



Factores psicosociales protectores asociados a la implementación de un proyecto de ambidiestralidad en una empresa avícola del municipio del Retiro.

Cardona Acevedo Vanessa

Chavarriga Bolívar Yurleny

García Gil Carolina

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Municipio de Bello (Antioquia)

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

09 Mayo del 2024

Factores psicosociales protectores asociados a la implementación de un proyecto de ambidiestralidad en una empresa avícola del municipio del Retiro.

Cardona Acevedo Vanessa

Chavarriaga Bolívar Yurleny

García Gil Carolina

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Administrador en Salud Ocupacional

Asesor(a)

Paola Viviana Ordóñez Eraso

Magister en Salud Ocupacional

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

09 Mayo del 2024

### **Dedicatoria**

Este proyecto se dedica a quienes han contribuido en el camino a la realización de este trabajo académico.

En primer lugar, queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a nuestros familiares y seres queridos, por su apoyo incondicional, comprensión y aliento durante todo este proceso. Sus palabras de ánimo y paciencia han sido un impulso muy valioso que nos ha motivado a seguir adelante en momentos difíciles.

A nuestros profesores y tutores, les extendemos nuestro sincero agradecimiento por su orientación, sus valiosos comentarios y su dedicación en guiarnos a lo largo de este proyecto. Su conocimiento y experiencia han sido fundamentales para el desarrollo de nuestras habilidades académicas y profesionales.

A los empleados y directivos de la empresa avícola en el municipio del Retiro que participaron en este estudio, les agradecemos sinceramente por su colaboración y disposición para compartir sus experiencias y perspectivas. Sin su participación, este trabajo no habría sido posible.

Finalmente, dedicamos este proyecto a todas las personas que luchan por mejorar las condiciones laborales y promover el bienestar psicosocial en el ámbito empresarial. Que este trabajo contribuya, aunque sea en pequeña medida, a la comprensión y promoción de factores protectores que favorezcan el desarrollo humano en las organizaciones.

## **Agradecimientos**

Queremos expresar nuestro agradecimiento a las personas que contribuyeron de manera significativa a la realización de este proyecto de grado, "Factores Psicosociales Protectores Asociados a la Implementación de un Proyecto de Ambidiestralidad en una Empresa Avícola del Municipio del Retiro".

Agradecemos en primer lugar a nuestros familiares y compañeros, por su apoyo, comprensión y motivación durante todo el proceso de investigación y redacción de este trabajo. Su ánimo fue fundamental para superar los retos y obstáculos que encontramos en el proceso.

Extendemos nuestro profundo agradecimiento a nuestro director de trabajo de grado Paola Viviana Ordóñez Eraso, por su orientación, paciencia y dedicación en cada etapa del proyecto. Sus valiosos consejos, sugerencias y comentarios han mejorado enormemente nuestro trabajo y nos han ayudado a alcanzar nuestros objetivos académicos.

También queremos agradecer a la organización y al personal de la empresa avícola en el municipio del Retiro por su colaboración y disposición para participar en este estudio. Su contribución ha sido fundamental para la recopilación de datos y la comprensión de la realidad organizacional en el contexto de la ambidiestralidad.

Agradecemos igualmente a nuestros profesores y a la institución educativa Universidad Minuto de Dios Sede Bello, por brindarnos los recursos y el ambiente propicio para llevar a cabo este proyecto de grado. Su compromiso con la excelencia académica y la formación integral de los estudiantes ha sido inspirador y motivador.

Por último, pero no menos importante, agradecemos a todas las personas que nos brindaron su apoyo, asesoramiento y aliento en este camino. Su contribución ha dejado una huella en nuestro trabajo y en nuestra formación como profesionales

## Contenido

Introducción .....	11
1 CAPÍTULO I Sublínea de investigación .....	13
1.1 Planteamiento del Problema.....	13
1.2 Justificación .....	16
1.3 Objetivos .....	17
1.3.1 Objetivo General .....	17
1.3.2 Objetivos específicos.....	17
1.3.3 Antecedentes (Estado del arte).....	18
1.4 Marco normativo.....	25
1.5 Marco teórico.....	26
1.5.1 Factores Protectores Psicosociales.....	28
1.5.2 Factores de Riesgo Psicosocial .....	29
1.5.3 Cultura organizacional.....	31
1.5.4 Bienestar del Trabajador .....	31
1.5.5 Ambidiestralidad .....	32
1.5.6 Lateralidad Laboral.....	33
1.6 Marco metodológico .....	35
1.6.1 Enfoque .....	35
1.7 Alcance .....	35
2 CAPÍTULO II Resultados .....	36
2.1 Hallazgos .....	36
2.2 Discusión .....	45
2.3 Estrategia.....	47
3 Conclusiones.....	49
4 Referencias .....	51
5 Anexos.....	55

### Lista de figuras

<b>Figura 1</b> <i>¿Cuál es su preferencia para escribir, lanzar un objeto o cortar con tijeras? .....</i>	37
<b>Figura 2</b> <i>¿Suele usar un ojo sobre el otro al apuntar o mirar objetos a distancia?.....</i>	37
<b>Figura 3</b> <i>¿Tiende a apoyarse más en un pie que en el otro cuando está de pie o caminando? .....</i>	37
<b>Figura 4</b> <i>¿Cuál es su preferencia predominante al usar su mano y brazo para realizar actividades que requieren coordinación, por ejemplo, al recoger los huevos? .....</i>	38
<b>Figura 5</b> <i>¿Ha sufrido alguna lesión o traumatismo o enfermedad que haya afectado el uso de sus dos manos o habilidades motoras en el último año?.....</i>	38
<b>Figura 6</b> <i>¿Considera que usar las dos manos influye en su desempeño laboral? .....</i>	39
<b>Figura 7</b> <i>¿Con las capacitaciones ha sentido que ha mejorado el uso de sus dos manos en el trabajo?.....</i>	40
<b>Figura 8</b> <i>En una escala del 1 al 5, ¿qué tan probable es que recomendarías el proyecto de ambidiestralidad a tus colegas .....</i>	40
<b>Figura 9</b> <i>¿Qué tan eficaz considera que es el proyecto de ambidiestralidad en la protección de tu salud mental y emocional?.....</i>	41
<b>Figura 10</b> <i>¿Actualmente usted usa la mano no dominante para realizar las tareas de sus puestos de trabajo? .....</i>	41
<b>Figura 11</b> <i>¿Con que frecuencia usa usted la mano no dominante para realizar las actividades de su puesto de trabajo?.....</i>	41
<b>Figura 12</b> <i>¿Considera usted que el programa de ambidiestralidad para el uso de la mano no dominante le ayuda en la prevención de su salud?.....</i>	42
<b>Figura 13</b> <i>¿Señale dos de las siguientes opciones serian un factor psicosocial que influyen en su vida laboral?.....</i>	43

**Figura 14** *¿Usted considera que el proyecto de ambidiestralidad está protegiendo su salud física y mental? .....* 43

**Figura 15** *¿Usted se sintió preocupado cuando estaba aprendiendo a usar la mano que menos utiliza para realizar las tareas de su puesto de trabajo? .....* 44

**Figura 16** *¿En qué medida cree que el proyecto de ambidiestralidad ha mejorado su capacidad para manejar el estrés laboral? .....* 44

**Lista de anexos**

Anexo 1. Encuesta proyecto de ambidestralidad .....	55
---	----

## Resumen

Este proyecto de grado se enfoca en investigar los factores psicosociales protectores durante la implementación de un enfoque de la ambidiestralidad laboral en una empresa avícola del municipio del Retiro. La ambidiestralidad laboral se refiere a la capacidad de una organización para equilibrar eficazmente la utilización de sus recursos existentes con la exploración de nuevas oportunidades, siendo fundamental para la adaptación y el crecimiento sostenible en un entorno empresarial dinámico y competitivo.

El estudio se basa en la aplicación de métodos cuantitativos para comprender los factores psicosociales que pueden influir en la efectividad y el éxito de la implementación de la lateralidad laboral en el contexto específico de una empresa avícola. Se explorarán varios aspectos relacionados con los factores psicosociales, incluyendo el liderazgo, la cultura organizacional, el clima laboral, la motivación de los empleados y la gestión del cambio. El análisis cuantitativo permitirá identificar patrones, correlaciones y tendencias en las respuestas de los participantes y evaluar la percepción de la lateralidad laboral como factor psicosocial protector.

Los resultados de este estudio proporcionarán una visión cuantitativa detallada sobre cómo los empleados perciben la lateralidad laboral en términos de su impacto en la resiliencia, la cohesión del equipo, el bienestar psicosocial, la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la disposición para adaptarse al cambio. Estos hallazgos serán fundamentales para evaluar la efectividad y el impacto de la lateralidad laboral en el contexto específico de la empresa avícola del municipio del Retiro.

Palabras clave: Riesgo Psicosocial, Empleados, Atención, Bienestar Laboral, Condición de Trabajo, Estrés laboral, Facto de Riesgo, Satisfacción, Normatividad, Clima Laboral, Diagnostico, Síndrome del Manguito rotado, lateralidad, ambidiestralidad.

### **Abstract**

This degree project focuses on investigating the protective psychosocial factors during the implementation of an approach to labor ambidexterity in a poultry company in the municipality of Retiro. Workplace ambidexterity refers to the ability of an organization to effectively balance the utilization of its existing resources with the exploration of new opportunities, being fundamental for adaptation and sustainable growth in a dynamic and competitive business environment.

The study is based on the application of quantitative methods to understand the psychosocial factors that can influence the effectiveness and success of the implementation of labor laterality in the specific context of a poultry company. Various aspects related to psychosocial factors will be explored, including leadership, organizational culture, work environment, employee motivation and change management. The quantitative analysis will allow us to identify patterns, correlations and trends in the participants' responses and evaluate the perception of labor laterality as a protective psychosocial factor.

The results of this study will provide detailed quantitative insight into how employees perceive job laterality in terms of its impact on resilience, team cohesion, psychosocial well-being, job satisfaction, organizational commitment, and willingness to adapt to change. These findings will be fundamental to evaluate the effectiveness and impact of labor laterality in the specific context of the poultry company in the municipality of Retiro.

**Keywords:** Psychosocial Risk, Employees, Attention, Work Wellbeing, Working Condition, Work Stress, Risk Fact, Satisfaction, Regulations, Work Environment, Diagnosis, Rotated Cuff Syndrome, laterality, ambidexterity.

## Introducción

En toda empresa existen diversos tipos de recursos: materiales, técnicos, financieros y humanos. Este último es el alma y el motor de toda organización, el cual debe ser altamente custodiado y protegido, pues gracias a él, la empresa es sostenible en el tiempo, es posible generar innovación, desarrollo y mejoramiento continuo. Pero para que esto se dé, es importante poder generar un fomento a la vida saludable en el entorno laboral impulsando actividades previamente planeadas desde la alta gerencia, reguladas por las directivas y ejecutadas con el esfuerzo común de trabajadores; un conjunto de medidas y recomendaciones que garanticen la salud global de las personas en el puesto de trabajo, minimizando los riesgos y las enfermedades ocupacionales; convirtiendo a la organización en una saludable, donde los riesgos físicos y psicosociales para la salud hayan sido reducidos y controlados donde las políticas y las instalaciones favorezcan la adopción de hábitos saludables.

En la actualidad, el entorno laboral está experimentando cambios significativos impulsados por la necesidad de adaptación a un mercado globalizado y en constante evolución. En este contexto, la ambidiestralidad se ha posicionado como una estrategia vital para las organizaciones que buscan mantener su competitividad y adaptabilidad. La ambidiestralidad, entendida como la capacidad de una empresa para explorar nuevas oportunidades mientras explota sus competencias existentes, se convierte en un factor clave para el éxito en un mundo empresarial cada vez más complejo. La implementación efectiva de proyectos de ambidiestralidad no solo implica aspectos técnicos y operativos, sino que también demanda una comprensión profunda de los factores psicosociales que influyen en la dinámica organizacional. Estos factores, que incluyen aspectos emocionales, sociales y cognitivos de los individuos y grupos dentro de la empresa, pueden ser determinantes en el éxito o fracaso de dichos proyectos.

En este contexto, el presente trabajo de grado se enfoca en explorar los factores psicosociales protectores asociados a la implementación de un proyecto de ambidiestralidad en una empresa avícola

Ubicada en el municipio del Retiro, Antioquia. La empresa seleccionada para este análisis se presenta como un caso de estudio relevante debido a su participación activa en un sector altamente dinámico y competitivo, donde la adaptabilidad y la innovación son elementos cruciales para la supervivencia y el crecimiento empresarial. Mediante la exploración de estos aspectos, se espera contribuir al cuerpo de conocimientos sobre la ambidiestralidad y su implementación en contextos específicos, proporcionando ideas reveladoras prácticas para líderes y gestores que buscan promover la innovación y la adaptabilidad en sus organizaciones. Además, se pretende ofrecer recomendaciones concretas para fortalecer los factores psicosociales protectores y maximizar el éxito de futuros proyectos de ambidiestralidad en empresas similares.

## CAPÍTULO I

### **Sublínea de investigación**

Seguridad y salud en el trabajo en población de alto impacto y de interés social, considerando de alta relevancia la gestión de los factores psicosociales protectores como beneficios a los empleados de las organizaciones, mejorando de esta manera la productividad de la compañía con la disminución del ausentismo y la mejora de los procesos, brindándoles a los empleados condiciones propicias para el desempeño, debido a que los empleados son una población de interés para la sociedad como apoyo al desarrollo económico y así ellos son retribuidos de manera monetaria, física y psicológica por parte de la organización.

#### **1.1 Planteamiento del Problema**

En el sector avícola, las operaciones experimentan fluctuaciones estacionales notables en la carga laboral durante los picos de producción de huevos, los cuales varían según la edad de las aves. Durante estos períodos, se requiere un aumento significativo de mano de obra para hacer frente a la alta producción de huevos, lo que influye directamente en el número de horas laborales y la intensidad del trabajo. Esta situación puede dar lugar a sintomatología osteomuscular entre los trabajadores, lo que impacta negativamente en su bienestar emocional y, en consecuencia, en la productividad por el aumento del ausentismo por incapacidades.

El personal del sector avícola tiende a ser estable gracias a las garantías de bienestar ofrecidas por la empresa, aunque esta estabilidad también está influenciada por el tiempo que los empleados pasan expuestos a tareas específicas. En la empresa avícola de El Retiro, se han identificado tres casos de enfermedades laborales relacionadas con patologías osteomusculares.

El primer caso corresponde a un hombre con 28 años de antigüedad en la organización, desempeñando el cargo de galponero en galpones automáticos. Este empleado ha sido diagnosticado

Con epicondilitis bilateral desde hace 3 años, lo que implica restricciones laborales como levantar y transportar pesos manualmente mayores a 12 kg, realizar movimientos repetitivos o sostenidos de flexión, extensión y rotación, y utilizar herramientas que generen vibraciones de alto impacto.

Actualmente, este empleado se encuentra trabajando con restricciones en su puesto actual.

El segundo caso es una mujer con 15 años de antigüedad en la organización como auxiliar de bodega, responsable de la clasificación de huevos para su despacho al área de ventas, y ha sido diagnosticada con manguito rotador desde hace 2 años. Esta empleada ha estado incapacitada durante 280 semanas y se encuentra en proceso de pensión por enfermedad laboral.

Finalmente, se cuenta con un hombre con 9 años de trayectoria en la organización como galponero de galpones manuales, encargado de recolectar huevos manualmente, quien ha sido diagnosticado con manguito rotador desde hace 1 año y 8 meses. Este empleado ha sido reubicado en el cargo de operario de fábrica de concentrados, donde se cumple con la restricción laboral de evitar movimientos repetitivos y levantar y transportar pesos manualmente mayores a 15 kg.

En el ámbito laboral, los desórdenes musculoesqueléticos y las patologías osteomusculares representan una preocupación significativa, especialmente en industrias con tareas repetitivas o movimientos físicamente demandantes. En respuesta a esta problemática, diversas empresas y sectores han implementado proyectos de ambidiestralidad con el objetivo de mitigar estos riesgos y promover la salud ocupacional de sus trabajadores.

Según datos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) de los Estados Unidos, los desórdenes musculoesqueléticos representan aproximadamente el 30% de todas las lesiones laborales registradas en el país. Esta cifra subraya la importancia de abordar esta problemática de manera efectiva para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

A nivel internacional, empresas líderes en diversos sectores han implementado estrategias de ambidiestralidad con resultados prometedores. Por ejemplo, en el sector manufacturero, empresas como Toyota han desarrollado programas de entrenamiento que fomentan el uso equilibrado de ambas manos en tareas de ensamblaje y manipulación de componentes. Estos programas han demostrado reducir significativamente la incidencia de lesiones musculoesqueléticas entre los empleados, mejorando así la productividad y la satisfacción laboral.

En el sector de la construcción, empresas como Skanska han implementado políticas de ambidiestralidad en la operación de maquinaria pesada y herramientas de trabajo. Como resultado, se ha observado una disminución notable en los accidentes laborales relacionados con el manejo inadecuado de equipos, así como una mejora en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Ante estas situaciones, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización identificó las deficiencias en los puestos de trabajo donde se presentaron los diagnósticos. Se encontró que el personal operativo se ve afectado por las labores manuales realizadas durante los picos de producción de huevos, siendo los miembros superiores de las manos dominantes los más afectados, lo que genera una afectación emocional debido al dolor experimentado.

En respuesta a estas problemáticas, el área de salud y seguridad en el trabajo implementó estrategias de prevención e impulsó un programa de ambidiestralidad inicialmente en el área de clasificación de huevos. Este programa se estableció como una prueba piloto para evaluar su efectividad. Al observar un cambio notorio en la perspectiva de mejoramiento físico y emocional en 3 de los 4 trabajadores que laboran en esa área, se amplió la estrategia entrenando a los empleados trabajar con su mano no dominante. Aunque el programa ha generado resultados positivos y evidentes cambios en la percepción de los trabajadores sobre su bienestar, se ha identificado que 9 de los 76 empleados activos no se han incorporado de manera adecuada al programa. A pesar de este contratiempo, se ha observado una actitud generalmente positiva por parte de los empleados que participan en el

Programa. Han reportado mejoras en su bienestar general y una mayor conciencia sobre la importancia de anticipar eventos en el ambiente laboral y prevenir enfermedades ocupacionales

Es fundamental destacar que la identificación e intervención de los factores protectores psicosociales resulta de gran utilidad, ya que no solo promueven la salud y el bienestar de los empleados, sino que también contribuyen a la competitividad y perdurabilidad de las organizaciones. Según Salcedo (2011), se mencionan diversos beneficios para los trabajadores, que incluyen la satisfacción y productividad intralaboral, la unión familiar, la calidad de vida y el apoyo social extralaboral, y la vigilancia y acompañamiento en los estados de salud a nivel individual, entre otros aspectos como el fortalecimiento del conocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la empresa.

El presente proyecto formula la siguiente pregunta de investigación

¿Es el proyecto de ambidiestralidad aplicado a los empleados de una empresa avícola del municipio del Retiro Antioquia un factor psicosocial protector?

## **1.2 Justificación**

Según el estudio "Análisis de ergonomía física en los galponeros de una granja avícola", realizado por Freire (2019) con el centro de estudio de Ergonomía de la Pontificia Universidad Javeriana, se ha visto escasez de formación sobre soluciones efectivas para reducir la carga mecánica del trabajo en las extremidades superiores durante las tareas de avicultura. Esta carencia es preocupante dada la alta prevalencia de enfermedades laborales de patología osteomuscular de miembros superiores en los avicultores.

El informe del segundo semestre de 2022 sobre enfermedad laboral y accidentalidad, recibido por una empresa del sector avicultor en El Retiro, Antioquia, por parte de la ARL, ha arrojado resultados significativos. En particular, se destaca que el síndrome de manguito rotador emerge como la enfermedad más prevalente, con 3 casos calificados.

Este hallazgo revela una tendencia preocupante que sugiere una alta incidencia de lesiones en los miembros superiores entre los trabajadores del sector avicultor.

Esta situación demanda una atención inmediata por parte de la empresa y el área pertinente. Es crucial implementar intervenciones efectivas para controlar la aparición de enfermedades laborales, especialmente aquellas que afectan los miembros superiores. Esto podría implicar ajustes en los procesos de trabajo, la introducción de medidas ergonómicas y la promoción de prácticas laborales seguras.

Además de abordar las causas físicas de estas enfermedades, también es fundamental considerar el impacto emocional que pueden tener en los trabajadores. Las molestias ocasionadas por estas lesiones pueden afectar significativamente el nivel emocional y la calidad de vida de los empleados, así como su desempeño en las labores diarias. Por lo tanto, es necesario proporcionar recursos para ayudar a los trabajadores a hacer frente a estas dificultades y promover un entorno laboral saludable y seguro para todos.

La respuesta de la empresa a estos desafíos ha sido proactiva e innovadora. Se implementó un programa de ambidiestralidad con el objetivo principal de minimizar la fatiga muscular percibida al utilizar la mano no dominante como una alternativa estratégica para el ahorro de energía. Este enfoque busca equilibrar el esfuerzo físico entre ambas extremidades sin comprometer la eficiencia en la realización de las tareas.

La observación detallada de esta estrategia ha revelado una serie de beneficios significativos. En primer lugar, se ha observado una mejora notable en las condiciones de desarrollo de las tareas. Al permitir que los trabajadores utilicen tanto su mano dominante como la no dominante de manera equitativa, se ha logrado una distribución más uniforme de la carga de trabajo, lo que ha contribuido a reducir la tensión y la fatiga muscular asociada. Y se han detectado efectos positivos en la reducción del riesgo osteomuscular.

Al disminuir la sobrecarga en las extremidades dominantes y fomentar el uso equilibrado de ambas manos, se ha logrado mitigar el riesgo de lesiones relacionadas con la repetición de movimientos y la tensión muscular. Esta medida preventiva no solo protege la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también contribuye a mejorar la productividad y la eficiencia en el lugar de trabajo.

Sin embargo, es importante indagar si este programa ha desencadenado factores psicosociales protectores que puedan influir en las emociones y el bienestar de esta población de trabajadores. Por lo tanto, es de interés investigar más a fondo si la implementación de este programa ha generado efectos adicionales en el ámbito psicosocial, contribuyendo así al bienestar integral de los empleados y a la prevención de enfermedades laborales.

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Describir los factores psicosociales protectores del proyecto de ambidiestralidad que se aplicó los empleados de una empresa avícola del municipio del Retiro Antioquia.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Realizar un diagnóstico de los factores psicosociales protectores de una empresa avícola del municipio del Retiro Antioquia.

Indagar la percepción de los trabajadores respecto al proyecto de ambidiestralidad como un factor protector psicosocial.

Proponer una estrategia de mejoramiento continuo al proyecto de ambidiestralidad.

Marco referencial

### **1.3.3 Antecedentes (Estado del arte)**

La investigación de los aspectos psicosociales laborales asociados al bienestar del trabajador en Colombia, durante el período 2002–2012; incluye la evidencia aportada por estudios, basados en la Batería de instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosociales, publicada por el Ministerio de Protección Social (2010), se clasificó los resultados de la búsqueda de literatura en Colombia, encontrando que la mayoría de estudios pertenecen al Constructo de Condiciones Intralaborales, que a su vez se clasificaron con la menor cantidad de artículos. Estos estudios son presentados desde el más reciente al menos reciente y son clasificados por cada Dominio.

El propósito de este estudio fue examinar los efectos de un programa de Pausas Activas en los trastornos musculoesqueléticos del antebrazo y la mano dominante en los trabajadores del área de Post-cosecha de una floricultura, durante el año 2015. Después de la implementación del programa en un grupo experimental de trabajadores, se evaluaron variables de dolor, agometría y funcionalidad. Los resultados mostraron un impacto positivo en la percepción del dolor y la funcionalidad, lo cual sugiere beneficios para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos asociados con la exposición a los riesgos laborales propios de esta área.

En un estudio realizado por Contreras et al. (2010), se examinaron las interacciones entre los riesgos psicosociales, el ambiente laboral y los estilos de liderazgo. La muestra del estudio consistió en 400 empleados (63,8% mujeres y 36,2% hombres) de Entidades Promotoras de Salud (EPS) que operan en el ámbito de los servicios sociales y de la salud en cuatro ciudades importantes del país: Barranquilla, Bogotá, Cali y Bucaramanga. Se emplearon varios cuestionarios como herramientas de investigación, incluyendo la Escala de Clima Organizacional (ECO), el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo (CFP) y el Test de Adjetivos de Pitcher. Las variables principales estudiadas fueron el liderazgo, el clima organizacional y los factores psicosociales. Los resultados del estudio indicaron que un clima

Organizacional funcional está asociado con una reducción del estrés y una promoción del bienestar, mientras que los climas disyuntivos se relacionan con la presencia de riesgos psicosociales. Se encontró que los comportamientos de los líderes tienen un impacto significativo en la presencia o ausencia de estos riesgos. Además, se observó que un líder no deseable tiene un impacto menor en la mitigación de los riesgos psicosociales y en la mejora de las dimensiones del clima laboral en comparación con un líder deseable. Se señaló también que un liderazgo centrado en las personas, considerado deseable en este contexto, tiene un efecto positivo en el clima organizacional, mientras que un liderazgo orientado exclusivamente a objetivos y resultados, identificado como no deseable en este estudio, contribuye a un deterioro del clima organizacional.

"La Ergonomía Participativa: Capacitación de los trabajadores para prevenir trastornos musculoesqueléticos", publicado en la Revista Española de Salud Pública en julio-agosto de García et al. (2009), aborda la definición y la importancia del término "ergonomía participativa". Este enfoque se centra en la capacitación de los empleados para identificar los riesgos asociados con la carga física en el trabajo y proponer soluciones a estos riesgos. En la "Revisión sistemática: Lateralidad y rendimiento deportivo", realizada en la Universidad Pablo de Olavide en Sevilla en marzo de 2014, se discute el estudio y las controversias en torno a la lateralidad. Se plantea que la lateralidad puede ser determinada tanto por factores genéticos como por el entorno y el aprendizaje. Además, se señala que el deporte puede modificar las habilidades a través del entrenamiento, incluso observando una mejora en el miembro dominante no entrenado debido al entrenamiento del miembro no dominante, un fenómeno conocido como "transferencia bilateral". Se destaca la importancia de la lateralidad en el rendimiento deportivo y su influencia en la competencia. El artículo "Lateralidad Motora Como Habilidad Entrañable: Efectos del Aprendizaje en el Cambio de Tendencia Lateral", de Bilbao y Oña (2000), reconoce que la lateralidad y la dominancia manual son resultado del aprendizaje motor reforzado por la práctica y el

Entrenamiento de habilidades cotidianas. Se sostiene que esta habilidad se desarrolla mediante la práctica y la experimentación, con el uso de refuerzos positivos o facilitadores.

El estudio titulado “Prevención de trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores relacionados con el trabajo” de Barrero et al. (2011) tiene como objetivo examinar la evidencia disponible sobre la efectividad de las intervenciones destinadas a reducir la incidencia de trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores, así como sus factores de riesgo en el entorno laboral. Como conclusión, se observa que la heterogeneidad y la debilidad metodológica frecuente de los estudios revisados impiden llegar a conclusiones definitivas sobre la efectividad de la mayoría de las intervenciones mencionadas en la literatura. Se destaca la necesidad de evaluar especialmente las intervenciones en puestos de trabajo con riesgos distintos a los asociados con el uso de terminales de vídeo. Por otro lado, el informe titulado “Prevalencia de Patologías Osteomusculares de miembro superior y su relación con factores ocupacionales en trabajadores de un cultivo de flores” de Báez et al. (2015). se propuso determinar la frecuencia de patologías osteomusculares del miembro superior, calificadas como enfermedades laborales, entre los trabajadores diagnosticados con trastornos musculoesqueléticos en dicho miembro. El estudio incluyó la aplicación de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson para analizar la relación entre las variables enfermedad y ocupación. Se encontró que la prevalencia de enfermedades laborales relacionadas con patologías osteomusculares del miembro superior en los trabajadores de un cultivo de flores en la Sabana de Bogotá es del 54,4%. Se destacó una asociación significativa con el síndrome del manguito rotador y las enfermedades laborales.

Tema de “la Lateralidad en el Karate: Un Análisis en la Práctica de los Entrenadores” de Estrada-Marcén et al. (2022) La cuestión de la lateralidad en el contexto del karate ha sido objeto de estudio en diversos campos, sin embargo, aún persiste la incertidumbre respecto a los factores que influyen en este fenómeno. Específicamente en la etapa infantil, múltiples investigaciones han señalado que la dominancia lateral puede ser moldeada mediante entrenamiento y ajustes. Dicha dominancia lateral,

Fundamental en numerosas disciplinas deportivas, se erige como un factor determinante en el desempeño atlético. El presente estudio se enfoca en explorar la percepción de los entrenadores en relación con el tratamiento de la lateralidad durante la formación en karate. Se destaca la preferencia de los entrenadores por el desarrollo de la ambidiestralidad, considerada la forma de lateralidad más ventajosa en términos competitivos. Asimismo, se observa que la mayoría de los entrenadores optan por intervenir en la lateralidad de sus alumnos a partir de los 8 años, edad que se considera óptima para iniciar dicho proceso de modificación. Los hallazgos de este estudio son de gran relevancia, ya que evidencian la posibilidad de moldear la lateralidad a través de entrenamiento y ajustes. Estos resultados sugieren que incluso en contextos poblacionales adultos, como en el caso de la empresa avícola, podrían implementarse estrategias similares de aprendizaje y modificación.

En Ecuador se realizó un estudio sobre “¿Hay relación entre la flexibilidad cognitiva y lateralidad (ser zurdo)?” Grupo Compás, Ecuador de Andrade (2020) El documento refiere que la lateralidad es una pauta para el desarrollo motor y nervioso del ser humano, donde hacen énfasis en que los zurdos son minoría a comparación frente a la cantidad de diestros que existen, como señalan Laurens et al. (2009) pues indican que la proporción de zurdos frente a diestros es de 1 cada 9. Con base a lo anterior indican que la investigación que desde la prehistoria las marcas de las herramientas usadas señalaban por preferencia el uso de la mano derecha a diferencia de la mano izquierda. Este documento aporta a la ambidiestralidad dando a entender el porqué de la mayoría de la población es diestro es más dominante dentro de la empresa avícola su población a pesar de ser diestros el proyecto tiene como finalidad la implementación de usar la mano no dominante para la disminución y uso de la derecha dándole así una rotación a el uso de esta.

El artículo titulado 'Ergonomía en la floricultura en Colombia: resultados y lecciones de Barrero (2014) analiza desde una perspectiva académica los avances y enseñanzas del enfoque colaborativo entre la industria y la academia para mejorar las condiciones ergonómicas de los trabajadores en el

Sector florícola. Este trabajo destacó la colaboración entre instituciones académicas y empresas florícolas, quienes comunicaron sus necesidades a las aseguradoras laborales. Este análisis subrayó la importancia de implementar esfuerzos conjuntos para evaluar las condiciones laborales y proponer soluciones que mejoren estas, manteniendo la competitividad empresarial dentro del marco normativo vigente. Sin embargo, se observó que, en el país, tales esfuerzos aún son limitados y en ocasiones poco efectivos. Por otro lado, el documento 'Promoción de la Salud y Entorno Laboral Saludable, 2006' delineó la posibilidad de crear entornos laborales saludables mediante la promoción de la salud. Al considerar que el lugar de trabajo ocupa una parte significativa del tiempo de vida de las personas, se estableció que un entorno laboral saludable debe fomentar la participación de empleadores, trabajadores y otros actores sociales en acciones conjuntas para supervisar, mejorar y mantener la salud y el bienestar de los trabajadores. Además, se destacó la importancia de procesos dirigidos a capacitar tanto a empleados como empleadores. Un ambiente laboral saludable no solo garantiza la salud de los trabajadores, sino que también mejora las condiciones de productividad y, en consecuencia, la calidad de vida de la población en general.

Según un documento de la neuropsiquiatra infantil Arango (s.f.) de la Universidad de Antioquia, el uso simultáneo de ambas manos durante el desarrollo favorece un progreso más completo. Arango (s.f.) señala que, para las personas diestras, la mano izquierda tiende a ser menos hábil que la derecha cuando no se utiliza activamente. Sin embargo, esto no implica que la mano izquierda sea inherentemente inferior a la derecha. Desde el nacimiento, si ambas manos se emplearan en funciones distintas, se desarrollarían de manera diferente. Por el contrario, si se ejercitan ambas manos desde el principio, podrían alcanzar la misma destreza. La repetición de actividades con la mano derecha es lo que habitualmente le otorga su habilidad predominante. Arango (s.f.) destaca que la sociedad está mayormente orientada hacia los diestros, lo que puede ocasionar dificultades para las personas zurdas en un mundo diseñado para diestros. Este tema resulta relevante para nuestra investigación sobre

Ambidestralidad en una empresa avícola, donde los empleados tienden a utilizar predominantemente la mano derecha. Sin embargo, al promover el uso de la mano izquierda, se podría reducir la carga de movimientos repetitivos en la mano dominante.

Ambidiestros ni con la mano derecha ni con la izquierda (Barreiro, 2021). El correo, este documento habla o se refiere a las personas que desde su infancia nace con la capacidad de ser ambidiestros desde muy pequeños poseen más capacidades son llamados con una especie de súper poder donde pueden utilizar ambas manos sin dificultad alguna, pero la realidad es otra porque un cerebro ambidiestro es solo de un 3 % donde no ha logrado desarrollar la dominación completa por la mano derecha o izquierda, este mismo documento habla sobre como la lateralidad comienza a ser evidente en niños de 5 años a 7 años y en esta edad queda establecida su mano dominante, pero en la adultez es posible aprender a usar la mano no dominante puede ser un poco más complejo porque se dice que entré más joven más fácil se requiere esta habilidad, pero sin embargo aquellas personas que se han visto obligado por algún tipo de accidente terminar aprendiendo a usar la mano no dominante pueden tardar más pero se puede lograr para realizar todo tipo de actividades, este documento fue de interés para nuestra investigación en el proyecto de ambidestralidad porque de adulto se puede implementar el manejo de la mano no dominante con práctica.

El artículo de Bilbao y Oña (2000) hace referencia a que dadas las explicaciones han sido situadas del modelo genetista y biológico que la consideran como una capacidad general del ser humano para utilizar un lado de nuestro cuerpo perfectamente sobre otro, es por ello que este trabajo trata de interpretar la lateralización motora desde un modelo distinto, el comportamental desde el aprendizaje constituye el factor clave, mediante un experimentos con niños entre 3 y 4 años comprueban que mediante aprendizaje se pueden desarrollar habilidades en la zonas corporales izquierda y derecha, donde se muestra que con el reforzamiento y entrenamiento se lograron resultados positivos donde los cambios obtenidos en las conductas motoras esto derivado de las prácticas

Constante con el fin de desarrollar las habilidades de coordinación, Este artículo aporta un gran elemento a nuestra investigación y como la práctica constante y el desarrollo de habilidades de la mano no dominante pueden ser viable con un reforzamiento y entrenamiento, esto aporta a los colaboradores para la implementación del proyecto.

“La lateralidad zurda asociada a dificultades en el aprendizaje escolar en niños de 6 a 7 años”

Universidad de Cuenca – facultad de psicología de Tepan y Zhingri (2010) el anterior trabajo de investigación hace énfasis en la lateralidad donde se define como la función que hace posible que nos orientemos en el tiempo y espacio, donde uno de los lados predomina en la realización de la mayoría de las actividades y en especial aquellas que requieren fuerza y habilidad, el objetivo principal es determinar que el ser humano tiene una gran variabilidad, y se habla que los niños no nacen zurdo o diestro por el contrario se va formando en la primera infancia donde hay influencia genética y en el ambiente en el que crece, entre la edad de 6 a 7 años es el momento en el que el desarrollo de la lateralidad y es donde la educación básica se interioriza y una serie de estrategias cognitivas y afectivas son claves para lograr el desarrollo, este trabajo de investigación aporta gran valor a el trabajo presente a desarrollar la habilidad de utilizar la mano izquierda para intercalar el trabajo con ambas manos y saber que los colaboradores tienen variabilidad en su cuerpo y adaptación del mismo para desempeñar su labor.

Investigación sobre la lateralidad Párovská (2017) Ámbito científico, esta investigación habla sobre el porcentaje de las personas que son diestros y zurdos donde se dice que el 89 % son diestros y el 10 % son zurdos y el 1 % son ambidiestros esto es dado porque la lateralidad está en nuestro cerebro exactamente en los hemisferios cerebrales, esto hace énfasis en que los hemisferios controlan el movimiento de nuestro cuerpo y cada hemisferio tiene control de cada uno de los lados de nuestro cuerpo, es decir que si movemos la mano derecha es porque el responsable es el hemisferio izquierdo, la lateralidad es la predisposición a utilizar una mitad del cuerpo sea ( derecha o izquierda) en algunas

culturas la mano izquierda era considerada como algo “sucio” y donde debían solo usar la mano derecha, pero hoy en día los zurdos tienen las mismas condiciones que los diestros y hay muchos instrumentos adaptados a ellos. La investigación nos ayuda a comprender por qué para muchos es difícil adaptarse a usar la izquierda cuando es dominante derecha, pero se entiende que la izquierda se puede incluir dentro de las actividades rutinarias con práctica y repetición.

#### **1.4 Marco normativo**

Resolución 2646 de (2008). Establece disposiciones y define 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.

El decreto 1072 de (2015). El objeto de este decreto es compilar la normatividad vigente del sector Trabajo, expedida por el Gobierno Nacional mediante las facultades reglamentarias conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política al presidente de la República para para la cumplida ejecución de las leyes. Este decreto nos direcciona para el correcto cumplimiento del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

NTC 5655 de (2018). Establece los principios básicos que orientan el diseño ergonómico de los sistemas de trabajo y define los términos fundamentales que resultan pertinentes. En ella se describe una aproximación integrada al diseño de estos sistemas, en el que se contempla la cooperación de expertos en ergonomía con otras personas participantes en esa actividad, atendiendo con igual importancia, los requisitos humanos, sociales y técnicos, durante el proceso de diseño.

En la resolución 2404 de 2019. Es la que:

Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores

Psicosociales y sus efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se Dictan Otras Disposiciones.

La norma ISO 45003 de (2021). Establece la gestión de los riesgos psicosociales, proporcionando las orientaciones para su gestión dentro de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con base en la Norma ISO 45001.

Resolución 2764 de 2022. Habla de todas las empresas deben prestar asistencia psicológica remota y promover la salud mental, la prevención e intervención del estrés y los problemas y trastornos mentales, para lo que deben utilizar protocolos específicos de intervención de factores de riesgo psicosocial.

### **1.5 Marco teórico**

Dada la naturaleza de esta investigación, que se enfoca en analizar los factores psicosociales y el bienestar del trabajador, se examinarán los siguientes conceptos: factores psicosociales, factores protectores psicosociales, factores de riesgo psicosocial, bienestar del trabajador y ambidiestralidad. El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales, así como su impacto en la salud y el bienestar del trabajador, ha ganado una mayor relevancia y reconocimiento a lo largo de los años. Esto se atribuye a los constantes cambios en un entorno organizacional dinámico y en constante evolución, así como a los procesos actuales derivados de la globalización (Takala, 2007). Por tanto, los factores psicosociales, al estar inmersos en contextos de continua transformación, pueden tener consecuencias tanto positivas como negativas, dependiendo de experiencias, percepciones, tiempo de exposición e intensidad, entre otros aspectos. Bajo esta óptica, los factores que contribuyen a efectos positivos se consideran factores protectores psicosociales, ya que promueven el bienestar y la salud del trabajador. Por otro lado, aquellos factores que pueden generar efectos negativos, como enfermedad, ausentismo, desmotivación o insatisfacción laboral, se clasifican como factores de riesgo psicosocial. La exposición a estos últimos riesgos se ha vuelto más frecuente e intensa con el tiempo, lo que hace imperativo identificar, evaluar,

Controlar e intervenir en ellos para prevenir los riesgos para la salud y la seguridad laboral (Takala, 2007). Actualmente, las estrategias para promover la seguridad y la salud en el trabajo consideran los riesgos físicos, químicos y biológicos del entorno laboral y los factores psicosociales inherentes a la empresa, que influyen en el bienestar físico y mental de la fuerza laboral (Organización Internacional del Trabajo [OIT]-Organización Mundial de la Salud [OMS], 1984).

La convergencia entre la gestión organizacional y la satisfacción y desempeño laboral es fundamental para alcanzar los objetivos tanto del empleado como de la organización. Según Toro et al. (2010), los factores psicosociales laborales son condiciones presentes en el entorno laboral que pueden influir positiva o negativamente en la salud, bienestar, desempeño y desarrollo tanto individual como colectivo. Estos factores pueden afectar tanto al trabajador como a la organización en su conjunto. El Comité de la OIT/OMS (1984) describe los factores psicosociales laborales como las interacciones entre el trabajo, el ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones organizacionales, por un lado, y la capacidad, cultura y condiciones personales del empleado, por otro. Estas interacciones influyen en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT] (1997) define los factores psicosociales como condiciones laborales asociadas con la organización y la forma en que se realiza el trabajo, que pueden afectar el bienestar y la salud física, mental y social del trabajador, así como el desarrollo del trabajo en sí mismo. El equilibrio entre la gestión de recursos y las demandas laborales garantiza el bienestar y el desempeño saludable del trabajador. Según el Ministerio de Protección Social (2008), los factores psicosociales abarcan aspectos intralaborales, extralaborales y características individuales del trabajador, que influyen en su salud y desempeño laboral. Los factores psicosociales son interacciones, condiciones, percepciones y experiencias dentro y fuera del trabajo, características individuales del trabajador, que afectan la salud, bienestar, satisfacción y desempeño laboral, pudiendo ser protectores y riesgosos, para el trabajador y la organización.

### **1.5.1 Factores Protectores Psicosociales**

El entorno laboral debe reconocerse como uno de los escenarios para fomentar la salud de los empleados. Desde allí se puede impactar de manera positiva en los estilos de vida de los trabajadores, lo que repercute positivamente en su salud y seguridad. Astudillo et al. (2009) han definido los factores protectores psicosociales como atributos individuales o del ambiente laboral, incluyendo las percepciones sobre estos, que atenúan los efectos nocivos del estrés, protegiendo contra la vulnerabilidad y la enfermedad, es decir, "las condiciones laborales que contribuyen a la salud y al bienestar del trabajador" (p. 2). En línea con esto, Toro et al. (2010) explican que los factores protectores psicosociales son aquellos elementos presentes en el trabajo de una persona o grupo laboral que reducen los riesgos y tienen un impacto positivo en la salud, el bienestar, el desempeño y el desarrollo personal. Además, Salcedo (2011) destaca que estos factores son aspectos de la organización laboral que promueven el bienestar de los colaboradores, generando satisfacción personal y, por ende, mejorando la eficiencia. Es evidente que el bienestar es un impulso importante de la satisfacción laboral y, por lo tanto, de la productividad empresarial. Según un informe reciente de la Administradora de Riesgos Laborales Sura (2008), los factores protectores psicosociales generan condiciones positivas que ayudan a los trabajadores a enfrentar situaciones estresantes, previniendo desequilibrios biológicos y psicosociales, lo que beneficia la salud, el desempeño y el desarrollo personal. Desde la perspectiva de la política organizacional, se reconoce como factores protectores en el trabajo las políticas de reconocimiento del buen desempeño laboral, oportunidades de crecimiento profesional, una cultura organizacional que valore al trabajador y una administración coherente con los valores organizacionales. Por lo tanto, una cultura y administración organizacional transparente y saludable contribuyen al desarrollo del trabajador y al fortalecimiento de la empresa. En cuanto al equilibrio entre el trabajador y las condiciones laborales, la OIT/OMS (1997) afirma que los factores psicosociales pueden tener un impacto positivo, protegiendo el bienestar y la salud del trabajador. El trabajo puede generar confianza,

Aumentar la motivación y mejorar la capacidad laboral del trabajador. Es así como el equilibrio entre las condiciones laborales y el factor humano promueve el bienestar como función protectora. En resumen, los factores protectores psicosociales son características de las personas, organizaciones o situaciones que protegen, mitigando los efectos negativos de los estímulos dañinos en la salud física o mental del trabajador. Estos factores promueven la adaptación al entorno laboral, disminuyen la probabilidad de enfermedad y fomentan la salud y el bienestar del trabajador, así como el fortalecimiento de la empresa.

### **1.5.2 Factores de Riesgo Psicosocial**

Las rápidas transformaciones y demandas impuestas por la globalización han generado un aumento significativo en la prevalencia de factores de riesgo psicosocial. Las estrategias de mercado cambiantes y dinámicas afectan las condiciones laborales, intensificando las exigencias sobre los empleados y resultando en daños para su salud y bienestar (Toro et al., 2010). Gunnar Nerell y C. G. Sandberg (1993) como se citó en Betancur (2012) definieron el riesgo psicosocial como aquellas condiciones inherentes al individuo, al entorno laboral y al entorno externo al trabajo que, cuando se presentan en niveles y duraciones específicos, tienen el potencial de causar efectos perjudiciales en el trabajador, dando lugar al estrés ocupacional y sus consecuencias en aspectos intelectuales, fisiológicos, psicológicos, emocionales y sociales. Villalobos (1997) como se citó en Villalobos (2004) añade que los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones que, cuando se experimentan en intensidades y periodos específicos, afectan adversamente la salud de los trabajadores, la organización y los grupos, induciendo una respuesta de estrés y manifestando sus efectos en múltiples dimensiones. Estos factores, vinculados estrechamente al estrés, pueden desequilibrar los recursos y capacidades de un individuo para hacer frente a las demandas laborales. Son variados y pueden surgir de distintos aspectos del trabajo, como la falta de control, cambios imprevistos en los horarios, roles ambiguos, comunicación organizacional deficiente y aumento del ritmo de trabajo, entre otros (Moreno, 2011). Es esencial

Considerar que la enumeración exhaustiva de estos factores sería imposible por la infinidad de desequilibrios entre demandas y recursos (Moreno, 2011). Además, estos factores son difíciles de tratar, evaluar y controlar debido a su naturaleza multifacética y su capacidad para interactuar con otros riesgos (Moreno, 2011). El tiempo de exposición, la intensidad, las interacciones, las percepciones y las experiencias son aspectos fundamentales que influyen en los efectos de los factores de riesgo psicosocial. El Ministerio de Protección Social (2008) los define como condiciones que, en su interacción dinámica, generan percepciones y experiencias que afectan negativamente la salud y el rendimiento de las personas. Desde la perspectiva del entorno laboral, Salcedo (2011) describe los factores de riesgo psicosocial como aquellas condiciones en las que las demandas y características del trabajo no se ajustan a las expectativas, necesidades o capacidades del trabajador, lo que puede dar lugar a efectos perjudiciales como la insatisfacción laboral y problemas en las relaciones laborales. En cuanto al binomio trabajador-organización vs. Productividad, Tous et al. (2011) señalan que los factores psicosociales pueden afectar el bienestar y la salud de los trabajadores, así como su rendimiento laboral, lo que puede conducir al ausentismo laboral y otros problemas. Bocanument (2003) como se citó en Matabanchoy (2012) explica que los factores de riesgo psicosocial son condiciones relacionadas con la organización y distribución del trabajo, que pueden causar daños al trabajador. Toro et al. (2010) definen el riesgo psicosocial como cualquier condición en el trabajo que pueda afectar la salud, el bienestar, el desempeño laboral y el desarrollo personal del trabajador, afectando así la fuerza laboral y la gestión organizacional. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) identifica riesgos psicosociales en diversos aspectos, como la organización del trabajo, la cultura organizacional, los estilos de liderazgo y la aplicación inconsistente de los derechos laborales básicos, entre otros. Estos riesgos pueden manifestarse en problemas como demandas laborales excesivas, falta de apoyo social y temor a perder el empleo.

### **1.5.3 Cultura organizacional**

"La ausencia de normas o prácticas que promuevan la dignidad y el respeto hacia todos los empleados conlleva problemas como el acoso laboral, la discriminación, la intolerancia religiosa y la falta de apoyo a estilos de vida saludables (OMS, 2010, p. 96). Además, "la falta de retroalimentación constructiva, negociación, comunicación bilateral y un estilo de dirección respetuoso son características de los estilos de control y liderazgo" (OMS, 2010, p. 96). La aplicación inconsistente y la falta de protección de los derechos básicos de los trabajadores, incluyendo normas contractuales, licencias por maternidad, prácticas de contratación, horarios laborales, descansos y vacaciones, también son problemáticas (OMS, 2010, p.96). Los desafíos de rotación de turnos, el apoyo insuficiente para equilibrar el trabajo y la familia, la falta de conciencia y competencia para abordar problemas de salud mental y el temor a perder el empleo por fusiones, reestructuraciones o cambios en el mercado laboral son preocupaciones adicionales (OMS, 2010). En resumen, los factores de riesgo psicosocial abarcan las condiciones individuales, laborales y extralaborales que, dependiendo de su intensidad, frecuencia, percepción y experiencias, pueden tener efectos negativos en la salud mental, física, emocional y social del trabajador y su entorno laboral, provocando desajustes en múltiples niveles.

### **1.5.4 Bienestar del Trabajador**

La investigación sobre el bienestar ha sido objeto de interés desde hace varios años, revelando una amplia gama de factores psicológicos que influyen en su aumento. Según Arrogante y Pérez (2013), entre estos factores se encuentran ciertas características de la personalidad que se relacionan con un incremento tanto en el bienestar físico como mental. El bienestar de los trabajadores se ha destacado como uno de los temas más importantes en el ámbito organizacional, como señalan Page y Vella-Brodrick (2009) como se citó en bretones y González (2010). Comprender las causas del bienestar en los empleados y sus repercusiones en las organizaciones es de suma importancia. A menudo, se han evaluado estos aspectos considerando variables exclusivamente laborales relacionadas con el puesto de

Trabajo. Sin embargo, autores como Diener et al. (1995) como se citó en bretones y González (2010) enfatizan la necesidad de considerar también aspectos culturales individuales en el estudio del bienestar. Sumner (1995) como se citó en Villatoro (2012) define el bienestar como una construcción social que varía según la percepción de cada cultura, incluyendo elementos como la felicidad, la satisfacción de necesidades y el desarrollo de capacidades. Fierro (2000) como se citó en Rangel y Alonso (2010) relaciona el bienestar psicológico con la capacidad de cuidar de la salud mental y crear experiencias positivas de vida. González-Méndez (2005) como se citó en Rangel y Alonso (2010) lo describe como un estado mental y emocional que permite un funcionamiento adecuado frente a las demandas del entorno. El bienestar se vincula estrechamente con las creencias y experiencias personales, así como con la capacidad de adaptación. Berman como se citó en Oramas et al. (2006) sostiene que un trabajador con salud mental y bienestar es aquel capaz de aprender de la realidad y resolver problemas tanto personales como profesionales. Desde una perspectiva evaluativa, Blanch et al. (2010) sugieren que el bienestar se relaciona con juicios de valor y reacciones emocionales positivas hacia las experiencias de vida. García y González (2000) lo definen como un constructo subjetivo relacionado con el sentimiento positivo y el razonamiento edificante del individuo sobre sí mismo, ligado a aspectos físicos, mentales y sociales. En resumen, el bienestar psicológico se traduce en sentirse bien consigo mismo, establecer relaciones positivas, satisfacer necesidades, desarrollar autonomía y mantener un propósito de vida. Este enfoque en el bienestar humano, no solo en términos de enfermedad sino también de felicidad y optimismo, ha cobrado relevancia en diversas esferas, incluido el ámbito laboral, donde conceptos como el engagement y la satisfacción laboral son cada vez más estudiados (Rodríguez y Sanz, 2013).

#### **1.5.5 Ambidiestralidad**

La prevención de trastornos musculoesqueléticos en las extremidades superiores relacionadas con el trabajo se revisó sistemática en mayo de 2011. El propósito principal de este estudio fue evaluar

La efectividad de diversas intervenciones destinadas a reducir la incidencia de estos trastornos o sus factores de riesgo en entornos laborales. Según los hallazgos de la revisión, la diversidad y la insuficiencia metodológica en muchos de los estudios revisados dificultan la obtención de conclusiones definitivas sobre la eficacia de la mayoría de las intervenciones mencionadas en la literatura. Se enfatiza la necesidad de realizar evaluaciones específicas de intervenciones en diferentes entornos laborales que presenten riesgos diversos, más allá de los asociados con el uso de terminales de vídeo. La teoría de la lateralización cerebral postula que los dos hemisferios cerebrales influyen en diferentes estilos de pensamiento, y que cada individuo tiende a favorecer uno sobre el otro. Esta teoría ha sido significativa al revelar las diferencias funcionales entre ambos hemisferios. Investigaciones como las de Sperry et al. (1970) han demostrado que el hemisferio izquierdo está asociado con un pensamiento lógico, secuencial, analítico y lingüístico, mientras que el hemisferio derecho se inclina hacia un pensamiento más intuitivo, espacial y holístico. Además, se señala que algunos individuos pueden exhibir un equilibrio en el desarrollo de ambos hemisferios cerebrales, mientras que otros pueden mostrar una preferencia por uno de ellos.

#### **1.5.6 Lateralidad Laboral**

La lateralidad laboral se refiere al fenómeno en el cual los individuos muestran preferencia o dominancia hacia uno de los lados del cuerpo, ya sea izquierdo o derecho, al realizar tareas específicas en el entorno laboral. Este concepto se relaciona con la predominancia de una mano, ojo, oído o pie en la ejecución de movimientos y tareas relacionadas con el trabajo. La comprensión de la lateralidad laboral es importante para diseñar entornos laborales ergonómicamente adecuados, así como para optimizar la eficiencia y la seguridad en el desempeño de las actividades laborales. Además, puede influir en la selección de herramientas, la distribución del espacio de trabajo y la prevención de lesiones relacionadas con el trabajo. El estudio de la lateralidad laboral abarca campos como la ergonomía, la

Psicología ocupacional y la salud laboral, con el fin de entender cómo las preferencias laterales impactan en el desempeño y bienestar de los trabajadores en diferentes contextos laborales.

El estudio de Corvallis (2017) podría haberse centrado en diversos aspectos de la lateralidad cerebral y su influencia en la cognición y el comportamiento humano. Sin embargo, sin acceso directo a la investigación específica, no puedo proporcionar detalles precisos sobre el enfoque exacto del estudio. A continuación, te brindo algunas posibles áreas de enfoque en las que Corvallis (2017) ha trabajado en el pasado: Lateralización del cerebro humano: ha investigado cómo el cerebro humano está lateralizado, es decir, cómo ciertas funciones cognitivas y motoras están especializadas en un lado específico del cerebro, como el lenguaje en el hemisferio izquierdo y la percepción espacial en el hemisferio derecho.

Evolución de la lateralidad: Su investigación puede haber explorado cómo la lateralización cerebral ha evolucionado a lo largo del tiempo en humanos y otros animales, y cuáles son los posibles beneficios adaptativos de esta especialización cerebral.

Relación entre la lateralidad y la cognición: Corvallis (2017) ha examinado cómo la lateralización cerebral afecta a la cognición, incluida la percepción, la memoria, el razonamiento y otras funciones mentales.

Desarrollo de la lateralidad en la infancia: Su estudio podría haber investigado cómo se desarrolla la lateralización cerebral durante la infancia y cómo los factores genéticos y ambientales influyen en este proceso.

Consecuencias de la lateralidad alterada: Corvallis (2017) también puede haber explorado las implicaciones de una lateralidad cerebral atípica o alterada, como en casos de trastornos neurológicos o lesiones cerebrales.

## **1.6 Marco metodológico**

### **1.6.1 Enfoque**

Esta investigación se basa en un enfoque cuantitativo, dado que se utiliza la recolección de datos para identificar las tendencias de manejo de la ambidiestralidad como factor protector psicosocial, con base en la medición numérica y el análisis descriptivo, con el fin de establecer pautas de comportamiento, el cual se caracteriza por su estructura definida y la utilización de métodos de recolección de datos numéricos. Según Hernández et al. (2006), la investigación cuantitativa se caracteriza por su enfoque en la objetividad y la generalización de los resultados a partir del análisis cuidadoso de datos numéricos. A través de este enfoque, el objetivo principal es describir y explicar fenómenos utilizando análisis estadísticos rigurosos, lo que contribuye al avance del conocimiento en el campo.

### **1.7 Alcance**

Para la investigación de diseño transversal-descriptiva, se aplicará una encuesta estructurada que permita recopilar datos cuantitativos sobre los factores psicosociales protectores asociados a la implementación del proyecto de ambidiestralidad en la empresa avícola del municipio del Retiro. La encuesta incluirá preguntas específicas sobre la percepción de los participantes respecto a diversos aspectos relacionados con la ambidiestralidad en el entorno laboral, como la resiliencia, el apoyo social, la autonomía en el trabajo y la comunicación efectiva.

Para aplicar la encuesta, se seguirían los siguientes pasos:

a. Fase de aplicación de la encuesta:

Diseño y preparación de la encuesta en línea con los objetivos de la investigación.

Se tendrá contacto con los participantes seleccionados en la empresa avícola del municipio del Retiro.

Explicar el propósito de la encuesta y se proporcionar las instrucciones para completarla.

Los participantes completarían la encuesta de manera individual y se registrarían sus respuestas por el formulario de Google Forms, y luego de ello realizar la tabulación.

b. Fase de tabulación de la encuesta:

Una vez recopiladas todas las respuestas, se procedería a tabular los datos obtenidos.

## CAPÍTULO II

### Resultados

#### 2.1 Hallazgos

Este trabajo de grado, se realizó una encuesta a empleados y directivos de una empresa avícola para investigar si consideran que la implementación de un proyecto de ambidiestralidad actúa como un factor psicosocial protector en la organización. Con esta encuesta, se buscó comprender cómo perciben y experimentan los participantes la adopción de prácticas ambidiestras y su influencia en el clima organizacional. Como resultado se pudo observar lo siguiente:

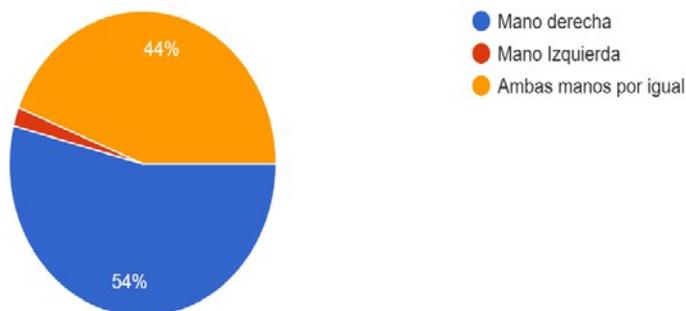
De la planta de personal que cuenta con 80 empleados activos, hubo una participación voluntaria de 50 de empleados, correspondiente a un 62.5% que respondieron a la encuesta. Esto significa que más de la mitad participaron, lo cual representa que el 37.5% del personal corresponde a 6 empleados que no participaron de manera activa en el proyecto de ambidiestralidad, 3 personas que se encuentran incapacitados por enfermedad común, 9 empleados que son personal nuevo que ingresaron en el mes de enero del año en curso y 12 empleados del plantel de ventas que no fueron involucrados en el proyecto, esto puede considerarse una tasa de participación bastante significativa, para los siguientes hallazgos.

**Una Amplia Conciencia y Participación:** Los participantes demostraron estar familiarizados con el concepto de ambidiestralidad, y de este grupo, un destacado porcentaje indicaron haber participado activamente en la implementación de prácticas ambidiestras en la empresa. Esta alta tasa de participación refleja un nivel significativo de conciencia y compromiso con la iniciativa de ambidiestralidad dentro de la organización.

**Figura 1**

*¿Cuál es su preferencia para escribir, lanzar un objeto o cortar con tijeras?*

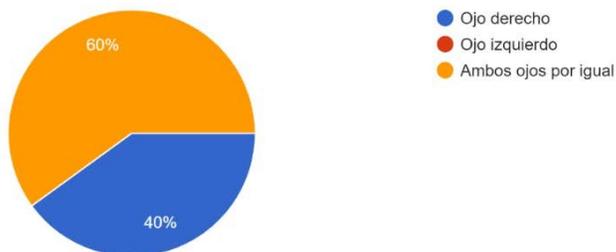
50 respuestas



**Figura 2**

*¿Suele usar un ojo sobre el otro al apuntar o mirar objetos a distancia?*

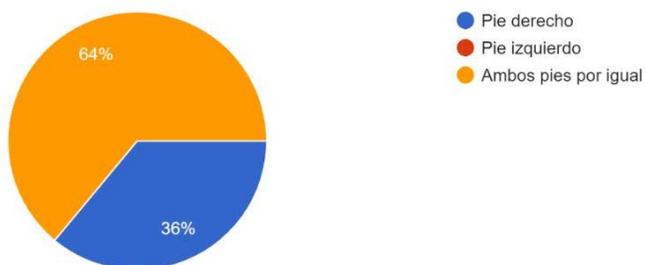
50 respuestas



**Figura 3**

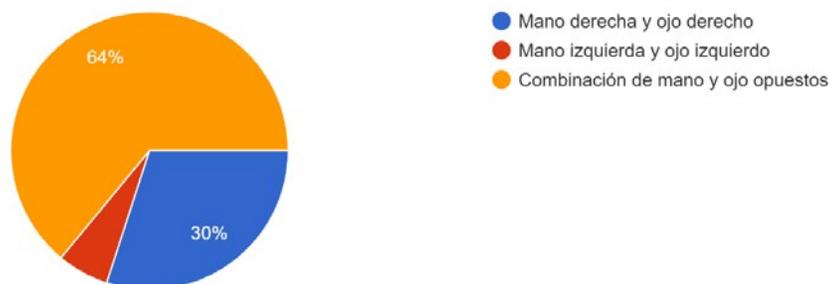
*¿Tiende a apoyarse más en un pie que en el otro cuando está de pie o caminando?*

50 respuestas

**Figura 4**

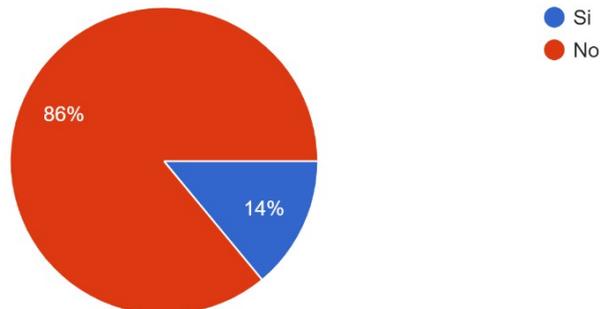
*¿Cuál es su preferencia predominante al usar su mano y brazo para realizar actividades que requieren coordinación, por ejemplo, al recoger los huevos?*

50 respuestas

**Figura 5**

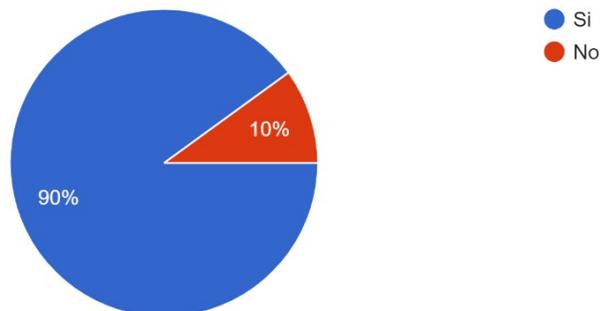
*¿Ha sufrido alguna lesión o traumatismo o enfermedad que haya afectado el uso de sus dos manos o habilidades motoras en el último año?*

50 respuestas

**Figura 6**

*¿Considera que usar las dos manos influye en su desempeño laboral?*

50 respuestas



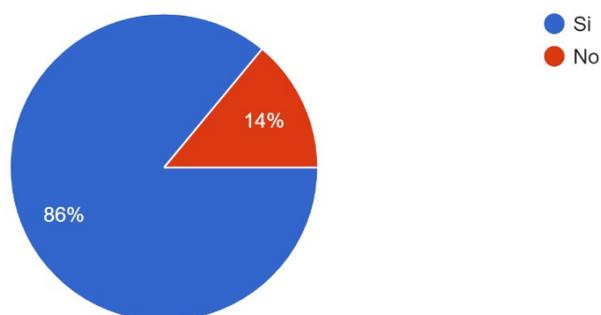
**Comunicación Transparente:** 40 empleados destacaron en su participación en la presencia de una comunicación clara y transparente sobre los objetivos y estrategias ambidiestras como un aspecto positivo en la organización. Esta comunicación efectiva a través de las capacitaciones contribuye a alinear a todos los miembros de la empresa con las iniciativas ambidiestras y fomenta un mayor

Compromiso y colaboración en su implementación y hacen parte del proceso valorado en las recomendaciones de los programas de la organización.

**Figura 7**

*¿Con las capacitaciones ha sentido que ha mejorado el uso de sus dos manos en el trabajo?*

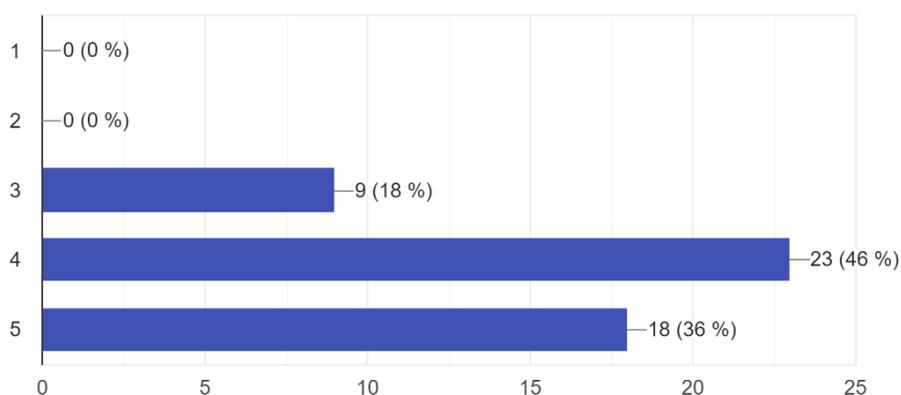
50 respuestas



**Figura 8**

*En una escala del 1 al 5, ¿qué tan probable es que recomendarías el proyecto de ambidiestralidad a tus colegas*

50 respuestas



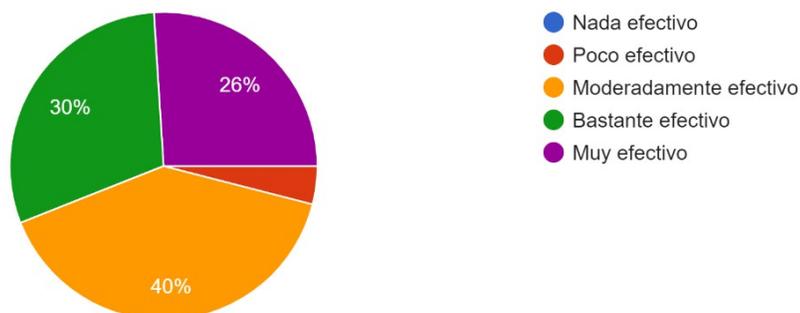
**Cultura Laboral Positiva:** La encuesta reveló que los encuestados perciben una cultura laboral profundamente arraigada en la empresa, la cual promueve la colaboración, la innovación y la aceptación del cambio. Esta cultura organizacional positiva se caracteriza por una mentalidad abierta hacia nuevas

Ideas y enfoques, donde se fomenta activamente la participación de todos los miembros del equipo en la toma de decisiones y la generación de soluciones creativas.

**Figura 9**

*¿Qué tan eficaz considera que es el proyecto de ambidiestralidad en la protección de tu salud mental y emocional?*

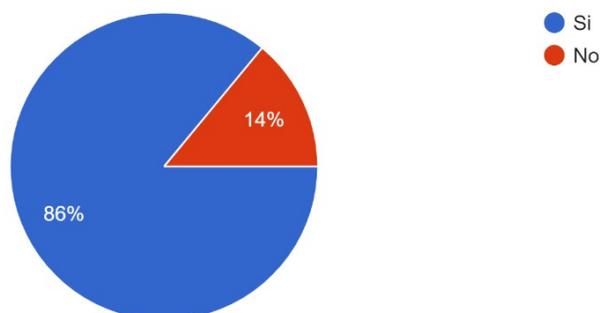
50 respuestas



**Figura 10**

*¿Actualmente usted usa la mano no dominante para realizar las tareas de sus puestos de trabajo?*

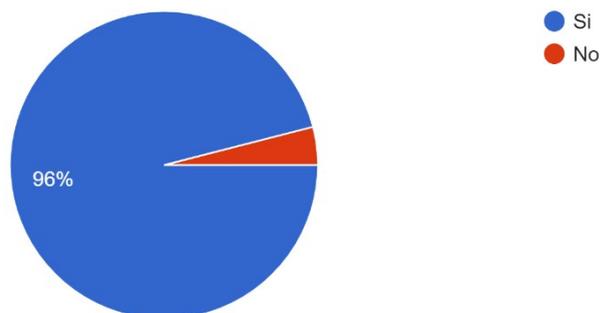
50 respuestas



**Figura 11**

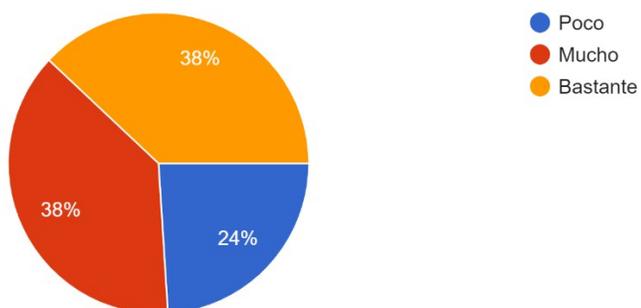
*¿Con qué frecuencia usa usted la mano no dominante para realizar las actividades de su puesto de trabajo?*

50 respuestas

**Figura 12**

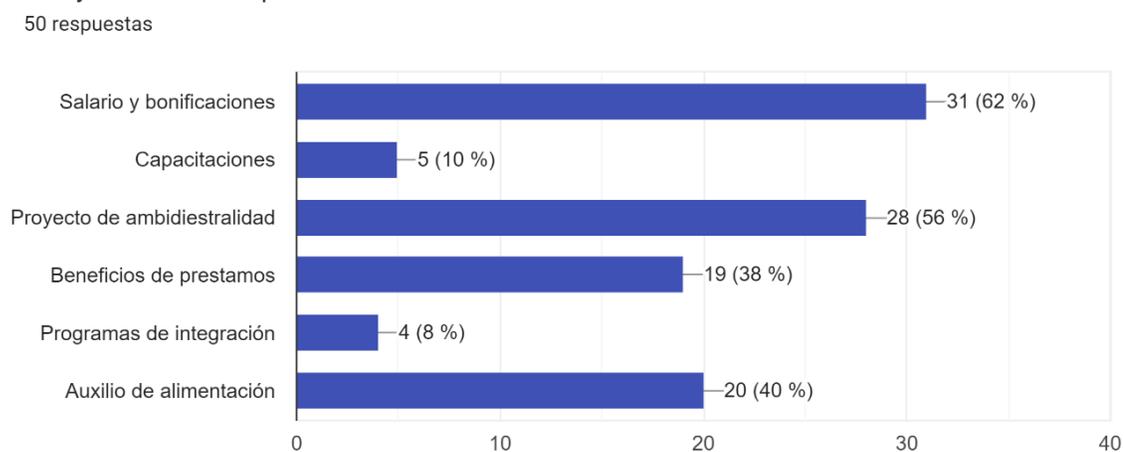
*¿Considera usted que el programa de ambidiestralidad para el uso de la mano no dominante le ayuda en la prevención de su salud?*

50 respuestas



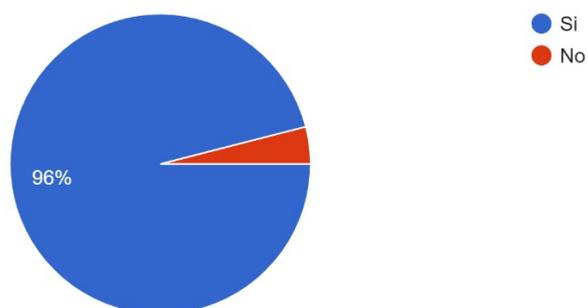
**Figura 13**

¿Señale dos de las siguientes opciones serian un factor psicosocial que influyen en su vida laboral?

**Figura 14**

¿Usted considera que el proyecto de ambidiestralidad está protegiendo su salud física y mental?

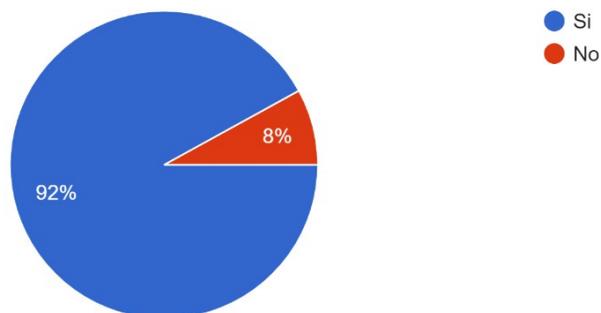
50 respuestas



**Figura 15**

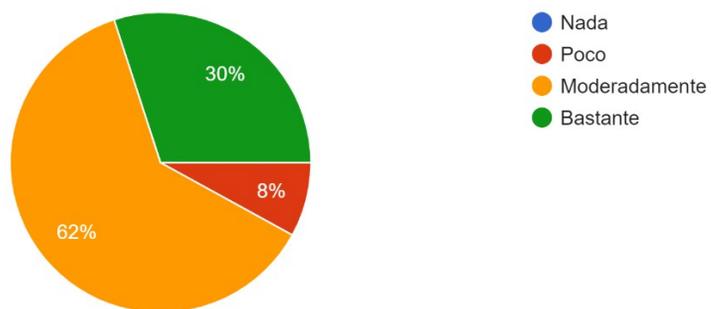
*¿Usted se sintió preocupado cuando estaba aprendiendo a usar la mano que menos utiliza para realizar las tareas de su puesto de trabajo?*

50 respuestas

**Figura 16**

*¿En qué medida cree que el proyecto de ambidiestralidad ha mejorado su capacidad para manejar el estrés laboral?*

50 respuestas



## 2.2 Discusión

En el aspecto de la preferencia del uso de la mano, que utilizan para realizar las actividades, se presenta un alto porcentaje con un 44% que equivale a 35 trabajadores usando ambas manos con la técnica de ambidiestralidad, así mismo cabe resaltar que dentro de la población participante, se encuentra únicamente una persona zurda la cual no ha logrado integrarse de manera exitosa al programa. Por el contrario, la mayoría de la población presenta lateralidad diestra y se ha observado que estos trabajadores diestros han experimentado una adaptación más fluida para desarrollar habilidades ambidiestras, este hallazgo coincide con lo señalado por Parovka (2017) en su investigación donde destaca la complejidad de los procesos neurológicos implicados en la adaptación de las personas zurdas que involucran una lateralidad diferente.

En el ámbito laboral en la empresa avícola del retiro Antioquia, la práctica de la ambidiestralidad ha facilitado que los trabajadores realicen diversas actividades con su mano no dominante. Principalmente este enfoque es adoptado por los operarios avícolas conocidos coloquialmente como (Yolis). Estos trabajadores están capacitados para cubrir vacaciones temporales o incapacidades en cualquier posición de la empresa. En el proceso de vacunación de aves, se alternan las manos para distribuir la carga de trabajo de manera más equitativa y reducir la fatiga física. Del mismo modo, al recolectar los huevos en los galpones tradicionales, se utiliza ambas manos, lo que agiliza la tarea y crea un entorno laboral más favorable. Esta práctica ha demostrado generar un impacto positivo en el bienestar emocional de los trabajadores, y la adaptación de la mano no dominante ayuda a minimizar el estrés y la fatiga. Estos hallazgos están en línea con la investigación de López-Cabrera et al. (2018) que sugiere que la mejora del clima organizacional y adaptación en las actividades laborales están correlacionadas positivamente con la satisfacción laboral y salud mental de los trabajadores.

Por otro lado, la lateralidad, es decir, la preferencia por utilizar una mano u otra para realizar tareas específicas también ha sido objeto de interés en la literatura psicológica y neurológica. Estudios

Como el de Corvallis (2017) han demostrado que la capacidad para utilizar ambas manos de manera efectiva está relacionada con un mejor rendimiento cognitivo y una mayor flexibilidad mental

Los hallazgos revelaron una alta preocupación entre los trabajadores respecto al inicio del programa de ambidiestralidad, reflejando el 92% de la fuerza laboral. No obstante, a medida que se desarrollaba el proyecto, se observó un cambio en la percepción general. La implementación de prácticas ambidiestras fue percibida como altamente beneficiosa para la salud física y mental de los empleados, lo que sugiere que la ambidiestralidad puede desempeñar un papel crucial como mecanismo de protección psicosocial en la empresa. Siguiendo la línea de Bilbao y Oña (2000) que nos manifiesta en su investigación que las personas están capacitadas genéticamente para que un lado de nuestro cuerpo perfectamente este sobre otro.

Es importante considerar que la estrategia de ambidiestralidad no se limita simplemente a diversificar las demandas físicas en el lugar de trabajo, sino que también promueve la flexibilidad y la adaptabilidad entre los trabajadores. Esta adaptabilidad es particularmente esencial en un entorno como el sector avícola, donde las fluctuaciones estacionales pueden generar picos de producción y, por ende, un aumento en la carga laboral y el riesgo de lesiones.

Al capacitar a los empleados para utilizar ambas manos de manera efectiva, el programa de ambidiestralidad busca reducir la carga física en las extremidades superiores, especialmente en las manos y los brazos, áreas que son particularmente vulnerables al desarrollo de trastornos osteomusculares. Al distribuir de manera más equitativa las demandas físicas entre ambas manos, se puede reducir significativamente el riesgo de lesiones relacionadas con el trabajo y promover una ergonomía más equilibrada en el lugar de trabajo.

Además de los beneficios físicos evidentes, el programa de ambidiestralidad también ha demostrado tener un impacto positivo en el bienestar emocional de los empleados. Al brindarles a los trabajadores la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades y adaptarse a diferentes formas de

Trabajo, el programa puede aumentar su autoestima y confianza en sí mismos. Además, fomenta la colaboración entre los empleados, ya que trabajan juntos para dominar las habilidades ambidiestras y apoyarse mutuamente en el proceso de aprendizaje. En última instancia, la implementación de prácticas ambidiestras no solo tiene beneficios inmediatos para los empleados, como la reducción de lesiones musculoesqueléticas y el aumento de la eficiencia en el trabajo, sino que también tiene implicaciones a largo plazo para la competitividad y perdurabilidad de la organización. Una fuerza laboral saludable y comprometida es un activo invaluable que puede impulsar el éxito empresarial y garantizar su sostenibilidad en el futuro.

### **2.3 Estrategia**

Desde el proyecto de ambidiestralidad como un factor protector psicosocial en la empresa avícola, es un enfoque para mejorar la eficiencia y salud de los colaboradores, siendo de suma importancia en los trabajadores con la implementación del proyecto dentro de sus labores cotidianas y al ser percibida como un factor protector psicosocial se seguirá en la mejora continua.

Es por ello se debe incentivar a la participación de los trabajadores que ya están vinculados y a los que aún no lo han hecho para darle la oportuna mejora, siendo así un gran cambio en la adaptabilidad del uso de la mano no dominante y al hacerlo parte de su vida cotidiana se verán cada día más los resultados en su salud y en como ayuda a el bienestar laboral siendo un factor psicosocial protector para cada uno de los trabajadores.

**Programa de capacitación personalizado:** Desarrollar un programa de capacitación adaptado a las necesidades individuales de los trabajadores no vinculados, anexando técnicas para personas zurdas. Este programa incluirá sesiones prácticas dirigidas por especialistas en ergonomía y salud laboral bajo el apoyo de la ARL, donde se enseñarán técnicas específicas para integrar la ambidiestralidad en las tareas diarias de cada empleado.

Proponer a la gerencia una implementación de incentivos basados en resultados, donde se establezca un sistema de incentivos basado en el logro de objetivo de la estrategia relacionada con la práctica de la ambidiestralidad. Los trabajadores que demuestren un progreso significativo en el uso de su mano no dominante y que contribuyan al cumplimiento de los objetivos del programa de ambidiestralidad serán recompensados con dos bonos de tiempo los cuales serán usados durante el año en curso, siempre bajo consenso con el jefe inmediato.

Estas recompensas no solo se traducen en un beneficio tangible para los empleados, sino que también se perciben como parte del salario emocional. Es decir, más allá de un simple bono, estas recompensas refuerzan el sentido de reconocimiento y valoración por parte de la empresa hacia los esfuerzos individuales en el desarrollo de habilidades ambidiestras.

Además, este sistema de incentivos tiene un impacto positivo en el entorno psicosocial al reconocer y premiar el progreso hacia la ambidiestralidad, se fortalece el compromiso de los empleados con los objetivos estratégicos de la empresa, al tiempo que se fomenta un clima laboral que valora la innovación, el aprendizaje continuo.

**Creación de un sistema de retroalimentación estructurado:** Establecer un sistema formal de retroalimentación donde los trabajadores puedan compartir sus experiencias, sugerencias y desafíos en relación con la práctica de la ambidiestralidad. La participación activa de todos los miembros del equipo será fundamental para el éxito de este sistema de retroalimentación. Se alentará a los empleados a compartir sus ideas, opiniones y preocupaciones de manera abierta y constructiva durante las reuniones de seguimiento. Esto no solo promoverá la transparencia y la comunicación efectiva, sino que también permitirá que se generen nuevas ideas y enfoques para fortalecer la práctica de la ambidiestralidad en toda la organización.

Además de las reuniones periódicas, se establecerán canales de comunicación adicionales, como buzones de sugerencias o plataformas en línea bajo QR, para que los empleados puedan ofrecer

Retroalimentación de manera continua y en cualquier momento. Esto garantizará que todas las voces sean escuchadas y que se promueva una cultura de mejora continua en relación con la implementación de la ambidiestralidad.

### **Conclusiones**

El proyecto de Ambidiestralidad se ha visto como una verdadera fortaleza tanto para la empresa como para sus trabajadores. Esta iniciativa no solo fomenta la diversificación de habilidades y roles dentro del equipo, sino que también promueve un ambiente laboral más inclusivo y colaborativo debido que por sus funciones dinámicas en el área de producción les permite ser más versátiles en la ejecución de las actividades.

En la empresa avícola del Retiro, Antioquia, se identificaron factores protectores psicosociales que han sido fundamentales para el bienestar tanto de los empleados como de los empleadores. Entre estos factores, destacan el salario y las bonificaciones, que no solo reconocen el esfuerzo y la dedicación de los trabajadores, sino que también les brindan una sensación de seguridad financiera y estabilidad. Además, el auxilio de alimentación que consta de brindarles a los trabajadores una cubeta de huevos semanales por un valor de \$500, proporcionando un beneficio adicional que contribuye al bienestar físico y emocional de los empleados, permitiéndoles concentrarse mejor en sus tareas laborales.

La realización del diagnóstico de los factores psicosociales protectores en la empresa avícola del municipio del Retiro, Antioquia, ha demostrado ser una herramienta esencial en la comprensión de cómo determinados aspectos pueden incidir positivamente en el bienestar de los trabajadores. Entre los cuales el programa de ambidiestralidad en el entorno laboral surge como un elemento destacado. Este programa, al enfocarse en la promoción y prevención en los trabajadores, ha proporcionado un medio efectivo para la mitigación y reducción de los riesgos osteomusculares asociados a sus tareas diarias.

Es esencial fomentar la participación de todos los trabajadores, tanto de aquellos que ya están comprometidos con esta práctica como de aquellos que aún no lo han incorporado. Este enfoque busca generar un cambio significativo en la adaptabilidad del uso de la mano no dominante, integrándola de manera natural en las actividades cotidianas de los empleados.

El indagar sobre la percepción de los trabajadores del proyecto de ambidiestralidad como un factor protector psicosocial revela importantes hallazgos que proporcionan una visión valiosa sobre cómo los trabajadores interpretan y experimentan esta iniciativa en el entorno laboral. A través de sus respuestas, se evidencia que la implementación de prácticas ambidiestras no solo influye en la forma en que se realizan las tareas, sino también en el bienestar psicológico de los trabajadores.

Se identifica que los trabajadores perciben el enfoque ambidiestro como una estrategia efectiva para enfrentar las demandas laborales al interior de la organización debido que son cambiantes y complejas. Al adoptar una mentalidad ambidiestra, los trabajadores se sienten más capacitados para adaptarse a situaciones imprevistas. Esta percepción positiva sugiere que el proyecto de ambidiestralidad puede servir como un mecanismo de protección psicosocial al promover la autonomía, el crecimiento profesional y la satisfacción laboral.

### Referencias Bibliograficas

- Andrade, L.P. (2020). ¿Hay relación entre la flexibilidad cognitiva y lateralidad (ser zurdo)? *Centro Sur*, 4(1), 1-16.
- Arango, L. (s.f.). *El uso de ambas manos posibilita un desarrollo mayor*. <https://n9.cl/5cem12>
- Arrogante, O., & Pérez, A. (2013). El bienestar subjetivo percibido por los profesionales no sanitarios ¿es diferente al de enfermería de intensivos? Relación con personalidad y resiliencia. *Enfermería Intensiva* 23 (4), 145-154.
- Astudillo, P., Alarcón, A., & Lema, M. (2009). Protectores de estrés laboral: Percepción del personal de enfermería y médicos, Temuco, Chile. *Ciencia y Enfermería*, 15 (3), 111-122.
- Báez, A., Ascencio, Z., & Avellaneda, V. (2015). *Prevalencia de Patologías Osteomusculares de miembro superior y su relación con factores ocupacionales en trabajadores de un cultivo de flores* [Universidad del Rosario]. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11853>
- Barreiro, C. (2021). *Ambidiestros, ni con la mano derecha ni con la izquierda*. <https://www.elcorreo.com/vivir/ciencia/ambidiestros-20210925101651-ntrc.html>
- Barrero, H. (2014). Ergonomía en la floricultura en Colombia: resultados y lecciones. *Rev. Cien Salu.*, 12(Especial), 45-53.
- Barrero, L.H., Quintana, L., Duarte, A., Vargas, A., & Villalobos, G. (2011). Prevención de trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores relacionados con el trabajo. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 14(3), 138-146.
- Betancur, F. (2012). Factores psicosociales en el trabajo Comprendiendo su significado. *Revista Protección y Seguridad, Consejo Colombiano de Seguridad*, 342, 1-6.
- Bilbao, A., & Oña, A. (2000). Lateralidad Motora Como Habilidad Entrenable: Efectos del Aprendizaje en el Cambio de Tendencia Lateral. *European Journal of Human Movement*, (6), 7-27.

Blanch, J., Sahún, M., Cantera, L., & Cervantes G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.

Bretones, F. D., & González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers. *Social Indicators Research*. Bienestar subjetivo y ocupacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285.

Contreras, f, f., Juárez, f., Barbosa, D., & Uribe, A.F. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, (2), 7-17.

Corvallis, M. C. (2017). La evolución de los circuitos cerebrales lateralizados. *Fronteras en Psicología*, 8, 1021.

Estrada-Marcén, N., López-Rubio, A., & Casterad-Seral, J. (2022). La lateralidad en el Karate: estudio centrado en la praxis de los entrenadores y entrenadoras. *Retos*, 44, 806–815.

<https://doi.org/10.47197/retos.v44i0.91646>

Freire, S.A. (2019). *Análisis de ergonomía física en los galponeros de una granja avícola*.

<https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/8821>

García, A.M., Gadea, R., Sevilla, M.J., & Genís, S. (2009). La Ergonomía Participativa: Capacitación de los trabajadores para prevenir trastornos musculoesqueléticos. *Revista Española de Salud Pública*, 83(4). <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v83n4/colaboracion2.pdf>

García, V., & González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana Medicina General Integral* 16 (6), 586-592.

Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Ed Mc Graw Hill.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT]. (1997). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. INSHT.

Llaurens, V., Raymond, M., & Faurie, C. (2009). *Philosophical Transactions B: Biological Sciences*. s/e.

Matabanchoy, S. (2012). Salud en el trabajo. *Revista Universidad y Salud*, 15(1), 87-102.

Ministerio de Protección Social. (2008). *Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo*. [http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/l\\_encuesta\\_nacional\\_colombia2.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/l_encuesta_nacional_colombia2.pdf)

Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*.

<http://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57 (1), 4-19.

Oramas, A., Santana, S., & Vergara, A. (2006). El Bienestar Psicológico, un indicador positivo de la Salud Mental. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 7 (1-2), 34-39.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]-Organización Mundial de la Salud [OMS]. (1984). *Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra 18-24 de septiembre 1984*. file:///E:/IAES/PEG/Bibliografias/Bibliografias%20de%20la%20Introducci%C3%B3n/FPS-OIT-OMS.pdf

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. OMS.

Párovská, G. (2017). *Investigación sobre lateralidad*. <https://www.educacionyfp.gob.es/eslovaquia/dam/jcr:b961f577-3fe8-40bd-bd84-9a1b91ffc2c3/investigaci-n-sobre-la-lateralidad-michaela-neme-ov-.pdf>

Rangel, J., & Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Educere. Artículos arbitrados*, 14 (49), 265-275.

Rodríguez, A., & Sanz, A. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. La felicidad y el bienestar en el trabajo: una introducción especial al tema. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 95-97.

Salcedo, O. (2011). *La intervención en el riesgo psicosocial: Una estrategia Gana-gana multifactorial*. H & A Consulting Ltda. Colombia.

Sperry, R., Bogen, J., & Vogen, P. (1970) Syndrome of hemisphere deconnection. *American Psychologist*, 23, 344-346.

Takala, J. (2007). Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: más de una década promoviendo la prevención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 53(209).

<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v53n209/original2.pdf>

Tepán, D.A., & Zhingri, D.L. (2010). *La lateralidad zurda asociada a dificultades en el aprendizaje escolar en niños de 6 a 7 años*. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/2308>

Toro, F., Londoño, M, Sanín, A., & Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29 (2), 95-137.

Tous, J., Bonasa, M., Mayor, C., & Espinosa, I. (2011). Escala Clima Psicosocial en el Trabajo: desarrollo y validación. *Anuario de Psicología*, 41 (1-3), 51-65.

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia y trabajo*, 6 (14), 197 – 201.

Villatoro, P. (2012). La medición del bienestar a través de indicadores subjetivos: Una revisión. *CEPAL - Serie Estudios estadísticos y prospectivos*, (79), 3-77.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). (s.f.). Desórdenes musculoesqueléticos en el lugar de trabajo. Recuperado de <https://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/msd/default.html>

## **Anexos**

### Anexo 1. Encuesta proyecto de ambidestralidad

Estimado/a participante:

Le agradecemos por su participación en esta encuesta, la cual tiene como objetivo investigar si la ambidestralidad está siendo percibida como un factor protector psicosocial en el contexto de nuestra empresa.

La ambidestralidad, que se refiere a la preferencia por un lado del cuerpo sobre el otro en actividades motoras y cognitivas, es un aspecto relevante en varias áreas de la vida, incluido el trabajo. En este contexto, los factores psicosociales protectores, como la resiliencia, el apoyo social, una cultura organizacional positiva, liderazgo motivador, control sobre el trabajo, ambiente físico seguro y comunicación efectiva, son fundamentales para contrarrestar los efectos negativos del entorno laboral en la salud de los trabajadores.

Esta encuesta constará de dos momentos: el primero se enfocará en recopilar información sobre el manejo del uso de sus dos manos y experiencias previas relacionadas con esta, mientras que el segundo se centrará en evaluar su percepción sobre el impacto del proyecto de ambidestralidad como un factor protector psicosocial.

**MOMENTO 1**

¿Cuál es su preferencia para escribir, lanzar un objeto o cortar con tijeras?

- (a) Mano derecha,
- (b) Mano izquierda
- (c) Ambas manos por igual.

2 ¿Suele usar un ojo sobre el otro al apuntar o mirar objetos a distancia?

- (a) Ojo derecho
- (b) Ojo izquierdo
- (c) Ambos ojos por igual

3 ¿Tiende a apoyarse más en un pie que en el otro cuando está de pie o caminando?

- (a) Pie derecho
- (b) Pie izquierdo
- (c) Ambos pies por igual

4 ¿Cuál es su preferencia predominante al usar su mano y brazo para realizar actividades que requieren coordinación mano-ojo, como, por ejemplo, al recoger los huevos?

- (a) Mano derecha y ojo derecho
- (b) Mano izquierda y ojo izquierdo
- (c) Combinación de mano y ojo opuestos

5 ¿Ha sufrido alguna lesión o traumatismo o enfermedad que haya afectado el uso de sus dos manos o habilidades motoras en el último año?

- (a) Sí
- (b) No

6 ¿Considera que usar las dos manos influye en su desempeño laboral?

- (a) Sí

(b) No

7 ¿Con las capacitaciones ha sentido que ha mejorado el uso de sus dos manos en el trabajo?

(a) Sí

(b) No

8 en una escala del 1 al 5, ¿qué tan probable es que recomendarías el proyecto de ambidiestralidad a tus colegas? (1 siendo muy improbable, 5 siendo muy probable)

1      2      3      4      5

9 ¿Qué tan eficaz considera que es el proyecto de ambidiestralidad en la protección de tu salud mental y emocional? (Selecciona una opción: Nada efectivo, Poco efectivo, Moderadamente efectivo, Bastante efectivo, Muy efectivo)

- Nada efectivo
- Poco efectivo
- Moderadamente efectivo
- Bastante efectivo
- Muy efectivo

10. ¿Actualmente usted usa la mano no dominante para realizar las tareas de sus puestos de trabajo?

(a) Sí

(b) No

11. ¿Con que frecuencia usa usted la mano no dominante para realizar las actividades de su puesto de trabajo

(a) Sí

(b) No

**MOMENTO 2**

10 ¿Qué opinión tiene sobre las políticas de la empresa respecto al manejo de la lateralidad y la adaptación del entorno laboral para trabajadores con diferentes preferencias laterales?

(Escala de 1 a 5, donde 1 es "Muy insatisfecho" y 5 es "Muy satisfecho").

1      2      3      4      5

11 ¿Considera usted que el programa de ambidiestralidad para el uso de la mano no dominante le ayuda en la prevención de su salud? (a) Sí

(b) No

12 ¿Señale dos de las siguientes opciones serian un factor psicosocial que influyen en su vida laboral?

Salario y bonificaciones

Capacitaciones

Proyecto de ambidiestralidad

Beneficios de préstamos

Programas de integración

Auxilio de alimentación

13 ¿Usted considera que el proyecto de ambidiestralidad está protegiendo su salud física y mental?

(a) Sí

(b) No

14 ¿Usted se sintió preocupado cuando estaba aprendiendo a usar la mano que menos utiliza para realizar las tareas de su puesto de trabajo?

(a) Sí

(b) No

15 ¿En qué medida cree que el proyecto de ambidiestralidad ha mejorado su capacidad para manejar el estrés laboral? (Selecciona una opción: Nada, Poco, Moderadamente, Bastante, Mucho)

Nada

Poco

Moderadamente

Bastante

Mucho

Agradecemos sinceramente su colaboración y contribución a esta investigación. Sus respuestas nos ayudarán a comprender mejor la relación entre la ambidiestralidad y los factores psicosociales protectores.