

Percepción de los trabajadores de la empresa Alcanos de Colombia SA ESP, de los factores psicosociales que influyen en la calidad de vida laboral.

Manuel C. Tovar R.

Nicol D. Parra G.

Universidad Escuela Colombiana De Carreras Industriales (ECCI)

Seminario de Investigación II

Luisa F. Gaitán A.

Enero 2023

Percepción de los trabajadores de la empresa Alcanos de Colombia SA ESP, de los factores psicosociales que influyen en la calidad de vida laboral.

Autores

Manuel C. Tovar R.

Nicol D. Parra G.

Asesor

Luisa F. Gaitan A.

Universidad Escuela Colombiana De Carreras Industriales (ECCI)

Seminario de Investigación II

Bogotá D.C

Enero 2023

Introducción

En la presente investigación, se abordarán dos temas de gran importancia los factores psicosociales y la influencia que tienen en la percepción de la calidad de vida laboral en la empresa Alcanos de Colombia SA ESP, ya que es evidente el valor que se le está dando la salud mental en los últimos años, cobrando mayor importancia, más aún en temas relacionados con el bienestar y la calidad de vida laboral. Acorde con esto, el propósito de la investigación es desarrollar una propuesta de programa con el fin de fortalecer la percepción positiva de la calidad de vida laboral, de los trabajadores del área administrativa de la empresa Alcanos de Colombia.

De modo que, para cumplir con el propósito se identifican los factores psicosociales que perciben los trabajadores administrativos de la empresa, se describen y por último se diseña una propuesta de programa para fortalecer la percepción positiva de la CVL. Pues es de vital importancia implementar estos tipos de programas centrados en la salud mental de los trabajadores, al estar presentes los riesgos psicosociales, disminuye el rendimiento laboral de los trabajadores, llegando incluso a influir en la calidad de vida.

Es probable, que los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores estén influyendo en la calidad de vida, creando dificultades en las áreas de ajuste como la laboral, familiar, física, cognitiva, entre otras.

Resumen

La presente investigación establece un programa de factores psicosociales para fortalecer la percepción positiva de la calidad de vida en los trabajadores de la empresa Alcanos de Colombia, se hace énfasis de la necesidad de contar con un programa que permita disminuir en cierta medida los riesgos psicosociales en los trabajadores. En el primer capítulo se describe la importancia de los aspectos psicosociales que motivan el rendimiento de los trabajadores y a importancia que va ganando con los años la salud mental, se plantea la problemática, se establece el objetivo general y los objetivos específicos de la presente tesis, así como la justificación los alcances y de igual forma los límites. El segundo capítulo refiere al marco teórico donde se hace énfasis en las investigaciones relacionadas con los riesgos psicosociales, nacionales e internacionales, así como los referentes importantes a tener en cuenta en la investigación.

Seguido, se encuentra el marco metodológico, el cual direcciona la investigación, describiendo así el tipo y diseño de investigación. Como las fases en las que se va a desarrollar el estudio, se enuncia la población, muestra materiales e instrumentos a usar en la investigación, de igual forma la técnica de recolección de la información, procedimiento para el análisis de datos, así como el cronograma y presupuesto que se usó para el desarrollo del proyecto. Por último, se presentan las conclusiones a las que se llegó con este estudio, se responde al objetivo general y se enuncian las recomendaciones para próximas investigaciones.

Palabras claves: Riesgos psicosociales, laboral, calidad de vida, trabajador

Abstract

This thesis establishes the psychosocial risk program to strengthen the positive perception of work performance in the workers of the company Alcanos de Colombia, emphasizing the need to have a program that allows to reduce psychosocial risks in workers to a certain extent. The first chapter describes the importance of the psychosocial aspects that motivate the performance of workers and the importance that mental health is gaining over the years, the problem is raised, the general objective and the specific objectives of the present thesis are established. as well as the justification of the scope and in the same way the limits. The second chapter refers to the theoretical framework where emphasis is placed on research related to national and international psychosocial risks, as well as the important references to be taken into account in the research.

Next, is the methodological framework, which directs the research, thus describing the type and design of the research. As the phases in which the study is going to be developed, the population is enunciated, it shows materials and instruments to be used in the investigation, in the same way the information collection technique, procedure for data analysis, as well as the schedule. and the budget that was used for the development of the project. Finally, the conclusions reached with this study are presented, the general objective is answered and the recommendations for future research are stated.

Key words: Psychosocial risks, labor, quality of life, worker

Tabla de Contenido.

	Pág.
1. Descripción del problema.....	1
1.1. Pregunta de investigación.....	3
2. Objetivos.....	3
2.1. General.....	3
2.2. Específicos.....	3
3. Justificación.....	4
4. Marcos de referencia.....	8
4.1. Estado del arte.....	8
4.1.1. Investigaciones en Europa.....	8
4.1.2. Investigaciones en Latinoamérica.....	10
4.1.3. Investigaciones en Colombia.....	16
4.2. Marco teórico.....	19
4.3. Marco legal.....	32
4.3.1. Cronología de la normatividad colombiana.....	33
5. Marco metodológico.....	37
5.1. Paradigma.....	37
5.2. Tipo de investigación.....	37

5.3	Diseño de la investigación.....	37
5.4	Población y muestra.....	37
5.3.	Materiales e Instrumentos.....	38
5.4.	Técnica de recolección de la información.....	40
5.5.	Procedimiento para el análisis de datos.....	41
5.6.	Cronograma.....	41
5.7.	Presupuesto.....	42
6.	Resultados.....	44
7.	Análisis de resultados.....	50
7.1.	Propuesta.....	51
7.2.	Resumen.....	51
7.3.	Justificación.....	51
7.4.	Objetivos.....	52
7.5.	Actividades de propuesta.....	53
7.6.	Seguimiento.....	54
8.	Conclusiones.....	54
9.	Recomendaciones.....	55
10.	Referencias	57

Tabla de Gráficas.

Gráfica No.1 Consumo de gas natural por empresa en el mercado regulado

Gráfica No.2 Consumo de gas natural por empresa en el mercado regulado en porcentaje

Gráfica No.3 Usuarios de gas natural.

Gráfica No.4 Usuarios de gas natural en porcentaje.

Gráfica No.5 Dominios y Dimensiones intralaborales – Batería de riesgo psicosocial

Universidad javeriana y Ministerio del trabajo.

Gráfica No.6 Dimensiones intralaborales – Batería de riesgo psicosocial Universidad

javeriana y Ministerio del trabajo.

Gráfica No.7 Cronograma de investigación.

Gráfica No.8 Presupuesto de investigación.

Gráfica No.9 Resultados de batería de riesgo psicosocial – Intralaboral.

Gráfica No.10 Resultados de batería de riesgo psicosocial – Extralaboral.

Gráfica No. 11 Resultados de Encuesta clima laboral.

Gráfica No. 12 Población y muestra por genero

Gráfica No. 13 Población por edades

Capítulo I

Planteamiento del problema.

1. Descripción del problema.

La identificación de los aspectos psicosociales que motivan el rendimiento de los trabajadores es pilar fundamental para reforzar los programas de bienestar y riesgo psicosociales ya establecidos dentro de las compañías en Colombia. Refieren Garrido, Uribe & Blanch (2011) que mientras algunos de los riesgos físicos se reducen, aumentan los de carácter psíquico debido a que la actividad laboral sufre una transición de lo meramente físico a lo intelectual o mental, destacando la gestión de la información, la gestión del conocimiento, la solución de problemas, entre otros, que se postulan como meta central de la actividad productiva.

Los factores psicosociales afectan directamente la salud física y mental de los trabajadores en las organizaciones, estos mismos evolucionan con el tiempo y factores externos como por ejemplo los modelos socioeconómicos, normativos o los imprevistos como la pandemia covid-19. Así mismo, se han identificado algunos factores de riesgo psicosociales como el estrés laboral quien tiene una gran importancia en la actualidad debido a los efectos perjudiciales que puede suponer tanto en la salud y calidad de vida de los trabajadores como en la salud organizacional, fundamentalmente en la disminución del rendimiento y el aumento del absentismo laboral (Moreno, García, Rubio & Díaz, 2004).

Actualmente la sociedad y las organizaciones se están percatando cada vez más de lo fundamental que es realizar trabajos que hagan posible y potencien la calidad de vida laboral de sus trabajadores, y en los que las personas se sientan satisfechas, representando para ellas una oportunidad mayor de desarrollo (Garrido, Uribe & Blanch, 2011). Por lo anterior, desde la empresa Alcanos de Colombia SA ESP, se ha creado desde la dirección de gestión humana y HSEQ, las áreas de Bienestar y comunicaciones internas, Capacitación y formación, y programas de riesgo psicosociales, que promueven el bienestar integral de los colaboradores, mejorando la percepción positiva de la organización.

En ese orden de ideas el presente estudio busca implementar una propuesta de programa para la percepción positiva del rendimiento laboral en el en la empresa Alcanos de Colombia, para ello es importante conocer los factores psicosociales determinantes en la organización, para reforzar la percepción positiva de los trabajadores con respecto a su rendimiento laboral.

De ahí, que las organizaciones con un talento humano competente y formado brindará mayores resultados, por ello es importante seguir generando conciencia frente a los riesgos psicosociales e implementar mayores investigaciones relacionadas con la salud mental de los trabajadores, así la empresa tendrá mayores resultados como se puede ver reflejado en la consolidación en el mercado de gas domiciliario, comercial y vehicular a nivel nacional.

1.1. Pregunta de investigación.

¿Cuáles son los factores psicosociales en los puestos de trabajo de la empresa Alcanos de Colombia SA ESP, que influyen en la calidad de vida laboral?

2. Objetivos

2.1.General

Establecer propuesta de programa para reforzar los factores psicosociales percibidos como positivos en la CVL de los trabajadores de la empresa Alcanos de Colombia, en el periodo II del año 2022.

2.2. Específicos

Identificar los factores psicosociales que perciben los trabajadores administrativos del centro Operativo de ciudad de Neiva de la empresa Alcanos de Colombia como influyentes en la CVL.

Describir los factores psicosociales que se perciben como los más influyentes en la CVL de los trabajadores.

Diseñar programa de propuesta para reforzar los factores psicosociales que se perciben como positivos en la CLV

3. Justificación

El siglo XXI denota una tendencia a poseer mayor aprecio al factor material que al factor humano, la sociedad consumista tiene preferencia hacia lo artificial influenciado por un sistema económico depredador, principalmente de las clases sociales medias y bajas (asalariados y obreros), el cual es promovido por las grandes industrias u organizaciones quienes son el pilar fundamental de esta economía que deshumana Cano (2013).

El modelo de mecanización que utilizan las organizaciones para administrar el talento humano promueve tareas demasiado específicas, sobreexplotación o restricción de cualidades, buscando con esto maquinizar la figura humana, lo cual se puede denominar deshumanización laboral. Por lo anterior, se debe motivar y direccionar una nueva tendencia a una revolución humanizada, principalmente en el sector económico y organizacional, siendo la organización punto de partida para la implementación de procesos o programas que garanticen una vida digna y con mejoras en el bienestar de sus trabajadores, esto daría como resultado positivo una productividad sostenible en la organización.

La calidad de vida laboral (CVL) debe ser un pilar para el bienestar del empleado y la productividad de la organización, Parreira (2005) citado por Silverio (2017) indica que la CVL es el fruto de la evolución de los tiempos, la noción de calidad de vida en el trabajo nace esencialmente de la necesidad de las organizaciones en mejorar sus resultados y de la exigencia en prestar un servicio público y/o privado de calidad.

Estadísticas obtenidas de la empresa consultora Mercer (2017) demuestran que Viena ocupa el primer puesto del ranking general de calidad de vida por el octavo año consecutivo, y el resto de las 10 primeras posiciones está ocupado principalmente por ciudades europeas: Zúrich, Múnich, Dusseldorf, Frankfurt, Ginebra, Copenhague, y por primera vez aparece Basilea, en el décimo puesto. En América Latina: Montevideo se encuentra en el puesto (79) es la mejor posicionada, seguida por Buenos Aires (93) y Santiago (95). La Paz (157) y Caracas (189) son las que peor posición ocupan.

La economía en países subdesarrollados, contraen políticas de estados que perjudican en gran medida la calidad de vida en general del trabajador común; en un ejemplo, Colombia posee una economía que se basa en el sector minero y agrónomo principalmente, donde el salario mínimo no sobrepasa los ochocientos mil pesos (\$800.000), y del cual depende más de la mitad de los colombianos que laboran formalmente en alguna organización.

La inestabilidad de los trabajos crece por los modelos de contratación de término fijo y contratación por servicios (tercerización), que implementan las organizaciones en la actualidad, debido a que ahorran gastos y disminuye responsabilidades en prestaciones sociales y de bienestar, y la retribuyen a empresas prestadoras de servicios (Gonzales, Hidalgo y Salazar, 2007). Esto contrae una percepción negativa en la calidad de vida en los trabajos, ya que los empleados no se identifican con la organización, ni sienten pertenencia y satisfacción por sus empleos.

Los estudios realizados acerca de la calidad de vida en el trabajo desde el 2008 al 2012 señalan que los trabajadores colombianos tienen empleos de baja calidad;

observándose grandes diferencias entre los asalariados (formales) y los trabajadores independientes (informales) con ventajas para los primeros; También, que las actividades relacionadas al sector público y de servicios son los de mejor calidad de empleo. Entre las trece principales áreas metropolitanas de mejor calidad del empleo están en Medellín y Bogotá, en contraposición a Montería y Cúcuta, que están en los últimos lugares (Gómez, Galvis, y Royuela, 2015).

Al menos 61,7 % de los colombianos viven en pobreza, pese a que el índice ha bajado en el país, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística. El nivel de ingresos de las personas es de 27,8% es decir, estos cuentan con el mínimo necesario para adquirir la canasta de bienes alimenticios y no alimenticios. El estudio de la calidad de Vida del 2015 resulta alarmante: El 23,1% de los jefes de hogar dicen que no les alcanzan los ingresos para sus necesidades mínimas mientras que el 61,7% manifiestan apenas poder cubrir sus gastos, lo que se traduce en que los colombianos tienen dificultad para comprar alimentos y pagar servicios (Dane,2015).

La OCDE (2016) menciona que en los últimos años el Gobierno colombiano ha implementado importantes reformas para abordar estos desafíos laborales y sociales, y los esfuerzos lentamente están dando resultados. Sin embargo, son necesarios mayores avances para mejorar la calidad de los empleos. Así mismo, la más reciente encuesta de calidad de vida realizada por el Dane (2016) logró establecer una mejoría en los estándares de servicios públicos, tenencia de bienes, tecnología, salud, educación y atención a la infancia.

Por último, partiendo de estos balances y estadísticas, podemos observar y deducir que la calidad de vida en especial en Latinoamérica y el territorio Colombiano, se encuentra en cierto déficit, y se puede relacionar posiblemente con factores psicosociales tanto internos como externo de los compañía, como lo es la baja calidad de los empleos a los cuales se encuentran vinculados la mayoría de los trabajadores; además las políticas de estados no contribuyen en gran medida, a un mejoramiento sostenible en el bienestar de las poblaciones, las cuales demandas problemáticas a nivel social, económico y laboral. Por lo cual, es de importancia conocer para empresa Alcanos de Colombia S.A E.S. P cuales son los factores que influyen directamente en el rendimiento laboral y CVL percibida por los empleados; con la finalidad de ponderar la calidad de vida laboral, como un pilar importante en el crecimiento de la economía, la estabilidad de los hogares, y de las organizaciones.

3. Marcos de referencia

3.1.Estado del Arte

Los riesgos psicosociales relacionados a la productividad y la calidad de vida laboral son variables que se vienen estudiando y correlacionando en varias partes del mundo. Las altas gerencias han reforzado sus políticas de humanización proponiendo el bienestar de sus trabajadores como pilar clave en su rendimiento laboral y por ende en la productividad de las empresas.

3.1.1. Investigaciones en Europa

Título: Calidad de vida laboral en empleo protegido: evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales (Doctoral dissertation, Universidad de Salamanca)

Autor: Robaina, N. E. F.

Año: 2007

País: España.

El objetivo de la su tesis doctoral fue el estudio de la CLV psicosocial de trabajadores con discapacidad intelectual de Centros Especiales de Empleo y contrastación de un modelo causal desde el cual comprender y explicar los factores asociados a una mayor o menor percepción de CVL. Así, se han analizado otros factores psicosociales relacionados a la CVL como las demandas laborales, los recursos disponibles, el burnout y el engagement experimentado por estos trabajadores.

La tesis doctoral consta de una parte teórica y otra empírica. En la parte teórica se realiza un riguroso análisis sobre la calidad de vida laboral, los riesgos psicosociales y los

modelos explicativos sobre CVL. Tras la revisión se constata la ausencia de estudios previos con esta población tanto en el contexto nacional como internacional. Además, la parte teórica finaliza con la propuesta de un modelo explicativo de calidad de vida laboral (Jenaro y Flores, 2006) que será puesto a prueba en los dos estudios empíricos presentados en este trabajo. Así, en el primer estudio se analizan las demandas laborales y los recursos percibidos por 507 trabajadores con discapacidad intelectual de CEE y ECA españoles, además se contrasta el modelo causal de CVL mediante ecuaciones estructurales.

Finalmente, los resultados obtenidos permitieron corroborar empíricamente el modelo explicativo y constatar factores de riesgo psicosocial y la influencia de variables sociodemográficas y contextuales. En el segundo estudio empírico se amplió el contenido del modelo burnout y engagement y contrastó en una muestra de 428 trabajadores con discapacidad intelectual. Los resultados, tras el análisis de ecuaciones estructurales, confirmaron el adecuado ajuste del modelo y evidenciaron la presencia de burnout y engagement en la muestra estudiada (Robaina, 2007).

Título: Aspectos psicosociales y calidad de vida laboral en los/as profesionales de la intervención social.

Autor: Luchena, A. M., Alés, Y. B., Ramos, A. O., & Aguado, O. V.

Año: 2019

País: España

Esta investigación permitió el análisis de una serie de variables psicosociales y su relación, en una muestra de 488 trabajadores/as del ámbito social. Para la recolección de

información se administró un cuestionario de forma individual, voluntaria y anónima, que permitió abordar los objetivos del estudio, consistentes en el análisis de las variables burnout, engagement, compromiso organizacional, empowerment y pasión por el trabajo en la muestra seleccionada.

Los datos fueron analizados mediante SPSS 22.0, realizando estadísticos descriptivos, correlaciones bivariados, pruebas T para muestras independientes y ANOVAS.

Las conclusiones obtenidas permitieron establecer un perfil de profesionales que destacan por mostrar índices más altos de entusiasmo y dedicación al trabajo que los vinculados a rasgos negativos asociados al burnout. Sin embargo, ello no debe impedir que se desarrollen estrategias que potencien los aspectos positivos que muestran estos/as profesionales (Luchena, Ramos & Aguado, 2019),

3.1.2. Investigaciones en Latinoamérica

En Latinoamérica las investigaciones a lo largo del tiempo han ido creciendo y relacionando los termino de calidad de vida y factores psicosociales.

Título: Factores de riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de pequeñas y medianas empresas de Quito

Autor: Gáleas, Á. M. V., & Estrada, P. R.

Año: 2013

País: Ecuador

En Ecuador, los autores realizan la investigación donde se evalúa la presencia, frecuencia e intensidad de los factores de riesgos psicosociales y su relación con la calidad de vida en trabajadores de las pequeñas y medianas empresas (PYMES).

El objetivo general era analizar la relación de los factores de riesgos psicosociales y la calidad de vida. Se evaluó en una muestra representativa de 96 trabajadores de una población de 1,100 trabajadores de PYMES de diferentes ramas de actividad económica como la alimenticia, gráfica, metalmecánica, construcción, maderera, química y textil. Se aplicó una encuesta sociodemográfica, un cuestionario de los factores de riesgos psicosociales (MRL), y el instrumento de medición de calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO).

En conclusión, Los residentes tuvieron peores condiciones de trabajo que los médicos adscritos, 59% de los primeros trabajaba entre 70 y 86 h por semana, 94% realizaba guardias y aunque ambos grupos reportaron poca libertad para el trabajo, supervisión y carga de trabajo excesivas, éstas estuvieron presentes con mayor frecuencia en los residentes. El número de pacientes atendidos fue semejante en ambas categorías. El estrés alto y severo se encontró principalmente en quienes percibieron frecuentemente o siempre supervisión, carga excesiva de trabajo y falta de libertad para realizarlo. Así como en los que tuvieron más horas de trabajo por semana, mayor número de pacientes y quienes tenían doble empleo (Gáelas & Estrada, 2013).

Título: Estudio de los factores de riesgos psicosociales y la Calidad de vida laboral de los servidores públicos del Laboratorio del hospital del IESS" Teodoro Maldonado Carbo

Autor: Matheus Chérrez, G. B.

Año: 2013

País: Ecuador

Esta investigación parte del interés de la cuasi psicóloga y de una institución pública, por conocer sobre aspectos de su organización que le permitan continuar en el camino de la mejora continua, y para ello los riesgos psicosociales del trabajo deben analizarse y evaluarse objetivamente.

Somos conscientes que la evaluación de los riesgos psicosociales en nuestro medio no es un tema muy desarrollado debido a varios hechos entre los que podemos citar: la dificultad de su evaluación, la falta de un mayor desarrollo de técnicas adaptables a los diversos escenarios u organizaciones, y el segundo plano que se le ha otorgado dentro de los factores de riesgos dejándolos relegados, luego de los factores de riesgos tales como los físicos, químicos, biológicos y ambientales (Matheus, 2013).

Para lograr el objetivo planteado se procede a utilizar el instrumento ISTAS-21 para identificar los factores de riesgos psicosociales del trabajo y un cuestionario adicional para evaluar los factores externos, adicional se valora la calidad de vida laboral de los servidores públicos a través del cuestionario CVT- GOHISALO mismos que son sometidos a una prueba de fiabilidad el Alfa de Cronbach siendo esta del nivel de 0,90 y 0,96 respectivamente. El aporte del presente trabajo es el identificar los factores de riesgos psicosociales dentro del ambiente laboral del laboratorio de análisis clínico de una organización pública ubicado en la ciudad de Guayaquil, y con el resultado del mismo, poder plantear en que aspectos se debe intervenir una propuesta de intervención con la finalidad de mejorar el bienestar de los trabajadores y por ende su calidad de vida laboral,

sin duda, contribución que el psicólogo debe realizar como parte de su finalidad humana y social, esto es, el desarrollo de los individuos en los distintos ámbitos de la vida individual y social.

Título: Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino, cantón Chone (Bachelor's tesis, Calceta: ESPAM MFL)

Autor: Romero Zambrano, L. A., & Zambrano Cedeño, T. J.

Año: 2022

País: Ecuador

Una de las investigaciones más recientes en Ecuador, tuvo como objetivo evaluar la incidencia de los riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Cooperativa de Transporte “Reina del Camino”, Cantón Chone.

Se procedió a determinar los riesgos psicosociales en los trabajadores mediante la recolección y análisis de información de la Cooperativa, con visitas al sitio de estudio y aplicación de entrevistas, obteniendo un total de 135 personas laborando en la institución divididos en dos áreas: administrativa y operativa. Así mismo, se realizó una revisión del cumplimiento de la normativa vigente en Salud y Seguridad Ocupacional en donde se observó que la cooperativa cumple con todos los ítems identificados; y por último se evaluaron los riesgos psicosociales utilizando un cuestionario del Ministerio del Trabajo del Ecuador concluyendo que el personal se encuentra expuesto en un nivel medio de riesgo psicosocial con una frecuencia del 98% (Romero & Zambrano, 2022).

Título: Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima.

Autor: Lizárraga Vargas, T. S.

Año: 2020

País: Perú

Tiene como objetivo general determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida laboral, a modo de correlación, en los operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima, 2020.

El tipo de la investigación usada es aplicada, diseño no experimental de corte transversal.

La población la conformaron 112 operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, la muestra es censal, de ambos sexos con edades mayores a los 18 años. Para la evaluación se hizo uso de la escala de factores de riesgo psicosocial (RIPS-ROME) de Paola Roncal Medina, así como la escala abreviada de calidad de vida laboral (WRQoL).de Easton y Darren Van Laar. Referente a la correlación se hizo uso de la estadística no paramétrica Rho de Spearman siendo el valor $P < 0.05$, adquiriendo como resultado general la existencia de correlación inversa muy significativa entre las variables.

Título: Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en conductores de una empresa de transportes de Ate

Autor: Tapia Delgado, A. E.

Año: 2021

País: Perú

Investigación planteada desde la relación entre factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en conductores de una empresa de transportes de Ate, 2021. El tipo de la investigación fue correlacional descriptivo y de diseño no experimental, de corte transversal. La población específica del estudio estuvo conformada por 108 conductores; del mismo modo, los instrumentos utilizados fueron la Escala de Factores de Riesgos Psicosociales y la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQOL). Se obtuvo como principales resultados que existe una relación negativa y significativa entre factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral con un valor en el coeficiente de correlación de Spearman de ($Rho = -.234$). En cuanto a los descriptivos, se observó que los adultos predominaron en el nivel alto de factores de riesgos psicosociales con el 54.2% y el 50% de adultos tardíos un nivel alto de calidad de vida laboral.

Título: Factores de riesgo psicosociales y calidad de vida en el trabajo en enfermeras de un instituto de salud.

Autor: Laura Obregón, R. M.

Año: 2022

País: Perú

Los cambios que se han venido dando en el trabajo han generado consecuencias en la vida laboral del personal de salud, no solo por la sobrecarga en el trabajo sino también por la presencia de factores psicosociales que están influyendo de manera negativa en la calidad de vida, generando consecuencias en la salud del trabajador. Motivo por el cual se realizó la presente investigación con el objetivo de determinar la relación entre los

factores de riesgo psicosociales y la calidad de vida en el trabajo de las Enfermeras de un Instituto de Salud de Lima, con metodología cuantitativa de tipo correlacional.

Evaluaron a 70 enfermeras del servicio de neonatología utilizando como instrumentos: el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.0 y el cuestionario CVT-GOHISALO. Se observó que las dimensiones donde las enfermeras presentan un riesgo muy elevado y elevado son: participación/supervisión (61,5%), desempeño de rol (47,2%), relaciones y apoyo social (45,8%), carga de trabajo (44,3%) y demandas psicológicas (41,4%). Se concluyó que los factores de riesgo psicosociales tienen una correlación media negativa con la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras de un Instituto de Salud de Lima ($r = - 0.465$, $\rho = 0.000$) (Obregón, 2022).

3.1.3. Investigaciones en Colombia

Título: Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional.

Autor: Uribe-Rodríguez, A. F., Garrido-Pinzón, J., & Rodríguez, A. M.

Año: 2011

País: Colombia

Analizaron la influencia que tiene el tipo de contratación en la calidad de vida laboral, atendiendo en especial, a los factores de riesgo psicosociales generados por las diferentes modalidades contractuales en funcionarios santandereanos. Se realizó un estudio exploratorio de tipo descriptivo a 221 trabajadores pertenecientes a diferentes instituciones santandereanas. La información se recogió mediante la aplicación del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral.

Los resultados muestran diferencias significativas entre el tipo de contratación y las escalas condiciones de trabajo (CT), clima social de trabajo (CST), política organizativa (PO) y efectos colaterales del trabajo (ECT). Como conclusión se identifican mejores condiciones de trabajo, mejor clima social del trabajo, menos efectos colaterales para el contrato estable y condiciones de trabajo menos favorables para el contrato a término fijo, además de una mayor influencia de la política organizativa en los trabajadores con contrato temporal.

Título: Estudio descriptivo correlacional entre la calidad de vida laboral, los factores de riesgo psicosocial, la jornada laboral y la estabilidad laboral, en un grupo de trabajadores de dos empresas del sector privado de Bogotá.

Autor: Peña Ramírez, E.

Año: 2017

País: Colombia

La investigación tuvo como propósito identificar cómo se relaciona la calidad de vida laboral con los factores de riesgo psicosocial, la jornada y la estabilidad laboral en un grupo de trabajadores de dos empresas del sector privado de Bogotá. El diseño de la investigación corresponde a un estudio descriptivo correlacional. múltiple. La selección de las empresas fue de tipo no probabilístico al igual que la muestra que estuvo compuesta por 279 personas, que cumplían con los criterios de inclusión: ser bachilleres y tener una antigüedad mínima de seis meses dentro de la empresa. Los instrumentos que se utilizaron fueron: la prueba PCVL, la batería de instrumentos para la evaluación de

factores de riesgo psicosocial y un protocolo diseñado para efectos de la presente investigación que evalúa la jornada laboral y la estabilidad laboral.

Título: Factores de riesgo psicosocial, bienestar y calidad de vida laboral.

Autor: Agudelo Gómez, C. P., Gonzales Nieves, K. D., Manzano Casallas, L. Á., Mora Quisobony, A. F., & Ossa Santanilla, G.

Año: 2021

País: Colombia

Finalmente, entre las investigaciones Colombianas más recientes se buscó identificar los factores psicosociales que influyen en el bienestar laboral del personal médico asistencial de la EPS Sura Barranquilla Atlántico, El bienestar laboral del personal médico, puede verse afectada por diversos factores ocasionando varias complicaciones y enfermedades, una de ellas es el estrés laboral que puede presentarse debido una serie de eventos ambientales, debido a ello se hace necesario determinar los niveles de estrés que padece el personal médico EPS Sura Barranquilla Atlántico. Se usó un enfoque cualitativo para analizar los diferentes factores que afectan al personal médico.

Para ello se aplicó una entrevista estructurada al personal de salud seleccionado para conocer y medir sus estados de ánimo, clima laboral y el nivel de estrés presentado en sus lugares de trabajo. Se encontró que el personal está satisfecho por trabajar en la EPS; también se dio a conocer la importancia de la identificación factores a mejorar tales como la calidad de vida, que puede aumentar la salud emocional en cada uno en su punto de trabajo, un mayor manejo del tiempo. Todo esto puede permitir que el estrés laboral no los perjudique de manera significativa y obtengan un mejor desempeño laboral.

3.2. Marco Teórico

El sector hidrocarburos es una de las principales actividades que sustentan la economía en Colombia, la explotación de petróleo y gas en gran medida cubre una parte del consumo local y alimenta las estadísticas de exportación. La Agencia Nacional de Hidrocarburos (2007) refiere que en Colombia el sector petrolero ha venido cobrando relevancia en su participación dentro del escenario internacional, pues es uno de los seis países latinoamericanos que posee recursos energéticos significativos y potenciales hacia el futuro. Así mismo, estiman que las reservas probadas ascienden a los 1.500 billones de barriles de petróleo y 7.3 trillones de pies cúbicos en gas natural; ese petróleo representa el 26% del total de las exportaciones colombianas, constituyéndose en una de las mayores fuentes externas de efectivo del país.

La economía en países subdesarrollados, contraen políticas de estados que perjudican en gran medida la calidad de vida en general del trabajador común; en un ejemplo, Colombia posee una economía que se basa en el sector minero y agrónomo principalmente, donde el salario mínimo no sobrepasa los ochocientos mil pesos (\$1.000.000), y del cual depende más de la mitad de los colombianos que laboran formalmente en alguna organización.

De igual manera, el comportamiento de la producción de crudo posiciona al sector petrolero como uno de los más importantes sectores de Colombia, así como uno de los sectores petroleros más importantes de Latinoamérica, según la British Petroleum es el

tercer país en la región en producción de petróleo (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2011).

Del Informe Anual del sector Gas natural publicado por Promigas en el año 2021, podemos referenciar aspectos relevantes del sector que dictaminan su estabilidad medida por el consumo de las empresas distribuidoras y de los usuarios.

A cierre de 2020, las reservas totales de gas natural en Colombia ascienden a 4.031 Gpc, 73 % representadas en reservas probadas, las cuales, por análisis de datos geológicos y de ingeniería, se estiman, con razonable certidumbre, que serán comercialmente recuperables bajo condiciones actuales económicas, métodos operacionales y regulaciones gubernamentales. Dado su volumen de reservas, Casanare continuará siendo durante el siguiente lustro la principal fuente de gas natural en el país (Promigas, 2021).

Ecopetrol, con una participación de 71 %, es la primera productora de gas natural en Colombia, posición que en la última década terminó de consolidar después de la reversión de los contratos de asociación que incluían los grandes campos del piedemonte llanero: Cupiagua, Cusiana y Pauto-Floreña. Estos últimos, recién asumidos por Ecopetrol de la multinacional Equión en febrero de 2020.

Por otra parte, Hocol, empresa filial de Ecopetrol, con una participación en la producción de gas natural del país de 7 %, se convirtió durante 2020 en la segunda mayor productora después de adquirir la participación de 43 % de los campos de Chuchupa y Ballena (Promigas, 2021).

En 2020, los efectos del Covid-19 hicieron retroceder el total del gas natural consumido en el país a un volumen cercano al de tres años atrás. Los sectores termoeléctricos (19 %) y residencial (8 %) fueron los únicos que observaron crecimientos positivos en este año de pandemia. El consumo termoeléctrico no se vio afectado dada su inversa proporcionalidad a los aportes hidrológicos, mientras que el consumo residencial resultó favorecido por las diversas cuarentenas impuestas a lo largo del país y por el cierre temporal del subsector de restaurantes y comidas rápidas.

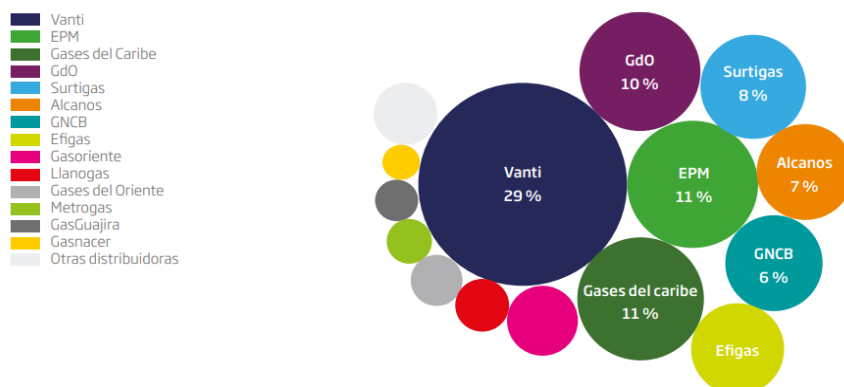
Entre las principales empresas que más representan consumo de gas natural en el mercado regulado se encuentra Alcanos de Colombia S.A, referenciado en Colombia como la sexta empresa de mayor consumo lo cual representa el 26% del consumo total en el país, tal como representa en la siguiente imagen y gráfica:

Mm ³					
Empresa	2016	2017	2018	2019	2020
Vanti	524	601	631	647	627
EPM	248	267	271	272	247
Gases del Caribe	232	228	231	230	228
GdO	199	208	214	217	207
Surtigas	148	143	157	157	163
Alcanos	129	136	140	147	150
GNCB	93	123	134	143	137
Efigas	109	116	122	123	121
Gasoriente	62	76	80	82	78
Llanogas	34	35	36	38	39
Gases del Oriente	27	29	33	35	38
Metrogas	26	28	29	29	30
GasGuajira	23	23	26	26	25
Gasnacer	14	15	17	17	19
Otras distribuidoras	40	46	51	56	61
Total	1.909	2.074	2.173	2.218	2.170

Empresa	TACC 2016-2020	Variación 2019-2020
Gasnacer	8 %	13 %
Gases del Oriente	9 %	9 %
Surtigas	2 %	4 %
Llanogas	3 %	3 %
Alcanos	4 %	2 %
Metrogas	4 %	2 %
Gases del Caribe	0 %	(1 %)
Efigas	3 %	(2 %)
Vanti	5 %	(3 %)
GasGuajira	2 %	(4 %)
Gasoriente	6 %	(4 %)
GNCB	10 %	(4 %)
GdO	1 %	(5 %)
EPM	0 %	(9 %)
Otras distribuidoras	11 %	10 %
Total	3 %	(2 %)

Fuente: SUI.

Gráfica 1: Consumo de gas natural por empresa en el mercado regulado

Grafica 2: Consumo de gas natural por empresa en el mercado regulado-Mm3 Participación 2020

Fuente: SUI.

Según el Informe Anual de Promigas (2021), Alcanos de Colombia SA ESP se ubica como la 5ta empresa de distribución de gas natural con más usuarios en Colombia, un total de 914.419 usuarios registrados en el año 2020, lo cual representa el 9% total de los usuarios.

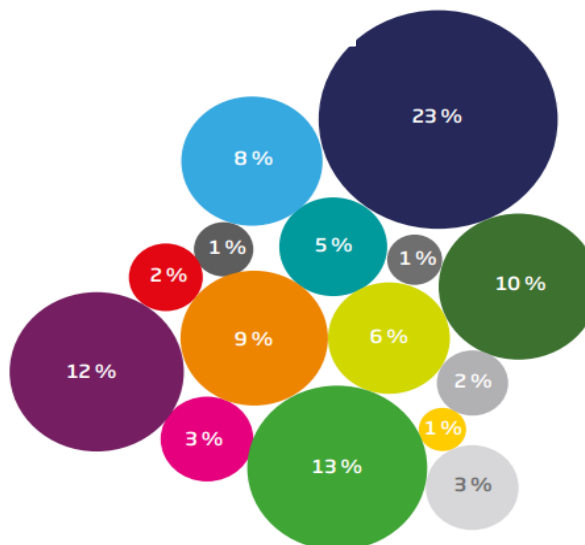
Grafica 3: Usuarios de gas natural

Empresa	2016	2017	2018	2019	2020	Empresa	TACC 2016-2020	Variación 2019-2020
Vanti	2.116.599	2.197.029	2.241.422	2.312.810	2.355.526	Gases del Oriente	7 %	6 %
EPM	1.075.984	1.133.195	1.211.663	1.278.733	1.326.977	GNCB	7 %	5 %
GdO	1.050.500	1.093.580	1.139.319	1.183.555	1.213.133	Efigas	5 %	4 %
Gases del Caribe	899.302	925.693	978.628	1.021.153	1.057.543	EPM	5 %	4 %
Alcanos	749.755	791.077	846.561	890.925	914.419	Gases del Caribe	4 %	4 %
Surtigas	706.311	736.073	771.798	805.457	824.714	Alcanos	5 %	3 %
Efigas	503.947	531.278	559.907	587.930	611.046	GasGuajira	4 %	3 %
GNCB	370.921	398.335	426.739	455.273	478.500	Gasnacer	8 %	3 %
Gasoriente	290.851	303.393	315.708	327.735	335.470	Metrogas	4 %	3 %
Llanogas	187.177	200.604	208.957	225.390	229.556	Gasoriente	4 %	2 %
Gases del Oriente	150.406	162.454	176.598	187.539	198.281	GdO	4 %	2 %
Metrogas	120.731	127.661	133.077	138.029	142.712	Llanogas	5 %	2 %
GasGuajira	103.779	108.360	113.778	118.353	122.176	Surtigas	4 %	2 %
Gasnacer	70.104	77.048	85.149	93.979	96.796	Vanti	3 %	2 %
Otras distribuidoras	231.582	261.166	288.499	322.526	346.850	Otras distribuidoras	11 %	8 %
Total	8.627.949	9.046.946	9.497.803	9.949.387	10.253.699	Total	4 %	3 %

Fuente: Ministerio de Minas y Energía.

Grafica 4: Usuarios de gas natural en porcentaje

Usuarios de gas natural
Diciembre 31 de 2020



Fuente: Ministerio de Minas y Energía.

Alcanos de Colombia SA ESP es una empresa colombiana de servicios públicos domiciliarios, dedicada a la distribución y comercialización de Gas Natural, asociado a la construcción de instalaciones, con alto nivel de efectividad, calidad, seguridad y protección al medio ambiente.

Pioneros en Gas Natural Vehicular (GNV), Gas Natural Comprimido (GNC), Gas Natural Domiciliarios (GND) y Gas Natural Industrial (GNI). Con cobertura actual de 137 poblaciones de 9 departamentos (Antioquia, Boyacá, Caldas, Cundinamarca, Tolima, Huila, Cauca, Caquetá, Nariño).

Fundada en el año 1977 el día 18 de noviembre, mediante el esfuerzo de la empresa privada y el gobierno departamental, como Alcanos del Huila LTDA. El primer municipio que recibió el servicio de gas natural por redes fue Neiva.

En el año 1987 se utiliza por primera vez la tecnología de Gas Natural Comprimido (GNC) en el municipio de Aipe, luego se implementó en Yaguará y Rivera, en el mismo año se inició la tecnología GNV.

En el año 1998, se adquirió el contrato de concesión especial para la prestación del servicio público de distribución domiciliaria de gas natural por redes, con exclusividad en el área denominada Centro y Tolima. Este proyecto abarco más de 26 municipios en los departamentos de Tolima, Cundinamarca, Caldas y Boyacá.

En el año 1999 se modifica la razón social de la compañía a Alcanos de Colombia SA ESP y paso a ser parte del grupo (IGC) Inversiones de Gases de Colombia.

Certificado CO16/7287, con alcance de: Venta, diseño, construcción, inspección y puesta de servicio de instalaciones internas para suministro de gas natural a usuarios residenciales y comerciales. Venta y construcción de acometidas y centros de medición para suministro de gas natural.

El SIG que incorpora Alcanos de Colombia SA ESP, se refleja principalmente en la Política del sistema integrado de gestión HSEQ.

Alcanos de Colombia S.A. E.S.P. centra sus actividades a la gestión de sus objetivos integrales, buscando garantizar un manejo responsable de todas sus actividades, y un compromiso hacia la implementación del sistema de gestión de HSEQ en la prestación del servicio público de gas natural combustible en las zonas de influencia de la compañía.

La excelencia en el desempeño de HSEQ es esencial para esta política, por lo tanto, Alcanos de Colombia S.A. E.S.P. se compromete a:

1. Ser una organización que se preocupa por el bienestar de sus empleados y contratistas, promoviendo el autocuidado y manteniendo un nivel óptimo de seguridad en todas nuestras actividades, incluyendo instalaciones, equipos y nuestros procesos a través de prácticas de excelencia operacional y continuidad del negocio.
2. Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir lesiones y/o deterioro de la salud relacionados con el trabajo acorde con el contexto de la organización, la administración de los riesgos y oportunidades.
3. Establecer y revisar los objetivos y metas ambientales, mediante el proceso de revisión anual a cargo de la alta dirección de la empresa.
4. Direccionar sus actividades bajo un marco de respeto a la protección del medio ambiente y promoviendo acciones para el cuidado del entorno.
5. Controlar y mitigar los impactos ambientales, mediante la gestión de los residuos y el fomento de prácticas ecoeficientes para el uso adecuado de los residuos (agua, papel, energía).
6. Fomentar la mitigación de los gases de efecto invernadero, mediante el uso de gas natural.
7. Promover y garantizar el mejoramiento continuo de nuestros procesos y la actualización permanente del Sistema de Gestión Integrado, con el fin de apoyar la estrategia corporativa de HSEQ, cumplir las políticas corporativas, garantizar la continuidad del negocio y aportar a la excelencia en el desempeño de la Compañía.

8. Cumplir con los requerimientos acordados con nuestros clientes internos y externos.
9. Trabajar con responsabilidad social, manteniendo siempre una adecuada comunicación con nuestras partes interesadas.
10. Cumplir con los requisitos legales de Alcanos de Colombia S.A. E.S.P y otros requisitos normativos vigentes.
11. Identificar y eliminar los peligros, evaluar, valorar y reducir los riesgos y establecer los respectivos controles, encaminados en la prevención y garantizar condiciones seguras de trabajo.
12. Generar el aseguramiento de los procesos para garantizar la participación y vinculación de los trabajadores de Alcanos de Colombia S.A. E.S.P encaminando en la cultura y responsabilidad integral HSEQ en el auto reporte de condiciones de seguridad y salud.
13. Todo lo anterior enfocado a lograr un crecimiento sostenible y rentable.

Riesgo psicosocial

Son conocidos como aquellas condiciones que están presentes en el ambiente laboral, tienen relación con la organización, la actividad laboral o el desarrollo de la tarea, pueden afectar de manera directa al bienestar, la salud física, psicológica y social, de los empleados en su trabajo. Según lo expuesto por Roozeboom, Houtman y Van den Bossche (2008) existen factores e indicadores para analizar los riesgos psicosociales.

En primer lugar, está el factor político y filosofía organizacional, el cual tiene como indicadores la correlación entre el trabajo y la familia, los procesos de gestión humana, la

seguridad y salud en el trabajo, la responsabilidad social y el liderazgo empresarial. En segunda instancia, está la cultura organizacional que tiene como cuatro indicadores, relaciones laborales, sistema de información organizacional, proceso de comunicación y liderazgo organizacionales.

Luego, encontramos el factor denominado interrelaciones organizaciones como indicadores tiene el clima organizacional, sindicalización y los convenios colectivos. Enseguida, las condiciones laborales, teniendo por indicador el tipo de contratación, salarios y diseño de carrera. Se encuentra también el diseño del puesto de trabajo como un factor y sus indicadores son la rotación de puestos y trabajo en equipo.

Por último, se encuentra el factor calidad en el trabajo, que tiene como indicadores las habilidades personales, demanda laboral, autonomía laboral, horas y seguridad laborales. Es importante tener en cuenta que el análisis de los riesgos psicosociales se relaciona con la gestión del trabajo, el contexto social y organizacional. Esta fuertemente relacionada con la capacidad para generar daños psicológicos o físicos que se pueden desarrollar en el desarrollo de un trabajo.

Calidad de vida laboral y aspectos psicosociales.

El modelo de mecanización que utilizan las organizaciones para administrar el talento humano promueve tareas demasiado específicas, sobreexplotación o restricción de cualidades, buscando con esto maquinizar la figura humana, lo cual se puede denominar deshumanización laboral. Por lo anterior, se debe motivar y direccionar una nueva tendencia a una revolución humanizada, principalmente en el sector económico y organizacional, siendo la organización punto de partida para la implementación de

procesos o programas que garanticen una vida digna y con mejoras en el bienestar de sus trabajadores, esto daría como resultado positivo una productividad sostenible en la organización.

La calidad de vida laboral (CVL) debe ser un pilar para el bienestar del empleado y la productividad de la organización, Parreira (2005) citado por Silverio (2017) indica que la CVL es el fruto de la evolución de los tiempos. La noción de calidad de vida en el trabajo nace esencialmente de la necesidad de las organizaciones en mejorar sus resultados y de la exigencia en prestar un servicio público y/o privado de calidad.

Entenderemos a la calidad de vida laboral en forma multifactorial, siendo esta influencia por la percepción positiva o negativa de los trabajadores en varios aspectos, tales como la satisfacción en el trabajo, programas de bienestar, seguridad en el trabajo, remuneración u honorarios por sus labores, buen clima laboral, oportunidades de crecimiento personal o profesional, y un balance entre trabajo y familia. Hallowell, Schlesinger, Zornistsky (1996) y Arocas, Camps (2008) citados por Flores y Madero (2012) indican que la calidad de vida en el trabajo ofrece satisfacción social y psicológica que se refleja de diversas maneras. En el caso de los empleados, una buena calidad de vida en el trabajo puede verse reflejada, por ejemplo, en mejores condiciones para realizar sus actividades, un mejor ambiente para las relaciones entre compañeros, mejores esquemas salariales.

Sin embargo, una baja percepción de calidad de vida en el trabajo influye de forma negativa en la rotación y en la productividad de los empleados. Estos aspectos se

profundizarán para lograr establecer la relación con la productividad laboral en las organizaciones que opten por implementar programas direccionados a mejorar la CVL.

El término calidad de vida laboral (CVL), ha surgido a través del tiempo y la historia, Walton (1973), Davis y Cherns (1975), Suttle (1977), Nadler y Lawler (1983), Delamotte y Takezawa (1984) citado por Granados (2011) El término calidad de vida laboral tuvo sus orígenes en una serie de conferencias patrocinadas al final de los años 60 y comienzos de los 70 por el Ministerio de Trabajo de los EE. UU y la Fundación FORD Motor Company. Estas conferencias fueron estimuladas por el entonces ampliamente popular fenómeno de la alienación del trabajador simbolizado por las huelgas entre la población activa mayoritariamente joven de la nueva planta de montaje de la General Motors, de Ohio. La CVL alcanza el reconocimiento social e institucional gracias a las actuaciones del «Movimiento de CVL». Las reivindicaciones de este nuevo movimiento parten de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida. A partir de este momento, el tema de la calidad de vida laboral se populariza tanto en los EE. UU como en Europa.

Aspectos Objetivos

Medioambiente físico: Sin importar el tipo de trabajo que se desempeñe, ya sea en una oficina o en una fábrica, en un hospital o una escuela, cabe la posibilidad de que se presente algún tipo de riesgo laboral (riesgos físicos, químicos, biológicos, etc.). El lugar de trabajo debe, entonces darle las condiciones necesarias para cuidar la salud de cada uno de los empleados en cualquier organización.

Medioambiente tecnológico: En este apartado se encuentra la frustración por parte del empleado cuando no tiene los instrumentos o el equipo necesario para poder desempeñar adecuadamente sus funciones. Genera en el trabajador ansiedad, disminución de la motivación, insatisfacción y en las organizaciones puede provocar retrasos en las entregas o la disminución de la productividad.

Medioambiente contractual: Sin lugar a duda el salario es uno de los aspectos más valorados en el trabajo, así como también la estabilidad en el puesto, la cual se encuentra relacionada con la satisfacción en el trabajo y el compromiso con la organización.

Medioambiente productivo: El tipo de horario en el que esté laborando puede afectar negativamente, aquellas jornadas muy extensas o de horario rotativo pueden dificultar el mantener las relaciones sociales y familiares, además de limitar la actualización profesional y generar problemas en la salud como insomnio, fatiga y complicaciones cardiovasculares.

Aspectos Subjetivos

Esfera privada y mundo laboral: No se puede dejar de lado la propia vida del empleado y que ésta repercuta en la organización, como ejemplo, la enfermedad del trabajador o de algún familiar, las relaciones afectivas, los hijos, los amigos, que constituyen una parte importante que no se debe dejar de lado dentro de las organizaciones.

Individuo y actividad profesional: Aquí entra el uso y progreso de conocimientos, destrezas y habilidades con el fin de lograr las metas profesionales del trabajador.

Organización y función directiva: La relación entre empleados dentro del ámbito laboral es un punto que se toma en cuenta, como el trabajo en equipo, que brinda la posibilidad de crear nuevos conocimientos a través de la interacción constante y promueve el desarrollo de las habilidades sociales.

Los factores determinantes que componen la CVL para su medición, según Aucasi, et al. (2011) son: salario, prestaciones recibidas, comunicaciones abiertas, satisfacción con el trabajo, ambiente seguro y saludable, relación adecuada entre trabajo y familia, compromiso y participación, crecimiento personal, futuro estable dentro de la organización y responsabilidad Social empresarial.

Todos estos componentes implican dos áreas principales, el área psicológica del individuo y el área del contexto que se presenta en la organización. Por lo tanto, estas dos áreas abarcan las actitudes personales, los comportamientos relevantes para la productividad tanto del trabajador como de la organización, la motivación del trabajador con su labor, la adaptación a los cambios que se presenten en el contexto laboral, la creatividad, la innovación y generar valor agregado a la empresa (Aucasi et al., 2011)

El desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral hace alusión a una serie de comportamientos que generan resultados observables en la organización para el logro de objetivos en un tiempo determinado, teniendo en consideración que los resultados se verán modificados por la labor que desempeñe y el nivel de satisfacción del trabajador (Araujo y Guerra, 2007).

Existen dos tipos de metodologías al momento de medir el desempeño laboral según Spector (2002) las cuales son las medidas objetivas y medidas subjetivas. Las medidas objetivas hacen referencia a la contabilidad de las conductas o de los resultados que se extraen de dichas conductas y las medidas subjetivas aluden a una calificación que es otorgada por el supervisor o jefe inmediato para determinar el desempeño de sus subordinados. Las diferentes variables que componen el desempeño laboral son: la eficiencia asignativa, el éxito o permanencia de los negocios y la productividad (Mungaray y Ramírez, 2007).

Finalmente, se define la productividad según Prokopenko (1987) como el uso eficiente de recursos en la producción de diversos bienes y servicios. Teniendo como hipótesis que a mayor productividad mayor obtención de más servicios con la misma cantidad de recursos. Existe dificultad para medir la productividad total de los servicios y del trabajo de oficina, sin embargo, esta se puede obtener de los ingresos obtenidos por la empresa en un tiempo determinado de trabajo. En términos financieros, esto sería el volumen de servicios vendidos y los costos de los factores.

3.3. Marco Legal

Las referencias legales que soportan la presente investigación tienen como punto de partida los antecedentes históricos que marcaron pautas en la normatividad colombiana vigente relacionada con los riesgos psicosociales, que salvaguardan su promoción y prevención.

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS) en 1950 citado por Enciso, López y Domínguez (2015) define que el objetivo de la medicina en el trabajo es:

“Mantener el más elevado nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”.

Con el anterior enunciado, se empieza a mencionar el término bienestar mental para los colaboradores, siendo un punto de partida para más adelante empezar hablar de aspectos psicosociales en las organizaciones, así mismo como sus consecuencias reflejadas en enfermedades laborales.

3.3.1. Cronología de la normatividad colombiana relacionada con aspectos psicosociales.

En Colombia se comenzó a hablar de riesgo y salud en el trabajo a partir del año 1915 con la Ley 57 (Enciso, López y Domínguez, 2015). Se conoce como la primera normatividad de base para la seguridad y salud en el trabajo del país, es la que estructura la definición de accidentes y enfermedades laborales. Estableció responsabilidad del empleador, prestaciones económicas, incapacidades laborales e indemnización.

En 1989 con la Resolución 1016, nos menciona una normatividad que comienza a hablar sobre la identificación de riesgos psicosociales como se menciona en el Artículo

11: “Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes 14 contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general”. Y el Artículo 12: “Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales” (Enciso, López y Domínguez, 2015).

En el año de 1994 publican el Decreto 1295, por el “cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Así mismo, en el transcurso de este año se aprueba la primera tabla de enfermedades laborales en la cual se comienza a aparecer el estrés laboral como una enfermedad profesional. En la actualidad, esta tabla ha sido remplazada por la que propone el Decreto 1477 de 2014 del Ministerio del trabajo de Colombia. En la sección 1 en el numeral 4 se aborda el grupo de agentes psicosociales en el cual se establecen las enfermedades originadas por estos como pueden ser las siguientes: “Estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acido péptica severa o Colon irritable” (Ministerio del trabajo, 2014)

En 2006 se aprueba el Decreto 1010, en cual se empieza a reconocer el acoso laboral, como lo menciona el Artículo 1: “La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública (Ministerio de protección social, 2006)

En el 2008 con la Resolución 2646, se organiza y se busca proteger a los empleados de los riesgos psicosociales que puedan aparecer en las diferentes organizaciones y empresas en nuestro contexto (ARL SURA, 2018).

Continuando cronológicamente hacia el año 2012, teniendo como punto de partida la Ley 1010 de 2006 el cual pretende controlar el acoso laboral, y se inicia la creación de los comités de convivencia laboral los cuales son los encargados de mediar ante los casos de acoso laboral que se presente en las empresas colombianas. Según el artículo 652 y 1356 en los cuales se dictan la forma de constituir dichos comités y las funciones de estos (Enciso, López y Domínguez, 2015).

En este mismo año, se aprueba la Ley 1562, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Así mismo, define que la seguridad y salud en el trabajo “Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Ministerio de trabajo, 2012).

En el año 2013, el Ministerio de Protección Social crea la Ley 1616 de Salud Mental, que en el Artículo 9 le exige a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) acompañar a las empresas en “el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”. En el año 2014, se aprueba la Decreto 1443 que donde se dan las pautas para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) que presenta la propuesta de un sistema el cual será el encargado de vigilar y

supervisar los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo siguiendo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) (Ministerio del trabajo, 2014).

5. Marco metodológico

5.1. Paradigma

La presente investigación se enmarca en un paradigma cualitativo ya que este se basa en la lógica del proceso y lo inductivo, es decir, explorar, describir para generar perspectivas teóricas. Desde lo particular a lo general (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En el presente estudio se ha realizado entrevistas previas a los trabajadores, para realizar un posterior análisis de los datos que se obtuvieron y sacar las respectivas conclusiones; del mismo modo, se efectúan y analizan más entrevistas para comprender los factores psicosociales que influyen en los trabajadores. Es decir, que al ser un estudio cualitativo procede caso por caso, dato por dato, hasta llegar a una perspectiva más general.

5.2. Tipo de investigación

Es un estudio de alcance descriptivo, donde se describe el fenómeno de los factores psicosociales y su influencia en la actividad laboral, las situaciones, el contexto y los sucesos pertinentes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Buscando así, las propiedades, las características, y los perfiles del grupo elegido de trabajadores. Se quiere medir y recoger información de manera conjunta sobre las variables psicosociales y

calidad de vida laboral. Al ser una investigación descriptiva es útil para mostrar con precisión las dimensiones del fenómeno que se quiere estudiar.

5.3. Diseño de la investigación

La presente investigación se acoge al diseño de investigación - acción, donde se describen los factores psicosociales asociados a la calidad de vida laboral y como acción se propone un programa para reforzar la percepción positiva de la CLV.

Según Barragán & Kiomara (2017) el propósito fundamental se centra en aportar información que guíe la toma de decisiones para programas, procesos y reformas estructurales. El pilar sobre el cual se fundamenta el diseño de investigación-acción es: “La conducta de estas personas está influida de manera importante por el entorno natural en que se encuentran”.

Por otro lado, es transversal dado que la recolección de los datos se obtiene de dos instrumentos (encuestas) en un solo momento de la investigación del año 2022.

5.4. Población y muestra

La población de la presente investigación son 432 empleados administrativos que pertenecen al Centro Operativo de Neiva, de la empresa Alcanos de Colombia SA ESP, la muestra es no probabilística donde se tienen en cuenta los siguientes criterios:

- Trabajadores hombres y mujeres entre los 20 y 45 años.
- Trabajadores contratados directamente por la compañía.
- Trabajadores con contrato a término fijo y término indefinido.

-Trabajadores por antigüedad, que lleven laborando más de un año en la compañía

Lo anterior, de tener un muestreo a conveniencia en el que los trabajadores tendrían una percepción más madura y contemporánea, por su edad y el tiempo que lleva laborando en la compañía. La muestra final es de 110 trabajadores.

5.5. Materiales e instrumentos

La recolección de información se realiza mediante los siguientes instrumentos:

- Bases de datos sociodemográficas, de la cual se obtuvo información para determinar el muestreo.

-La batería de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana y el Ministerio de trabajo, aplicada en el mes de septiembre del año 2022 y de la cual se obtuvo información acerca de los factores de riesgo intralaboral y extralaboral, así como los síntomas reveladores de presencia de estrés en el personal administrativo de Alcanos de Colombia SA ESP.

La presente batería contiene los siguientes cuestionarios que fueron aplicados:

-Cuestionarios para la valoración de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Forma A: para trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, analistas.

Forma B: para trabajadores con cargos auxiliares y operativos. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra - laboral.

-Cuestionario para la evaluación de estrés.

-Ficha de datos generales.

Dominios y Dimensiones intralaborales:

Grafica 5: Dominios y Dimensiones intralaborales – Batería de riesgo psicosocial Universidad javeriana y Ministerio del trabajo

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Dimensiones extralaborales:

Grafica 6: Dimensiones intralaborales – Batería de riesgo psicosocial Universidad javeriana y Ministerio del trabajo

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

El procesamiento de la información de los cuestionarios se realizó en bases de datos, siguiendo de manera estricta los criterios de calificación y análisis de información establecidos en el Documento Técnico de la Batería de Instrumentos para evaluación de factores psicosociales de la Universidad Javeriana y el Ministerio del Trabajo.

-Encuesta de ambiente laboral, aplicada semestralmente y tomando como referencia la de junio 2022 y de la cual se obtuvo información de los siguientes factores psicosociales: Alineamiento: relacionado con identidad y cultura corporativa.

Desarrollo del talento humano: relacionado con el crecimiento personal y profesional como trabajador de la compañía.

Condiciones de trabajo: relacionado con su puesto de trabajo, riesgos asociados a sus funciones y medios tecnológicos.

Relaciones interpersonales: relacionado con su interacción con compañeros, jefes y subalternos.

Sentido de pertenencia: relacionado con motivación y satisfacción.

Incentivos: relacionado con remuneración económica y salarios emocionales.

Bienestar: relacionado con actividades recreativas, lúdicas y culturales, equilibrio entre vida personal y laboral.

Estabilidad laboral: relacionado con lo contractual (tipo de contrato).

5.6. Técnica de recolección de la información

La técnica empleada para la recolección de información son las encuestas descritas en los instrumentos, para conocer los factores psicosociales que perciben los empleados como influyentes en la calidad de vida laboral.

La información recolectada para la investigación está basada en fuentes primarias como las encuestas y base de datos sociodemográficas (percepción de los empleados).

5.7 Procedimiento para el análisis de datos

El presente procedimiento para el análisis de datos se compone de las siguientes fases:

Obtención y revisión de datos: La principal fase es la recopilación de datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos, en la cual conoceremos cuales son los factores psicosociales descritos en las encuestas que los trabajadores perciben como influyentes en la calidad de vida laboral. Revisión para clasificar y proseguir con el análisis.

Organización y categorización de datos: La presente fase prosigue una vez se revisan los datos para posteriormente realizar una organización de los factores psicosociales obtenidos en las encuestas para categorizarlos en la percepción de aspectos objetivos o subjetivos que componen la calidad de vida.

Análisis final de datos: La fase final del análisis de datos consiste en describir según los resultados cuáles son los factores psicosociales que influyen en la percepción positiva de los empleados en relación con la calidad de vida laboral, y tener de pilar estos factores para reforzarlos mediante la propuesta del programa a desarrollar.

5.8 Cronograma

Grafica 7: Cronograma de investigación

Cronograma de investigación		
Fase I	Fase II	Fase III
Septiembre	Octubre	Noviembre

La presente investigación se desarrolló en el segundo semestre del año 2022 en la empresa Alcanos de Colombia SA ESP, las fases de análisis de datos y resultados fueron ejecutadas en los meses de septiembre, octubre y noviembre.

5.9 Presupuesto

Grafica 8: Presupuesto de investigación

Presupuesto de investigación				
Rubro	Unidad	Cantidad	Precio unitario	Subtotal
Internet	Mes	6	\$ 70.000	\$ 420.000
Electricidad	Mes	6	\$ 50.000	\$ 300.000
Transporte	Mes	3	\$ 60.000	\$ 180.000
Honorarios	Mes	4	\$ 2.500.000	\$ 10.000.000
Firma contratista (Desarrollo de encuestas)	Unidad	2	\$	\$
Total				\$ 10.900.000

Por políticas de privacidad y en acuerdo con la empresa Alcanos de Colombia SA ESP no se pueden revelar valores en los concursos de contratación de la firma contratista que desarrolla las encuesta debidamente validadas y confiables.

6. Resultados

La interpretación de los resultados de acuerdo con el documento técnico de la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de Trabajo, cada uno de los niveles de riesgo evaluados tiene las siguientes interpretaciones:

Criterio de análisis por grupo poblacional, Teniendo en cuenta los lineamientos ofrecidos por el Manual de Aplicación de la Evaluación de Factores Psicosociales se presenta la siguiente escala de interpretación que permite observar de manera más clara los resultados.

Cuando el mayor número de trabajadores se ubica en niveles de riesgo bajo o muy bajo, en este caso sobre el total de trabajadores del centro operativo, si el mayor porcentaje de los trabajadores que aplicaron la encuesta se encuentra en niveles de riesgo bajo o muy bajo, se considera que el factor está en niveles de riesgo bajo. Son factores que deben ser objeto de promoción, prevención y mantenimiento. Por lo cual se valorarán como factores psicosociales que son percibidos como positivos por los trabajadores y que influyen en la calidad de vida laboral.

Grafica 9: Resultados de batería de riesgo psicosocial - Intralaboral

Resultados batería de riesgo psicosocial							
INTRALABOR	Dominios	Dimensiones	%	Resultado	Dimensiones	%	Resultado
	Demandas de trabajo	Demandas cuantitativas		16.7	Muy alto	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	33.3
16.7				Alto	33.3		Alto
0.0				Medio	0.0		Medio
33.3				Bajo	16.7		Bajo
33.3				Sin riesgo	16.7		Sin riesgo

		Demandas de carga mental	16.7	Muy alto	Demandas de la jornada de trabajo	16.7	Muy alto
			16.7	Alto		33.3	Alto
			16.7	Medio		16.7	Medio
			16.7	Bajo		33.3	Bajo
			33.3	Sin riesgo		0.0	Sin riesgo
		Demandas emocionales	16.7	Muy alto	Consistencia del rol	33.3	Muy alto
			33.3	Alto		33.3	Alto
			16.7	Medio		16.7	Medio
			16.7	Bajo		0.0	Bajo
			16.7	Sin riesgo		16.7	Sin riesgo
		Exigencias de responsabilidad del cargo	0.0	Muy alto	Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	33.3	Muy alto
			33.3	Alto		0.0	Alto
	33.3		Medio	50.0		Medio	
	33.3		Bajo	0.0		Bajo	
	33.3		Sin riesgo	16.7		Sin riesgo	
Control	Control y autonomía sobre el trabajo	16.7	Muy alto	Claridad de rol	16.7	Muy alto	
		16.7	Alto		33.3	Alto	
		16.7	Medio		16.7	Medio	
		0.0	Bajo		0.0	Bajo	
		50.0	Sin riesgo		33.3	Sin riesgo	
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	16.7	Muy alto	Capacitación	16.7	Muy alto	
		16.7	Alto		50.0	Alto	
		16.7	Medio		16.7	Medio	
		33.3	Bajo		0.0	Bajo	
		16.7	Sin riesgo		16.7	Sin riesgo	
	Participación y manejo del cambio	0.0	Muy alto				
		50.0	Alto				
		16.7	Medio				
		16.7	Bajo				
		16.7	Sin riesgo				
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	16.7	Muy alto	Retroalimentación del desempeño	0.0	Muy alto	
		33.3	Alto		16.7	Alto	
		33.3	Medio		0.0	Medio	
		16.7	Bajo		83.3	Bajo	
		0.0	Sin riesgo		0.0	Sin riesgo	
	Relaciones sociales en el trabajo	0.0	Muy alto	Relación con los colaboradores (subordinados)	0.0	Muy alto	
		16.7	Alto		83.3	Alto	
		33.3	Medio		0.0	Medio	
		33.3	Bajo		66.7	Bajo	
		16.7	Sin riesgo		0.0	Sin riesgo	
Recompensa	Reconocimiento y compensación	16.7	Muy alto	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del	16.7	Muy alto	
		33.3	Alto		0.0	Alto	
		33.3	Medio		0.0	Medio	
		0.0	Bajo		50.0	Bajo	
		16.7	Sin riesgo		33.3	Sin riesgo	

					trabajo que se realiza		
--	--	--	--	--	------------------------	--	--

Los resultados de los dominios y dimensiones intralaborales permiten identificar como factores psicosociales percibidos como positivos los cuales se representan como sin riesgo y riesgo bajo para los trabajadores:

Dominio demandas de trabajo y dimensiones demandas cuantitativas con 66.6% (Sin riesgo 33.3% y riesgo bajo 33.3%) y exigencias del trabajo con 66.6% (sin riesgo 33.3% y riesgo bajo 33.3%).

Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, dimensión retroalimentación del desempeño 83.3% riesgo bajo.

Dominio recompensa y dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza 83.3% (sin riesgo 33% y riesgo bajo 50.0%).

Grafica 10: Resultados de batería de riesgo psicosocial - Extralaboral

EXTRALABORAL	Tiempo fuera del trabajo (extralaboral)	9.0	Muy alto	características de la vivienda y de su entorno (extralaboral)	30.3	Muy alto
		33.3	Alto		27.2	Alto
		21.2	Medio		18.1	Medio
		21.2	Bajo		24.2	Bajo
		15.1	Sin riesgo		0.0	Sin riesgo
	Relaciones familiares (extralaboral)	0.0	Muy alto	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (extralaboral)	21.2	Muy alto
		9.0	Alto		24.2	Alto
		3.0	Medio		24.2	Medio
		18.1	Bajo		18.1	Bajo
		69.7	Sin riesgo		12.1	Sin riesgo
	Comunicaciones y relaciones interpersonales (extralaboral)	9.0	Muy alto	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (extralaboral)	42.4	Muy alto
		9.0	Alto		36.3	Alto
		27.2	Medio		12.1	Medio
		24.2	Bajo		6.0	Bajo
		30.3	Sin riesgo		3.0	Sin riesgo

Situación económica del grupo familiar (extralaboral)	12.1	Muy alto
	27.2	Alto
	21.1	Medio
	30.3	Bajo
	9.0	Sin riesgo

Los resultados de las dimensiones extralaborales permiten identificar como factores psicosociales percibidos como positivos: relaciones familiares con un 69.7% representándose sin riesgo alguno para los colaboradores, y comunicaciones y relaciones interpersonales con un 54.5% (sin riesgo 30.0% y 24.2% riesgo bajo).

Grafica 11: Resultados de Encuesta clima laboral

Resultados Estrés		
Estrés	39,39	Muy alto
	33,33	Alto
	18,18	Medio
	3,03	Bajo
	6,06	Muy bajo

Se evidencia una alta exposición al estrés por parte de la población analizada con 33.33% alto y 39.39% en muy alto. Indicador de intervención prioritaria en este ámbito. Se recomienda la aplicación de técnicas de manejo de estrés, fomentar técnicas de trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, resolución de conflictos que faciliten la relación entre compañeros y mejoren las condiciones de los procesos desarrollados.

Grafica 12: Resultados de Encuesta clima laboral

Factores psicosociales	Aspectos	Resultados
Desarrollo humano	Subjetivo	78%
Condiciones de trabajo	Objetivo	81%

Relaciones interpersonales	Subjetivo	90%
Sentido de pertenencia	Subjetivo	77%
Incentivos	Objetivo	62%
Bienestar	Objetivo	80%
Estabilidad laboral	Objetivo	93%

Los resultados de la encuesta de clima laboral permiten identificar como factores psicosociales percibido como positivos la estabilidad laboral 93%, las relaciones interpersonales 90%, Condiciones de trabajo 81% y el bienestar 80%.

Por otro lado, los demás factores psicosociales se encuentran en un rango promedio de satisfacción lo cual puede reflejar buenas prácticas de la gestión del talento humano en la empresa Alcanos de Colombia.

***Grafica 13** Población y muestra por genero*

Población y muestra de la investigación		
Genero	Muestra	%
Hombres	52	47,25
Mujeres	58	52,75
Otro	0	0
Total	110	100%

En los datos suministrados por el perfil sociodemográfico se puede evidenciar que la población de la investigación está compuesta por 171 hombres y 261 mujeres. Así mismo, en la muestra por genero participaron 52 hombres y 58 mujeres.

Grafica 14 Población por edades.

Edad	Muestra	%
Rango menos de 20 años	31	28,18
Rango entre 20 - 45 años	45	40,91
Rango más de 45 años	34	30,91
Total	110	100%

En los datos obtenidos por edad de la población se puede observar que el rango de edad en el que más se encuentran los trabajadores de la empresa Alcanos de Colombia SA ESP es de 20 a 45 años: 219 trabajadores.

Grafica 15 Muestra por estado civil.

Estado Civil	Muestra	%
Soltero (a)	29	26,36
Casado (a)	37	33,64
Unión libre	41	37,27
Separado (a)	3	2,73
Divorciado (a)	0	0
Viudo (a)	0	0
Total	110	100%

La grafica de estado civil nos permite deducir que un 70,91% convive con su conyugue en unión libre 37,27% y casados 33,64%. Por otro lado, los solteros representan un 26,36% de la muestra, un porcentaje mínimo de separados 2,73% y ningún divorciado y viudo.

Grafica 16 Muestra por formación académica.

Fomación academica	Muestra	%
Doctorado	0	0,00
Maestría	4	3,64
Especialización	19	17,27
Profesional	56	50,91
Tecnólogo	14	12,73
Técnico	11	10,00
Bachiller académico	6	5,45
Secundaria	0	0,00
Primaria	0	0,00
Ninguna	0	0,00
Total	110	100%

De la muestra analizada, el 50,91% de los trabajadores tienen formación académica profesional, el 17,27% tiene especialización y el 3,64% tiene maestría, Así mismo, la formación tecnológica está representada en un 12,73%, la técnica 10,00% y finalmente los bachilleres académicos representados en una menor porción de 5,45%.

Grafica 17 Muestra por estrato socioeconómico.

Estrato socioeconomico	Muestra	%
Estrato 1	2	1,82
Estrato 2	13	11,82
Estrato 3	42	38,18
Estrato 4	32	29,09
Estrato 5	12	10,91
Estrato 6	9	8,18
Total	110	100%

De la muestra analizada según su estrato socioeconómico, los trabajadores que viven en mejores condiciones socioeconómicas son estrato 4 con un 29,09%, estrato 5 10,91% y estrato 6 con un 8,18% lo cual representa en su mayoría trabajadores directivos y jefes

de procesos. Así mismo, los trabajadores que viven en condiciones básicas de estrato 3 son el 38,18% y trabajadores que viven en condiciones poco favorables se presentan en los estratos 1 con el 1,82 y estrato 2 con el 11,82%.

Grafica 18 Muestra por No. de personal a cargo.

No. de personal a cargo		
Criterio	Muestra	%
Más de cinco (5) trabajadores a cargo	36	32,73
Menos de cinco (5) trabajadores a cargo	42	38,18
No tiene trabajadores a cargo	32	29,09
Total	110	100%

Por último, la gráfica de trabajadores que tienen personal se representa de la siguiente manera, trabajadores con más de 5 trabajadores subordinados 32,73%, trabajadores con menos de 5 trabajadores subordinados 38,18% y sin personal cargo 29,09%. Lo anterior, se puede observar que un 70,91% de trabajadores tiene personal a cargo, lo cual obedece a que en el centro operativo de Neiva sede central se encuentran las directivas, cargos estratégicos, de jefaturas y coordinaciones.

7. Análisis de resultados

Los resultados de la presente investigación permiten identificar que los factores psicosociales percibidos por los trabajadores que más influyen en su calidad de vida laboral son las demandas del trabajo cualitativas, exigencias de responsabilidades del cargo, la retroalimentación del desempeño, las recompensas derivadas de la permanencia a la organización y del trabajo que se realiza, las relaciones familiares, la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, Condiciones de trabajo y el bienestar.

Por lo anterior, se puede inducir que los trabajadores de Alcanos de Colombia SA ESP perciben que las demandas del trabajo cualitativa influyen como factor psicosocial en su calidad de vida laboral dado que no percibe ningún riesgo. Así mismo, las exigencias de responsabilidades que les exige el cargo no representan efecto negativo en puesto de trabajo.

La adecuada retroalimentación del desempeño por parte de jefes inmediatos es un aspecto positivo, de promoción y mantenimiento en la compañía, también que la dinámica en sus relaciones familiares es estable y representa aspectos positivos que no interfieren en sus responsabilidades laborales.

Los trabajadores sienten gran satisfacción con la estabilidad laboral que le brinda la compañía, sus relaciones interpersonales con compañeros y jefes son indispensables para mantener un óptimo clima laboral; las condiciones de trabajo y las políticas de beneficios de bienestar incentivan y motivan a los trabajadores a percibir que la compañía se esmera por disminuir los riesgos psicosociales que puedan afectar su calidad de vida laboral.

7.1. Propuesta.

Programa de actividades de bienestar psicosocial, para reforzar la percepción positiva de la calidad de vida laboral de los empleados en la empresa Alcanos de Colombia SA ESP”.

7.2. Resumen.

Teniendo en cuenta la investigación presentada y sus resultados, se realiza le diseño y puesta en marcha del programa de bienestar psicosocial, el cual busca reforzar los factores psicosociales que influyen en la calidad de vida laboral de los empleados de la

empresa. Se presentan diferentes actividades como propuesta junto con la descripción y desarrollo para que sean implementadas en la empresa, con su debida programación durante el presente año. Con ello se busca que la empresa lo implemente y de un adecuado seguimiento al programa, para verificar su cumplimiento y medición de resultados esperados.

7.3. Justificación

La presente propuesta se desarrolla como finalidad de la investigación: Percepción de los trabajadores de la empresa Alcanos de Colombia SA ESP, de los factores psicosociales que influyen en la calidad de vida laboral.

La calidad de vida Laboral es considera pilar importante en el bienestar y la motivación de los trabajadores, promoviendo ambientes de trabajo ideales para la buena gestión de la salud mental teniendo trabajadores con estabilidad en sus dimensiones personales, familiares, laborales y sociales.

Así mismo es potencializará el desarrollo de las actividades y labores que desarrollan cada uno de los trabajadores de la empresa de igual forma se demuestra que son una parte importante de la organización y por esto se les brindan beneficios, estrategias, incentivos, refuerzos. Los cuales generan incremento en la calidad de vida laboral, otros factores de los trabajadores y la organización.

7.4. Objetivos

-Reforzar y promover la percepción positiva de la calidad de vida laboral de los empleados de Alcanos de Colombia SA ESP.

-Complementar el programa de bienestar con actividades que refuercen los factores psicosociales que influyen en la calidad de vida laboral de los empleados.

- Diseñar, planear y desarrollar actividades de bienestar teniendo como pilar los factores psicosociales percibidos como positivos por los trabajadores de la empresa Alcanos de Colombia sede principal.

7.5. Actividades de propuesta

Actividades refuerzo de percepción positiva de la CVL			
Ítem	Actividad	Descripción	Desarrollo
1	Sesiones de Mindfull: Guiada	Sesiones guiadas de Mindfull para trabajar en torno al aquí y ahora, conciencia e inteligencia emocional, para reforzar el relacionamiento interpersonal	Se deben desarrollar 2 sesiones semanales
2	Cine al trabajo	Realizar jornadas de cine al trabajo, en el cual se propicien espacios de relacionamiento en el cual se proyecten películas alusivas a trabajo en equipo	Desarrollar una vez al mes
3	Zona de juegos	Establecer una zona de juegos de mesa que promuevan las pautas activas, el relacionamiento y mejoramiento de condiciones del puesto de trabajo	Una vez al día que el trabajador desee tomar una pauta activa
4	Celebración día de la familia	Realizar una jornada familiar para que los trabajadores puedan compartir con sus familiares en un centro recreativo con actividades lúdicas y recreativas	Una vez anualmente
5	Reconocimiento por desempeño	Establecer un espacio en el cual se pueda retroalimentar al colaborador sobre su desempeño, y si el mismo es superior al 95%, conceder un reconocimiento o entrega de bono Presentar una cartelera, donde se anuncia la fotografía del trabajador que cumplió con los requisitos en su puesto de trabajo, como el desempeño, entrega de metas y puntualidad.	Una vez anualmente

Cronograma de actividades programa refuerzo CVL 2023															
Actividades	Enero		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio		Julio		
	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
Sesiones de Mindfull: Guiada	X		X		X		X		X		X		X		
Cine al trabajo	X		X		X		X		X		X		X		
Zona de juegos	X		X		X		X		X		X		X		
Celebración día de la familia													X		
Reconocimiento por desempeño													X		

7.6. Seguimiento

-Dar seguimiento mensual de las actividades programadas vs actividades desarrolladas.

-Hacer seguimiento a los presupuestos autorizados para las actividades.

-Entrevistas y encuestas para conocer la percepción de los empleados frente a la propuesta implementada.

-Llevar un indicador dónde se puede evidenciar los avances que se han logrado en la implementación de la propuesta.

-Variar entre actividades para no entrar en la monotonía permitiendo que los trabajadores también incluyan creativamente otras propuestas de estas.

8. Conclusiones

Finalmente, podemos concluir los siguientes aspectos relevantes de la investigación:

-Los factores psicosociales que se identificaron que influyen en la percepción positiva de la calidad de vida de los trabajadores son la retroalimentación del desempeño,

relaciones familiares, la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, Condiciones de trabajo y el bienestar.

-Se cumple con los objetivos trazados en la investigación de la identificación y descripción de factores psicosociales influyentes en la calidad de vida laboral.

-Se identifican buenas prácticas en los procesos de Bienestar y comunicaciones internas, como en la gestión y desarrollo del talento humano en la empresa Alcanos de Colombia S.A E.S.P.

-La empresa Alcanos de Colombia SA ESP actualmente cuenta con un robusto programa de Bienestar que mediante su gestión motiva a los trabajadores y establece un equilibrio entre las dimensiones familiares, personales y sociales.

9. Recomendaciones

-Considerar la implementación de la propuesta del programa de refuerzo de percepción positiva de la calidad de vida laboral de los trabajadores del CO Neiva de la empresa Alcanos de Colombia SA ESP.

-Escalar a la gerencia general de la empresa Alcanos de Colombia SA ESP los resultados de la presente investigación para considerar la revisión de los factores psicosociales Incentivos y Reconocimientos que afecta negativamente la percepción de la CVL, y se planteen estrategias corporativas de carácter presupuestal para ampliar los reconocimientos a trabajadores, analizar los cargos y responsabilidades en relación a remuneración salarial actual.

-Mejora continua de las buenas prácticas para la gestión y desarrollo del talento humano en la empresa Alcanos de Colombia SA ESP.

-Continuar con el programa de bienestar implementado en la compañía que brinda satisfacción y percepción positiva en la calidad de vida laboral de los empleados.

- Se recomienda a la organización brinda más incentivos a sus trabajadores, teniendo en cuenta los resultados de esta investigación. Pues es importante que los trabajadores se encuentren motivados en el desarrollo de sus actividades.

-Es importante que se refuercen las buenas conductas y el buen desarrollo del trabajo de cada uno de los colaboradores que pertenecen a la empresa, ya que esto es motivación para ellos, palabras como, bien hecho, me gusta tu trabajo, has mejorada, etc, generan confianza en el trabajador y atenúan un desempeño alto en su labor.

-Reforzar el talento humano es importante para todas las empresas, por esto es posible mejorar los procesos de selección, las inducciones, reinducciones y demás procesos relacionados con el área que hagan crecer a la organización y a las personas que pertenecen a esta.

- Por último, es importante que continúen en auge las investigaciones, entorno a SST, CVL y riesgos psicosociales. Teniendo en cuenta que estamos en constante desarrollo y siempre se generan nuevos conocimientos que se pueden poner en práctica en las organizaciones, para así estar en una buena posición en el mercado.

- Compartir e investigar sobre temas relacionados con la organización y sus trabajadores hace que esta se fortalezca y tenga un buen grupo de talento humano, que como sabemos todos son quienes mueven la organización.

10. Referencias.

Agudelo, C. M. (2021). Riesgos psicosociales laborales. Ediciones de la U. Alcanos de

Colombia S.A E.S.P. Nuestro SIG. <https://alcanosesp.com/nuestro-sig>.

ARL SURA (2008). Resolución 2646 de 2008 Responsabilidades para la identificación.

http://www.arlsura.com/images/stories/documentos/resolucion_2646_2008.pdf

Aucasi Canchumani, Elizabeth; Ayala Travezaño, Jaqueline; León Semizo, Migdaly y Rios Cox, Mary. (2011). Calidad de vida en el trabajo. Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú.

https://www.academia.edu/6991472/calidad_de_vida_en_el_trabajo_integrantes

Agudelo Gómez, C. P., Gonzales Nieves, K. D., Manzano Casallas, L. Á., Mora Quisobony, A. F., & Ossa Santanilla, G. (2021). Factores de riesgo psicosocial bienestar y calidad de vida laboral. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2969>.

Araujo, María y Guerra, Martin. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de investigación de ciencias administrativas y gerenciales, 4(2), 132-147.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218188.pdf>

Barragán, P., & Kiomara, J. (2017). Factores psicosociales y calidad de vida laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión de Personal Docente, Administrativo y de Servicios en una institución de educación superior año 2017 (Master's thesis, Quito: UCE). <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14750>.

Cano, Juan (2013). Deshumanización del trabajador: el papel de las organizaciones en la maquinización obrera. Academia Edu,1-5.

https://www.academia.edu/11391780/deshumanizaci%C3%93n_del_trabajador_el_papel_de_las_organizaciones_en_la_maquinizaci%C3%93n_obrera.dehumanization_of_work_r_the_role_of_the_organizations_in_laboring_mechanization

Cañón Buitrago, S. C., & Galeano Martínez, G. (2013). Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD ESE Manizales.

https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/831/Ca%C3%B1on_Buitrago_Sandra_Constanza_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

DANE. (2016). Encuesta nacional de calidad de vida Colombia 2016.

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/salud/calidad-de-vida-ecv/encuesta-nacional-de-calidad-de-vida-ecv-2016>.

Domínguez Ramírez, M., López Sierra, M., & Enciso Saldarriaga, A. (2015).

Cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia.

<https://repository.ces.edu.co/handle/10946/1826>.

Fernández, H. S., & Baptista, R. (2014). Metodología de la investigación. México.

McGraw-Hill Interamericana.

Flores Zambada, Ricardo y Madero Gómez, Sergio. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. Acta Universitaria, Universidad de Guanajuato-México, 22(2), 24-31.

<http://www.redalyc.org/pdf/416/41623191004.pdf>.

Gáelas, Á. M. V., & Estrada, P. R. (2013). Factores de riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de pequeñas y medianas empresas de Quito-Ecuador, 2013. EMESAT R, 48. <http://fenastac.org.mx/wp-content/uploads/2015/02/REMESAT-EDICI%C3%93N-16.pdf#page=5>.

Garrido-Pinzón, J., Uribe-Rodríguez, A. F., & Blanch, J. M. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. Acta Colombiana de Psicología, Vol. 14, no. 2 (jul.-dic. 2011); p. 27-34.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/439/1/v14n2a03.pdf>.

Gómez, Mónica; Galvis, Luis, y Royuela, Vicente. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. Cartagena: Banco de la República, (230), 1-57. http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/dtser_230.pdf.

González, Raquel; Hidalgo, Gustavo; Salazar, Jose y Preciado, María. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. Ciencia y Trabajo, 12, 332-340.

Granados, Isabel. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista IIPS, 14(2), 271-276. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>.

Laura Obregón, R. M. (2022). Factores de riesgo psicosociales y calidad de vida en el trabajo en enfermeras de un instituto de salud, Lima 2021.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83902>.

Lizárraga Vargas, T. S. (2020). Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima, 2020.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61720/Liz%c3%a1rraga_VTS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Luceño Moreno, L., Martín García, J., Rubio Valdehita, S., & Díaz Ramiro, E. M. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad.

<http://repositorio.ucjc.edu/bitstream/handle/20.500.12020/104/C00028511.pdf>.

Luchena, A. M., Alés, Y. B., Ramos, A. O., & Aguado, O. V. (2019). Aspectos psicosociales y calidad de vida laboral en los/as profesionales de la intervención social. Prisma Social: revista de investigación social, (26), 131-158.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7016663>.

Matheus Chérrez, G. B. (2013). Estudio de los factores de riesgos psicosociales y la Calidad de vida laboral de los servidores públicos del Laboratorio del hospital del IESS" Teodoro Maldonado Carbo", 2013 (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas). <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/13294>.

MERCER. (2017). Calidad de vida internacional.

<https://www.latam.mercer.com/newsroom/calidad-de-vida-internacional-2017.html>.

Ministerio de trabajo (2012). Ley 1562 de 2012.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ministerio del trabajo (2014). Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014 [Internet].

<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-agosto-decretos2014/3708-decreto-1477-del-5-de-agosto-de-2014.html>

Ministerio de protección social (2006). Ley 1010 de 2006.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Mungaray, Alejandro y Ramírez, Martín. (2007). Capital humano y productividad en microempresas. *Investigación económica*, 66(260), 81-115.

www.redalyc.org/pdf/601/60126003.pdf.

OCDE. (2016). Estudios de la OCDE sobre el mercado laboral y las políticas sociales: Colombia. Ministerio del trabajo.

Peña Ramírez, E. (2017). Estudio descriptivo correlacional entre la calidad de vida laboral, los factores de riesgo psicosocial, la jornada laboral y la estabilidad laboral, en un grupo de trabajadores de dos empresas del sector privado de Bogotá.

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/14976/2/RAE.pdf>.

Prokopenko, Joseph. (1987). La gestión de la productividad. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, (1a.

Ed). http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1987/87B09_433_span.pdf.

Robaina, N. E. F. (2007). Calidad de vida laboral en empleo protegido: evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales (Doctoral dissertation, Universidad de Salamanca). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=157693>.

Romero Zambrano, L. A., & Zambrano Cedeño, T. J. (2022). Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino, cantón Chone (Bachelor's thesis, Calceta: ESPAM MFL). <https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1793>.

Silvério, Miguel. (2017). Bienestar en el trabajo y calidad de vida en el trabajo: relaciones con nuevas formas de trabajo e implicaciones futuras. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(1), 190-213.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5987919>.

Spector, Paul. (2002). *Psicología industrial y organizacional*. México: Manual Moderno, 394. <http://www.redalyc.org/pdf/1471/147112816012.pdf>.

Tapia Delgado, A. E. (2021). Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en conductores de una empresa de transportes de Ate, 2021.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67016>.

Uribe-Rodríguez, A. F., Garrido-Pinzón, J., & Rodríguez, A. M. (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (33), 101-1.

<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/14/28>

