, ya pueden existir colaboradores que se dispersen allí. El hecho de que los colaboradores vean un espacio físico diseñado únicamente para ellos con el objetivo de disminuir la fatiga y el estrés laboral.

Discusión.

Del anterior contenido y tomando como referencia los lineamientos de la resolución 2626 de 2008 y estudios realizados por la Universidad Pontificia Javeriana, es necesario diseñar una propuesta de intervención en una empresa con el fin de mitigar o disminuir el impacto del liderazgo inadecuado y una excesiva demanda de trabajo, que está afectando el desempeño de los colaboradores es fundamental por varias razones, a continuación, se mencionan:

Mejora el bienestar de los empleados: un liderazgo deficiente y con vacíos a nivel organizacional y una excesiva carga de trabajo pueden generar un impacto negativo en la salud física y cognitiva, por eso es necesario crear y diseñar estrategias de prevención que ayuden a reducir estos factores de riesgo para evitar futuras consecuencias como el desgaste mental y físico, estrés laboral, y problemas a nivel psicológico.

Aumento de la satisfacción laboral: los empleados que experimentan un liderazgo inadecuado y una carga de trabajo excesiva suelen estar menos satisfechos en su trabajo. Al abordar estos problemas se puede mejorar la satisfacción laboral, lo que a su vez incrementa la retención de empleados y la productividad.

Incremento en la productividad: los equipos que funcionan bajo un liderazgo inadecuado y una excesiva presión de trabajo suelen ser menos eficientes y productivos. Al intervenir y corregir estas áreas problemáticas, se puede mejorar el desempeño general de la empresa y lograr objetivos con mayor facilidad.

Reducción del ausentismo: los problemas de liderazgo y la sobrecarga de trabajo pueden llevar a un aumento en el ausentismo, debido a la generación de enfermedades y

problemas de salud que tienen relación con el estrés. Un plan de intervención puede reducir la necesidad de que los empleados tomen días libres por estas razones.

Fomento de un ambiente laboral saludable: un liderazgo adecuado y una carga de trabajo equilibrada son componentes eficientes para construir un ambiente de trabajo saludable y ameno, donde las personas sientan un apoyo incondicional por parte de los directivos y que puedan desarrollar sus actividades diarias de manera afectiva y con compromiso ya que esto es la clave para lograr cada uno de los objetivos propuestos a nivel organizacional.

Mejora de la reputación de la empresa: Las empresas que demuestran preocupación por el bienestar de sus colaboradores y que toman acciones de mejora para abordar problemas como el liderazgo inadecuado y la carga de trabajo excesiva a menudo tienen una mejor reputación tanto entre los empleados como entre los clientes y socios comerciales.

Cumplimiento normativo: en muchos lugares, existen regulaciones laborales que exigen que las empresas proporcionen un ambiente de trabajo seguro y saludable. La falta de acción en relación con el liderazgo inadecuado y la sobrecarga de trabajo puede exponer a la empresa a riesgos legales y sanciones.

Desarrollo del liderazgo: al identificar y abordar problemas de liderazgo inadecuado, la empresa puede ofrecer oportunidades de desarrollo a sus líderes y mejorar su capacidad para gestionar y motivar a sus equipos.

15. Conclusiones.

1. Conclusión:

Se realizó un diagnóstico inicial para identificar las características de los factores de riesgo psicosociales intralaborales y poder establecer los dominios y categorías para la construcción de los instrumentos y poder evaluarlos. Se emplearon instrumentos para la recolección de datos, como: una encuesta conformada por 11 preguntas relacionadas con la dimensión del liderazgo y demandas del trabajo y una entrevista a profundidad conformada por 5 preguntas relacionadas con el dominio de la calidad de las relaciones sociales en el trabajo y la percepción de la remuneración económica; los cuales se aplicaron a 38 colaboradores de las áreas administrativas y operativas de la organización.

Los resultados se describieron en 4 dimensiones plasmadas en los instrumentos; donde los factores psicosociales de origen intralaboral están relacionados con: la dimensión de la calidad del liderazgo, en los numerales del 1 al 7 se obtuvo el 100% de las respuestas por parte de los 38 colaboradores; ya que más del 63.0%, evidencian una falencia dentro de esta dimensión, que está afectando de manera directa el desempeño.

Para la dimensión de las demandas del trabajo, en los numerales del 8 al 11, de la encuesta aplicada, se obtuvo el 100% de las respuestas por parte de los 38 colaboradores; ya que más del 70 % evidencia, que su trabajo y la ejecución de sus actividades les exige mucho esfuerzo mental, determinadas por el contenido del trabajo o de la tarea.

Para la dimensión 2, correspondiente a: la calidad de las relaciones sociales en el trabajo; dentro de las características identificadas en los numerales del 1 al 3 para la entrevista a profundidad, se obtuvo el 100% de las respuestas por parte de colaboradores entrevistados;

donde manifiestan, tener relaciones cordiales, respetan la ideología y la diferencia entre ellos y acuden al dialogo y la comunicación asertiva al momento de presentarse o resolver inconvenientes.

Para la dimensión 2, correspondiente a: remuneración económica dentro de las características identificadas en los numerales del 4 al 5 para la entrevista a profundidad, se obtuvo el 100% de las respuestas por parte de colaboradores entrevistados; donde manifiestan, recibir incentivos económicos y de tipo emocional como recompensa por su esfuerzo al buen desempeño de su labor. Los colaboradores perciben que su salario es acorde con su preparación profesional.

2. Conclusión:

Se identificó mediante la aplicación de instrumentos los factores de riesgo psicosocial de origen intralaborales que estaban afectando el desempeño de los colaboradores. Para culminar el objetivo específico de la presente investigación; se emplearon instrumentos para la recolección de datos; los cuales fueron; una encuesta que contemplaba los dominios de liderazgo y las demandas del trabajo, y una entrevista a profundidad que contemplaba los dominios de calidad de las relaciones sociales en el trabajo y la percepción de la remuneración económica; los cuales se aplicaron a 38 colaboradores de la organización

Se identifico que el riesgo psicosocial intralaboral, que estaba afectando el desempeño de los colaboradores de RED ENERGI, de acuerdo con los resultados obtenidos, las dimensiones con un nivel alto para el riesgo psicosocial para el componente intralaboral son: la dimensión del liderazgo y las demandas del trabajo con más del 50% de la población

trabajadora, la cual experimenta ciertos factores de riesgo que hacen que su desempeño y productividad disminuya durante su jornada laboral

3. Conclusión

Se determinó el contenido de la propuesta de intervención para el manejo de las características de los factores intralaborales que afectan el desempeño de los colaboradores de la empresa RED ENERGI, lo anterior a través de una entrevista a profundidad a una experta profesional en el área de psicología, especialista en el área de seguridad y salud en el trabajo, el fin de conocer sus recomendaciones para la intervención de los resultados obtenidos, teniendo en cuenta su experiencia y conocimiento, se obtuvieron las acciones de intervención requeridas para reducir los factores de riesgo intralaborales que predominan en las variables del liderazgo y las demandas del trabajo y que están afectando el desempeño de los colaboradores.

16. Recomendaciones.

- 1 De acuerdo con la culminación del presente estudio se logró evidenciar que la empresa RED ENERGI no cuenta con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, en este proyecto de investigación se aplicaron instrumentos para identificar y evaluar los factores de riesgo que estaban afectando en general a la población trabajadora, sin embargo es importante que se gestione la implementación y aplicación de la batería de riesgos psicosociales y de esta manera cumplir con la normatividad aplicable sobre los requisitos mínimos establecidos en la resolución 2646 de 2006.
- 2 Se recomienda a la empresa RED ENERGI implementar acciones preventivas, para las variables de los factores intralaborales evaluados, relaciones sociales y carga mental, de tal forma que se pueda formar al personal en estilos de afrontamiento saludables, resolución de conflictos, comunicación asertiva, manejo de estrés, lo que permite una autogestión por cada uno de los colaboradores frente a los factores de riesgo psicosocial y la mejora del desarrollo a nivel organizacional, evitando el incremento e impacto negativo en el desempeño.
- 3 Se recomienda a futuros investigadores; que aborden temas relacionados con las problemáticas que generan los factores psicosociales intralaborales; donde incluyan instrumentos diseñados para identificar y evaluar el estilo de liderazgo en la población objeto y definir si su alcance es autoritario, conciliador o permisivo y que este alineado con el direccionamiento estratégico de la empresa, cultura organizacional, clima laboral y su impacto en el desempeño y productividad de los colaboradores; que permitan resolver las problemáticas que afecten la manera de

ejecutar las actividades, en el ambiente laboral, que faciliten la comunicación y la interacción positiva entre directivos y personal operativo, mejorando aspectos importantes del óptimo desempeño, trabajo en equipo, la escucha empática y el cumplimiento del alcance empresarial

- 4 Se recomienda en este campo investigativo, que se definan correctamente los objetivos y establecer adecuadamente los objetivos específicos, teniendo en cuenta que estos son los que determinan la información o acciones requeridas para la construcción y cumplimiento del objetivo general, lo anterior se evidenció como una falencia en la presente investigación dado que los objetivos específicos no daban respuesta al objetivo general y por consiguiente se dificultó la construcción y ejecución de los instrumentos para validar la “propuesta de intervención de los factores intralaborales” (MarcadorDePosición1pág. 1) “que afectan el desempeño de los colaboradores de la empresa” (Ayala Andrea, 2019, pág. 1) RED ENERGI.
- 5 Se recomienda en este campo investigativo plantear el resultado de la investigación acorde a cada objetivo específico planeado e incluir la discusión a la luz de los autores citados en el marco de referencia, ya que se debe evidenciar que efectivamente se dio respuesta a cada interrogante con las acciones propuestas durante la ejecución del proyecto investigativo. Lo anterior se evidencio como una falencia dado que no se tenía una idea clara y concisa del resultado y la discusión de los objetivos propuestos; ya que se presentaban de manera general.
- 6 Definir adecuadamente los instrumentos necesarios para recopilar la información requerida y poder cumplir con el objetivo general y específicos. Se recomienda en este campo investigativo, definir y contemplar adecuadamente los instrumentos

necesarios para recopilar la información necesaria, con el fin de cumplir con el objetivo general y validar en cada objetivo específico. Es necesario la correcta estructuración para poder diseñar y aplicar un instrumento que sirva de soporte idóneo para analizar la información la construcción de una propuesta de mejora, basada en el conocimiento y experiencia profesional de un experto en el tema.

17. Anexos

Anexo 1. Finca de Validación Instrumentos.

Anexo 2. Ficha de Validación Instrumentos.

Anexo 3. Resultados Encuesta Aplicada.

Anexo 4. Análisis de Resultados.

Anexo 5. Ficha de validación Propuesta de Intervención.

Anexo 6. Formato Encuesta Aplicada.

Anexo 7. Audios Entrevistas.

Anexo 8. Audio Entrevista Experto.

Anexo 9. Autorización Publicación Repositorio.

Anexo 10. Autorización Ejecución.

Anexo 11. Autorización Proyecto.

Anexo 12. Formato de Revisión

18. Referencias

(s.f.).

Álvaro L. Fajardo-Zapata¹, F. M.-A.-V.-N.-G. (8 de 11 de 2023). *scielo*. Obtenido de scielo: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000100002

Alzate, T. y. (S.F de S.F de 2020). *Repositorio Universidad Cooperativa*. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/9eb97b37-110f-4efb-8922-a373a70a8840/content>

Ángela, A. A. (s.f de Diciembre de 2019). *repositorio.unitec*. Obtenido de repositorio.unitec: <http://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/521/IdenRies.Psico.Empr.SHINGA.ELago.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Ayala Andrea, G. Á. (s.f de Diciembre de 2019). *repositorio.unitec*. Obtenido de repositorio.unitec: <http://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/521/IdenRies.Psico.Empr.SHINGA.ELago.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Becerra Bonza, D. C. (s.f de mayo de 2012). *Revista Hacia la Promoción de la Salud*. Obtenido de Revista Hacia la Promoción de la Salud: <https://www.redalyc.org/pdf/3091/309124894005.pdf>

Bernardo Moreno Jiménez Carmen Báez León. (s.f de Noviembre de 2010). *UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MADRID*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

Bizneo. (s.f de s.f de s.f). *bizneo.com*. Obtenido de bizneo.com:

<https://wwwcbizneo.com/blog/riesgo-psicosocial/>

Calderón, M. A., & Therán, K. M. (s.f de s.f de 2021). *Revistas Universidad de Nariño*.

Obtenido de Revistas Universidad de Nariño:

<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/6397>

Díaz, G. y. (S.F de S.F de 2021).

<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/6397/8012>. Obtenido

de <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/6397>

Florez, J. T. (s.f de s.f de 2020). *repository.ucc*. Obtenido de repository.ucc:

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/9eb97b37-110f-4efb-8922-a373a70a8840/content>

Javeriana, P. U. (s.f de s.f de s.f). *posipedia.com*. Obtenido de posipedia.com:

<https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/cuestionario-factores-riesgo-psicosocial-intralaboral-formaA.pdf>

Lizcano, L. M. (2 de Diciembre de 2020). *repositorio.ecci*. Obtenido de repositorio.ecci:

[https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/851/Propuesta%20de%20un%20Plan%20de%20Intervenci%C3%B3n%20de%20los%20Riesgos%20Psicosociales%20Intralaborales%20para%20los%20Empleados%20del%20C3%81rea%20Operativa%20de%20la%20Empresa%20Transtocarinda%](https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/851/Propuesta%20de%20un%20Plan%20de%20Intervenci%C3%B3n%20de%20los%20Riesgos%20Psicosociales%20Intralaborales%20para%20los%20Empleados%20del%20C3%81rea%20Operativa%20de%20la%20Empresa%20Transtocarinda%20)

Martínez, A. M. (s.f de Junio de 2018). *repositorio.ucm*. Obtenido de repositorio.ucm:

<https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/2071/1/Ang%C3%A9lica%20Mar%C3%ADa%20Gonzalez.pdf>

Martínez, M. L. (.f de s.f de 2015). *vsip.info*. Obtenido de vsip.info:

<https://vsip.info/factores-de-riesgo-en-el-ambiente-laboral-pdf-free.html>

Martinez, M. L. (s.f de s.f de 2015). *vsip.info* . Obtenido de vsip.info :

<https://vsip.info/factores-de-riesgo-en-el-ambiente-laboral-pdf-free.html>

Medina, M. Y. (s.f de s.f de 2021). *Repositorio Universidad Militar Nueva Granada*.

Obtenido de Repositorio Universidad Militar Nueva Granada:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40173/CelyMedinaMaryYojana2021.pdf?isAllowed=y&sequence=3>

OIT, O. I. (s.f de s.f de s.f). *www.oit.or.cr*. Obtenido de www.oit.or.cr:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

osalan. (s.f de s.f de s.f). *osalan.euskadi.eus*. Obtenido de osalan.euskadi.eus:

<https://www.osalan.euskadi.eus/informacion/psikopreben-factores-de-riesgo-psicosocial/webosa00-contpsik/es/>

Peralta, C. M. (s.f de s.f de 2016). *Repositorio.ecci.edu.co*. Obtenido de

Repositorio.ecci.edu.co:

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/241/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Perdomo, L. F. (s.f de s.f de 2018). *repositorio.ecc*. Obtenido de repositorio.ecc:

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2864/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Questionpro. (15 de 8 de 2023). *questionpro.com*. Obtenido de questionpro.com:

<https://www.questionpro.com/blog/es/analisis-descriptivo/>

Quiñones, M. S. (s.f de s.f de 2017). *repository.libertadores*. Obtenido de

repository.libertadores:

saludcapital. (17 de julio de 2008). *Res_2646_2008*. Obtenido de Res_2646_2008.:

http://www.saludcapital.gov.co/DDS/Documentos_I/Res_2646_2008.pdf

seguridad, D. (23 de Octubre de 2020). *deseguridad.net*. Obtenido de deseguridad.net:

<https://deseguridad.net/medicion-factores-psicosociales/>

Sepúlveda, J. M. (s.f de septiembre de 2016). *vdocuments.site*. Obtenido de

vdocuments.site: [https://vdocuments.site/medicin-de-riesgo-psicosocial-](https://vdocuments.site/medicin-de-riesgo-psicosocial-intralaboral-2017-11-20-medicin-de-riesgo-psicosocial.html?page=1)

[intralaboral-2017-11-20-medicin-de-riesgo-psicosocial.html?page=1](https://vdocuments.site/medicin-de-riesgo-psicosocial-intralaboral-2017-11-20-medicin-de-riesgo-psicosocial.html?page=1)

Sepúlveda, J. M. (s.f de septiembre de 2016). *vdocuments.site*. Obtenido de

vdocuments.site: [https://vdocuments.site/medicin-de-riesgo-psicosocial-](https://vdocuments.site/medicin-de-riesgo-psicosocial-intralaboral-2017-11-20-medicin-de-riesgo-psicosocial.html?page=18)

[intralaboral-2017-11-20-medicin-de-riesgo-psicosocial.html?page=18](https://vdocuments.site/medicin-de-riesgo-psicosocial-intralaboral-2017-11-20-medicin-de-riesgo-psicosocial.html?page=18)

Sepúlveda, J. M. (.f de s.f de 2016). *vdocuments.site*. Obtenido de vdocuments.site:

[https://vdocuments.site/medicin-de-riesgo-psicosocial-intralaboral-2017-11-20-](https://vdocuments.site/medicin-de-riesgo-psicosocial-intralaboral-2017-11-20-medicin-de-riesgo-psicosocial.html?page=1)

[medicin-de-riesgo-psicosocial.html?page=1](https://vdocuments.site/medicin-de-riesgo-psicosocial-intralaboral-2017-11-20-medicin-de-riesgo-psicosocial.html?page=1)

SOCIAL, M. D. (23 de julio de 2008). *Diario Oficial No. 47.059*. Obtenido de Diario

Oficial No. 47.059:

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_200](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm)

[8.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm)

social, m. d. (17 de julio de 2008). *Res_2646_2008.pdf*. Obtenido de Res_2646_2008.pdf:

http://www.saludcapital.gov.co/DDS/Documentos_I/Res_2646_2008.pdf

Social, M. d. (15 de 09 de 2023). *Primera Encuesta Nacional* . Obtenido de Primera

Encuesta Nacional:

[https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/ENCUESTA%20SA](https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/ENCUESTA%20SALUD_RP.pdf)

[LUD_RP.pdf](https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/ENCUESTA%20SALUD_RP.pdf)

Tovar, & Alzate. (S.F de S.F de 2020). *Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia*.

Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/9eb97b37-110f-4efb-8922-a373a70a8840/content>

Tovar, J. B., & Florez, A. F. (s.f de s.f de 2020). *Repositorio Universidad Cooperativa de*

Colombia. Obtenido de Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia:

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/9eb97b37-110f-4efb-8922-a373a70a8840/content>

Trabajo, M. d. (18 de JULIO de 2022). *Aplicacion Bateria Riesgo Psicosociales*. Obtenido

de Aplicacion Bateria Riesgo Psicosociales: <https://acmineria.com.co/sitio/wp-content/uploads/2022/07/Resolucion-N0002764-de-2022.pdf>

Uniminuto, R. (s.f de s.f de 2019). *FACTORES PSICOSOCIALES GENERADORES DE*

ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES. Obtenido de FACTORES PSICOSOCIALES GENERADORES DE ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES:

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/11916/1/UVDTSO_ZapataGabrielJaime_2019.pdf

Universidades, S. (10 de 12 de 2021). *santanderopenacademy*. Obtenido de

santanderopenacademy: <https://www.becas-santander.com/es/blog/cualitativa-y-cuantitativa.html>

usc, l. (N/A de N/A de N/A). *libros.usc.edu*. Obtenido de libros.usc.edu:

<https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/download/190/192/3259?inline=1>

VANESSA, Á. J. (s.f de s.f de 2018). *repository.javeriana*. Obtenido de

repository.javeriana:

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/39045/RIESGO%20PSI%20COSOCIAL.pdf?sequence=3>

- Velásquez, M. S. (8 de 11 de 2023). *FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO*. Obtenido de ACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO: https://integracion-academica.org/attachments/article/369/08%20Riesgo%20intralaboral%20-%20MSSalamanca_%20NRPorras.pdf
- Wilches, C. L., & Becerra, R. I. (s.f de s.f de 2021). *Repositorio Eccí*. Obtenido de Repositorio Eccí: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1201>
- Yojana, C. Y. (S.F de S.F de 2021). *Repositorio Universidad Militar*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40173/CelyMedinaMaryYojana2021.pdf?isAllowed=y&sequence=3>
- Zapata, Á. L. (s.f de abril de 2013). *Ciencia & trabajo*. Obtenido de Ciencia & trabajo: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000100002
- Zapata, G. J. (s.f de s.f de 2019). *repository.uniminuto*. Obtenido de repository.uniminuto: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/11916/1/UVDTSO_ZapataGabrielJaime_2019.pdf
- Zuluaga, D. Y. (s.f de s.f de s.f). *pdfcoffee.com*. Obtenido de pdfcoffee.com: <https://pdfcoffee.com/marco-historico-sgsst-pdf-free.html>