

DISEÑO DE GUÍA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS A
LOS ESTILOS DE LIDERAZGO PRESENTES EN LA ALCALDIA MUNICIPAL DE VIOTÁ,
CUNDINAMARCA

WENDY JULIETH QUESADA VALENZUELA – Código 00000118085

SANDRA PATRICIA PEÑUELA – Código 00000116346

ASTRID CAROLINA PULIDO CRUZ – Código 00000114391

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C.

2022

DISEÑO DE GUÍA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS A
LOS ESTILOS DE LIDERAZGO PRESENTES EN LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE VIOTÁ,
CUNDINAMARCA

WENDY JULIETH QUESADA VALENZUELA – Código 00000118085

SANDRA PATRICIA PEÑUELA – Código 00000116346

ASTRID CAROLINA PULIDO CRUZ– Código 00000114391

*Trabajo de grado para optar al título de especialista en gerencia de la seguridad y salud en
el trabajo*

ASESORA

ÁNGELA MARÍA FONSECA MONTOYA

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ

2022

Tabla de Contenido

Introducción	5
1. Título.....	6
2. Problema de investigación.....	7
2.1. Descripción del problema.....	7
3. Objetivos.....	8
3.1. Objetivo General.....	8
3.2. Objetivos específicos.....	8
4. Justificación.....	9
4.1. Delimitación.....	10
Espacial.....	10
Tiempo.....	10
Operacional.....	10
Legal.....	10
4.2. Limitaciones.....	10
5. Marco de referencia.....	11
5.1. Estado del arte.....	11
5.2. Marco teórico.....	20
5.2.1. Prevención Riesgo Psicosocial.....	24
5.3. Marco legal.....	38
6. Marco metodológico.....	42
6.1. Tipo de investigación.....	42
6.2. Paradigma.....	42
6.3. Método.....	43
6.4. Fuentes de información.....	43
6.4.1. Fuentes primarias.....	43
6.4.2. Fuentes secundarias.....	43
6.4.3. Población.....	44
6.4.4. Muestra.....	44
6.4.5. Criterios de inclusión.....	44
6.4.6. Criterios de exclusión.....	44
6.4.7. Instrumentos de recolección de datos.....	45
6.5. Consentimiento Informado.....	48
6.6. Cronograma.....	48
7. Resultados.....	50

7.2. Riesgo psicosocial laboral identificado.....	52
7.2.1. Calificación de los ítems	52
7.2.2. Obtención de puntajes brutos.....	52
7.2.3. Transformación de los puntajes brutos.....	53
7.2.4. Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos	56
7.3. Estrategias de prevención del riesgo psicosocial	59
8. Análisis financiero	62
9. Conclusiones	65
10. Recomendaciones	66
11. Referencias bibliográficas	67
12. Anexos	72

Introducción

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas y de las organizaciones.

En la Alcaldía Municipal de Viotá, Cundinamarca, la falta de liderazgo ha generado en algunos colaboradores la presencia de enfermedades de tipo laboral tales como: gastritis crónica y estrés.

Con la elaboración de la guía se pretende plantear acciones de prevención de riesgos psicosociales y mitigación a las enfermedades ya existentes.

Por otro lado, con preocupación se observa que las empresas o entidades la gran mayoría de las veces enfocan sus esfuerzos en generar mayor productividad y rentabilidad en sus bienes o servicios ofertados, por lo que el tema de la salud y el bienestar laboral pasan a un segundo plano, y se olvidan de que muchas veces situaciones como el estrés laboral generan grandes afectaciones en los trabajadores, perjudicando además de la salud psicológica del trabajador, aspectos físicos como la presión arterial, tensión muscular, incremento de niveles de azúcar, liberación de ácidos grasos en la sangre, inhibición del sistema inmunológico, entre otras patologías asociadas; por lo que podríamos afirmar que situaciones como estas, generadas la mayor parte de las veces como consecuencia de un mal liderazgo, dificultan en gran medida las relaciones humanas, el desempeño laboral y la satisfacción personal.

La implementación de la guía permitirá establecer mecanismos para mitigar esos riesgos que dan lugar a que los colaboradores de la Alcaldía Municipal de Viotá los sufran.

1. Título

Guía para la prevención de riesgos psicosociales asociados a los estilos de liderazgo presentes en la Alcaldía Municipal de Viotá, Cundinamarca.

2. Problema de investigación

2.1. Descripción del problema

En la Alcaldía Municipal de Viotá, en los últimos años se han presentado casos de algunas enfermedades laborales relacionadas con el riesgo psicosocial al que están expuestos los trabajadores de esta entidad, varios estudios alrededor del mundo, han demostrado que muchos empleados, tanto del sector público como del sector privado, han tenido que lidiar con jefes que tienen como principales deficiencias la falta de confianza en el equipo, ser demasiado autoritarios, no saber escuchar, no saber delegar, tener actitudes prepotentes, (Anonimo, 2014) entre otras, situación que conlleva a la creación de un ambiente de trabajo opresivo e intimidante, en donde la poca empatía y el menosprecio de los esfuerzos de los subalternos, se convierten en el pan de cada día. Por otro lado, con preocupación se observa que en la entidad particularmente, las decisiones que se toman por parte de sus directivos se enfocan en el cumplimiento de metas, que es por lo que se miden los servidores públicos finalmente, por lo que el tema de la salud y el bienestar laboral pasan a un segundo plano, y se olvidan de que muchas veces situaciones como el estrés laboral generan grandes afectaciones en los trabajadores, perjudicando la salud psicológica del trabajador y aspectos físicos como la presión arterial, tensión muscular, entre otras patologías asociadas; por lo que podríamos afirmar que situaciones como estas, generadas la mayor parte de las veces como consecuencia de un mal liderazgo, dificultan en gran medida las relaciones humanas, el desempeño laboral y la satisfacción personal.

Considerando que el clima organizacional puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño, con el presente proyecto específicamente se pretende orientar a los directivos de la Alcaldía Municipal de Viotá, en el logro, la afiliación, el poder, la satisfacción, la integración y una mejor imagen de la entidad, además, y tal vez una de las razones más importantes por las que se pensó esta investigación, es la de encontrar una herramienta accesible, coherente y didáctica que impacte favorablemente en

la disminución de los riesgos laborales psicológicos y en la prevención de enfermedades laborales importantes, lo que consecuentemente traería beneficios no solo para los empleados y empleadores, sino para los clientes (comunidad viotuna), ya que en un ambiente de trabajo agradable el compromiso y la institucionalidad fortalecen los procesos de la entidad.

¿Cuál es la herramienta idónea para abordar correctamente el riesgo psicosocial asociado a los estilos de liderazgo presentes en la Alcaldía Municipal de Viotá, Cundinamarca?

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Elaborar la guía para la prevención del riesgo psicosocial asociado a los estilos de liderazgo presentes en la Alcaldía Municipal de Viotá, Cundinamarca.

3.2. Objetivos específicos

- Establecer el contexto y las generalidades de la Alcaldía Municipal de Viotá, respecto a los factores de riesgo psicosocial asociados a los estilos de liderazgo.
- Valorar el riesgo psicosocial de la Alcaldía Municipal de Viotá, asociado a los estilos de liderazgo, por medio del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
- Plantear las estrategias de prevención de riesgo psicosocial asociado a los estilos de liderazgo presentes en la Alcaldía Municipal de Viotá, Cundinamarca.

4. Justificación

A nivel mundial e incluso nacional, han sido varios los artículos, investigaciones y publicaciones orientadas a los estilos de liderazgo, y otras tantas a su relación con los riesgos psicosociales en los empleados; los cuales se pueden resumir en el modelo clásico de liderazgo propuesto por Hersey y Blanchard (1982) en el que se destacan cuatro estilos de liderazgo básico que se centran en la relación (apoyo socioemocional), en la conducta de tarea, la dirección, la participación y la delegación, que pueden influir en el bienestar psicosocial de sus colaboradores, en su capacidad y en su eficiencia; el presente proyecto de investigación tuvo como enfoque la descripción y análisis del riesgo psicosocial emergente de la relación ser humano – trabajo, en especial el liderazgo ejercido por quienes ejercen este rol fundamental en las organizaciones, ya que son ellos los encargados de suministrar dirección y permitir la buena marcha de los procesos, el logro de los objetivos y las metas, lo que en determinado momento jugaría en contra no solo de la productividad de la entidad, sino además en la salud física, mental y emocional de los trabajadores.

La presencia de factores de riesgo psicosocial, en un ambiente laboral, deterioran la salud de los empleados, lo cual lleva a que se presenten problemas de estrés laboral, gastritis crónica, hipertensión arterial, entre otros, Villaveces (2022) define que el principal factor de riesgo psicosocial en las organizaciones es el mal liderazgo, y lo relaciona al supuesto de que un mal jefe es aquel que se caracteriza por ser autoritario, obsesivo, irrespetuoso, etc., lo que se traduce en malas prácticas de liderazgo que desencadenan en las consecuencias laborales que se manifiestan en estrés laboral, lo cual afecta seriamente la salud física y mental de las personas. Teniendo en cuenta lo anterior, el propósito de este proyecto de investigación es identificar los estilos de liderazgo que pueden presentarse en personas con cargos directivos y observar si existe relación entre estos estilos de liderazgo y los factores de riesgo psicosocial, para finalmente formular algunas estrategias para mitigar estos riesgos y que permitan una salud laboral más óptima y por ende un desempeño mayor.

4.1. Delimitación

Espacial: La investigación se realizó en la Alcaldía de Viotá, en Cundinamarca, ubicada en el centro del municipio, en la Calle 20 No. 11-42.

Tiempo: La investigación se desarrolló durante el mes de octubre de 2021, y los meses de marzo y abril de 2022.

Operacional: La actividad económica de la Alcaldía de Viotá es la correspondiente al código CIIU 8412 - Actividades ejecutivas de la administración pública, la cual se relaciona con el desempeño de las funciones gubernamentales de carácter ejecutivo.

Los ingresos percibidos por la Alcaldía Municipal de Viotá, tal como lo establece la ley son producto del cumplimiento de sus fines constitucionales y legales y se pueden clasificar en ingresos corrientes e ingresos tributarios.

Legal: La normatividad aplicable al proyecto investigativo es principalmente la Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

4.2. Limitaciones

Para el desarrollo del presente trabajo se determinaron los siguientes factores limitantes:

- Acceso a la información
- Desplazamiento de las investigadoras al lugar de trabajo (Alcaldía de Viotá)
- Presupuesto limitado.
- Acceso a la información.

5. Marco de referencia

5.1. Estado del arte

Título: Factores que influyen en el ausentismo laboral y su impacto en el clima organizacional.

Autor (es): Mosquera Tavera, Nancy

Año: 2017

Universidad: Universidad Militar Nueva Granada

Resumen: La autora, presenta en su ensayo el ausentismo laboral como una problemática que afecta a muchas organizaciones tanto de orden público como privado, generando entre otras cosas perdidas y algunos costos adicionales, aspectos que finalmente repercuten en el ambiente laboral deteriorando las relaciones interpersonales y generando un impacto nocivo para la productividad de la empresa, el texto enfatiza en el desinterés sobre el recurso humano de parte de la alta dirección y la insatisfacción común.

Título: Mobbing, Burnout y Estrés Laboral: Guía para mejorar la salud y el bienestar emocional

Autor (es): Lahib Dabaj Abdessamad, Zarza Mota Jesús David

Año: 2017

Universidad: Ediciones Diference

Resumen: Los autores hacen énfasis en lo que tiene que ver con el mobbing, el burnout y el estrés laboral, partiendo de una afirmación un poco fuerte pero real y es que muchas personas carecen de ética y por ello con el transcurrir del tiempo se convierten en acosadores laborales, oprimiendo, aterrorización, destruyendo vida y carrera profesional de

compañer@s o subdito@s, y son esas mismas personas las que trabajan para conseguir sus objetivos personales sin importar pasar por encima de los demás, por lo que se debe orientar a las organizaciones a identificar estos aspectos dentro de sus empleados y directivos para trabajar en el cambio de estas situaciones y transformarlas en comportamientos positivos enfocados en el bienestar emocional de todos los miembros de la empresa u organización.

Título: Tener un mal jefe es muy perjudicial para la salud; te hace tanto daño como fumar.

Autor (es): Ortiz Emmanuel

Año: Sin fecha

Universidad: No relaciona.

Resumen: El artículo comienza hablando de los resultados obtenidos por las Universidades de Harvard Business School y Stanford en el estudio de los factores que afectan negativamente en la salud de los trabajadores, y hace énfasis en que de los más contundentes se tiene que los malos tratos de los jefes o superiores en un alto porcentaje redundan en la aparición de algunas alteraciones en los empleados, no solo las relacionas con temas cardiacos sino también digestivos; posteriormente, se identifica que estos sucesos también son los causantes de pérdidas materiales al interior de la organización, y cierra con una cifra bastante alarmante y es que según estudios el estrés laboral es el responsable de 120.00 muertes cada año. El autor resalta situaciones negativas de parte de los jefes como la tiranía, la falta de admiración, la falta de comunicación, entre otros.

Título: Jefes que “matan”

Autor (es): Matey Patricia

Año: 2008

Universidad: No relaciona.

Resumen: La autora, identifica a los malos jefes como los causantes de muchas enfermedades de sus subalternos, y atribuye esto a la falta de consideración por sus empleados, a la falta de motivación y que no ven en la estimulación intelectual un factor clave del rendimiento de los empleados, así mismo a los largo del artículo se puede identificar qué aspectos como la correcta toma de decisiones de parte de los jefes en concurso con valores como el respeto y el sentido de consideración, repercuten en buenos ambientes laborales y en una plenitud de los empleados, medicamente hablando, puesto que el autor difiere que *los trabajadores que tienen un buen jefe están menos días enfermos y requieren menos bajas temporales* (Matey, 2008).

Título: La violencia en las transformaciones de los sistemas de trabajo en Colombia.

Autor (es): Castillo, Juan y Cubillos Ángela

Año: 2010

Universidad: SciELO Analytics.

Resumen: Los autores, abordan un tema de bastante complejidad como lo es la violencia, y orientan su investigación a la violencia en el trabajo, y fundamentan el documento en la legislación colombiana enfocada al trabajo digno como un derecho fundamental consagrado en la Constitución Nacional, pero el cual se ve violentado por el bajo nivel de tolerancia de los individuos partiendo del entorno económico, social y político de Colombia, comprobando en algunos apartes del texto que *“los trabajadores colombianos logran soportar más la violencia organizacional, gracias a la violencia social y política que se encuentra en los espacios y contextos de interacción donde se desenvuelven las personas”*

Título: El hostigamiento laboral y su relación con la tensión personal.

Autor (es): Varela, Osvaldo Héctor, Caputo, Marcelo Carlos, Aranda Coria, Elizabeth, Messoulam, Nadia, Torcassi, Virginia, Cucit, Marcela Y Bustos Villar, Eduardo Mario

Año: 2012

Universidad: Universidad de Buenos Aires.

Resumen: Los autores de manera enfática orientan su investigación al hostigamiento laboral definido como acciones de violencia psicológica que se realizan de manera reiterada por un periodo prolongado de tiempo, y que incomodan, causan molestia en una determinada persona en su lugar de trabajo, generan cierta tensión psicológica y que afectan la salud del empleado y que dificultan el desarrollo del potencial humano incrementando la posibilidad de que se presenten otros riesgos de tipo laboral al interior de la organización. Estos factores psicosociales se encuentran directamente relacionados con características ambientales, con la organización, con procedimientos y métodos de trabajo y con las relaciones entre los trabajadores e interfieren en las condiciones fisiológicas del empleado en un entorno laboral determinado.

Título: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral.

Autor (es): López Cabarcos, María, Vásquez Rodríguez, Paula, Montes Piñeros, Carlos

Año: 2010

Universidad: No registra.

Resumen: Muchos de los factores psicosociales enunciados por los autores en el texto, muestran que en el país las demandas laborales son excesivas, y presentan un comun denominador que es la falta de claridad frente al rol laboral, el nivel de autonomía que se maneja en el entorno laboral y la conexión que existe a nivel social entre las tareas encomendadas y el ambiente laboral en el que se trabaja, por lo que muchas veces no solo conlleva a un sinnúmero de demandas y quejas laborales, sino que estas vienen acompañadas de

algunos diagnosticos medicos que se relacionan con la misma situacion y que han afectado a los empleados a largo plazo.

Título: Relación trabajo-estrés laboral en los Colombianos.

Autor (es): Posada Pérez, Eduin Jaime

Año: Sin fecha.

Universidad: No registra.

Resumen: El autor enfatiza el articulo en la relacion que existe entre el trabajo y el estrés laboral, que de cierta manera se ven en todo tipo de organizaciones, siendo considerado como uno de los principales problemas a los que se enfrentan los trabajadores alrededor del mundo, puesto que es un padecimiento que puede atacar a cualquier persona y que afecta su salud y su seguridad en el lugar de trabajo, haciendo especial énfasis en trastornos musculoesqueleticos que se presentan como consecuencia del estrés laboral.

Título: Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú.

Autor (es): Fernández José Manuel

Año: 2017.

Universidad: Revista Médica Herediana.

Resumen: Los factores psicosociales en el trabajo (FPT) surgen de la interacción de las condiciones laborales, la experiencia y percepción del empleado y, tienen la posibilidad de afectar favorable o desfavorablemente la salud y el bienestar de los trabajadores, así como el desarrollo de las organizaciones; uno de los enfoques teóricos integrado al ámbito de la salud ocupacional, propone una explicación al proceso de estrés, motivación y aprendizaje en el

trabajo, considerando las características psicosociales de las condiciones laborales y sus implicancias en la salud y en la productividad.

Título: Liderazgo como factor de riesgo psicosocial en una organización manizaleña de producción.

Autor (es): Valencia López Juan Camilo, Figueroa Fajardo Diana Melissa, Gómez Carlos Fernando.

Año: 2019.

Universidad: Universidad de Manizales.

Resumen: Los autores precisan que los riesgos psicosociales, los estilos de liderazgo y el estrés como consecuencia, se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo; el estrés laboral afecta cada día más la salud física y mental de las personas y por ende el rendimiento al interior de las organizaciones y sus grupos adyacentes, estos temas que han venido tomando cada vez más fuerza y se han venido acentuando gracias a diferentes investigaciones interdisciplinarias que buscan darle a este par de tópicos, la importancia desde diversos enfoques y puntos de vista.

Título: Estilos de liderazgo y riesgos psicosociales en el área administrativa de una compañía de financiamiento.

Autor (es): Morales Velandia, Yhaffer Andrés.

Año: 2019.

Universidad: Universidad del Rosario.

Resumen: El autor indica en su trabajo de grado que los resultados de su investigación se basaron en variables que se correlacionan tanto con los estilos de liderazgo como con los

factores de riesgo psicosocial, estos últimos asociados con la tarea y con aspectos organizacionales, además enfatiza en que dos estilos de liderazgo: transaccional y transformacional, el primero hace referencia a la labor de un líder centrada en sus esfuerzos y el trabajo en grupo para el alcance de objetivos a través de la asignación de tareas, la búsqueda de motivación (premios e incentivos) y el cumplimiento de normas. Por otro lado, el liderazgo transformacional estimula e inspira a los seguidores para la consecución de metas y objetivos mediante la habilidad de dirección basada en la influencia, inspiración, estimulación intelectual que permitan crear un fuerte compromiso y lealtad por parte de los colaboradores, o como él los denomina, seguidores.

Título: Estilo de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas.

Autor (es): Contreras Francoise, Juarez Fernando, Barbosa David, Uribe Ana Fernanda.

Año: 2010.

Universidad: Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga.

Resumen: Los autores analizaron las relaciones entre los riesgos psicosociales, el clima organizacional y el estilo de liderazgo, en empresas colombianas del sector de servicios sociales y de salud. Cuatrocientos participantes respondieron la Escala de Clima Organizacional (ECO), el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo (CFP) y el Test de Adjetivos de Pitcher (Pitcher Test Adjectives [PAT-]). Obtuvieron coeficientes de correlación y regresiones lineales. En general, las dimensiones del ECO correlacionaron negativamente con las del CFP. En el PAT obtuvieron dos estilos de liderazgo, uno deseable y otro no deseable. Ambos estilos correlacionaron negativamente con la mayoría de las dimensiones del CFP y positivamente con las del ECO, pero el no deseable obtuvo coeficientes más débiles. El impacto del factor organizacional y del de relaciones (ambos con coeficiente negativo) y las manifestaciones de salud (coeficiente positivo), junto con el

apoyo, predijeron el liderazgo deseable. El apoyo (coeficiente positivo) y el control (coeficiente negativo), predijeron el liderazgo no deseable.

Título: Propuesta de intervención del riesgo psicosocial en el dominio de liderazgo en una empresa consultora de Bogotá.

Autor (es): Esguerra Alfonso Mauricio, Martínez Vanegas Andrés Fernando.

Año: 2019.

Universidad: Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Resumen: El estrés se ha catalogado como la enfermedad del siglo XXI, en las organizaciones existen numerosas variables que se asocian al nivel de estrés en las personas, una de las causas principales asociadas al estrés es el estilo de liderazgo de los líderes en la organización. El estrés es entendido como una dimensión de análisis del riesgo psicosocial percibido, por lo cual el estilo de liderazgo se asocia a éste también. Las investigaciones le aducen efectos relacionados a la baja productividad, altos niveles de ausentismo e incapacidades, poca concentración, entre otras que generan pérdidas para las empresas y afectan sus objetivos organizacionales. Esta investigación se realizó en una empresa consultora de Bogotá, que presentó una disminución en ventas anuales, un alto índice de rotación, ausentismo, incapacidades, y aumento de quejas hacia los líderes. Por consiguiente, se analizaron los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial, mostrando un alto riesgo en el nivel de estrés y el dominio de liderazgo. Adicionalmente se aplicó el Multifactorial Leadership Questionnaire para determinar la percepción de los colaboradores frente al estilo de liderazgo. Se encontró que los altos niveles de estrés percibidos por los colaboradores en las distintas áreas están asociados principalmente con un estilo de liderazgo de tipo transaccional y que el estilo de liderazgo de tipo transformacional es el de menor porcentaje en todas las áreas de la organización. Se elaboró una propuesta de intervención con el fin de trabajar con cada uno de los líderes hacia un estilo de liderazgo transformacional.

Título: Los estilos de liderazgo como estrategia organizacional y riesgo psicosocial.

Autor (es): Acevedo Pinto, María-Katherine, Suárez, Yesica Viviana, Rojas, Astrid Yuliana

Año: 2019.

Universidad: Universidad de Santander.

Resumen: El liderazgo es la capacidad que tienen algunas personas para influir en un equipo de trabajo y conseguir así la consecución de objetivos organizacionales, si se estudia este en el ámbito empresarial. Su estilo, llega a determinar la percepción que poseen los trabajadores de su empresa y se asocia a la aparición de riesgos psicosociales, que pueden intervenir si se adecua un estilo de liderazgo que procure el bienestar e inclusión de todas las personas que hacen parte de la organización como eje fundamental en el desarrollo y crecimiento de la misma. Es por esto que con en el siguiente proyecto se pretende identificar cómo los tipos de liderazgo que ejercen los directivos de Frigorífico Vijagual influyen en la percepción de clima laboral y en el nivel de riesgo psicosocial de sus trabajadores. Para esto, se selecciona aleatoriamente una muestra de 18 trabajadores y se les aplica el cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID), la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo (CFP) y la Escala de Clima Organizacional (ECO). Los resultados muestran que en la empresa se evidencia el liderazgo transaccional y por tanto, los equipos de trabajo funcionan a través de premios y castigos, y bajo estos parámetros sus líderes se consideran efectivos.

Título: Caracterización de riesgo psicosocial y estrés en una empresa del sector comercial de la ciudad de Bogotá.

Autor (es): Ramírez Ávila, Edgar Andrés, Griebing Amature, Melanie, Rodríguez, Nataly del Rocio.

Año: 2016.

Universidad: Universidad Santo Tomas.

Resumen: A lo largo de la historia el trabajo, este se ha configurado como una actividad fundamental y básica de toda sociedad, de igual forma este se ha convertido en una fuente de salud que favorece ciertos aspectos de la salud mental de los individuos. No obstante, el trabajo también ha sido reconocido como el origen de varias patologías físicas y psicológicas en los empleados, en ese orden es pertinente identificar cuáles son las condiciones de riesgo que pueden generar esos efectos negativos en los individuos. En el presente trabajo se pretende analizar el estado de riesgo psicosocial y estrés laboral de una muestra de 84 trabajadores de una empresa comercializadora de productos de cuero y marroquinería de la ciudad de Bogotá. Para ello, se utilizó dos instrumentos de la batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, 2010). Al final, se encontró que en general los trabajadores manifiestan niveles altos de riesgo psicosocial y estrés, no obstante los empleados administrativos son los que expresan mayores niveles de riesgo a comparación de los operarios. De igual forma, no se encontraron diferencias sexuales en los niveles de riesgo psicosocial y estrés. Adicionalmente no se identificaron variables demográficas predictoras fuertes del riesgo psicosocial y el estrés en entornos laborales.

5.2. Marco teórico

Para Auqui Caranguí (2020) los *riesgos laborales* están presentes en la salud y el trabajo, cada uno se expresa entre sí cuando ocurre un accidente y se presentan las enfermedades ocupacionales, los factores de riesgo se encuentran en los ambientes de trabajo, la gravedad de enfermedades y la aparición de alteraciones de salud comunes dentro de la gestión pública donde el clima organizacional está comprometido. Por esta razón, el espacio y las condiciones de trabajo afectan no solo la calidad de vida laboral de una persona, también la salud de una comunidad.

Nos referimos a *factores psicosociales* como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo” (INSHT, NTP 443). Los factores tienen que ver tanto con algunos aspectos del diseño de la tarea (la cual define las exigencias de la misma y su forma de ejecución) como con el significado que tiene para quien la realiza, manteniendo ambas cuestiones una relación íntima entre sí. (Torres Gonzalez & Mesa Valencia, 2021).

El primer documento oficial que trató sobre el tema, fue *Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control* (1984), elaborado por la Organización Internacional del Trabajo. En esta publicación se aclara que la problemática venía de atrás y había sido reconocida en 1974, cuando la Asamblea Mundial de la Salud planteó la importancia de documentar los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores. El mismo Informe de la OIT (1984), aceptó por primera vez la existencia de los factores psicosociales en el trabajo, y los consideró un tema complejo y difícil de entender debido a que comprenden el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador que tienen un carácter subjetivo. (Valencia López, Figueroa Fajardo, & Gómez, 2019)

En nuestro país, la Resolución No. 2646 de 2008, establece que un factor de riesgo es la posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño, no obstante, los *factores de riesgo psicosocial* corresponden a las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo y comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas, respecto a esto, este marco normativo también indica que los *factores psicosociales intralaborales* deben ser evaluados por los empleadores con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la

población trabajadora, desde la identificación de aspectos determinantes dentro de la organización tales como, la gestión organizacional, las características de la organización del trabajo, las condiciones de la tarea, la carga física, las condiciones del medio ambiente de trabajo, la jornada de trabajo, el número de trabajadores por tipo de contrato, entre otros. Por otro lado, esta Resolución determina en su Art. 7° que los *factores psicosociales extralaborales* también deben ser evaluados por los empleadores de la entidad con base en factores importantes como la utilización del tiempo libre, las redes de apoyo social, el acceso a los servicios de salud, el tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa, etc., así mismo indica que esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador.

Por otro lado, *los factores o condiciones individuales* son definidos en la Resolución 2646 de 2008 como aquellas características propias del empleado, tales como aspectos socio-demográficos y ocupacionales, rasgos de personalidad, estilos de afrontamientos y condiciones de salud.

En el año 2018 el portal web Asuntos Legales.com indicó en uno de sus artículos que según encuestas, 50% de los trabajadores manifestó estar afectado por las actividades monótonas y la exposición al trabajo con el público y entre 20% y 33% aseguró estar padeciendo altos niveles de estrés laboral. Además, se presentó un incremento de 43% de los eventos de salud derivados de la ansiedad y la depresión y se evidenció un aumento de otros eventos de salud relacionados con factores de riesgo psicosocial, como problemas osteomusculares o accidentes de trabajo. Por esto, en el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamentado por el Decreto 1072 de 2015, el riesgo psicosocial es uno de los factores más importantes y de mayor impacto dentro las diferentes enfermedades y accidentes laborales que se vienen presentando en el país. (Sosa Varón, 2018)

El término *estrés* proviene de un concepto físico y se refiere a la fuerza que se aplica a un objeto para deformarlo o romperlo. Fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en 1956 por Selye, que lo definió como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante; no hacía referencia al estímulo, sino a la respuesta a éste. (Iniesta, 2016). La Organización Mundial de la Salud propuso el estrés como una de las enfermedades del siglo XXI. Desde los primeros estudios sobre el tema, el estrés fue definido como Síndrome de Adaptación General (SAG), o respuesta defensiva del cuerpo o de la psique a las lesiones o al estrés prolongado. (Valencia López, Figueroa Fajardo, & Gómez, 2019)

Los efectos negativos del *estrés* pueden afectar a diferentes áreas de los individuos: efectos físicos como tensión muscular, cefalea tensional, malestar, alteraciones gastrointestinales, taquicardia, temblores o envejecimiento de la piel (Nater et al., 2007), emocionales como irritabilidad, impaciencia, ansiedad, depresión o negativismo (Heim y Nemeroff, 2001) o comportamentales como abuso de drogas, recaídas en periodos de abstinencia, abandono de hábitos saludables, trastornos del apetito o malas relaciones interpersonales (Bilkei-Gorzo et al., 2007; Gianoulakis, 1998) entre otros. (Coagula Valdivia & Velazquez Gutierrez, 2018).

Cuando al individuo se le presenta un estímulo estresante, Cox et al. (2005) afirman que el organismo entra en un proceso de tres fases. La primera se denomina alarma que sufre la persona por la valoración negativa de un estímulo. En esta fase tras la percepción del estímulo, el cuerpo se prepara para dar una posible respuesta al mismo, después este pasa a la etapa de resistencia donde el organismo, una vez esté dando la respuesta frente al estímulo, se mantiene en dicho umbral hasta que entra a la fase de agotamiento donde la exposición constante al estímulo estresante y el intento por responder a este, causan efectos en el organismo como consecuencia del tiempo en el que este ha estado exigiéndose. (Riaño Montero, 2016).

5.2.1. Prevención Riesgo Psicosocial

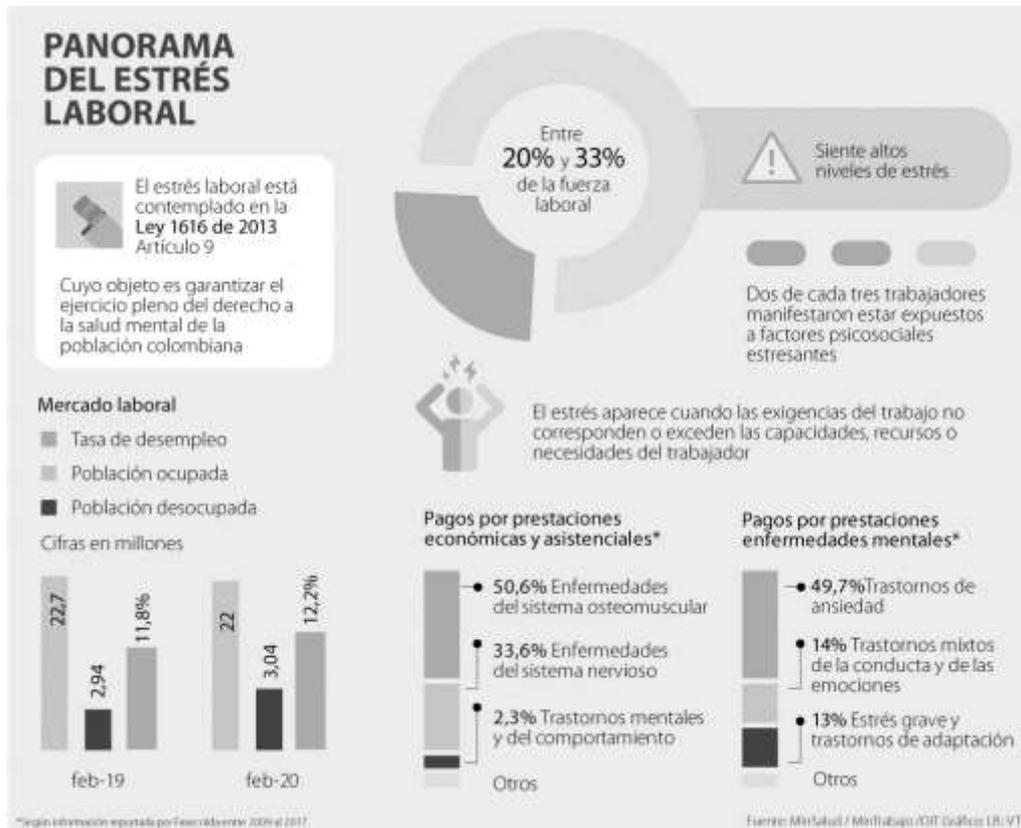
Según (Rodríguez, 2020) Los riesgos psicosociales ocasionados por el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo, ya que afectan de manera notable la salud de las personas y de ésta forma las organizaciones y la economía nacional. Un entorno psicosocial favorable promueve el buen desempeño y desarrollo personal así como también el bienestar físico y mental de los trabajadores. Los trabajadores sienten estrés cuando sus exigencias laborales son mayores que sus capacidades para hacerles frente, los trabajadores sometidos a periodos prolongados de estrés (además de los problemas mentales-psicosociales) pueden desarrollar graves problemas de salud físicos, tales como, patologías cardiovasculares o musculoesqueléticas por ejemplo, que, para la organización esto se traduce en un mal funcionamiento de la empresa, absentismo, bajo rendimiento-eficacia y mayor índice de accidentes laborales y lesiones, que trae como consecuencia aumento en el índice de renuncias o jubilaciones anticipadas aumentando los costos a las empresas y a la sociedades.

Por lo antes descrito, se considera como lo más importante la prevención de éste y el uso de técnicas útiles para su eficaz tratamiento.

Al trabajador se le debe dotar de recursos de enfrentamiento al estrés cuando las medidas organizativas aplicadas no dan resultados, tales como: hacer ejercicio, mantener una dieta saludable, disminución del uso de sustancias nocivas, excitantes y tóxicas como alcohol o tabaco, evitar comunicaciones o relaciones agresivas-pasivas, desarrollar la tolerancia y el respeto hacia los demás, distraerse y hacer actividades recreativas y divertidas. A nivel de la organización o empresa que debería realizarse en primer lugar: evaluar el entorno físico y social, mejorar estilo de comunicación, plantear estrategias para la toma de decisiones, describir funciones y tareas en el trabajo, mejorar el ambiente de trabajo, formación y capacitación de supervisores que adopten una actitud de ayuda hacia los trabajadores subordinados, incluir indicadores de vigilancias de salud y prevención de estrés laboral, promover la participación del trabajador en la toma de decisiones, equilibrar el

horario de trabajo, roles, funciones y cargos y mejorar el entorno e interacción social de los trabajadores.

Figura 1. Panorama del estrés laboral en Colombia



Fuente: Rojas Castañeda, D. (2020)

En la figura 1 se observan las cifras de estrés laboral en Colombia e información básica relacionada con el tema.

Según lo afirman Viviana Cruz Siauchó y Jaime Vargas Salamanca, en su trabajo de grado, para Cox (1978) algunos de los efectos del *estrés*, son los siguientes:

Efectos subjetivos: ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad y vergüenza, irritabilidad y mal humor, melancolía, poca estima, amenaza y tensión, nerviosismo y soledad.

Efectos conductuales: Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida del apetito, consumo excesivo de bebida o de cigarrillos, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud y temblor.

Efectos cognoscitivos: Incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental

Efectos fisiológicos: Aumento de catecolaminas y corticoesteroides de la sangre y de la orina, elevación de niveles de glucosa sanguínea, incrementos del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, sequedad de la boca, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, nudo en la garganta, entumecimiento y escozor en las extremidades.

Efectos organizacionales: Ausentismo, relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación de personal, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo. (Cruz Siauchó & Vargas Salamanca, 2006)

Figura 2. Señales de agotamiento del empleado



Fuente: Kronos.mx. (s.f.)

En la figura 2 se observan las señales más comunes del agotamiento laboral

Las manifestaciones del estrés ocasionado por el trabajo, son sumamente versátiles en cuanto a su procedencia, persistencia e intensidad. Aunque todos soportamos en nuestra actividad laboral diaria determinados niveles de estrés, no cabe duda de que ciertas profesiones generan más estrés que otras, reflejándose en la alteración del nivel de bienestar y propiciando la aparición de trastornos asociados, psico-hormonales y psico-sociales, que pueden llegar a manifestarse como una enfermedad. Las actividades profesionales que

implican responsabilidades y toma de decisiones importantes, o las que someten al trabajador a estimulaciones demasiado rápidas o variables (o, al contrario, excesivamente lentas y monótonas), o aquellas en que los ritmos biológicos (singularmente el ritmo circadiano) se ven sistemáticamente violentados (trabajos nocturnos), o aquellas otras, finalmente, en que priman los riesgos psico-sociales que hacen especialmente vulnerable el ámbito moral y psicobiológico de la persona que trabaja (mobbing o burn-out, por ej.), todas éstas y otras muchas situaciones laborales plantean con crudeza la cara amarga del trabajo, generando un alto grado de estrés que influye en todas las actividades de la persona como pueden ser, entre otras, los hábitos alimentarios y las conductas asociadas a ellos. (Díaz Franco, 2007). Se ha evidenciado que el estrés laboral tiene una fuerte incidencia para la aparición de enfermedades cardiovasculares, muchos de los pacientes son dirigentes, ocupando cargos políticos y administrativos, militares, amas de casa, cuidadores de personas con minusvalías. Existe muy poco aprovechamiento del tiempo libre y no se realizan actividades de relajación con sistematicidad, se trata de una desproporción entre las horas de trabajo y tiempo de descanso. (Larrinaga Sandrino & Hernández Meléndez, 2016)

El estudio Costes socio-económicos de los riesgos psicosociales, llevado a cabo por el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT (ORP-UGT), concluye que entre el 11 y el 27% de los trastornos y enfermedades mentales puede ser atribuido a las condiciones de trabajo, lo que representa la proporción de enfermedad que podría ser prevenida o evitada si la exposición origen del daño no ocurriera. (Gamero Burón & González Álvarez, 2013)

El *mobbing o acoso moral* en el trabajo constituye uno de los fenómenos que ha proliferado rápidamente en el mundo de las relaciones de trabajo, con efectos nefastos no sólo para el trabajador víctima que pueden llevarlo hasta el suicidio, sino también para su familia y la organización para la cual labora, al verse afectada su productividad; e incluso para el propio Estado, cuando se vulneran derechos inherentes al individuo, puesto que éste tiene el deber de garantizar el ejercicio pleno de los mismos. El mobbing o acoso moral en el trabajo constituye uno de los fenómenos que ha proliferado rápidamente en el mundo de las relaciones

de trabajo, con efectos nefastos no sólo para el trabajador víctima que pueden llevarlo hasta el suicidio, sino también para su familia y la organización para la cual labora, al verse afectada su productividad; e incluso para el propio Estado, cuando se vulneran derechos inherentes al individuo, puesto que éste tiene el deber de garantizar el ejercicio pleno de los mismos. (Fernández & Nava, 2010).

Figura 3. *¿Qué hacer en caso de acoso laboral en Colombia?*



Fuente: González Bell, J. (2019).

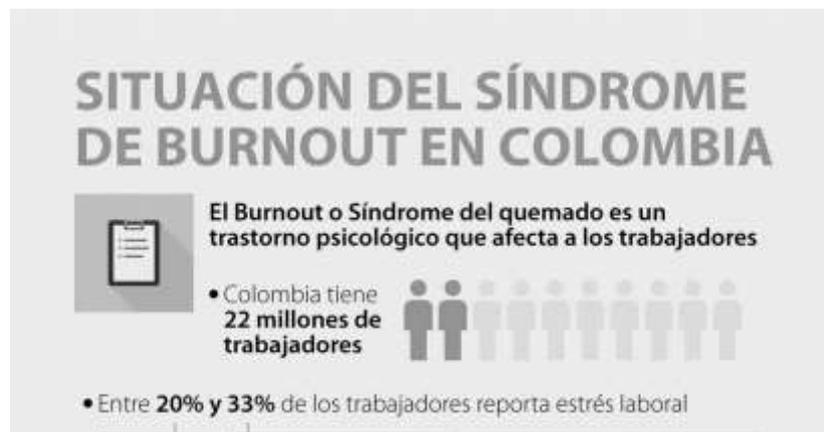
En la figura 3 se observa un esquema de la información básica que debe ser tomada en cuenta por alguien que sufre de acoso laboral en Colombia.

Las *enfermedades no profesionales*, contraídas por el trabajador en la realización de su trabajo constituyen accidente de trabajo si se demuestra que la enfermedad tiene como causa la actividad laboral. Es decir, que enfermedades comunes que dan lugar a una Incapacidad Temporal o Permanente serán calificadas de accidente de trabajo siempre que se pruebe el nexo causal, lo que conecta con la obligación empresarial de garantizar un entorno laboral sano. (Olarte Encabo, s.f.). En la vida, frecuentemente las personas nos enfrentamos

con demandas del medio y situaciones no deseadas que podrían ser estresantes. En general, niveles moderados de stress activan el organismo física y mentalmente, aunque, si la persona es incapaz para adaptarse a las nuevas demandas, podrían desencadenarse respuestas físicas, psicológicas y conductuales negativas. Los acontecimientos vitales negativos, ambiguos, inesperados y poco controlables se relacionan significativamente con trastornos psicológicos. (Galindo Paniagua & Santiago Roldan, 2012)

El *síndrome de burnout*, conocido en la literatura iberoamericana como Síndrome de *quemarse por el trabajo* es una problemática laboral propia de los tiempos actuales. El burnout fue explicado por sus pioneras Maslach y Jackson (1981) como un constructo tridimensional que se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y una baja realización personal, para explicar el desarrollo del síndrome en profesiones de ayuda (enfermería, medicina, docencia, etc.). En lo que nos concierne, la despersonalización, fue considerada por las autoras como el desarrollo de sentimientos negativos hacia la propia tarea y los demás, lo que le permite al sujeto tomar distancia, alejarse emocionalmente de la realidad. (Marsollier, 2013).

Figura 4. Situación del síndrome de Burnout en Colombia



Fuente: Vanegas Loaiza, A. (2019).

En la figura 4 se observan las cifras de burnout en Colombia cuyos datos provienen del DANE y Minsalud.

La *despersonalización (DP)*, manifestada por irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías, impersonales e insensibles hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas

personas son vistas por los profesionales de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva a que les culpen de sus problemas y dificultades. Las personas se perciben como objetos insensibles. Aparecen manifestaciones de insolencia, abuso y distanciamiento respecto al trabajo. Es la dimensión contextual interpersonal del burnout. Es una reacción tan inmediata al agotamiento que, en toda la investigación sobre el burnout, aparece constantemente la relación entre estas dos dimensiones. En posteriores investigaciones desarrolladas en profesiones no relacionadas con servicios humanos, a esta dimensión se la denomina cinismo y se refiere al distanciamiento de la persona de su trabajo y al desarrollo de actitudes negativas hacia el trabajo en general. (Coagula Valdivia & Velazquez Gutierrez, 2018).

Existen varios conceptos sobre el *clima laboral*, algunos de los cuales hemos adoptado para este estudio. El estudio del clima laboral proporciona una valiosa información acerca de los procesos que determinan los comportamientos, permitiendo, además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. Según Chiavenato (2010), “*el clima organizacional es un fenómeno que interviene entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)*”. Las definiciones de *clima laboral* hacen referencia a procesos perceptivos que cada colaborador considera como elemento esencial de su ambiente organizacional, tratándose así de una realidad subjetiva, teniendo en cuenta que como lo señala Palma (2004) “*(...) la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea*”. Estas percepciones dependen de las diversas actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que, el clima laboral refleje la interacción entre características personales y organizacionales. (Coagula Valdivia & Velazquez Gutierrez, 2018).

En referencia a las *enfermedades cardiovasculares (ECV)*, numerosos estudios relacionan la exposición a estrés profesional con un aumento en el riesgo de sufrir una enfermedad cardiovascular (Gardell, 1981; Johnson y Johansson, 1991; Karasek y Theorell, 1990). En estas investigaciones se muestran evidencias que indican que los factores psicosociales del entorno laboral son un factor de riesgo de ECV.

Los primeros estudios epidemiológicos sobre condiciones psicosociales del trabajo relacionadas con la ECV, sugerían que las grandes demandas profesionales aumentaban el riesgo de padecer un infarto de miocardio. Estudios posteriores muestran que no solamente el estar expuesto a altas demandas profesionales aumenta el riesgo de padecer infarto de miocardio, si no que a ello se le debe unir un bajo nivel de control sobre la forma en que se lleva a cabo el trabajo, entendido el control como la libertad para tomar decisiones (Johnson y Johansson, 1991; Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990). Recientemente a los factores psicosociales altas demandas y bajo control (modelo Demanda-Control) (Johnson y Johansson, 1991; Karasek, 1979, Karasek y Theorell, 1990), se le ha añadido el Apoyo social, demostrándose que los trabajadores expuestos a demandas elevadas, poco control y bajo apoyo social presentan un riesgo dos veces mayor de morbilidad y mortalidad por ECV que los que tienen empleos de baja demanda, mucho control y fuerte apoyo social (Johnson y Hall, 1994). (Luceño Moreno, Rubio Valdehita, & Díaz Ramiro, 2004).

Otro factor de la organización que se asocian con un mayor riesgo de ECV son los turnos de trabajo. Ejemplos como la rotación continua entre jornadas laborales diurnas y nocturnas vienen asociadas con un aumento de riesgo de sufrir un infarto de miocardio. (Kristensen, 1989).

Figura 5. Modelo de estrés laboral teniendo en cuenta algunas variables psicobiológicas



Fuente: Anónimo. (s.f.)

En la figura 5 es el modelo gráfico del estrés laboral y su relación con algunas patologías consecuencia del mismo.

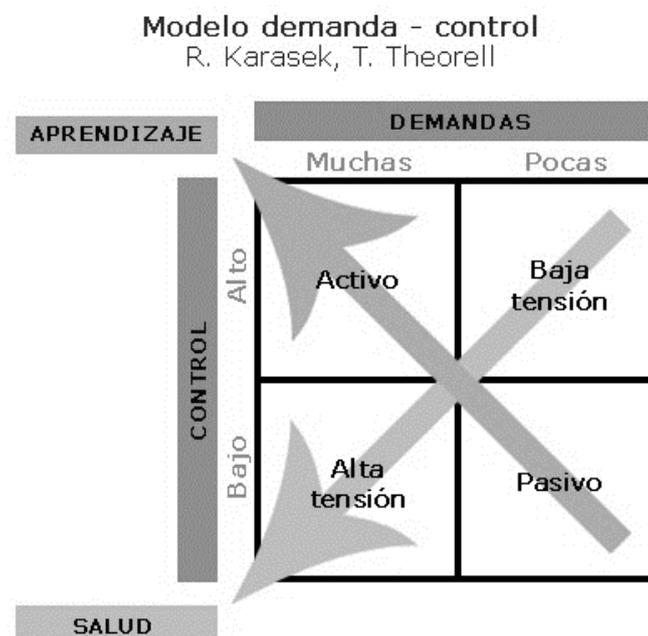
En situaciones de estrés laboral se percibe mayor estrés y se produce un empeoramiento del estado de ánimo. Aunque el sistema cardiovascular ha sido ampliamente estudiado, otros sistemas biológicos, como el endocrino o el inmune, están siendo actualmente objeto de estudio, buscándose, en última instancia, una integración de los efectos del estrés laboral sobre la salud psicobiológica (Serrano Rosa, Moya Albiol, & Salvador, 2009). Es importante recordar que las patologías coronarias siguen siendo una de las causas más importantes de muerte en las sociedades industriales, habiéndose establecido la relación entre tensión laboral y enfermedades coronarias no sólo en el caso de los hombres, sino también en mujeres. (Eaker, Pinsky, & Castelli, 1992)

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS) define a los *factores psicosociales* en el trabajo como “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las

condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento”. Como ejemplos de variables psicosociales se encuentran: la carga de trabajo, las jornadas exhaustivas, los malos hábitos de trabajo, escasa utilización de habilidades, falta de reconocimiento, pobre apoyo social, supervisión estricta, entre muchos otros.

Particularmente se ha documentado que una combinación de altas demandas laborales (carga de trabajo) y una escasa autonomía o control sobre el mismo, produce una tensión laboral o estrés crónico residual que se refleja en múltiples indicadores de salud, entre ellos, las enfermedades cardiovasculares. Dicha combinación de estresores o factores psicosociales se ha conocido bajo el nombre de “Modelo de Tensión Laboral” o “Modelo Demanda/Control” de Karasek. (Juarez Garcia, 2007).

Figura 6. Modelo de Tensión Laboral o Modelo Demanda/Control de Karasek



Fuente: Anónimo. (s.f)

En la figura 6 es un gráfico del modelo demanda-control de Karasek en el que plasma factores de control y demanda.

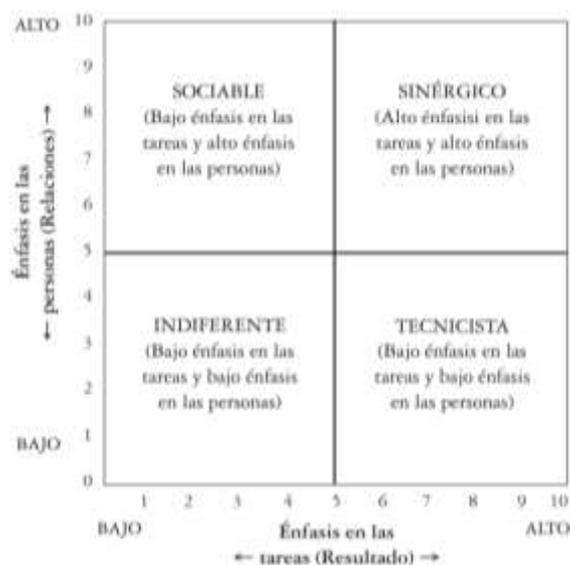
Los *factores psicosociales* se definen como «aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo» (INSHT, 1997). La preocupación por el estudio de estos riesgos psicosociales en el entorno laboral surge fundamentalmente por la alta relación encontrada entre «factores psicosociales» y «enfermedad». Así, estar expuesto a factores psicosociales adversos en el entorno laboral produce tensión mental en los trabajadores (estrés laboral) que, mantenido en el tiempo, puede constituir un factor de riesgo de enfermedad cardiovascular (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990; Siegrist y Peater, 1996; Stansfeld y Marmot, 2002). (García Martín, Luceño Moreno, Jaén Díaz, & Rubio Valdehita, 2007).

Tradicionalmente los *riesgos asociados al trabajo humano y a su organización empresarial*, que se han venido catalogando como riesgos profesionales, eran de tipo corporal y físico, sin embargo, conforme evoluciona la sociedad y con ella las modernas estructuras empresariales, afloran y se expanden enfermedades, riesgos y patologías cuyos daños en la salud del trabajador son de tipo psicofísico y se vinculan más que a aspectos materiales del trabajo a aspectos de organización, dirección y gestión de los grupos humanos en las empresas. La caracterización general de los riesgos psicosociales se asocia fundamentalmente con las particularidades estructurales de la organización, las peculiaridades de las tareas asignadas y el tiempo de trabajo, así como con factores de carácter interpersonal. Los daños sobre la salud del trabajador que se pueden derivar de estos riesgos son muy heterogéneos y de diversa naturaleza, con el inconveniente de que además pueden concurrir, como en los supuestos de acoso, con lesiones que perjudican a la persona en otros planos jurídicos. De este modo, descontando los daños patrimoniales que algunos de estos riesgos psicosociales pueden ocasionar, las lesiones manifestadas por los trabajadores van desde los cuadros depresivos y de ansiedad (calificables de daños psicológicos y morales) hasta las lesiones físicas o biológicas más variadas (vómitos, náuseas, dolor estomacal, cefaleas, mareos, taquicardias, trastornos funcionales y orgánicos, etc.). (Sanchez Trigueros & Conde Colmenero, 2008).

Por otro lado, la palabra *liderazgo* define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común (definición.de, s.f.), no obstante, Bass (Bass, 1990), define el liderazgo como un proceso de interacción entre dos o más personas que normalmente implica estructurar o reestructurar la situación, percepciones y expectativas, siendo el líder un agente de cambio, dándose el liderazgo cuando un miembro del grupo modifica la motivación o competencias de los otros miembros del grupo. Por otro lado, Yulk (Yulk, 2002) concibe el liderazgo como el proceso de influir en otros para que entiendan y estén de acuerdo acerca de las necesidades que se deben atender y cómo hacerlo de forma efectiva, y el proceso de facilitar esfuerzos individuales y colectivos para alcanzar objetivos compartidos (Aguilar, Rodríguez, & Salanova, s.f.). El estilo de dirección y liderazgo es definido como la forma a través de la cual el dirigente desarrolla el proceso de dirección y liderazgo, el cual puede ser caracterizado por presentar un énfasis en las tareas y/o en las personas; es la concatenación de rasgos, habilidades y comportamientos a los que recurre el dirigente para interactuar con los colaboradores y obtener así los resultados deseados (Sánchez Manchola, 2008)

Para efectos del presente proyecto investigativo, se tendrán en cuenta cuatro estilos de liderazgo propuestos por Iván Darío Sánchez Manchola (2008), descritos en el trabajo de grado presentado para optar al título de Magíster en Ciencias de la Organización de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle, en el que identificó los siguientes estilos:

Figura 7. Modelo de Caracterización y análisis de los estilos de dirección y liderazgo propuesto por Sánchez Manchola, Iván Darío.



Fuente: Sánchez Manchola, I. D. (2008).

En la figura 7 es un gráfico del modelo de caracterización y análisis de los estilos de dirección y liderazgo, se encuentra diseñado sobre la base de dos ejes, cada uno en una escala de cero a diez puntos. En el eje de la ordenada (Eje Y) está ubicado el énfasis en las personas y en el eje de la abscisa (Eje X) se ubica el énfasis en las personas.

El *Estilo de liderazgo indiferente* es aquel que según el autor indica que los dirigentes que son fieles a este estilo de liderazgo son altamente permisivos, la toma de decisiones no parece estar estructurada, y éstas son tomadas de acuerdo con el momento, considerando en algunas ocasiones la opinión e ideas de los colaboradores que presenta mayor experiencia en el área o la de aquellos que históricamente se han visto enfrentados a situaciones similares. Por lo general no ejerce mecanismos concretos de control, ya que no tiene ni se preocupa por establecer indicadores ya sean de tipo cuantitativo o cualitativo. En síntesis, se trata de un estilo de dirección y liderazgo en el cual prima la indiferencia tanto en los aspectos propios de las tareas y los resultados que presente el área como también en lo correspondiente a los aspectos personales o relacionales con su grupo de colaboradores y la disposición que éstos puedan tener en el trabajo. (Sánchez Manchola, 2008).

Por su parte, el *estilo de liderazgo tecnicista* hace referencia a los dirigentes autócratas, los cuales se preocupan mucho por la definición y descripción de los objetivos, tareas y actividades que deben realizar dentro del área como por las normas y estándares dentro de los cuales éstos deben cumplirse; así, entonces, siempre son establecidas por el dirigente. La toma de decisiones está estructurada y es igualmente exclusividad del dirigente; es decir, las decisiones se toman sin considerar la opinión e ideas de los colaboradores o, en su defecto, del personal que se verá directamente implicado o afectado con dichas decisiones. Este tipo de dirigente promueve la comunicación de forma unilateral, con flujo de dirección únicamente descendente. Así, las relaciones y el contacto que mantiene con sus colaboradores es mínimo; de hecho, casi nunca se preocupa por los aspectos personales y las percepciones que puedan existir en torno al buen ambiente de las relaciones en el área. En síntesis, se trata de un estilo de dirección y liderazgo en el que priman los aspectos técnicos o muy específicos de las tareas y los resultados que presente el área, mientras que frente a los aspectos correspondientes a su grupo de colaboradores, las relaciones y la disposición que éstos puedan tener en el trabajo se es totalmente displicente. (Sánchez Manchola, 2008)

El *Estilo de liderazgo sociable* indica en este caso, que el dirigente es altamente participativo, permite la toma de decisiones a través de un consenso, y considera de carácter obligatorio tener en cuenta las opiniones o ideas de los colaboradores, sobre todo de aquellos que se verán directamente implicados o afectados con dichas decisiones, el líder sociable valora, entonces, de manera significativa el desempeño individual, pues esto refleja las buenas relaciones y el buen ambiente en que se desenvuelven sus colaboradores, así mismo, promueve la comunicación de forma bilateral principalmente, con flujo de dirección en sentido ascendente y descendente y en menor grado lateral, aunque reconoce su importancia. En síntesis, se trata de un estilo de dirección y liderazgo en el que el rol fundamental del dirigente se orienta a fomentar las buenas relaciones y el buen ambiente de trabajo para todos y cada uno de los miembros del área, brindado así la mayor importancia a las personas, sin importar de forma significativa nivel de desempeño, y, por ende, los resultados que se puedan presentar en el área. (Sánchez Manchola, 2008)

Finalmente, encontramos que el autor refiere un último estilo de dirección y liderazgo, al *estilo sinérgico* en el que los dirigentes se caracterizan por ser participativos y en gran medida se orientan al proceso del equipo. La toma de decisiones se realiza por consenso, teniendo como referente las opiniones o ideas de los colaboradores y, principalmente, del personal que se verá directamente implicado o afectado con dichas decisiones; sólo en situaciones excepcionales el dirigente las toma de manera unilateral. En síntesis, se trata de un estilo de dirección y liderazgo en el que el rol fundamental del dirigente se encuentra orientado a ser un interfaz entre los grupos de trabajo para facilitar y coordinar las relaciones intra e intergrupo, con lo cual se logra un excelente desempeño en la obtención de los resultados preestablecidos. (Sánchez Manchola, 2008)

En concordancia con lo anterior, los autores Valencia López, Figueroa Fajardo, & Gómez (2019) señalan que Los estudios sobre liderazgo se centran en la personalidad y en la interacción de rasgos individuales, actitudes y valores de los colaboradores dentro de la empresa, las diferencias individuales, las calidades personales de los colaboradores y los supervisores para formarlos como líderes para cumplir los objetivos de la entidad. El perfil de líder requiere inversión de alto nivel de energía para cumplir funciones, tolerancia al estrés, integridad, madurez emocional y autoconfianza, factores que potencien la resistencia del sujeto y no le permiten responder a demandas urgentes y gestionar imprevistos, por lo cual, se sumen en factores de riesgo psicosocial y presentan estrés. El Ministerio de la protección social (2010, p. 24), menciona las características del liderazgo que se aprecian en la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, logro de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

5.3. Marco legal

El análisis del Marco Legal constituye un elemento fundamental en la presente investigación, en tal sentido se ha realizado una revisión del marco constitucional en paralelo con los instrumentos internacionales en materia de riesgos y enfermedades laborales tomando como

referente los lineamientos normativos dispuestos por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS), ya que se observa que desde allí parten muchos conceptos y normas que con respecto a factores de riesgo psicosocial y laboral existen actualmente en Colombia, por lo que es importante tener en cuenta las siguientes normas:

Constitución Política de Colombia de 1997, Derechos fundamentales sobre el trabajo y salud del trabajador y de los deberes de la persona y del ciudadano.

Código Sustantivo del Trabajo (1946) Obligaciones del Empleador en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.

Ley 9 de 1979, Código Sanitario Nacional y Ley Marco de la Salud Ocupacional, Se establecen las normas relativas al deber patronal de conservar la salud de los trabajadores.

Ley 50 de 1990, Reforma al Código Sustantivo del Trabajo.

Decreto – Ley 1295 de 1994, Establece las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

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

Ley 1562 de 2012, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Ley 1616 de 2013, Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

Decreto 614 de 1984, Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

Decreto 2090 de 2003, define las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.

Decreto 1477 de 2014, Establece la Tabla de Enfermedades Laborales.

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Resolución 1016 de 1989, Crea y reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. (Min Trabajo y Min Salud)

Resolución 156 de 2005, Adopta los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones. (Min Protección Social)

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

Resolución 0312 de 2019, Define los estándares mínimos del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Min Trabajo)

Resolución 2764 de 2022, Adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. (Min Trabajo)

6. Marco metodológico

6.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación fue de tipo mixto, dado que su enfoque estuvo direccionado a describir riesgos psicosociales asociados a diferentes estilos de liderazgo presentes en un grupo específico; y explicativo puesto que se basó en conocimientos empíricos y en información que reposa en fuentes de información oficiales del municipio de Viotá, además de otros aportes y conceptos inherentes al tema, todo esto formulado con el fin de explicar a partir de la investigación de otros autores los factores de riesgo psicosocial que afectan a los empleados y contratistas de la Alcaldía Municipal de Viotá, así mismo, la información aquí consignada se obtiene utilizando técnicas como la observación y la encuesta.

6.2. Paradigma

Esta investigación se orienta a la identificación, determinación y explicación de la realidad psicosocial y laboral de los empleados y contratistas de la Alcaldía de Viotá, Cundinamarca, partiendo de la medición y cuantificación de situaciones y criterios propios del quehacer de la entidad y las características observadas a los líderes de las diferentes áreas desde las vivencias del día a día; por otro lado, es prudente decir que la investigación es netamente correlativa la cual evidencia la relación que existe entre los diferentes estilos de liderazgo presentes en la entidad y los factores de riesgo psicosocial a los que se ven expuestos los colaboradores de la misma.

Así las cosas, a partir de un trabajo de indagación cualitativa evidencia los elementos contextuales y poblacionales para que la Alcaldía Municipal de Viotá, guie sus esfuerzos al diseño de una propuesta que apunte a la promoción de la salud ocupacional de sus empleados y contratistas.

6.3. Método

El método de investigación llevado a cabo para el presente proyecto fue con enfoque mixto, toda vez que a través de la revisión de la documentación, en este caso encuestas y documentos de la entidad, se procedió a realizar una interpretación de la información obtenida, de tipo psicosocial direccionada a evaluar aquellos factores relativos al comportamiento de los empleados de la Alcaldía de Viotá, la forma de afrontar situaciones, la organización del trabajo y a las tareas específicas de cada puesto, teniendo en cuenta, además, que las variables a estudiar son fenómenos observables que se constituyen en la realidad, y no conceptos metafísicos.

6.4. Fuentes de información

6.4.1. Fuentes primarias

En este caso, la principal fuente de información con la que se cuenta para el desarrollo del trabajo de investigación son los datos suministrados por la Alcaldía Municipal de Viotá, Cundinamarca.

6.4.2. Fuentes secundarias

Con el fin de robustecer conocimientos en cuanto a la medición y valoración del riesgo psicosocial, la presente investigación acudió a fuentes de información presentes en otros proyectos investigativos orientados no solo al riesgo psicosocial sino también a los estilos de liderazgo presentes en las organizaciones, no obstante, siendo de vital importancia la aplicación de encuestas y cuestionarios y la interpretación de los resultados, se hizo uso constante del documento “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial” avalado por el Ministerio de la Protección Social y el Subcentro de seguridad social y riesgos profesionales de la Pontificia Universidad Javeriana.

6.4.3. Población

La población objeto de investigación del presente proyecto son los 35 empleados de planta y 52 contratistas OPS de la Alcaldía Municipal de Viotá, Cundinamarca.

6.4.4. Muestra

La muestra que se tomó para el desarrollo de la investigación corresponde a 81 empleados y contratistas de la Alcaldía Municipal de Viotá, es decir el 93% del total de trabajadores de la entidad, ya que el otro 7% corresponde a funcionarios líderes de cada área de trabajo, y son ellos quienes finalmente serán evaluados desde su comportamiento como jefes de departamento.

6.4.5. Criterios de inclusión

Los trabajadores objeto de investigación certificaron estar vinculados a la planta de personal o de contratistas por prestación de servicios, en la última vigencia y cuya supervisión de actividades esté a cargo de alguno de los secretarios de despacho de la Administración Municipal de Viotá.

6.4.6. Criterios de exclusión

No hicieron parte de la muestra de investigación el personal contratado por alguna empresa que presta sus servicios de manera indirecta en la Alcaldía Municipal de Viotá, ni tampoco los jefes de área de cada Secretaría de Despacho.

Se excluyó de la muestra de estudio a los miembros del Concejo Municipal de Viotá y de la Personería Municipal, organismos municipales que cabe resaltar tienen lugar en el tercer y cuarto piso del edificio de la Alcaldía Municipal de Viotá, respectivamente.

6.4.7. Instrumentos de recolección de datos

El presente proyecto investigativo contó con los siguientes instrumentos de recolección de datos:

- ✓ Observación Directa: El equipo investigador se desplazó al edificio de gobierno del municipio de Viotá en Cundinamarca, en el que desarrolló varias visitas de campo para identificar el entorno y en contexto en el que se ubica la población objetivo, así como su comportamiento al interior de la organización y la fluidez con la que se realizan los procesos de interacción empleado – empleador. Por otro lado, a partir de este instrumento de recolección de datos, se obtuvo información documental que sirvió como base para diagnosticar algunos de los factores previos al desarrollo de la metodología investigativa utilizada.
- ✓ Encuestas: Realizadas a través de dos formularios de preguntas, para el caso en concreto el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B), dispuesto por la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Para la identificación inicial del tipo de población objeto de estudio se utilizó un formulario básico de datos personales, el formulario incluye un consentimiento informado y un acuerdo de confidencialidad.

6.4.8. Fases

6.4.8.1. Fase No. 1. Establecer el contexto y las generalidades de la Alcaldía Municipal de Viotá, respecto a los factores de riesgo psicosocial asociados a los estilos de liderazgo.

El equipo investigador realizó un primer acercamiento con los trabajadores de la Alcaldía de Viotá Cundinamarca a través del diligenciamiento del formulario de datos iniciales con el fin de identificar las características de la población objeto de estudio, puesto que es de vital importancia determinar las condiciones laborales con las que

cuenta cada uno de ellos. El formulario permitió identificar el área a la que pertenece cada uno, el cargo que desempeña (administrativo u operativo), el tiempo laborado y la carga laboral que presentan de manera individual.

Así mismo, se planteó a modo de entrevista grupal o socialización general por áreas, una explicación del tema de riesgos psicosociales puesto que se observó desconocimiento del tema de parte de los trabajadores sobre todo el área operativa.

Por otro lado, se logró obtener información y acompañamiento de parte del profesional de seguridad y salud en el trabajo de la Alcaldía Municipal de Viotá, quien nos suministró documento denominado “*Evaluación general de factores de riesgo*” y el cual se encuentra anexo al plan de bienestar y de seguridad y salud en el trabajo formulado por la entidad en el año 2020, así como las rutas de atención establecidas para el reporte y seguimiento de accidentes, incidentes y enfermedades laborales; de igual manera se nos facilitó copia de los exámenes de ingreso del personal de planta de la Alcaldía y de los últimos exámenes ocupacionales aplicados a los mismos.

6.4.8.2. Fase No. 2. Valorar el riesgo psicosocial de la Alcaldía Municipal de Viotá, asociado a los estilos de liderazgo, por medio del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B), dispuesto por la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

El equipo investigador se desplaza una vez más a la Alcaldía de Viotá, Cundinamarca, con el fin de dar aplicación al cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B) de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, se da especial aplicación a las preguntas del cuestionario inherentes al liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo y a las condiciones laborales aplicables al contexto previamente identificado.

En un primer momento de esta fase, como limitación se observa que algunos de los trabajadores debido a la más reciente ola invernal se encuentran en trabajo de campo por lo que no acuden al diligenciamiento del cuestionario, por lo que se toma como alternativa, la creación de un formulario virtual que fue compartido vía WhatsApp con los trabajadores para así obtener resultados de la totalidad de la muestra de población a estudiar.

La aplicación del cuestionario se realizó individualmente y de acuerdo a los estándares dispuestos por el manual de la batería y tuvo una duración de 1 hora aproximadamente, es importante anotar que, en aras de garantizar la confidencialidad de los participantes del estudio, el equipo investigador suministró junto con el cuestionario un consentimiento informado, en el cual ellos accedían voluntariamente a ser participantes del estudio. Se explicó a los participantes que debían contestar el cuestionario de una forma absolutamente sincera, y que no había respuesta mala ni buena, pero que de su criterio dependía el éxito de la investigación, las preguntas contenidas en la forma A y B que corresponden al riesgo psicosocial intralaboral, iban enfocadas a aspectos tales como: la jornada de trabajo, el o los jefes con los que tenga más contacto, las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

Para la valoración del riesgo psicosocial fue necesario seguir los pasos que se relacionan en el anexo No. 1 del presente documento. (Pág. 67)

6.4.8.3. Fase No. 3. Plantear las estrategias de prevención de riesgo psicosocial asociado a los estilos de liderazgo presentes en la Alcaldía Municipal de Viotá, Cundinamarca.

Respecto a esta fase de la investigación, una vez se determinaron los niveles de riesgo psicosocial asociados a los estilos de liderazgo identificados en la Alcaldía de Viotá, a través del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B), de la Batería de

Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, se procedió a la formulación de estrategias de prevención de riesgo psicosocial, partiendo de la necesidad de que dentro de la entidad exista una carta guía que permita resolver este tipo de situaciones que afecta la salud física, emocional y psicológica de los trabajadores.

El equipo investigador planteó dentro de las herramientas idóneas de abordaje de este tema, el diseño, consolidación y socialización de una cartilla base que sirva para orientar los estilos de liderazgo hacia un nivel menor de riesgo psicosocial.

6.5. Consentimiento Informado

Ver anexo No. 2. (Pág. 73)

6.6. Cronograma

En este apartado presentamos el cronograma diseñado para la ejecución del presente proyecto y que tiene como base las fases propuestas tanto para la recolección de datos como para el análisis e interpretación de los mismos, aquí plasmamos las actividades realizadas y los tiempos en las que fueron planeadas y ejecutadas.

Tabla 1. Cronograma del proyecto

Fases del proyecto	Actividades	oct-21	mar-22		abr-22		may-22		
			Semana 1	Semana 3	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 1	Semana 2
Preliminares: Selección del tema de investigación	Selección del tema de investigación								
Fase 1: Establecer el contexto y las generalidades de la Alcaldía Municipal de Viotá, respecto a los factores de riesgo psicosocial asociados a los estilos de liderazgo	Diligenciamiento de formulario de datos iniciales de los trabajadores								
	Consentimiento Informado								
	Socialización grupal por áreas - explicación del tema Riesgos Psicosociales								
	Solicitud de información propia de la entidad - Análisis previo documental del contexto ocupacional de la entidad.								

Fases del proyecto	Actividades	oct-21	mar-22		abr-22			may-22		
			Semana 1	Semana 3	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 1	Semana 2	Semana 3
Fase 2: Valorar el riesgo psicosocial de la Alcaldía Municipal de Viotá, asociado a los estilos de liderazgo, por medio del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B), dispuesto por la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.	Aplicación del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B) de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial									
	Calificación de los ítems									
	Obtención de puntajes brutos (por dimensión, por dominio y total)									
	Transformación de los puntajes brutos									
	Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos									
	Interpretación del nivel de riesgo									
Fase 3: Plantear las estrategias de prevención de riesgo psicosocial asociado a los estilos de liderazgo presentes en la Alcaldía Municipal de Viotá, Cundinamarca	Formulación de estrategias de prevención de riesgo psicosocial									
	Diseño y consolidación de la guía para la prevención del riesgo psicosocial asociado a los estilos de liderazgo presentes en la Alcaldía Municipal de Viotá, Cundinamarca.									
	Socialización de la guía para la prevención del riesgo psicosocial asociado a los estilos de liderazgo presentes en la Alcaldía Municipal de Viotá, Cundinamarca.									

Fuente: Propia.

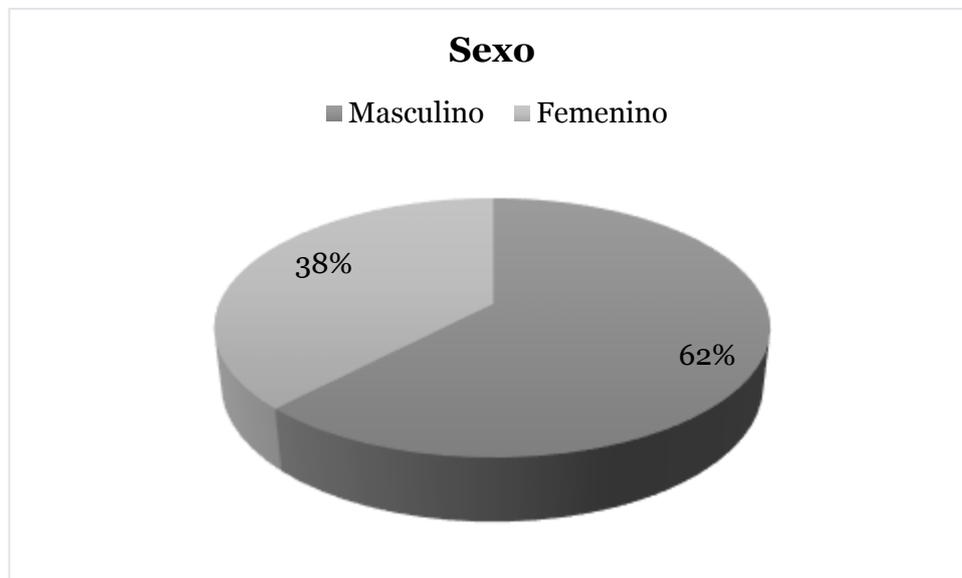
7. Resultados

7.1. Datos demográficos

La siguiente grafica muestra el resumen de las características demográficas de la muestra a la cual se le aplicó el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B), dispuesto por la Bateria de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Grafica 1

Sexo de la población objeto de estudio

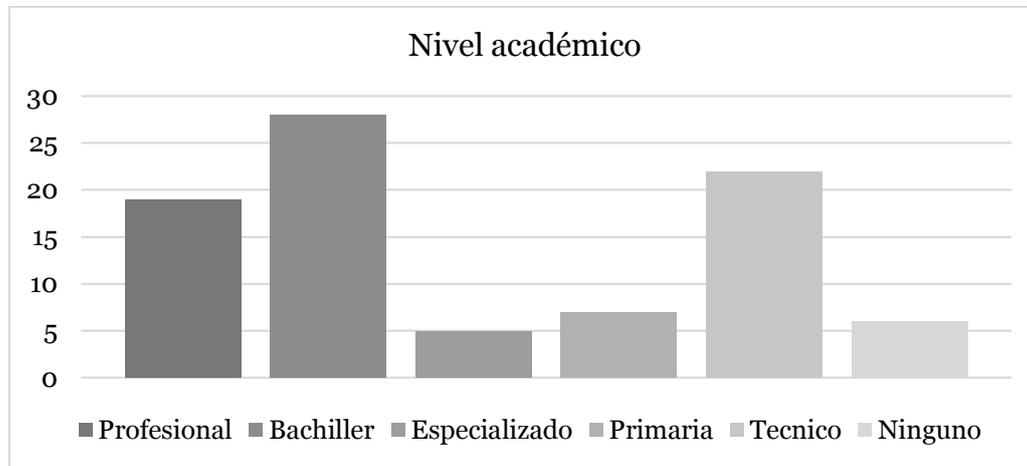


Fuente: Propia

En la gráfica No. 1, se observa el porcentaje de hombres y mujeres que participaron en la investigación, de los cuales el 38% corresponde a mujeres y el 62% a hombres, pese a que la mayoría de los cargos son de carácter administrativo y no operativo, lo cual podrá visualizarse en graficas más adelante.

Grafica 2

Nivel académico de la población objeto de estudio

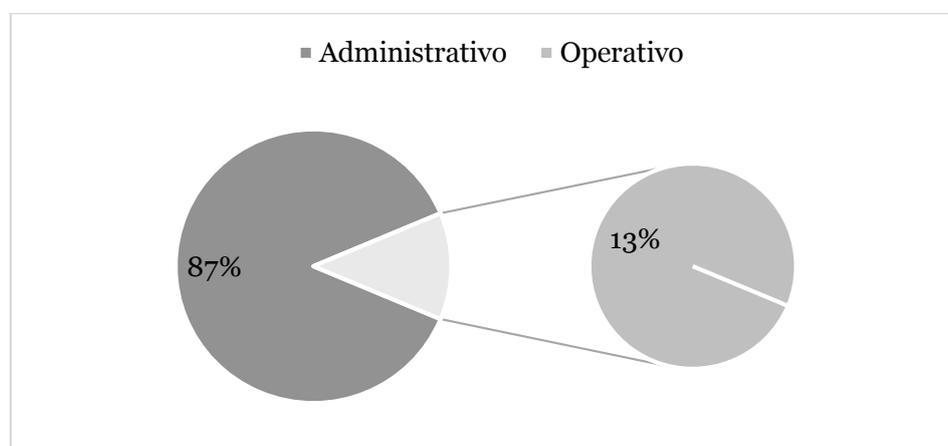


Fuente: Propia

La grafica 2, evidencia que más del 57% de los trabajadores de la Alcaldía de Viotá tienen un nivel educativo básico, es decir, bachiller y técnico. En un porcentaje no mayor al 8% se evidenció que el personal participante en la investigación tiene estudios especializados, entre tanto, el 6% de ellos no poseen ninguno tipo de estudio, mientras que el 21% son profesionales y se encuentran distribuidos entre todas las áreas.

Grafica 3

Tipo de cargo que ocupa cada participante en la entidad



Fuente: Propia

La Grafica No. 3, vislumbra el porcentaje de empleados vinculados a cargos de tipo administrativo u operativo, el 87% de la muestra tienen un cargo administrativo y el 13% restante operativo.

7.2. Riesgo psicosocial laboral identificado

7.2.1. Calificación de los ítems

Se asignaron los valores numéricos enteros correspondientes a las respuestas suministradas por los encuestados, lo cual arrojó los datos con los que se trabajó para los siguientes pasos de esta fase.

7.2.2. Obtención de puntajes brutos

7.2.2.1. Por dimensión (FORMAS A y B)

Tabla 2.

Puntajes brutos por dimensión de las formas A y B del Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Alcaldía de Viotá

Dimensiones	Ítems forma A	Ítems forma B
Características del liderazgo	21,88	25,29
Relaciones sociales en el trabajo	29,16	24,21
Retroalimentación del desempeño	8,87	9
Demandas de la jornada de trabajo	2,68	7,51

Fuente: Propia

7.2.2.2. Por dominios (FORMAS A y B)

Tabla 3.

Puntajes brutos por dominio de las formas A y B del Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Alcaldía de Viotá

Dominios	Ítems forma A	Ítems forma B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	59,91	58,5
Demandas del trabajo	2,68	7,51

Fuente: Propia

7.2.2.3. Puntajes brutos totales (FORMAS A y B)

Tabla 4.

Puntajes brutos totales de las formas A y B del Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Alcaldía de Viotá

	Ítems forma A	Ítems forma B
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	62,59	66,01

Fuente: Propia

7.2.3. Transformación de los puntajes brutos

Para este paso se utilizó la siguiente formula:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto}}{\text{Factor de transformación}} \times 100$$

7.2.3.1. Transformación de puntajes brutos de las dimensiones (Forma A y B)

Tabla 5.

Transformación de puntajes brutos de las dimensiones de la forma A del Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Alcaldía de Viotá

Dimensiones	Puntaje bruto	Factor de transformación	Puntaje de transformación
Características del liderazgo	21,88	52	42,08
Relaciones sociales en el trabajo	29,16	56	52,07
Retroalimentación del desempeño	8,87	20	44,35
Demandas de la jornada de trabajo	2,68	12	22,33

Fuente: Propia

Tabla 6.

Transformación de puntajes brutos de las dimensiones de la forma B del Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Alcaldía de Viotá

Dimensiones	Puntaje bruto	Factor de transformación	Puntaje de transformación
Características del liderazgo	25,29	52	48,63
Relaciones sociales en el trabajo	24,21	48	50,44
Retroalimentación del desempeño	9	20	45,00
Demandas de la jornada de trabajo	7,51	24	31,29

Fuente: Propia

7.2.3.2. Transformación de puntajes brutos de los dominios (Forma A y B)

Tabla 7.

Transformación de puntajes brutos de los dominios de las forma A del Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Alcaldía de Viotá

Dominio	Puntaje bruto	Factor de transformación	Puntaje de transformación
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	59,91	164	36,53
Demandas del trabajo	2,68	200	1,34

Fuente: Propia

Tabla 8.

Transformación de puntajes brutos de los dominios de las forma B del Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Alcaldía de Viotá

Dominio	Puntaje bruto	Factor de transformación	Puntaje de transformación
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	58,5	120	48,75
Demandas del trabajo	7,51	156	4,81

Fuente: Propia

7.2.3.3. Transformación de puntajes brutos de los totales (Forma A y B)

Tabla 9.

Transformación de puntajes brutos totales de la forma A del Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Alcaldía de Viotá

	Puntaje bruto total Ítems forma A	Factor de transformación	Puntaje de transformación
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	62,59	492	12,72

Fuente: Propia

Tabla 10.

Transformación de puntajes brutos de los dominios de la forma B del Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Alcaldía de Viotá

	Puntaje bruto total Ítems forma B	Factor de transformación	Puntaje de transformación
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	66,01	388	17,01

Fuente: Propia

7.2.4. Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos

7.2.4.1. Comparación de puntajes brutos de las dimensiones (Forma A y B) con las tablas de baremos

Tabla 11.

Comparación de puntajes brutos de las dimensiones de la forma A del Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Alcaldía de Viotá, con las tablas de baremos

Dimensiones	Puntaje de transformación	Nivel de riesgo
Características del liderazgo	42,08	Riesgo alto.
Relaciones sociales en el trabajo	52,07	Riesgo muy alto.
Retroalimentación del desempeño	44,35	Riesgo alto.
Demandas de la jornada de trabajo	22,33	Riesgo bajo.

Fuente: Propia

Tabla 12.

Comparación de puntajes brutos de las dimensiones de la forma B del Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Alcaldía de Viotá, con las tablas de baremos

Dimensiones	Puntaje de transformación	Nivel de riesgo
Características del liderazgo	48,63	Riesgo muy alto.
Relaciones sociales en el trabajo	50,44	Riesgo muy alto.
Retroalimentación del desempeño	45,00	Riesgo alto.
Demandas de la jornada de trabajo	31,29	Riesgo bajo.

Fuente: Propia

7.2.4.2. Comparación de puntajes brutos de los dominios (Forma A y B) con las tablas de baremos

Tabla 13.

Comparación de puntajes brutos de los dominios de la forma A del Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Alcaldía de Viotá, con las tablas de baremos

Dominio	Puntaje de transformación	Puntaje bruto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	36,53	Riesgo muy alto.
Demandas del trabajo	1,34	Sin riesgo o Riesgo despreciable

Fuente: Propia

Tabla 14.

Comparación de puntajes brutos de los dominios de la forma B del Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Alcaldía de Viotá, con las tablas de baremos

Dominio	Puntaje de transformación	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	48,75	Riesgo muy alto.
Demandas del trabajo	4,81	Sin riesgo o Riesgo despreciable

Fuente: Propia

7.2.4.3. Comparación de puntajes brutos totales (Forma A y B) con las tablas de baremos

Tabla 15.

Comparación de puntajes totales de la forma A y B del Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Alcaldía de Viotá, con las tablas de baremos

	Puntaje de transformación	Nivel de riesgo
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (FORMA A)	12,72	Sin riesgo o riesgo despreciable

Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (FORMA B)	17.01	Sin riesgo o riesgo despreciable
---	-------	----------------------------------

Fuente: Propia

Los autores (Lahib Dabaj Abdessamad, Zarza Mota Jesús David, 2017) hacen énfasis en lo que tiene que ver con el mobbing, el burnout y el estrés laboral, partiendo de una afirmación un poco fuerte pero real y es que muchas personas carecen de ética y por ello con el transcurrir del tiempo se convierten en acosadores laborales, oprimiendo, aterrorización, destruyendo vida y carrera profesional de compañer@s o subdito@s, y son esas mismas personas las que trabajan para conseguir sus objetivos personales sin importar pasar por encima de los demás, por lo que se debe orientar a las organizaciones a identificar estos aspectos dentro de sus empleados y directivos para trabajar en el cambio de estas situaciones y transformarlas en comportamientos positivos enfocados en el bienestar emocional de todos los miembros de la empresa u organización.

De otra parte el autor (Ortiz Emmanuel) en su artículo que tiene como título: Tener un mal jefe es muy perjudicial para la salud; te hace tanto daño como fumar, hace énfasis en que de los más contundentes se tiene que los malos tratos de los jefes o superiores en un alto porcentaje redundan en la aparición de algunas alteraciones en los empleados, no solo las relacionas con temas cardiacos sino también digestivos; posteriormente, se identifica que estos sucesos también son los causantes de pérdidas materiales al interior de la organización, y cierra con una cifra bastante alarmante y es que según estudios el estrés laboral es el responsable de 120.00 muertes cada año. El autor resalta situaciones negativas de parte de los jefes como la tiranía, la falta de admiración, la falta de comunicación, entre otros.

Por último los autores (López Cabarcos, María, Vásquez Rodríguez, Paula, Montes Piñeros, Carlos, 2010) hace referencia en que muchos de los factores psicosociales enunciados por los autores en el texto, muestran que en el país las demandas laborales son excesivas, y presentan un comun denominador que es la falta de claridad frente al rol laboral, el nivel de autonomia que se maneja en el entorno laboral y la conexión que existe a nivel

social entre las tareas encomendadas y el ambiente laboral en el que se trabaja, por lo que muchas veces no solo conlleva a un sinnúmero de demandas y quejas laborales, sino que estas vienen acompañadas de algunos diagnósticos médicos que se relacionan con la misma situación y que han afectado a los empleados a largo plazo.

Al revisar los resultados en la comparación de puntajes brutos de las dimensiones del cuestionario observamos que las características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, demandas de la jornada de trabajo con una calificación de riesgo alto, se encuentra la importancia del pensamiento de los autores citados anteriormente, y se infiere que las organizaciones a identificar estos aspectos dentro de sus empleados y directivos para trabajar en el cambio de estas situaciones y transformarlas en comportamientos positivos enfocados en el bienestar emocional de todos los miembros de la empresa u organización.

Para finalizar se puede resaltar que la información consignada en los resultados corresponde al valor promedio de las respuestas obtenidas las cuales fueron cuantificadas según la guía de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, esto teniendo en cuenta que el número de empleados es bastante alto y se dificultaría aún más el análisis de la información, es decir, se identificaron factores de manera individual y posteriormente fueron generalizados con el fin de establecer situaciones de riesgo psicosocial comunes.

7.3. Estrategias de prevención del riesgo psicosocial

El objetivo principal con la elaboración de la cartilla anexa es brindar una herramienta práctica a la Alcaldía Municipal de Viotá, la cual le aporta conocimientos que le permitan implementar acciones de mitigación de riesgo y promoción de la salud integral de sus colaboradores.

Una vez se realizó el diagnóstico de la situación psicosocial de los empleados de la Alcaldía Municipal de Viotá, y previa la valoración de los resultados obtenidos tras la realización del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B), el equipo investigador encontró que muchos de los problemas que se presentan al interior de la entidad se relacionan con los malos estilos de liderazgo presentes en todas y cada una de las dependencias de la organización, toda vez que se pudo establecer que a mejor clima laboral menor percepción de riesgo psicosocial y a mayor percepción de riesgo psicosocial peor clima laboral; el equipo investigador planteó como herramienta de prevención viable y adecuada para contextualizar a los empleados y empleadores de la Alcaldía, la realización de una cartilla pedagógica de prevención de riesgos psicosociales, que se configure como un instructivo donde los colaboradores puedan adquirir conocimientos de los principales factores que pueden generar el riesgo psicosocial en el trabajo y que pueden afectar el clima laboral, la productividad y la salud en general de los empleados de la Alcaldía, esto teniendo en cuenta que se evidenció desconocimiento del tema en varias personas de la organización.

Respecto a los riesgos psicosociales que fueron identificados en la Alcaldía Municipal de Viotá se pudo establecer que, en efecto, estos se encuentran directamente relacionados con la carga laboral, el rol del trabajo, la supervisión y las relaciones laborales; tal como se definen por la OIT (1986), los factores de riesgo psicosociales están mediados por la percepción, la experiencia y la existencia propia de la persona, así mismo, estos aspectos en particular están ligados al aspecto social del trabajador e inciden sobre la salud misma del empleado y por ende en su productividad y en las actividades propias de la entidad, por otro lado, las relaciones interpersonales, en definitiva juegan un papel determinante en toda organización, ya que esta se entiende como la capacidad que tiene un individuo de cooperar y trabajar con sus compañeros, sin duda, todo esto basado en el respeto, el buen trato y la cooperación, no obstante, la relación jefe – empleado se orienta más a conceptos como la efectividad, la productividad, utilidad y obediencia, las cuales se relacionan directa e indirectamente con la actitud y disposición del trabajador.

Son muchas las variables que inciden en el clima organizacional de la entidad, tales como: la motivación, el apoyo entre compañeros, el apoyo de la alta dirección, el bienestar físico y confort, las practicas organizacionales y las diferencias individuales, las cuales ejercen influencia en el compromiso de los trabajadores el cual al mismo tiempo, se ve afectado por el liderazgo presente en la entidad, por lo que el equipo investigador resaltó la importancia de un plan de gestión ajustado a una correcta medición del clima organizacional, es decir, contar con la apreciación compartida del entorno y la percepción que tienen los trabajadores sobre el mismo, seguido por jornadas de reflexión, buscando siempre estrategias para lograr la mejora de la organización como sistema social, como base de la entidad para la consecución de objetivos. Por otra parte, es importante prestar atención a los riesgos psicosociales que surgen en las diversas dependencias y diseñar sistemas de trabajo que sean compatibles con una excelente calidad de servicios que favorezcan a los distintos grupos de interés y promuevan el desarrollo de las organizaciones.

Según lo establece la Resolución 2404 de 2019, para lograr un correcto análisis psicosocial, se sugirió a la entidad implementar estrategias para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y a la gestión psicosocial oportuna. Lo anterior a su vez tendrá un efecto sobre la prevención de los riesgos y la promoción de la salud de los trabajadores, garantizando el bienestar, la satisfacción y la calidad de vida laboral de los profesionales y empleados. No obstante, con base en los resultados obtenidos en este proyecto investigativo, el equipo investigador invita a la entidad a desarrollar acciones de promoción en salud apoyándose en la Administradora de Riesgo Laboral con el fin de articular asistencia técnica para la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial identificados a través de los instrumentos de medición implementados en este proyecto, por otro lado, se pudo establecer que al no haberse identificado previamente ninguno de estos factores, la entidad falta en el cumplimiento de la normatividad vigente, ya que la evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica como mínimo de 2 años y se debe contar con un registro del

seguimiento e información actualizada, lo que se pudo vislumbrar como una falencia de la entidad y que debe ser corregida a la mayor brevedad con el fin de prevenir niveles de riesgo altos.

Por las variables que inciden en el clima organizacional de la entidad se realiza una guía alusiva a la prevención de riesgos psicosociales tiene como contenido la presentación donde se explica todos relacionado con los riesgos psicosociales en las organizaciones, conceptos básicos del riesgo y factores de riesgo psicosocial, patologías psicosociales del trabajo y por último la prevención y control del riesgo, cada apartado tiene actividades para evaluar el aprendizaje del contenido de la caretila.

8. Análisis financiero

Los costos del proyecto de investigación para la Alcaldía Municipal de Viotá fueron calculados de la siguiente manera:

El valor de las horas laboradas se calcula con base en el salario mínimo vigente para el año 2022, es decir, el valor por hora trabajada es de (\$ 4.167) M/cte., valor que posteriormente será multiplicado por el numero de horas laboradas por cada uno de los investigadores, para el caso en concreto 216 horas, es decir, 648 horas en total.

Los valores adicionales fueron tomados del gasto neto cobrado por cada aspecto señalado en la siguiente tabla:

Tabla 16. *Presupuesto estimado del proyecto*

	Ítem	Costo	Frecuencia
Materiales	Papelería	\$ 98.000	Total del Proyecto
	Computador	Uso continuo	Recursos Propios
	Internet	\$ 100.000	Valor total horas laboradas
	Transportes	\$ 160.000	Total del Proyecto

Recurso Humano	Patricia Peñuela	\$	900.000	Valor total horas laboradas
	Wendy Quesada	\$	900.000	Valor total horas laboradas
	Astrid Pulido	\$	900.000	Valor total horas laboradas
Total			\$ 3.058.000	

Fuente: Propia

Beneficio para Alcaldía Municipal de Viotá

El principal objetivo del proyecto investigativo es el diseño de la cartilla pedagógica que permita a los empleados y empleadores de la Alcaldía Municipal de Viotá, contar con una carta de navegación a la hora de abordar los riesgos psicosociales presentes dentro de la entidad logrando de esta manera poder potenciar las fortalezas de la organización en lo referente al recurso humano, y de esta manera contribuir al mejoramiento del clima organizacional lo que repercutirá de manera positiva en la productividad de la Alcaldía y en la consecución de resultados óptimos en la gestión pública.

Tabla 17. *Beneficios para Alcaldía Municipal de Viotá*

Concepto	Beneficios	Valor aproximado
Incumplimiento de los dispuesto en la Circular 064 de 2020 emitida por el Ministerio de Trabajo	Minimizar la probabilidad de multas o sanciones dispuestas en la Circular 064 de 2020 de Min Trabajo	Valor que se calcula con base en lo establecido en la normatividad vigente (Decreto 472 de 2015) y se expresa en SMMLV y que depende de la actividad económica y a los activos e ingresos de la entidad

Demandas por acoso laboral, por cargas altas de trabajo, por conflictos entre compañeros	Reducción de conflictos interpersonales y aumento en la productividad por mejor clima laboral	El costo se calcula con base en lo establecido en la normatividad vigente y se expresa en SMMLV, valor que deberá ser acarreado por la entidad y que se incrementa con el pago de los honorarios del equipo jurídico que represente a la Alcaldía en el proceso legal.
Ausentismo, incapacidades de empleados, rotación de personal	Reducción de alteraciones fisiológicas, psicológicas o emocionales que pueden darse directamente o estar mediatizados por una situación de estrés o por la interacción con otros factores psicosociales	Costos de incapacidades si el empleado es de planta, o en caso de ser OPS contratación de nuevo personal para que ejecute las funciones de los incapacitados o ausentes.

Fuente: Propia

9. Conclusiones

Los hallazgos de este proyecto investigativo arrojan una serie de situaciones que evidentemente corresponden a una muestra de la realidad psicosocial que atraviesan los funcionarios públicos y en especial aquellos que laboran en municipios donde los recursos son muy limitados, como es el caso de la Alcaldía de Viotá; las características demográficas de la muestra nos indican estándares normales de población que podrían asimilarse a las de otras entidades cercanas con el mismo perfil laboral, por lo que siendo optimistas estimamos que este estudio contribuya al mejoramiento de las condiciones laborales psicosociales de los empleados públicos y contratistas de las Alcaldías de los municipios vecinos.

Si bien, de manera general y de acuerdo con puntaje total del cuestionario, se presume que el riesgo general es despreciable, y por tanto se presume la ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción; de forma individualizada los riesgos identificados presentan en su mayoría un riesgo muy alto, lo que difiere la amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, por lo que seguido a la fase 2, el equipo investigador procedió a determinar que es necesaria una intervención individual de las áreas que permitan mantener informados a los líderes y subalternos de lo que constituye un riesgo psicosocial, las maneras de prevenirlo y de solucionar situaciones asociadas a estilos de liderazgo relativamente malos.

Cabe resaltar que los puntajes en el cuestionario de riesgo psicosocial, se ubican en un nivel de riesgo alto y muy alto, por lo que es importante tener en cuenta que existen factores que están afectando el estado psicosocial de los trabajadores, pese a posibles estímulos que se registran en los documentos aportados por la entidad, estos no repercuten uniformemente en todos los segmentos poblacionales de la organización.

Por otro lado, las variables demográficas y los puntajes obtenidos a través del cuestionario y el método investigativo utilizado, nos llevan a pensar que los diferentes estilos de liderazgo aquí descritos no impactan significativamente en el riesgo psicosocial, por lo que sería prudente ahondar en nuevas variables o causas que en teoría puedan estar afectando los evidentes pero no demostrados altos índices de riesgo psicosocial. No obstante, pese a la manifestación de confidencialidad realizada al comienzo de la investigación, muchas de las respuestas dadas en el cuestionario pudieran estar alejadas de la realidad, ya que se observó cierto miedo de parte de los participantes quienes consideraban que este podría ser un detonante para perjudicar el ambiente laboral y la relación jefe – empleado.

10. Recomendaciones

El presente estudio de investigación posee algunas limitaciones en el alcance explicativo de los hallazgos puesto que las deducciones hechas por parte del equipo investigador se realizan con base en lo observado en el trabajo de campo realizado, más no en las respuestas del cuestionario toda vez que se evidenció miedo a la hora de contestarlo, sin embargo, esta puede ser una variable a tener en cuenta por la entidad al momento de formular estrategias de prevención y mitigación del riesgo psicosocial.

Por otro lado, es prudente sugerir a la entidad a realización de otros trabajos de investigación que permitan plantear nuevas hipótesis relacionadas a los riesgos psicosociales y que permitan a las directivas de la misma inferir más directamente sobre las causas del malestar psicológico en sus trabajadores, para el caso en concreto, se sugiere la realización de intervenciones y mediciones pre y post test puede ser una estrategia eficaz para evaluar el efecto en la modificación de ciertas variables laborales sobre el bienestar de los trabajadores, en pro de mejorar su calidad de vida.

11. Referencias bibliográficas

- Adamek, M. s. (2007). Elements of Leadership Development: What Contributes to Effective Leadership. *Music Therapy Perspectives*, 121-124. Obtenido de Elements of Leadership Development: What. Music Therapy: <https://academic.oup.com/mtp/article-abstract/25/2/121/1446577?login=false>
- Aguilar, A., Rodríguez, A. M., & Salanova, M. (s.f.). *Estilos de liderazgo y riesgos psicosociales en los empleados*. Obtenido de Jornades de Foment de la Investigació: <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/estilos%20de%20liderazgo%20y%20riesgos%20psicosociales.pdf>
- Auqui Carangui, D. A. (2020). *Reflexiones científicas sobre la salud ocupacional y el sistema general de*. Obtenido de <https://orcid.org/0000-0002-4098-6834>
- Castillo, J., & Cubillos, Á. (15 de Mayo de 2010). *La violencia en las transformaciones de los sistemas de trabajo en Colombia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42223293008>
- Coagula Valdivia, M., & Velazquez Gutierrez, E. (2018). *Clima laboral y síndrome de Burnot en personal policial de Lima y Arequipa*. Arequipa, Perú.
- Cruz Siauchó, V., & Vargas Salamanca, J. (2006). *Biblioteca Las Casas*. Obtenido de Manifestaciones físicas y riesgo psicosocial que presentan las enfermeras del Hospital San José de Sogamoso: <http://index-f.com/lascasas/documentos/lco090.pdf>
- definición.de. (s.f.). *Definición de liderazgo*. Obtenido de Definición.de: <https://definicion.de/liderazgo/>
- definicion.es. (s.f.). *definicion.es*. Obtenido de <https://definicion.de/metodo-inductivo/>
- Díaz Franco, J. (2007). *Scielo - Medicina y Seguridad del Trabajo*. Obtenido de Estrés alimentario y salud laboral vs. estrés laboral y alimentación equilibrada:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2007000400012

Eaker, E., Pinsky, J., & Castelli, W. P. (15 de Abril de 1992). *Myocardial infarction and coronary death among women*. Obtenido de psychosocial predictors from a 20-year follow-up of women in the Framingham Study:

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/1585898/#affiliation-1>

Fernandez, J. (Octubre de 2017). *Revista Medica Herediana*. Obtenido de Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2017000400014

Fernández, M. E., & Nava, Y. J. (2010). *El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela*. Barranquilla: Revista de Derecho.

Galindo Paniagua, L. R., & Santiago Roldan, E. N. (Noviembre de 2012). *El clima laboral y su relación con la salud mental en el trabajo*. Obtenido de

<http://www.repositorio.usac.edu.gt/11269/>

Gamero Burón, C., & González Álvarez, M. L. (2013). *Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales*. Málaga: Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC.

García Martín, J., Luceño Moreno, L., Jaén Díaz, M., & Rubio Valdehita, S. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente. *Psicothema*, 95-101.

Iniesta, A. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*. Barcelona, España: Sans Growing Brands.

Juarez Garcia, A. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud Pública Mex*, 109-117.

- Kristensen, T. (1989). *Cardiovascular diseases and the work environment. A critical review of the epidemiologic literature on nonchemical factors*. PubMed.
- Larrinaga Sandrino, V., & Hernández Meléndez, E. (2016). Factores psicosociales relacionados con las enfermedades cardiovasculares. *Revista Cubana de Cardiología y cirugía cardiovascular*, 14-19.
- Lopez Cabarcos, M., & Vasquez Rodriguez, P. (2010). *Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v42n2/v42n2a05.pdf>
- Luceño Moreno, L., Rubio Valdehita, S., & Díaz Ramiro, E. (2004). *Factores Psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad*. Madrid, España: Universidad Computense de Madrid.
- Marsollier, R. G. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral . *Revista Psicología.com*, 17:07.
- Matey, P. (22 de Septiembre de 2008). *el mundo.es salud*. Obtenido de Jefes que "matan": <https://www.elmundo.es/elmundosalud/2008/09/22/medicina/1222069339.html>
- Olarte Encabo, S. (s.f.). *Acoso Moral y enfermedades psicolaborales; un riesgo laboral calificable de accidente de trabajo*. Granada: Temas Laborales.
- Posada Perez, E. (s.f.). *La relación trabajo-estrés laboral en los Colombianos*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677384>
- Riaño Montero, Á. (2016). *Estado del Arte Sobre Estrés Laboral Entre los Años 2005 y 2016*. Bogotá D.C.: Universidad del Rosario.
- Rodriguez Gonzalez, R., Roque Doval, Y., & Molerio Perez, O. (2002). Estrés Laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista Internacional de Psicología*, 3-19.

- Sánchez Manchola, I. D. (2008). *Los estilos de dirección y liderazgo, Propuesta de un modelo de caracterización y análisis*. Obtenido de Pensamiento y Gestión:
<https://www.redalyc.org/comocitar.oi?id=64612241002>
- Sanchez Trigueros, C., & Conde Colmenero, P. (2008). La protección social y los riesgos psicosociales. *Anales de Derecho*, 275-297.
- Serrano Rosa, M. A., Moya Albiol, L., & Salvador, A. (2009). Estrés laboral y salud: Indicadores cardiovasculares y endocrinos. *Universidad de Murcia - Anales de Psicología*, 150-159.
- Sosa Varón, C. R. (15 de noviembre de 2018). *Riesgo psicosocial en el ambiente laboral*. Obtenido de Asuntos Legales.com:
<https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/riesgo-psicosocial-en-el-ambiente-laboral-2793565>
- Torres Gonzalez, L., & Mesa Valencia, J. C. (2021). *Tamizaje de los factores de riesgo psicosocial presentes en una empresa del sector eléctrico en la ciudad de Medellín*. Obtenido de Universidad ECCI:
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/954/Tamizaje%20de%20los%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20presentes%20en%20una%20Empresa%20del%20sector%20el%C3%A9ctrico%20en%20la%20ciudad%20de%20Medell%C3%ADn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valencia López, J. C., Figueroa Fajardo, D. M., & Gómez, C. F. (2019). *Liderazgo como factor de riesgo psicosocial en una organización manizaleña de producción*. Obtenido de Universidad de Manizales:
https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/4202/Valencia_Lopez_Juan_Camilo_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Varela, O. H., & Caputo, M. C. (2012). *El hostigamiento laboral y su relación con la tensión personal*. Obtenido de <https://www.academica.org/000-072/403.pdf>

Villaveces, J. (2022). (Ascendo, Entrevistador)

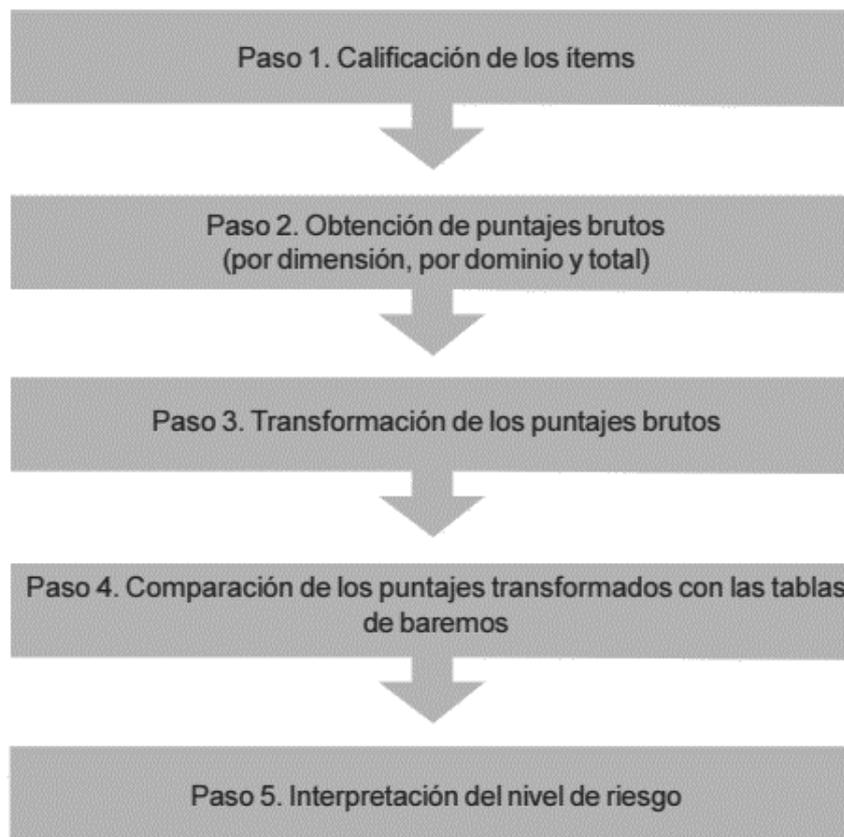
Villaveces, J. (14 de Mayo de 2022). *Riesgo psicosocial al que están expuestas las personas en las empresas* . Obtenido de Ascendo : <https://blog.ascendo.com/el-principal-factor-de-riesgo-psicosocial-en-las-organizaciones-es-el-mal-liderazgo>

12. Anexos

Anexo 1. Proceso de calificación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Como lo indica la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial se desarrollaron los siguientes pasos: (1) Calificación de los ítems: Se asignó un valor (número entero) que oscila entre 0 y 4 a cada uno de los ítems dispuestos en el cuestionario. Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que a mayor puntuación del ítem, mayor riesgo psicosocial, siendo *siempre* el valor igual a cero (0) y *nunca* tiene un valor de cuatro (4).

Figura 8. Proceso de calificación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.



Fuente: Ministerio de la Protección Social (2010) p. 77.

En la figura 8 corresponde al proceso de calificación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral establecido en la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Teniendo en cuenta que el cuestionario se encuentra desagregado por dimensiones y dominios, el siguiente paso es calcular el puntaje bruto de las dimensiones, el cual se obtiene sumando las calificaciones obtenidas en los ítems que las conforman. De esta manera resulta indispensable conocer cuáles son los ítems que componen cada dimensión para cada forma del cuestionario, para cual es necesario tener en cuenta la siguiente tabla:

Tabla 17.

Ítems que integran cada dimensión del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B), asociados a los estilos de liderazgo.

Dominios	Dimensiones	Ítems forma A	Ítems forma B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
	Relaciones sociales en el trabajo	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32
	Retroalimentación del desempeño	31, 32, 33, 34, 35	33, 34, 35, 36, 37
Demandas del trabajo	Demandas de la jornada de trabajo	1, 2, 3	1, 2, 3, 4, 5, 6

Fuente: Propia, basada en Tabla 23 del documento Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Posteriormente, se calculan los puntajes brutos de los dominios, los cuales corresponden a la suma de los puntajes brutos de las dimensiones que lo integran, y de esta manera calcular el puntaje bruto total general del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A o B), se obtiene calculando la sumatoria de los puntajes brutos obtenidos para cada uno de los dominios.

El siguiente paso es calcular la transformación de los puntajes brutos para lo cual se utilizó la siguiente formula:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto}}{\text{Factor de transformación}} \times 100$$

Y basado en las siguientes tablas:

Tabla 18

Factores de transformación para las dimensiones de las formas A y B

Dimensión	Forma A	Forma B
Características del liderazgo	52	52
Relaciones sociales en el trabajo	56	48
Retroalimentación del desempeño	20	20
Demandas de la jornada de trabajo	12	24

Fuente: Propia, basada en Tabla 25 del documento Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Tabla 19

Factores de transformación para los dominios de las formas A y B

Dominio	Forma A	Forma B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	164	120
Demandas de la jornada de trabajo	200	156

Fuente: Propia, basada en Tabla 26 del documento Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Tabla 20

Factores de transformación para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral formas A y B

	Forma A	Forma B
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	492	388

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

El paso No. 4, de esta fase, es la comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos, el cual consiste en comparar los puntajes transformados con las tablas de baremos, que indican el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas de las dimensiones, de los dominios y del puntaje total (Ministerio de Protección Social, 2010), en las siguientes tablas se presentan los baremos de las forma A y B para cada una de las dimensiones, dominios y para el total del cuestionario:

Tabla 21

Baremos para las dimensiones de la forma A.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Tabla 22

Baremos para las dimensiones de la forma B.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 13,5	13,6 - 25,0	25,1 - 38,5	38,6 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,00 - 6,3	6,4 - 14,6	14,7 - 27,1	27,2 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0, - 5,0	5,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 50,0	50,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 45,8	45,9 - 58,3	58,4 - 100

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Tabla 23

Baremos para los dominios de la forma A

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 9,1	9,2 - 17,7	17,8 - 25,6	25,7 - 34,8	34,9 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 28,5	28,6 - 35,0	35,1 - 41,5	41,6 - 47,5	47,6 - 100

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Tabla 24

Baremos para los dominios de la forma B

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 17,5	17,6 - 26,7	26,8 - 38,3	38,4 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 26,9	27,0 - 33,3	33,4 - 37,8	37,9 - 44,2	44,3 - 100

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Tabla 25

Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Para finalizar esta fase, es necesario realizar la interpretación del nivel de riesgo, según la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial, comparados los puntajes transformados con los baremos que les correspondan, según si se trata de una dimensión, un dominio o el puntaje total del cuestionario, se identifica el nivel de riesgo psicosocial intralaboral que representan. (Ministerio de Protección Social, 2010)

Cada uno de los posibles niveles de riesgo tiene interpretaciones particulares que se reseñan a continuación:

Sin riesgo o riesgo despreciable: Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Riesgo bajo: No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Riesgo medio: Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto: Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy alto: Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Anexo 2. Consentimiento Informado

MEDICIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADO A ESTILOS DE LIDERAZGO

La aplicación de los siguientes cuestionarios tiene como objetivo realizar el diagnóstico de Riesgo Psicosocial asociado a estilos de liderazgo presentes en la Alcaldía Municipal de Viotá, para identificar, evaluar, prevenir e intervenir los riesgos que puedan desencadenar estos factores en efectos negativos en el desempeño laboral y la salud de los trabajadores.

Esta evaluación se realizará a través de la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Una vez esta recopilada la información, se analizará y se dará la socialización y las medidas de control correspondientes.

En el cumplimiento de los objetivos propuestos, toda la información recopilada será sometida a reserva por parte de la empresa, conforme a lo establecido en la legislación vigente (Ley 1090 de 2006). Los expertos evaluadores garantizan el compromiso de usar la información única y exclusivamente para los fines inherentes a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Yo, _____ identificado (a) con documento No. _____, desarrollando mis funciones en la Secretaría de _____ de la Alcaldía Municipal de Viotá, he comprendido la metodología y el objetivo del estudio en mención:

SI _____ NO _____

Luego de comprender la metodología y objetivo de estudio, diligenciaré los cuestionarios garantizando la veracidad de la información:

SI _____ NO _____

FIRMA: _____ FECHA: _____

Anexo 3. Cuestionario

FORMA A

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Trabajo en horario de noche					
2	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
3	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4	Mi jefe me da instrucciones claras					
5	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
6	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
7	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
8	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
9	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
10	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
11	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
12	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
13	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
14	Siento que puedo confiar en mi jefe					
15	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
16	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
17	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
18	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
19	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
20	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
21	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
22	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
23	Hay integración en mi grupo de trabajo					
24	Mi grupo de trabajo es muy unido					
25	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
26	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
27	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
28	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
29	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
30	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
32	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
33	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
34	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
35	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

FORMA B

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Trabajo en horario de noche					
2	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
3	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
4	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
6	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
7	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
8	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
9	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
10	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					
11	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
12	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
13	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
14	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
15	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
16	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
17	Mi jefe me trata con respeto					
18	Siento que puedo confiar en mi jefe					
19	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
20	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
22	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
23	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
24	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
25	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
26	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
27	Mi grupo de trabajo es muy unido					
28	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
29	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
30	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
31	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
32	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
33	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
34	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
35	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
36	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
37	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Anexo 4. Propuesta de cartilla a implementar

PREVENCION DE FACTORES DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA ALCALDIA MUNICIPAL DE VIOTÁ



SI EN EL TRABAJO SE ESTA BIEN, SE HARA BIEN

TABLA DE CONTENIDO

- Presentación
- Conceptos básicos del riesgo Psicosocial
- Factores del peligro del riesgo Psicosocial en el trabajo
- Patologías Psicosociales del trabajo
- Prevención y control del riesgo psicosocial
- Bibliografía

PRESENTACIÓN

Los riesgos psicosociales se presentan en varias organizaciones en el personal administrativo y/o operativo debido al diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral pueden provocar problemas cognitivos, emocionales y conductuales que pueden derivar en posibles de salud física y mental, que es ocasionado o favorecido por las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral.

Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, ya sea de forma continua o intermitente. Los factores de riesgo psicosocial están interrelacionados potenciándose o minimizándose sus efectos sobre la salud en función del nivel de riesgo para la salud en el que se sitúan.

la cartilla pedagógica de prevención de riesgos psicosocial en los empleados del área operativa y administrativa de la Alcaldía Municipal de Viotá Cundinamarca es un instructivo donde los colaboradores pueden adquirir conocimientos de los principales factores que pueden generar el riesgos psicosocial en el trabajo.

CONCEPTOS BASICOS DEL RIESGO PSICOSOCIAL

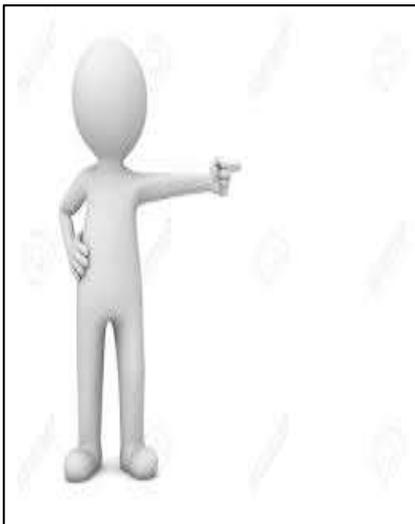
Riesgo: El concepto “riesgo” como aquella “combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso o exposición peligrosa y la severidad del daño o deterioro de la salud que puede causar el suceso o exposición”.

(NTC OHSAS 18001)



LA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL: es el ámbito aplicado de la Psicología Social que pretende buscar el bienestar de los individuos a través del cambio social

La Intervención Psicosocial actúa sobre las redes sociales (familia, amigos, asociaciones, etc.) y su objetivo inmediato es conseguir una mejor combinación entre la dirección y la participación de los individuos en dichas redes sociales, favoreciendo el cambio cognitivo, social y afectivo del grupo



ACOSO PSICOLOGICO:

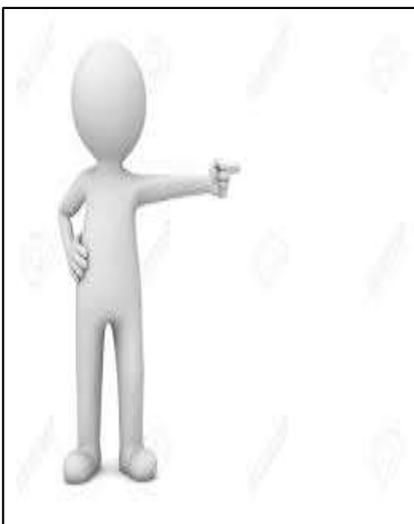
Exposición, en el marco de una relación profesional, a conductas de violencia psicológica dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra/s que actúa/n desde una posición de poder o influencia

AGOTAMIENTO EMOCIONAL: Estado de cansancio físico y psicológico experimentado de forma crónica y excesiva. Es el resultado de un elevado nivel de exigencias laborales que superan las capacidades de afrontamiento



del trabajador.

CARGA MENTAL: Conjunto de toda la actividad mental y esfuerzo intelectual a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral para desarrollar el trabajo.



CARGA DE TRABAJO: Conjunto de requerimientos físicos, mentales, cognitivos y/o intelectuales necesarios para desarrollar el trabajo

CLIMA LABORAL: Medio ambiente humano y físico en el que se desarrollan todas las actividades relacionadas con el trabajo.

CLIMA ORGANIZACIONAL: Conjunto de percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como: las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc.



CONFLICTO DEL ROL:

Situación en la que hay exigencias del puesto de trabajo que son incompatibles entre si

CUESTIONARIO DE FACTORES

PSICOSOCIALES: El cuestionario de Factores Psicosociales es un instrumento de evaluación que permite identificar y medir aquellos factores derivados de la organización del trabajo que constituyen un riesgo para la salud.

DAÑO DERIVADO DEL TRABAJO: Toda lesión o daño físico o psicológico sufrido con ocasión o por consecuencia de actividades realizadas en el entorno o contexto de trabajo.

ESTRÉS LABORAL: Riesgo derivado de la percepción, por parte del trabajador, de un desequilibrio sustancial entre las demandas laborales y su capacidad de respuesta, en condiciones en las que el fracaso puede tener importantes consecuencias percibidas.

INFRACARGA LABORAL: Cuantitativa: volumen de trabajo insuficiente, por debajo del necesario para mantener la activación en el trabajador. Cualitativa: la tarea no implica compromiso mental, es sencilla y resulta insuficiente y aversiva para el trabajador.

SOBRECARGA LABORAL: Cuantitativa: la cantidad de trabajo excesiva y está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea. Cualitativa: excesiva complejidad de la tarea, alta demanda intelectual que está por encima de la capacidad del trabajador.



ACTIVIDAD 1

Encuentra en la siguiente sopa de letras los conceptos vistos anteriormente:

O	Y	O	I	N	F	R	A	C	A	R	G	A	L	A	B	O	R	A	L	A
P	U	K	O	U	P	K	C	P	H	J	C	P	R	D	L	S	U	P	I	G
W	I	J	T	I	W	J	O	W	E	H	O	W	T	S	O	O	I	W	P	O
Q	P	H	Y	P	Q	H	S	Q	S	G	S	Q	Y	A	G	B	P	Q	L	T
E	Ñ	G	U	Ñ	E	G	O	E	T	F	O	E	U	P	I	R	Ñ	E	Ñ	A
R	C	F	I	C	R	F	P	R	R	I	E	S	G	O	A	E	C	R	M	M
T	A	D	O	A	T	D	S	T	E	D	T	A	Y	T	Y	C	A	T	C	I
Y	R	S	P	R	Y	S	I	Y	S	S	N	M	H	Y	U	A	R	Y	O	E
U	G	A	A	G	U	A	C	U	L	A	D	I	L	U	I	R	G	U	N	N
I	A	P	S	A	I	P	O	I	A	P	E	E	X	I	O	G	A	I	F	T
O	D	O	D	D	O	O	L	O	B	O	T	N	C	O	P	A	D	O	L	O
P	E	I	F	E	P	I	O	P	O	I	R	T	A	P	A	L	E	P	I	E
A	T	U	G	T	A	U	G	A	R	U	A	M	R	A	S	A	T	A	C	M
S	R	Y	H	R	S	Y	I	S	A	Y	B	O	G	S	D	B	R	S	T	O
D	A	T	J	A	D	T	C	D	L	T	A	C	A	D	F	O	A	D	O	C
F	B	R	K	B	F	R	O	F	D	R	J	U	D	F	G	R	B	F	J	I
G	A	E	L	A	G	E	B	G	V	E	O	O	E	G	H	A	A	G	O	O
H	J	W	Ñ	J	H	W	N	H	B	W	U	N	T	H	J	L	J	H	A	N
J	O	Q	N	O	J	Q	V	J	N	Q	M	A	R	J	K	Y	O	J	P	A
K	A	C	A	R	G	A	M	E	N	T	A	L	A	G	L	U	A	E	I	L
L	P	E	D	T	Y	B	A	A	D	R	A	U	B	Y	Ñ	I	P	A	U	Q
Ñ	I	R	F	Q	U	A	L	J	V	A	B	Y	A	U	M	O	I	J	O	E
M	U	T	G	U	I	J	D	O	B	B	O	T	J	I	N	P	U	O	Y	T
N	O	Y	G	M	O	O	V	U	N	A	R	R	O	O	B	E	O	U	C	O
B	Y	U	H	B	P	R	B	M	N	J	A	E	S	P	V	F	Y	M	A	G
V	T	I	J	R	E	T	T	R	E	S	E	W	A	E	C	G	E	T	T	R
C	R	O	K	M	F	O	V	U	D	A	C	Q	B	F	X	H	F	O	V	U
X	E	P	L	B	G	R	B	M	V	B	A	C	A	G	Q	Ñ	G	R	B	M
Q	W	Ñ	M	R	H	T	T	R	B	A	R	E	S	H	O	F	H	T	T	R

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL

1. **TIEMPO TRABAJO:** Hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral y la conciliación.

Hay 4 Ítems específicos que se estudian dentro de este factor psicosocial:

- Trabajo en sábados.
- Trabajo en domingos y festivos.
- Tiempo de descanso semanal.
- Compatibilidad vida laboral-vida social.

Como vemos en este caso, es un punto especialmente importante para poder evaluar las posibilidades de conciliación entre la vida personal y la laboral, uno de los puntos clave para conseguir una mejor salud psicosocial y un mejor engagement en la empresa.



2. AUTONOMIA

2.1 Autonomía Temporal: se refiere a la libertad que dispone el empleado sobre la gestión temporal de su trabajo y de los descansos y el disfrute del tiempo libre para atender a cuestiones personales.

Los ítems estudiados dentro de la autonomía temporal son:

- Posibilidad de atender asuntos personales.
- Distribución de pausas reglamentarias.
- Adopción de pausas no reglamentarias.
- Determinación del ritmo de trabajo.

2.2 Autonomía decisional: atiende a la capacidad que tienen nuestros empleados para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, y si puede tomar decisiones sobre sus tareas

En la autonomía decisional están incluidos los siguientes ítems

- Actividades y tareas.
- Distribución de tareas.
- Distribución del espacio de trabajo.
- Métodos, procedimientos y protocolos.

- Cantidad de trabajo.
- Calidad del trabajo.
- Resolución de incidencias.
- Distribución turnos.



3. CARGA DE TRABAJO:

Muchas veces al hablar de carga es fácil caer en el error de pensar que sólo tratamos la cantidad de tareas a las que tiene que hacer frente el trabajador, pero también nos referimos a la dificultad de esas tareas, la presión tiempos y la carga cognitiva. Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- **Presión de tiempos.** Hace referencia a los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución de estas y la necesidad de acelerar el ritmo en algunos momentos.
- **Esfuerzo de atención.** Se centra en la intensidad y el esfuerzo de atención necesaria para procesar las informaciones que se reciben y por la constancia que debemos tener para mantenerlo.
- **Cantidad y dificultad de la tarea.** La cantidad de trabajo y el esfuerzo que supone para el trabajador desarrollar sus diferentes funciones.

Los ítems estudiados para Presiones de tiempos son los siguientes:

- Tiempo asignado a la tarea.
- Tiempo de trabajo con rapidez.
- Aceleración del ritmo de trabajo.

Los ítems estudiados para Esfuerzo de atención son los siguientes:

- Tiempo de atención.
- Intensidad de la atención.
- Atención sobre múltiples tareas.

- Interrupciones.
- Efecto de las interrupciones.
- Previsibilidad de las tareas.

Los ítems estudiados para la cantidad y dificultad de la tarea. Son los siguientes:



- Cantidad de trabajo.
- Dificultad del trabajo.
- Necesidad de ayuda.
- Trabajo fuera del horario habitual.

4. **DEMANDAS PSICOLÓGICAS:** nos referimos a la naturaleza del desgaste que el colaborador debe hacer frente en el trabajo. Por una parte, tenemos las exigencias cognitivas que es el esfuerzo intelectual al que deben acometer y por otra parte las exigencias emocionales que hacen referencia a aquellas situaciones en las que el desempeño conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones. El esfuerzo de esconder nuestras emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados, etc.

El ítem de exigencias cognitivas es:

- Capacidades requeridas.

Los ítems de exigencias cognitivas son:

- Requerimientos de trato con personas.
- Ocultación de emociones ante superiores.
- Exposición a situaciones de impacto emocional.
- Demandas de respuesta emocional.



5. **VARIEDAD CONTENIDO DE TRABAJO:** Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene significado y utilidad en sí mismo. Además, mide si el trabajador se siente reconocido y apreciado y se tienen en cuenta las contraprestaciones emocionales además de las económicas.

Los ítems que comprende este factor son:

- Trabajo rutinario.
- Sentido del trabajo.
- Contribución del trabajo.
- Reconocimiento del trabajo por superiores.
- Reconocimiento del trabajo por compañeros.
- Reconocimiento del trabajo por clientes.
- Reconocimiento del trabajo por familia.



6. **PARTICIPACIÓN SUPERVISIÓN:** Este factor recoge dos dimensiones del control sobre el trabajo. La «supervisión» se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo. Por su parte la «participación» explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador tiene en la organización.

Los ítems que comprenden este factor son:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales.
- Participación en la introducción de métodos de trabajo.
- Participación en el lanzamiento de nuevos productos.
- Participación en la reorganización de áreas de trabajo.
- Participación en la introducción de cambios en la dirección.

- Participación en contrataciones de personal.
- Participación en la elaboración de normas de trabajo.
- Supervisión sobre los métodos.
- Supervisión sobre la planificación.
- Supervisión sobre el ritmo.
- Supervisión sobre la calidad.



7. INTRÉS POR EL TRABAJO/ COMPESACIÓN:

El interés por el trabajador hace referencia a la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, así como por mantener informados a los trabajadores sobre estas cuestiones.

Los ítems que comprenden este factor son:

- Información sobre la formación.
- Información sobre las posibilidades de promoción.
- Información sobre requisitos para la promoción.
- Información sobre la situación de la empresa.
- Facilidades para el desarrollo profesional.
- Valoración de la formación.
- Equilibrio entre esfuerzo y recompensas.
- Satisfacción con el salario.



8. DESEMPEÑO DEL ROL:

Este factor psicosocial tiene en cuenta los problemas que pueden darse a causa de la falta de definición de los cometidos en cada puesto de trabajo. Estudia dos aspectos relevantes:

La ambigüedad de rol: a causa a la falta de una definición clara de las funciones y las responsabilidades.

El conflicto de rol: Se refiere a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto para el trabajador.

Para este factor se estudian los siguientes ítems:

- Especificaciones de los cometidos.
- Especificaciones de los procedimientos.
- Especificaciones de la cantidad de trabajo.
- Especificaciones de la calidad e trabajo.
- Especificaciones de los tiempos de trabajo.
- Especificaciones de la responsabilidad del puesto.
- Tareas irrealizables.
- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos.
- Conflictos morales.
- Instrucciones contradictorias.
- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto.



9. RELACIONES Y APOYO SOCIAL:

Tiene que ver con aquellos aspectos que derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el trabajo. También se estudian situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales...) ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes.
- Calidad de las relaciones.
- Exposición a conflictos interpersonales.
- Exposición a violencia física.
- Exposición a violencia psicológica.
- Exposición a acoso sexual.
- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto.
- Exposición a discriminación



ACTIVIDAD 2

Escriba el factor de riesgo Psicosocial que hace referencia cada significado.

- _____ hace referencia a la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, así como por mantener informados a los trabajadores sobre estas cuestiones
- _____ Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene significado y utilidad en sí mismo. Además, mide si el trabajador se siente reconocido y apreciado y se tienen en cuenta las contraprestaciones emocionales además de las económicas.
- _____ Hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral y la conciliación.

Señala con una Flecha el ítem que estudia a cada facto psicosocial

- Tiempo de trabajo - Apoyo social instrumental de distintas fuentes
- Relación y apoyo social - Compatibilidad vida laboral-vida social.
- Desempeño del rol - Satisfacción con el salario
- Interés por el trabajo/
compensación del puesto - Asignación de tareas que exceden el cometido

PATOLOGIAS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO

En el mundo en que vivimos, tan caracterizado por su dinamismo y realidad cambiante a una velocidad inalcanzable para nuestro conocimiento, debemos intentar realizar un somero repaso a las enfermedades psicosociales asociadas al trabajo. Podemos esquematizar las más importantes de la siguiente manera:

1. **Insatisfacción laboral:** grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo por factores psicosociales o de la organización como el salario, la falta de responsabilidades, trabajos rutinarios, falta de promoción. Tiene dos consecuencias, para el trabajador por vía de síntomas psíquicos y para la organización por aspectos como el absentismo o la desidia.
2. **Estrés Laboral:** conjunto de reacciones fisiológicas coordinadas con las que el organismo responde ante cualquier agente procedente del exterior que es percibido como una amenaza (agente estresante). Dentro del estrés laboral podemos distinguir tres fases:
 - fase de alarma (se movilizan las defensas del organismo ante la reacción de alarma disminuyendo la resistencia por debajo de lo normal), fase de resistencia o adaptación (el organismo se acopla y las hormonas liberadas vuelven a la normalidad, existiendo mayor desgaste energético y mayor riesgo de contraer enfermedades víricas).

- fase de agotamiento (la adaptación no se produce, el agente estresante sigue actuando y los recursos de la persona no son suficientes para conseguir la adaptación produciéndose un agotamiento físico-químico).
- Asimismo, entre los estresores más habituales podemos diferenciar tres tipos: individuales (conflictos en el desempeño, ambigüedad en el trabajo, sobrecarga de trabajo, responsabilidad sobre otros, indefinición profesional), grupales (falta de cohesión, apoyo inadecuado del grupo, conflictos entre grupos) organizacionales (clima organizacional, territorio de la organización, características de las tareas, influencia del liderazgo, entorno de trabajo).



3. **Desmotivación:** sensación por la cual se produce en el individuo una ausencia de alicientes que le dificultan o impiden encontrar ilusión y energía a la hora de realizar una tarea. Las sensaciones son de desidia, desinterés, apatía, desubicación en la organización, falta de implicación en los proyectos y en la consecución de objetivos, desgana, descenso del ritmo de trabajo e indiferencia. La desmotivación es, además, un síntoma altamente contagioso a los individuos de alrededor.
4. **Mobbing:** práctica por la cual se produce un acoso laboral de un superior para con su subordinado. En este caso se dan acciones como gritos, insultos, desprecios, órdenes autoritarias, realización de tareas de menor cualificación laboral o serviciales (traer café, hacer fotocopias, hacer recados personales), ausencia de asignación de tareas, aislamiento físico, eliminación de medios para el correcto desarrollo del trabajo o humillaciones públicas. En los últimos tiempos nos hemos familiarizado con el término del bullying, entendiendo como tal el acoso laboral entre trabajadores de igual rango, donde se producen aislamientos sociales, silencios, exclusión del grupo de trabajo, ausencia de colaboración para la realización de tareas, humillaciones e intentos de probar la incompetencia del acosado ante los superiores.
5. **Fatiga:** fenómeno fisiológico que supone una pérdida de capacidad funcional tanto física como mental provocado por el exceso de trabajo o la falta de descanso adecuado. Viene motivada por las jornadas continuadas a un alto ritmo de trabajo, incapacidad para “desconectar del trabajo”, y puede desembocar en trastornos del sueño (apnea, insomnio)



6. **Envejecimiento prematuro:** fenómeno de desgaste progresivo de la persona que acelera el proceso natural de envejecimiento. Aunque puede ser entendido como una enfermedad física y no psicosocial del trabajo, lo incorporo aquí teniendo en cuenta que se produce un distanciamiento de la edad física y la edad real del individuo que puede desembocar en depresión. Es una enfermedad típica de los trabajadores sometidos a rigurosos cambios de turno, trabajos de nocturnidad, de fines de semana o de sedentarismo. El envejecimiento físico (arrugas, calvicie, pérdida de potencia física, manchas cutáneas) es percibida por el individuo que no asemeja su condición física a su edad real, produciéndose abatimiento, desmotivación y depresión.

7. **Síndrome de burntout:** con este tecnicismo se asigna a lo que comúnmente se conoce como “estar quemado”. El individuo se encuentra sumido en una situación de hastío y disgusto permanente, donde se dedica a protestar por todo, resaltar los defectos de cualquier cosa, exterioriza constantemente su hartazgo del trabajo y de todo lo que le rodea. Se muestra infeliz, aburrido, increpa a las personas de su alrededor y es un individuo altamente contaminante para el grupo.

PREVENCIÓN Y CONTROL DEL RIESGO PSICOSOCIAL.

1. Evaluación de riesgos.

- Evaluación tendente a identificar factores de riesgo.
- Dentro de la evaluación de riesgos laborales que se realiza en el centro de trabajo hay que tener en cuenta los riesgos psicosociales, determinando si son o no relevantes.
- Es responsabilidad del empresario (en empresas privadas) o de la administración respecto al personal a su servicio.

2. Si la evaluación hubiera detectado riesgos, proponer medidas preventivas para eliminarlos o minimizarlos.

Este tipo de medidas deben ir relacionadas con los factores de riesgo detectados:

- Estilos de dirección adecuados.
- Formas de comunicación de tareas claras, evitando la ambigüedad de rol o el conflicto de rol. Protocolos de actuación para posibles agresiones, acoso sexual, etc.
- Adecuación de la carga de trabajo, medidas de conciliación de la vida laboral, etc. Muchas veces este tipo de medidas no tienen gasto económico, están más

relacionados con el conocimiento de las causas y con una buena coordinación entre trabajadores y equipos directivos.

3. Formación adecuada.

La formación de los trabajadores en los riesgos laborales, además de ser un derecho recogido en el art. 19 de la ley de prevención de riesgos laborales (LPRL), es factor modulador de la incidencia de los riesgos psicosociales sufrido por los trabajadores/as. Las trabajadoras/es que conocen los riesgos y la forma de hacerlos frente, están mejor preparados para afrontar el estrés que les producen estos riesgos.

4. Participación en la toma de decisiones de la empresa.

El derecho de las trabajadoras/es a participar en la toma de decisiones relacionados con la prevención de riesgos laborales está recogido en el art.33 de la LPRL. La participación en esta toma de decisiones hace que se produzca, un mejor análisis de los riesgos a los que se está expuesto, ya que lo conocen en primera persona, y una mayor satisfacción e implicación personal, lo que conlleva una reducción en los efectos estresantes que producen los propios riesgos existentes.

5. Activa participación de los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a participar en las decisiones en esta materia a través de los delegados/as de prevención de riesgos laborales. Estas figuras, elegidas entre los delegados de personal, pueden tener un papel relevante a la hora de trabajar con el equipo directivo en la toma de decisiones. Así como un papel fundamental a la hora de defender el cumplimiento de la normativa.



ACTIVIDAD 3

Responda las siguientes preguntas según lo expuesto en la cartilla pedagógica

1. Los riesgos psicosociales y la evaluación de riesgos psicosociales guardan relación con una posible enfermedad mental del trabajador o trabajadora?

2. Es obligatorio evaluar los riesgos psicosociales?

3. Qué consecuencias tiene la falta de prevención de los riesgos psicosociales para las organizaciones

BIBLIOGRAFIA

- <https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>
- <https://www.isotools.pe/riesgos-ohsas-18001/>
- <https://www.psiquion.com/blog/intervencion-psicosocial-que-es-cual-es-origen>
- <https://evaluacionpsicosocial.com/factores-de-riesgo-psicosocial/>
- https://factorhumano.org/attachments_secure/article/1814/Riesgos_psicolaborales_fichero.pdf



REALIZADO POR:

Astrid Carolina Pulido Cruz

Sandra Patricia Peñuela

Wendy Quesada Valenzuela

Estudiantes posgrado (Especialización en gerencia y seguridad y salud en el trabajo)

Universidad ECCI