

INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
EN LOS RIESGOS **PSICOSOCIALES**
EN LOS TRABAJADORES MUNICIPALES



Amanecia Lourdes Ale Ale
Rómulo Huacasi Machaca
Adrián Alberto Ale Ale



Instituto Latinoamericano de Altos Estudios

Influencia de la gestión de
seguridad y salud ocupacional
en los riesgos psicosociales en
los trabajadores municipales

INSTITUTO
LATINOAMERICANO
DE ALTOS ESTUDIOS

Amanecia Lourdes Ale Ale

[amanecia.ale.ale@gmail.com]

Magíster en Gestión y Políticas Públicas por la Universidad Privada de Tacna y Magíster en Gestión Empresarial por la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna; experiencia de más de diez años en políticas públicas, gestión en recursos humanos, gestión logística y gestión en seguridad y salud en el trabajo. En la actualidad realiza estudios de Doctorado en Administración en la UPT - Tacna.

Rómulo Huacasi Machaca

[romulo.huacasi1900@gmail.com]

Psicólogo por la Universidad Nacional de San Agustín; Maestría con mención en Gestión de Políticas Públicas (EPG-UPT), en la actualidad está iniciando el VI ciclo de Doctorado en Administración en la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna. Tiene una experiencia laboral en instituciones públicas por más de 20 años, cuestión que le motivó a escribir este libro referente a la seguridad y salud en el trabajo y su influencia en los riesgos psicosociales, para así plasmar su experiencia laboral.

Adrián Alberto Ale Ale

[adrian.ale.ale150@gmail.com]

Ingeniero Agrónomo por la de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna; estudios de Maestría en Gestión y Políticas Públicas por la Universidad Privada de Tacna; experiencia en temas de políticas públicas como medio ambientales, flora, fauna y gestión de seguridad y salud en el trabajo, en más de diez años.

Influencia de la gestión de
seguridad y salud ocupacional
en los riesgos psicosociales en
los trabajadores municipales

Amanecia Lourdes Ale Ale

Rómulo Huacasi Machaca

Adrián Alberto Ale Ale

INSTITUTO
LATINOAMERICANO
DE ALTOS ESTUDIOS

Queda prohibida la reproducción por cualquier medio físico o digital de toda o una parte de esta obra sin permiso expreso del Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–.

Publicación sometida a evaluación de pares académicos (*Peer Review Double Blinded*).

Esta publicación está bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada 3.0 Unported License.



ISBN 978-958-53724-2-9

- © Amanecia Lourdes Ale Ale / Rómulo Huacasi Machaca / Adrián Alberto Ale Ale, 2021
- © Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2021

Derechos patrimoniales exclusivos de publicación y distribución de la obra
Cra. 18 # 39A-46, Teusquillo, Bogotá, Colombia
PBX: (571) 232-3705, FAX (571) 323 2181
www.ilae.edu.co

Diseño de carátula y composición: Harold Rodríguez Alba
Edición electrónica: Editorial Milla Ltda. (571) 702 1144
editorialmilla@telmex.net.co

Editado en Colombia
Published in Colombia

Contenido

INTRODUCCIÓN	9
<hr/>	
CAPÍTULO PRIMERO	
GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	11
I. Definición	12
II. Características	13
A. Cumplimiento de principios de seguridad y salud ocupacional	14
B. Comité de seguridad y salud en el trabajo	16
C. Vigilancia de la salud ocupacional	18
D. Gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral	19
III. Importancia	21
IV. Gestión de seguridad y salud ocupacional y las políticas públicas	22
V. Gestión de seguridad y salud ocupacional a nivel nacional y municipal	22
<hr/>	
CAPÍTULO SEGUNDO	
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:	
RIESGOS PSICOSOCIALES	25
I. Riesgos psicosociales	26
II. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo	28
III. Caracterización de los riesgos psicosociales	32
A. Liderazgo y relaciones en el trabajo	32
B. Demandas del trabajo	34
C. Demandas emocionales	35
D. Control sobre el trabajo	36
<hr/>	
CAPÍTULO TERCERO	
EFFECTOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	39
I. Estrés laboral y síndrome de burnout	39
II. Violencia laboral y violencia sexual	41
III. Inseguridad contractual	43
IV. Conflicto familia-trabajo	44
V. Trabajo emocional	45
VI. Importancia de la reducción de riesgos psicosociales	46

CAPÍTULO CUARTO

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA - 2019		47
I.	Diagnóstico aplicado a la investigación	49
A.	Objetivo general	49
B.	Objetivos específicos	49
C.	Hipótesis general	49
D.	Hipótesis secundarias	49
E.	Sistema de variables	50
F.	Tipo de investigación	52
G.	Diseño de investigación	52
H.	Población	52
I.	Muestra	53
J.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
K.	Análisis e interpretación de resultados	54
	Discusión	81
	Conclusiones	85
	Recomendaciones	86

CAPÍTULO QUINTO

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL: IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN MUNICIPAL PARA CONTRARRESTAR LOS EFECTOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES		87
---	--	-----------

BIBLIOGRAFÍA	91
---------------------	-----------

Índice de tablas

TABLA 1.	Operacionalización de variables	50
TABLA 2.	Confiabilidad de las variables	54
TABLA 3.	Gestión de seguridad y salud ocupacional	54
TABLA 4.	Cumplimiento de los principios de gestión y seguridad y salud ocupacional	55
TABLA 5.	Cumplimiento del principio de protección	55
TABLA 6.	Cumplimiento del principio de prevención	56
TABLA 7.	Cumplimiento del principio de responsabilidad	57
TABLA 8.	Cumplimiento del principio de información y capacitación	57
TABLA 9.	Cumplimiento del principio de participación del trabajador	58
TABLA 10.	Cumplimiento del principio del sistema de seguridad en el trabajo	59
TABLA 11.	Comité de seguridad y salud en el trabajo	59
TABLA 12.	Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles	60
TABLA 13.	Sensibilización, capacitación y formación	61
TABLA 14.	Inspecciones periódicas de riesgos psicosociales	61
TABLA 15.	Preparación y respuesta ante emergencia de riesgos psicosociales	62
TABLA 16.	Vigilancia de salud ocupacional	62
TABLA 17.	Vigilancia de la salud ocupacional para el bienestar psicosocial	63
TABLA 18.	Distribución de tareas	63
TABLA 19.	Promoción de la salud psicosocial	64
TABLA 20.	Gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral	64
TABLA 21.	Gestión organizacional	65
TABLA 22.	Gestión de la organización del trabajo	65
TABLA 23.	Gestión de condiciones adecuadas de la tarea	66
TABLA 24.	Gestión para regular la carga física	66
TABLA 25.	Gestión de la mejora de las condiciones del medio ambiente	67
TABLA 26.	Gestión de la interfase persona-tarea	67
TABLA 27.	Riesgos psicosociales	68
TABLA 28.	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	68
TABLA 29.	Características del liderazgo	69
TABLA 30.	Relaciones sociales en el trabajo	69

TABLA 31.	Retroalimentación del desempeño	70
TABLA 32.	Apoyo de colegas y de la jerarquía	70
TABLA 33.	Demandas del trabajo	71
TABLA 34.	Demandas de carga mental	71
TABLA 35.	Exigencias de responsabilidad del cargo	72
TABLA 36.	Demanda de la jornada de trabajo	73
TABLA 37.	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	73
TABLA 38.	Control sobre el trabajo	74
TABLA 39.	Control y autonomía sobre el trabajo	74
TABLA 40.	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	75
TABLA 41.	Capacitación	76
TABLA 42.	Prueba estadística de la primera hipótesis	77
TABLA 43.	Prueba estadística de la primera hipótesis	78
TABLA 44.	Correlación de la tercera hipótesis	79
TABLA 45.	Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general	80
TABLA 46.	Prueba pseudo r cuadrado de la hipótesis general	80

Introducción

En la actualidad, las organizaciones se encuentran enfocadas en aplicar estrategias que les permitan mantenerse en el mercado y aumentar su competitividad a fin de garantizar el éxito empresarial. Sobre la base de ello, se integró la importancia de aplicar un sistema de gestión de seguridad ocupacional con el fin de prevenir los riesgos que pudieran desarrollarse en la empresa, además de evitar los accidentes laborales; todo ello con el objetivo de cubrir la necesidad de seguridad que tiene el capital humano. Al atender dicha necesidad, los trabajadores se desempeñarán de manera satisfactoria en sus actividades, lo que conllevará a aumentar la productividad y, en consecuencia, garantizar el éxito de la organización.

Los riesgos psicosociales se han convertido en uno de los problemas organizacionales que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en los lugares de trabajo. Es preciso señalar que, a lo largo de la historia, los riesgos psicosociales han ganado amplitud, diversificación y complejidad; no obstante, también se ha podido constatar una mayor ambigüedad e imprecisión sobre este tema, afectando primordialmente a la realidad más práctica de prevención de los riesgos psicosociales en las entidades, tanto públicas como privadas; por lo cual, aún hoy en día existe un gran desconocimiento sobre la materia, lo que genera una sensación de temor por parte de los empresarios para abordarlos, relegándolos a un lugar secundario frente al conjunto de los riesgos laborales. No obstante, es preciso indicar que las demandas actuales de la sociedad han conllevado a brindar mayor relevancia a la prevención de riesgos psicosociales, ya que esto incide en la satisfacción laboral del capital humano, perjudicando su desempeño y productividad. A partir de ello, se pudo evidenciar la necesidad de concientizar acerca de la viabilidad de una evaluación eficaz de los riesgos psicosociales, como una acción preventiva de aspecto nuclear que se incluya en el sistema de gestión preventiva de la organización empresarial.

Por ello, hoy en día es necesario integrar los riesgos psicosociales en los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, con la finalidad de contrarrestar los efectos negativos de los factores que interfieren en los riesgos señalados y mantener un clima organizacional saludable, lo que, en consecuencia, deriva en una organización exitosa. Cabe destacar que la prevención de los riesgos psicosociales evita que en el capital humano surjan el estrés, el síndrome *burnout*, la violencia laboral y sexual, entre otros efectos que inciden de forma negativa en la productividad del capital humano.

Gestión de seguridad y salud ocupacional

En la actualidad, las entidades públicas y privadas se han enfocado en brindar un clima organizacional saludable a sus trabajadores, a fin de mejorar la productividad y alcanzar los objetivos y metas de la empresa. Una de las principales necesidades del capital humano es la seguridad, factor fundamental para que los trabajadores se desempeñen de manera eficaz, por lo cual, las organizaciones se han enfocado en desarrollar estrategias que cubran esta necesidad, a fin de evitar daños físicos y emocionales en los recursos humanos. GÓMEZ *et al.*¹ señalan que las organizaciones, con el objetivo de velar por la seguridad y salud del capital humano, por ejemplo, evitar accidentes y enfermedades laborales, así como prevenirlos, han implementado sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, los cuales son un mecanismo eficaz para reducir los peligros y riesgos laborales.

1 ANTONIO RAMÓN GÓMEZ GARCÍA, PABLO ROBERTO SUASNAVAS BERMÚDEZ, CARLA BARONA TERÁN y MARÍA CLAUDIA VINUEZA HERRERA. “Auditoría básica del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en 102 empresas del Ecuador”, en *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, vol. 17, n.º 2, 2016, pp. 21 a 26.

HENAO² indica que la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional en las organizaciones se produjo a consecuencia de los fenómenos y acontecimientos laborales inexplicables que causaron lesiones o muertes en el capital humano, lo que afecta de forma directa la productividad de la empresa, en principio por la insatisfacción laboral generada en el capital humano. A raíz de esta problemática, las empresas optaron por aplicar mecanismos que permitan reconocer los factores de riesgo y problemáticas psicosociales, así como evaluar y controlar su ejecución; esto originó el surgimiento de los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, lo que permite generar mayor satisfacción laboral y, por ende, desarrollar una organización saludable. Por su parte, CABRERA *et al.*³ manifiestan que el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional integra cuatro aspectos fundamentales: gestión administrativa, que es el conjunto de acciones orientadas al alcance de los objetivos propuestos por la empresa, tomando en cuenta los recursos humanos, materiales y financieros; gestión de talento humano, que viene a ser el conjunto de estrategias organizacionales aplicadas, con el fin de motivar y generar satisfacción laboral en el capital humano; gestión técnica, que es el soporte a la fase operativa de la gestión organizacional; y, por último, los procesos y programas operativos básicos.

I. DEFINICIÓN

Los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional son herramientas enfocadas en prevenir los accidentes laborales, con el objetivo de proteger la salud del capital humano, con lo que se busca generar mayor satisfacción laboral y aumentar la productividad organizacional. RIAÑO *et al.*⁴ manifiestan que estos sistemas desarrollan activi-

-
- 2 FERNANDO HENAO ROBLEDO. *Seguridad y salud en el trabajo: conceptos básicos*, Bogotá, Ecoe Ediciones, 2016.
 - 3 MARIO CABRERA VALLEJO, GABRIELA UVIDIA VILLA y EDISON VILLACRES CEVALLOS. “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la empresa de vialidad IMBAVIAL E.P. Provincia de Imbabura”, en *Industrial Data*, vol. 20, n.º 1, 2017, pp. 17 a 26, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/816/81652135002.pdf>].
 - 4 MARTHA ISABEL RIAÑO CASALLAS, EDUARDO HOYOS NAVARRETE e IVONNE VALERO PACHECO. “Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: estudio de caso

dades preventivas de forma organizada y estructurada, por lo cual, al aplicar el sistema, la empresa puede reducir los accidentes laborales, aumentar la productividad y, por ende, mantener a la organización en el mercado. Cabe resaltar que el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional aplicado en una empresa puede ser supervisado, evaluado y controlado, a fin de corregir los errores de las acciones fijadas y mejorar aquellas que se ejecutaron de forma eficaz.

En la actualidad, los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo se implementan de acuerdo con la norma OHSAS 18001. Esta indica los requisitos primordiales para realizar una gestión eficaz, enfocada en la prevención de riesgos laborales y el mejoramiento del desempeño del capital humano. Cabe indicar que esta norma sistematiza las acciones para prevenir los accidentes laborales; esta información luego es compartida a las distintas áreas de la organización, proporcionando técnicas y metodologías de aplicación de las acciones, a fin de que se ejecuten con anticipación, para reducir los factores de riesgo y contrarrestar los riesgos laborales, de modo que el capital humano continúe realizando sus actividades, de acuerdo con los objetivos de la organización; en caso de que el accidente haya ocurrido, este sistema proporciona acciones para atender con rapidez al trabajador. En síntesis, la aplicación del sistema de seguridad y salud ocupacional genera satisfacción laboral, puesto que la empresa cubre la necesidad de seguridad del capital humano, lo que aumenta la productividad y permite alcanzar el éxito organizacional.

II. CARACTERÍSTICAS

Los sistemas de seguridad y salud ocupacional tienen las siguientes características:

en empresas del sector petroquímico en Colombia”, en *Ciencia & Trabajo*, vol. 18, n.º 55, 2016, pp. 68 a 72, disponible en [<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000100011>].

A. Cumplimiento de principios de seguridad y salud ocupacional

- Principio de protección

La Ley N.º 29783 publicada en el *Diario Oficial El Peruano*⁵, señala que el sistema de seguridad y salud ocupacional incluye el principio de protección; este hace referencia a los derechos del capital humano, el cual debe desarrollar sus actividades en condiciones dignas, que garanticen un estado de vida saludable. Así mismo, este principio indica que la organización debe brindar las condiciones dignas a los trabajadores, para que tengan la posibilidad de alcanzar los objetivos organizacionales.

- Principio de prevención

Este principio, de acuerdo con la Ley N.º 29783, señala que las entidades públicas y privadas tienen el deber de garantizar “el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores”⁶. Por ello, la organización debe otorgar las condiciones necesarias a sus trabajadores, de acuerdo con sus características sociales y biológicas, a fin de evaluar y prevenir los riesgos laborales, para proteger a todo el capital humano sin excepción.

- Principio de responsabilidad

La Ley N.º 29783 publicada en el *Diario Oficial El Peruano*, señala que el principio de responsabilidad hace referencia a “las implicaciones económicas legales y de cualquier índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador y el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes”⁷.

5 Ley N.º 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en *Diario Oficial El Peruano*, año XXVIII, n.º 11.507, del 20 de agosto de 2011, disponible en [https://www.isem.org.pe/portal/files/recurso/legislacion/ley_29783.pdf].

6 Ídem.

7 Ley N.º 29783 de 2011, cit.

- *Principio de información y capacitación*

Este principio, de acuerdo con la Ley N.º 29783, resalta que el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional debe incluir que el capital humano reciba “del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia”⁸.

- *Principio de consulta y participación del trabajador*

La Ley N.º 29783 señala lo siguiente respecto al principio de consulta y participación que debe integrar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional: “el Estado promueve mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo”⁹.

- *Principio del sistema de seguridad y salud en el trabajo*

De acuerdo con lo indicado en la Ley N.º 29783 publicada en el *Diario Oficial El Peruano*, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo debe estar regido por los siguientes principios:

- a. Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- b. Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.
- c. Propender el mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice.
- d. Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.
- e. Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para

8 Ídem.

9 Ley N.º 29783 de 2011, cit.

que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad promoviendo comportamientos seguros.

- f. Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.
- g. Asegurar la existencia de medio de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.
- h. Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.
- i. Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores prejuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.
- j. Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales -o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores- en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo¹⁰.

B. Comité de seguridad y salud en el trabajo

- Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles

HENAO¹¹ indica que el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional debe incluir la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles. Este proceso es una herramienta que permite reconocer la existencia de peligros y definir sus características, para luego valorar el nivel, grado y gravedad de los riesgos, proporcionando la información necesaria para que el empleador se encuentre en condiciones de tomar decisiones apropiadas sobre la oportunidad, prioridad y tipo de medidas preventivas que debe adoptar.

10 Ley N.º 29783 de 2011, cit.

11 HENAO ROBLEDO. *Seguridad y salud en el trabajo: conceptos básicos*, cit.

- *Sensibilización, capacitación y formación*

La aplicación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, de acuerdo con lo señalado por HENAO¹², permite que las organizaciones mejoren en este aspecto, desarrollando sensibilización, capacitación y formación de manera oportuna, a fin de prevenir los accidentes laborales y aminorar los riesgos.

- *Inspecciones periódicas*

Como se ha señalado, el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional es aplicado de forma organizada y estructurada, lo que permite realizar inspecciones periódicas respecto a su ejecución, a fin de controlar su ejecución y, por ende, corregir los errores de aplicación de las acciones propuestas para prevenir los riesgos laborales, cubriendo de forma eficaz la necesidad de seguridad del capital humano, logrando que este mejore su productividad y garantizando el éxito organizacional.

- *Preparación y respuesta ante una emergencia*

RETAMOZO¹³ indica que la implementación de un sistema de gestión y salud ocupacional permite que el capital humano se prepare y tenga una respuesta eficaz ante las emergencias, las cuales son eventos no deseados que se presentan debido a factores naturales o como consecuencias de accidentes de trabajo, tales como incendios, explosiones, sismos, deslizamientos, accidentes de tránsito y otros.

12 HENAO ROBLEDO. *Seguridad y salud en el trabajo: conceptos básicos*, cit.

13 VANESSA RETAMOZO ROMÁN. “Influencia de los riesgos psicosociales en el estrés laboral de las trabajadoras de la empresa Textil Inalpaca S.A. Arequipa 2018” (tesis de maestría), Arequipa, Perú, Universidad Católica Santa María, 2019, disponible en [<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/8857>].

C. Vigilancia de la salud ocupacional

- Vigilancia de la salud ocupacional para el bienestar psicosocial

QUISPE¹⁴ manifiesta que el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional es un proceso orientado a la recolección, análisis, interpretación y difusión continuada y sistemática de información sobre la salud del capital humano; este proceso debe ser constante, participativo y de mejora continua en función de los peligros y riesgos presentes en el puesto de trabajo; además de ser realizado de manera individual y colectiva, es decir, el sistema señalado se enfoca en la vigilancia de la salud ocupacional para garantizar el bienestar psicosocial del capital humano.

- Distribución de tareas

El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, de acuerdo con CÁRDENAS¹⁵, es un proceso que precisa la función eficaz de los directivos de una organización, quienes deben vigilar que el área de recursos humanos desarrolle una adecuada distribución de tareas, con la finalidad de que el personal se sienta a gusto para el trabajo y, de esta forma, el capital humano tenga una buena calidad de vida laboral.

- Promoción de salud psicosocial

QUISPE¹⁶ sostiene que el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional se enfoca en que los directivos promuevan la salud psicosocial, proceso cuyo objetivo consiste en fortalecer las habilidades y capacidades de las personas para emprender una acción, y la capaci-

-
- 14 NORA HAYDEÉ QUISPE BELLIDO. "Planificación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa de saneamiento Seda-Juliaca 2017" (tesis de maestría), Puno, Perú, Universidad Nacional del Altiplano, 2017, disponible en [<http://tesis.unap.edu.pe/handle/UNAP/7773>].
- 15 FÉLIX JUAN DE DIOS CÁRDENAS APOLINARIO. "Los riesgos psicosociales y la productividad de Sociedad Minera Austria Duvaz SAC" (tesis de maestría), Huancayo, Perú, Universidad Nacional del Centro del Perú, 2016, disponible en [<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4594>].
- 16 QUISPE BELLIDO. "Planificación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa de saneamiento Seda-Juliaca 2017", cit.

dad de los grupos o las comunidades para actuar de manera conjunta, con el fin de ejercer control sobre los determinantes de la salud psicosocial, es decir, que trate de la conducta humana.

D. Gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral

- Gestión organizacional

La gestión organizacional, de acuerdo con lo indicado por HENAO¹⁷, hace referencia a que la institución gestiona el desarrollo de un estilo de mando adecuado que no afecte el bienestar psicosocial del personal, a la vez que promueve la participación del personal en reuniones de trabajo y el desarrollo de actividades de inducción y capacitación. Así mismo, la organización desarrolla servicios de bienestar social y mecanismos de evaluación de desempeño adecuados, además del buen manejo de las estrategias de cambio, para que no afecten al personal de manera psicológica.

- Gestión de la organización del trabajo

El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incluye la gestión de la organización de trabajo. De acuerdo con CÁRDENAS¹⁸, esta gestión hace referencia al papel promotor de la organización para generar un clima favorable de relaciones, la cohesión y calidad de las interacciones y el trabajo en equipo.

- Gestión de condiciones adecuadas de las tareas

La gestión de condiciones adecuadas de las tareas hace referencia a que la entidad pública o privada promueve la reducción de la exagerada demanda de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo), además de promover un adecuado contenido de la tarea, que se define mediante el nivel de responsabilidad directa (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por

17 HENAO ROBLEDO. *Seguridad y salud en el trabajo: conceptos básicos*, cit.

18 CÁRDENAS APOLINARIO. “Los riesgos psicosociales y la productividad de Sociedad Minera Austria Duvaz SAC”, cit.

resultados). Así mismo, se promueve la reducción de las exageradas demandas emocionales (por atención de usuarios). En el caso de las entidades públicas, estas promueven la especificación de los sistemas de control y definición de roles.

- *Gestión para regular la carga física*

ECA¹⁹ señala que el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional integra la gestión para regular la carga física; este sistema hace referencia a que la organización regula el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, por lo general en términos de postura corporal, y regula el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, en términos de fuerza, movimiento y traslado de cargas.

- *Gestión para la mejora de las condiciones del medioambiente*

ESPINOZA²⁰ señala que el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional implica la mejora de las condiciones del medioambiente, lo cual hace referencia a que la organización tiene el deber de velar por el cuidado de los aspectos físicos del centro laboral, como temperatura, ruido, iluminación, ventilación y vibración, así como el cuidado de los aspectos químicos y biológicos.

- *Gestión de la interfase persona-tarea*

De acuerdo con GUTIÉRREZ y VILORIA²¹, esta gestión afirma que la organización debe promover la pertinencia del conocimiento y habi-

-
- 19 JOSÉ LUIS WALDIR ECA SILVA. “Plan de seguridad y salud ocupacional para la prevención de riesgos en la Municipalidad de Pimenten, Chiclayo 2017” (tesis de pregrado), Chiclayo, Perú, Universidad César Vallejo, 2017, disponible en [<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25782>].
- 20 DANIEL HÉCTOR ESPINOZA HERRERA. “Nivel de factores de riesgo psicosociales del trabajo en los colaboradores del Fondo Intangible Solidario de Salud-San Miguel 2016” (tesis de maestría), Lima, Universidad César Vallejo, 2016, disponible en [<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6132>].
- 21 ANA MARÍA GUTIÉRREZ STRAUSS y JUAN CARLOS VILORIA-DORIA. “Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral”, en *Revista Científica Salud Uninorte*, vol. 30, n.º 1, 2014, pp. 5 a 7, disponible en [<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/6411>].

lidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos, y el reconocimiento, así como con la identificación de la persona con la tarea y la organización.

III. IMPORTANCIA

La importancia del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, de acuerdo con ORTEGA *et al.*²², radica en que su implementación y ejecución eficaz permite reconocer los factores de riesgos que pueden afectar de forma significativa al capital humano; además, reduce la ocurrencia de accidentes laborales, lo cual permite generar un clima organizacional saludable, con base en el aumento de la satisfacción laboral, puesto que los recursos humanos tendrán cubierta su necesidad de seguridad. En la actualidad, las empresas deben enfocarse en mejorar sus procesos de prevención, enfatizando el cuidado de sus empleados, quienes son la fuerza de trabajo, física y cognitiva, y garantizan el éxito organizacional.

El Estado tiene la obligación de hacer que las organizaciones respeten la normatividad respecto a la implementación de sistemas de gestión de seguridad organizacional, ya que esto contribuye a que los habitantes del país en cuestión se sientan satisfechos con la seguridad que proporciona el Estado junto a las organizaciones, mejorando la productividad colectiva, lo que contribuye a disminuir las brechas económicas y los costos sociales respecto a la población enferma; además de proteger la integridad de la fuerza laboral activa.

22 JAIME ANTONIO ORTEGA ALARCÓN, JORGE RAFAEL RODRÍGUEZ LÓPEZ y HUGO HERNÁNDEZ PALMA. “Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones”, en *Revista Academia & Derecho*, año 8, n.º 14, 2017, pp. 155 a 176, disponible en [<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/view/1490/1093>].

IV. GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Mediante el Decreto Supremo N.º 005-2012-TR²³ se aprobó la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual tuvo como objetivo prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y reducir los daños que se pudieran ocasionar a la salud de las servidoras y los servidores, que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo que estos realizan. Esta política tiene por principios la prevención, gestión integral, responsabilidad, universalización, atención integral de la salud, así como la participación y el diálogo social, estableciendo seis ejes de acción: marco normativo, información, cumplimiento, fortalecimiento de capacidades, protección social y fomento del diálogo social.

La política nacional indicada se encuentra plasmada en la regulación y la normatividad, mediante la Ley N.º 29783²⁴ y el Decreto Supremo N.º 005-2012, cuya motivación principal para su implementación es promover y proteger la salud de los trabajadores, con la garantía de una óptima gestión en seguridad y salud en los ambientes laborales en las diversas actividades económicas, así como la vigilancia de factores de riesgo ocupacionales, y el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones.

V. GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL A NIVEL NACIONAL Y MUNICIPAL

En Perú, uno de los organismos públicos encargado de velar por la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL-, que es el organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de la supervisión, promoción y fiscalización del cumplimiento del ordenamiento jurídico socio-laboral, y el de seguridad y salud en el trabajo.

23 Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, de 1.º de noviembre de 2016, disponible en [<https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/462577-005-2012-tr>].

24 Ley N.º 29783 de 2011, cit.

En el ámbito de la administración pública, los diferentes entes institucionales no le dan la debida importancia a la seguridad y salud ocupacional, ya que priorizan los resultados, sin tener en cuenta las condiciones de los trabajadores, pues presenta deficiencias organizativas, que incluye la carencia de recursos, las estructuras jerárquicas en exceso rígidas, la sobrecarga de trabajo, la falta del control sobre el mismo, entre otros. El trabajo en estas condiciones supone para los empleados experimentar una escasa implicación, sensación de monotonía, actitudes negativas y desmotivación general; en su mayoría, estas sensaciones se trasladan a los usuarios de los servicios públicos que, lamentablemente, en ocasiones, presentan circunstancias preocupantes como la generación de sucesos violentos hacia los trabajadores, al ser estos incapaces de solucionar los problemas que se plantean. Cabe indicar que es un hecho que todas estas situaciones tienen una repercusión directa sobre la calidad y eficacia del servicio, y sobre la salud de los trabajadores.

Los trabajadores públicos perciben, en cierta medida, riesgos psicosociales, debido a que no se desarrolla una buena gestión de seguridad y salud ocupacional, y los efectos de los indicados riesgos puede provocar alto nivel de estrés en su puesto, como problemas de salud relacionados con las alteraciones musculoesqueléticas, entre las cuales destacan dolores de espalda, cuello, extremidades superiores, así como los problemas asociados a las altas demandas cognitivas, como cefalea y fatiga visual.

En el contexto municipal, la mayoría de los trabajadores desarrolla trabajos estresantes, en especial en áreas críticas, como contabilidad, tesorería, presupuesto, entre otros, ya que su labor se enfoca en los resultados; además, existe a veces una elevada jerarquización, en la que se da la coexistencia de diferentes estructuras organizacionales, las cuales han de funcionar de manera coordinada y fuertemente sincronizada. Una de las características que define al sector municipal es que debe prestar atención a los usuarios, es decir, a la población que se encuentra dentro de su jurisdicción. Los trabajadores de áreas críticas experimentan altas demandas laborales que repercuten de manera negativa sobre su salud mental, ya que no suelen encontrarse bajo un buen liderazgo y adecuadas relaciones sociales en su centro laboral, además de la existencia de demandas del trabajo, que incluye las de carga mental y emocional, exigencias de responsabilidad del cargo, y de la jornada de trabajo.

En resumen, los cambios que acontecen con rapidez en la organización del sector sanitario influyen de forma directa e indirecta en la salud y la seguridad de sus trabajadores; esto supone la aparición de riesgos emergentes relacionados con factores psicosociales en el trabajo, junto a otros nuevos riesgos poco analizados, a los cuales se deben sumar los que por tradición se encuentran en este sector, y que son consecuencia de la actividad profesional desempeñada analizando las relaciones entre los diferentes aspectos de los puestos laborales, identificando a los grupos de riesgo, y contribuyendo a la formulación de las políticas que promuevan la salud ocupacional. Cabe destacar que los trabajadores municipales se enfrentan a situaciones emocionalmente agotadoras en el entorno laboral, como la vivencia de algún episodio de violencia física, acoso/intimidación y ofensas verbales.

Los trabajadores de toda organización, en alguna medida, se sitúan bajo ambientes laborales en los que se exponen a una alta variedad de riesgos, que van desde el estrés en el trabajo o el síndrome de *burnout*, hasta la exposición a factores biológicos y ergonómicos que pueden acarrear graves afectaciones sobre la salud del trabajador. Por ello, los entes municipales deben desarrollar una adecuada gestión de seguridad y salud ocupacional, que incida de manera favorable en la salud laboral de los trabajadores, lo que repercutirá sobre la calidad de los servicios prestados.

CAPÍTULO SEGUNDO

Salud y seguridad en el trabajo: riesgos psicosociales

Los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo se implementan con el objetivo de determinar los factores de riesgos, a fin de evitarlos. De acuerdo con HENAO²⁵, estos afectan de forma significativa al capital humano de las organizaciones, tanto públicas como privadas, lo que perjudica su productividad, puesto que los trabajadores se sienten inseguros al realizar actividades laborales en condiciones poco dignas y sin los recursos necesarios.

Entre los principales riesgos que se pueden generar en el trabajador se encuentran los psicosociales. Al respecto, PEIRÓ²⁶ señala que este tipo de riesgo se relaciona con las relaciones laborales y el clima organizacional brindado a los trabajadores en el área de trabajo. Es preciso indicar que la globalización de la economía ha producido cambios tecnológicos, demográficos y sociales, que tienen repercusio-

25 FERNANDO HENAO ROBLEDO. *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud*, Bogotá, Ecoe Ediciones, 2015.

26 JOSÉ MARÍA PEIRÓ SILLA. *Estrés laboral y riesgos psicosociales: investigaciones recientes para su análisis y prevención*, Valencia, Universitat de Valencia, 2009.

nes negativas en la empresa, generando que la relación entre esta y el trabajador no sea óptima, lo que perjudica la actividad laboral, puesto que afecta las condiciones psicosociales del capital humano, específicamente respecto a su desarrollo y realización personal.

I. RIESGOS PSICOSOCIALES

MORENO, citado por DÍAZ y CARRASCO²⁷, define los riesgos psicosociales como las situaciones laborales que se pueden producir en una organización y que tienen una alta probabilidad de afectar de manera significativa la salud de los trabajadores, además de dañarlos social y mentalmente. Estos riesgos perjudican la productividad de la empresa, ya que exponer al capital humano ante riesgos psicosociales repercute negativamente en el bienestar y rendimiento laboral.

GUAMÁN *et al.*²⁸ manifiestan la importancia de promover el sistema de seguridad y salud de los trabajadores, el cual incluye identificar y controlar los factores psicosociales que impliquen un riesgo para el capital humano, con la finalidad de prevenir sus efectos en el entorno laboral, tomando acciones conjuntas para contrarrestar las repercusiones de los riesgos psicosociales. La implementación y ejecución de acciones estratégicas para disminuir los riesgos psicosociales permite reducir las condiciones inseguras en que se desarrolla el capital humano e impide las pérdidas organizacionales.

27 FRANCISCO JAVIER DÍAZ PINCHEIRA y MOISÉS ESTEBAN CARRASCO GARCÉS. “Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo”, en *Contaduría y Administración*, vol. 63, n.º 4, 2018, pp. 1 a 14, disponible en [<http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/1142>].

28 MARÍA DOLORES GUAMÁN GUEVARA, BYRON OMAR BEJARANO LIZANO e ISMAEL ÁLVARO GAIBOR GONZÁLEZ. “Los riesgos psicosociales y la satisfacción: un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de instituciones de Educación Superior en la República del Ecuador”, en *Revista Publicando*, vol. 4, n.º 12(2), 2017, pp. 711 a 729, disponible en [<https://core.ac.uk/download/pdf/236644329.pdf>].

Respecto a la reducción de los riesgos psicosociales, ROMÁN²⁹ señala que es fundamental para garantizar el éxito organizacional, puesto que permite mantener la motivación y satisfacción del capital humano, lo que aumenta la productividad de la empresa. Cabe resaltar que los riesgos psicosociales influyen de manera significativa en el comportamiento del trabajador, específicamente en su conducta, por lo que disminuir este tipo de riesgos conllevará a mejorar la eficiencia del capital humano. Así mismo, el autor agrega lo siguiente:

No es concebible la prevención de salud en el trabajo sin una participación real del trabajador, sea en una intervención primaria, centrada en la organización, o menos aún en una secundaria, centrada en el individuo. La prevención profunda en los contextos laborales no puede prescindir de la exploración de la subjetividad de los trabajadores, ni dimensionar limitadamente los riesgos psicosociales³⁰.

Por último, MORENO *et al.*³¹ manifiestan que los riesgos psicosociales implican la interacción de dos actores: el trabajo, es decir, las condiciones organizacionales y las capacidades del trabajador, lo que hace referencia a sus necesidades individuales y colectivas, además de su cultura y su situación fuera del trabajo. La interacción de ambos actores influye en el bienestar y rendimiento laboral, puesto que repercute de manera directa con la satisfacción del capital humano. Por lo tanto, es imprescindible que las organizaciones apliquen estrategias para prevenir los riesgos laborales, identificando los factores de riesgo psicosocial, con la finalidad de intervenir en estos aspectos y mejorar las condiciones de trabajo del capital humano.

29 JORGE JUAN ROMÁN HERNÁNDEZ. “Riesgos, trabajo y sociedad: la subjetividad como vínculo”, en *Teoría y Crítica de la Psicología*, vol. 12, 2019, pp. 97 a 116, disponible en [<http://teocripsi.com/ojs/index.php/TCP/article/view/307>].

30 *Ibid.*, p. 104.

31 LARS MORENO ALESTEDT, SANTIAGO VACA MORALES, DIANA MARTÍNEZ CHANGUAN, PABLO SUASNAVAS BERMÚDEZ, ISABEL CÁRDENAS MONCAYO Y ANTONIO GÓMEZ GARCÍA. “Diseño y validación de un cuestionario para el diagnóstico de riesgos psicosociales en empresas ecuatorianas”, en *Ciencia & Trabajo*, vol. 20, n.º 63, 2018, pp. 160 a 168, disponible en [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So718-24492018000300160].

II. FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

LEYTON *et al.*³² señalan que los factores de riesgo psicosociales son difíciles de identificar, puesto que los directivos de la organización no suelen prestarle importancia a la demanda laboral y emocional exigida al capital humano hasta que, de alguna manera, este muestra los efectos negativos de los factores de riesgos psicosocial, conllevando a la baja de productividad. Si bien es cierto, el trabajo satisface las necesidades individuales del capital humano, tales como la autorrealización personal, contar con poder adquisitivo para obtener bienes y objetos materiales, entre otros; así como las necesidades colectivas, como la mejora de oportunidades y el desarrollo de sus capacidades en el ámbito laboral; sin embargo, en la actualidad, la sociedad ha adquirido mayores necesidades, en especial de carácter psicosocial, por lo cual es necesario hacer énfasis en la identificación de los factores de riesgo, a fin de prevenir sus efectos en el capital humano. Por su parte, MORENO, citado por URIBE³³, manifiesta que los factores de riesgo de carácter psicosocial son predictivos, es decir, el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional puede incluir acciones para prevenir la incidencia de este tipo de riesgos.

Entonces, los factores psicosociales se conceptualizan como las condiciones organizacionales que tienen una alta probabilidad de ocasionar efectos negativos significativos en la salud del capital humano, principalmente respecto a la salud y el bienestar, ya que el riesgo psicosocial es peligroso para los trabajadores, puesto que daña de forma habitual la salud física, social y mental del capital humano, desencadenando efectos físicos y emocionales. Hoy en día, las organizaciones a nivel global han presentado un especial interés para proteger a sus trabajadores de los riesgos psicosociales, puesto que afecta la productividad de la empresa, lo que deriva en consecuencias graves

32 CAROLINA LEYTON PAVEZ, SOLEDAD VALDÉS RUBILAR Y PATRICIA HUERTA RIVEROS. "Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud", en *Revista de Salud Pública*, vol. 19, n.º 1, 2017, pp. 31 a 40, disponible en [<https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/49265>].

33 MORENO, cit. en JESÚS FELIPE URIBE PRADO. *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*, México D. F., Edit. Manual Moderno, 2014.

en términos psicopatológicos o psiquiátricos, además de impedir el alcance de las metas organizacionales.

Los factores psicosociales son considerados en muchas ocasiones como factores organizacionales, que pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas. Cuando estos factores son positivos, es porque las condiciones organizacionales son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales, laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. Así, la toma de conciencia, por parte de los empleadores, de las ventajas que da una acertada cultura empresarial, de liderazgo y de clima laboral que contribuyan a la salud, genera el desarrollo individual, bienestar personal y organizacional. Cabe resaltar que estos factores de riesgo comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, las cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

NEFFA³⁴ manifiesta que los factores de riesgo psicosociales se desarrollan a partir de la interacción de las relaciones sociales en el trabajo, a nivel jerárquico, entre colegas y entre los clientes y usuarios. Esta interacción influye a nivel psicológico y fisiológico en el capital humano, lo que puede afectar la salud y el bienestar de los trabajadores, perjudicando su desempeño laboral, lo que impacta en la productividad y calidad de los servicios ofrecidos por la organización y repercute de forma negativa en la competitividad de la empresa con sus semejantes. Por último, los factores psicosociales afectan los recursos económicos de la organización, puesto que el capital humano no se desempeña con eficacia en sus labores, a consecuencia de los efectos de los riesgos psicosociales provocados en la realización de las actividades productivas.

34 JULIO CÉSAR NEFFA. *Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio*, Buenos Aires, Centro de Estudios e Investigaciones Laboral - CEIL-CONICET, 2015, disponible en [http://www.ceil-conicet.gov.ar/?attachment_id=6689].

SALDAÑA *et al.*³⁵ añaden que los factores de riesgos psicosociales son condiciones situacionales que surgen en el entorno laboral respecto a la relación del capital humano con el ambiente laboral y el entorno social; esto afecta de forma directa la capacidad de los trabajadores. Cabe resaltar que estos factores de riesgo pueden tener repercusiones positivas en los empleados, puesto que desarrollan la capacidad de resiliencia para adaptarse a los cambios organizacionales; así como negativas, en especial en condiciones de salud, bienestar y desempeño laboral. Entre los principales efectos de los factores de riesgo psicosocial se encuentran el estrés, problemas de insomnio, abuso de sustancias, entre otros.

Respecto a los ejes que involucran los factores de riesgo psicosocial, NEFFA³⁶ indica lo siguiente:

– *Demanda psicológica y esfuerzo requerido*

Esta demanda es generada por la cantidad e intensidad de la realización de actividades laborales, ya que estas pueden involucrar una gran carga física y mental, además de exigir mayor tiempo de realización y configuración. Cabe resaltar que la complejidad de las actividades laborales implica que el capital humano utilice sus competencias y habilidades cognitivas para realizar un trabajo de calidad; sin embargo, en algunos casos, esto es exigido por los empleadores sin tomar en cuenta las competencias del trabajador ni el tiempo requerido.

– *Las exigencias emocionales*

Este tipo de exigencias son inherentes al trabajo, por lo cual es necesario implementar estrategias de prevención y acciones a ejecutar

35 CLAUDIA SALDAÑA OROZCO, JEAN DAVID POLO VARGAS, OSCAR IVÁN GUTIÉRREZ CARVAJAL, GUADALUPE MONTSERRAT IBARRA RENTERÍA y ANA ANAYA VELAZCO. “Liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotlán el Grande (Jalisco)”, en *Revista Científica Salud Uninorte*, vol. 35, n.º 3, 2019, pp. 343 a 359, disponible en [<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/12335>].

36 JULIO CÉSAR NEFFA. *Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES*, Buenos Aires, SECASFP, 2017, disponible en [<https://relatsargentina.com/documentos/RA.1-SST/RELATS.A.SST.Neffayotros.Anses.pdf>].

en caso de que los trabajadores se encuentren en un ambiente que demande gran capacidad emocional.

– *La autonomía en el trabajo*

Las organizaciones deben brindar la posibilidad de que el capital humano desarrolle sus competencias con libertad, es decir, evitar el control excesivo en las actividades laborales, ya que este es un factor de riesgo psicosocial, puesto que conlleva a la baja de interés laboral e impiden el pleno uso de las facultades mentales de los trabajadores. Es preciso señalar que la subestimación laboral conlleva a problemas de autorrealización en el trabajador y, en consecuencia, trae problemas de estrés por tratar de cumplir las expectativas de la organización respecto a su trabajo.

– *Las relaciones sociales (horizontales y verticales) en el trabajo*

Las relaciones sociales influyen de forma directa con el clima organizacional y, a su vez, en el servicio brindado por parte de la organización a los clientes o usuarios de sus servicios. En algunos casos, el aumento de la productividad estimula a los trabajadores a una sana competencia, por ello, el clima social debe ser adecuado y estimulante para el capital humano, a fin de que esto no se convierta en un factor de riesgo psicosocial y no perjudique al bienestar y desempeño de los trabajadores.

– *Los conflictos éticos y/o de valores*

Este factor de riesgo psicosocial se produce por el impedimento del trabajador para realizar sus actividades con calidad, respetando las reglas de la profesión, “porque sus medios de trabajo funcionan de manera imperfecta, recibe insumos de mala calidad, o falla la logística”³⁷. Esto influye de manera negativa en la imagen del trabajador, quien perjudica la calidad de sus actividades por la baja calidad de los insumos utilizados, lo que conlleva a la subestimación de la organización hacia este y genera un sentimiento negativo respecto al poco reconocimiento moral que se le otorga.

37 NEFFA. *Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES*, cit., p. 82.

– *La inseguridad en la situación de trabajo y en el empleo*

Este factor de riesgo psicosocial se relaciona con la amenaza de perder la oportunidad de trabajo, producto de la precariedad de desempeño o por el salario insuficiente, lo que conlleva a la preocupación del capital humano respecto a la demanda del mercado sobre los productos que ofrecen; esto genera problemas de ansiedad y estrés en los trabajadores.

III. CARACTERIZACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

A. Liderazgo y relaciones en el trabajo

El liderazgo es un instrumento vital en toda organización, puesto que permite motivar al capital humano para que dirija sus esfuerzos hacia el alcance de las metas de la empresa. ROZO *et al.*³⁸ señalan que el liderazgo a nivel organizacional incide de forma directa en la realización de las actividades laborales, así como la distribución estratégica de las tareas de acuerdo con las competencias del capital humano. El papel del liderazgo es fundamental para garantizar la competitividad de una organización en el mercado laboral y alcanzar las metas planteadas, de acuerdo con la misión y visión de la empresa. Es preciso destacar la relación íntegra entre el liderazgo y la dirección, ya que esta última se encarga de dirigir los recursos económicos, materiales y humanos con los que cuenta la empresa; entonces, la dirección debe lograr que el capital humano contribuya en consciencia con la empresa, manteniendo su motivación en el logro de los objetivos organizacionales.

38 ASTRID ROZO SÁNCHEZ, ALEXANDER FLÓREZ GARAY Y CARLOS GUTIÉRREZ SUÁREZ. “Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica”, en *AIBI: Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, vol. 7, n.º 2, 2019, pp. 62 a 67, disponible en [<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1669>].

Por su parte, VILORIA *et al.*³⁹ afirman que el liderazgo es la variable de mayor influencia a nivel organizacional, puesto que repercute en el capital humano, que es la fuerza de trabajo de toda empresa y los principales actores para obtener los objetivos de la organización. Así mismo, el liderazgo organizacional propicia un comportamiento óptimo por parte de los trabajadores, quienes, a raíz del bienestar de las relaciones sociales, horizontal o vertical, sostienen una cultura organizacional efectiva, enfocada tanto las necesidades del capital humano como en los resultados obtenidos con base a su productividad.

Es preciso señalar que, para prevenir los riesgos psicosociales, es necesario que las estrategias utilizadas por los líderes organizacionales conlleven al aprovechamiento medido de las capacidades del capital humano. El Servicio Civil⁴⁰ indica que uno de los mecanismos utilizados en principio por los líderes de la empresa es la retroalimentación, que es un proceso orientado a lograr que los conocimientos de la empresa y las conductas individuales de los trabajadores y directivos contribuyan en los resultados organizacionales; ya que este proceso proporciona información sobre las competencias de los trabajadores, permitiendo conocer su desempeño y mejorarlo a futuro. Entonces, la retroalimentación está vinculada con el logro de los desafíos organizacionales, es decir, con base en juicios fundados se identifica las características particulares del capital humano para alcanzar los propósitos de la empresa, de acuerdo con el desempeño y conductas evidenciadas por los trabajadores en el área de trabajo.

39 JAVIER DE JESÚS VILORIA ESCOBAR, LILIBETH PATRICIA PEDRAZA ÁLVAREZ, KELLY CUESTA TAMAYO y KETHY PÉREZ CORREA. “Liderazgo informal en las organizaciones: reflexiones sobre su impacto e influencia en la competitividad”, en *Clío América*, vol. 10, n.º 19, 2016, pp. 31 a 42, disponible en [<http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/1658>].

40 DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL. *Gestión de desempeño en servicios públicos*, Santiago de Chile, LOM Ediciones, 2011, disponible en [https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/instructivo/gestion_2012_libro.pdf].

B. Demandas del trabajo

Las demandas de trabajo, de acuerdo con LOAIZA y MÁRQUEZ⁴¹, se refieren a los aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales que se presentan en el trabajo y requieren habilidad un esfuerzo mayor por parte del capital humano, lo que puede generar costos fisiológicos y psicológicos en los trabajadores. Entonces, las demandas del trabajo involucran la activación y estimulación mental necesarias para realizar determinadas actividades. ADIL y BAIG⁴² señalan que, en la actualidad, el mercado altamente dinámico ha generado grandes exigencias y riesgos en las organizaciones, puesto que el capital humano debe invertir mayor tiempo en la realización de sus actividades laborales, así como poner mayor esfuerzo físico y mental, lo que impacta de forma negativa en la vida personal de los trabajadores, quienes dejan de lado su salud mental y física para poder alcanzar los objetivos de la organización en la que laboran. Así mismo, la carga de trabajo y presión del tiempo amenaza el bienestar y satisfacción del capital humano, lo que perjudica la productividad de la organización.

VALK y HANON⁴³ indican que las demandas laborales se clasifican de la siguiente manera: demandas cuantitativas, como la sobrecarga y presión laboral; mentales, es decir, tareas que exigen alta concentración por parte de los trabajadores; socioemocionales, por ejemplo, actividades que conlleven mostrar empatía y emociones positivas constantemente; físicas, o sea trabajos en situaciones de climas extremos y alto esfuerzo físico; organizacionales, conflicto y ambigüedad de rol, así como inseguridad de empleo, y de trabajo-familia o familia-trabajo.

41 AUGUSTO LOAIZA CASTRO y KIMBERLY MÁRQUEZ RAMÍREZ. “El papel mediador de la autoeficacia entre las demandas de trabajo y el *burnout*” (tesis de maestría), Medellín, Universidad de Antioquia, 2019, disponible en [<http://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/13709>].

42 MUHAMMAD SHAHNAWAZ ADIL y MAYRA BAIG. “Impact of job demands-resources model on burnout and employee’s well-being: evidence from the pharmaceutical organisations of Karachi”, en *IIMB Management Review*, vol. 30, n.º 2, 2018, pp. 119 a 133, disponible en [<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0970389618300296>].

43 REIMARA VALK y SANDRA HANNON. “Engaged and energized in the energy industry: exploring engagement and resources to burnout and work engagement”, en *Journal of Global Mobility*, vol. 4, n.º 3, 2016, pp. 345 a 379.

Por último, COLÍN⁴⁴ resalta que las demandas laborales no siempre son negativas, puesto que las situaciones adversas presentadas en el cambiante mundo empresarial permiten que el capital humano desarrolle su capacidad de resiliencia. No obstante, es necesario otorgar los recursos necesarios a los trabajadores para que puedan afrontar la dinamicidad del mundo empresarial, lo que evita que el capital humano sufra los efectos de los riesgos psicosociales, tales como el estrés o el síndrome de *burnout*.

C. Demandas emocionales

Al igual que las demandas laborales, las demandas emocionales son inherentes en el trabajo, en especial en el capital humano, que debe brindar una atención directa al público. Al respecto, GALEANO⁴⁵ señala que las demandas emocionales representan un factor de riesgo psicosocial que hace referencia a la exigencia del capital humano por controlar sus emociones, ya que el servicio brindado lo amerita. Además, este tipo de demandas incluye el control de las opiniones y emociones con los colegas de trabajo, a fin de evitar problemas laborales. Esconder y ocultar las emociones involucra un gran esfuerzo por parte de cualquier individuo, ya que debe moldearse a las personas con quienes interactúa, lo que trae como consecuencia problemas de inseguridad, ansiedad y estrés. Los trabajos de prestación de servicios, tales como el que realizan los médicos, enfermeras, cajeras, trabajadores de entidades públicas, entre otros, potencian este tipo de demandas, a consecuencia de las características particulares de sus actividades laborales, lo que perjudica su identidad personal y el establecimiento de las relaciones sociales fuera del ambiente de trabajo. Respecto a esto último, DÍAZ y CARRASCO⁴⁶ afirman que las demandas emocionales influyen de forma negativa en las relaciones interpersonales.

44 CARLOS GABRIEL COLÍN FLORES. “Estudio del papel mediador del *engagement* en el trabajo entre las demandas y recursos laborales”, en *Psicología Iberoamericana*, vol. 26, n.º 2, 2018, pp. 1 a 19, disponible en [<https://psicologiaiberoamericana.ibero.mx/index.php/psicologia/article/view/21>].

45 PATRICIA S. GALEANO. “Demandas emocionais e construção da identidade no trabalho de cuidado”, en *Trabalho (En) Cena*, vol. 4, n.º especial, 2019, pp. 129 a 145, disponible en [<https://betas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/issue/view/322>].

46 DÍAZ PINCHEIRA y CARRASCO GARCÉS. “Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo”, cit.

Por su parte, MUÑOZ *et al.*⁴⁷ manifiestan que las demandas emocionales se relacionan directamente con la motivación y la potenciación de las competencias y actitudes del capital humano, es decir, interfiere en su conducta respecto a la realización de sus actividades laborales. Al respecto, SARSOSA *et al.*⁴⁸ precisan que estas situaciones interfieren en las emociones del capital humano, el cual, al verse expuesto ante estas demandas, debe realizar dos funciones específicas: entender la situación y ejercer autocontrol sobre sus emociones, todo ello con la finalidad de evitar afectar su desempeño laboral.

En síntesis, de acuerdo con URIBE, las demandas emocionales representan el “nivel en el que la persona percibe que su cargo le exige dar atención a personas demandantes molestas o en situación de enfermedad, violencia o calamidad”⁴⁹, lo que conlleva a enfermedades como el estrés, trabajo emocional y el síndrome de *burnout*.

D. Control sobre el trabajo

El control sobre el trabajo es un factor de riesgo psicosocial presente en todas las organizaciones. De acuerdo con CARPINTERO y LOZADA⁵⁰, este factor de riesgo influye en el comportamiento de los trabajadores, quienes, al no tener autonomía para realizar sus actividades, se sienten subestimados por no poder tomar decisiones respecto al trabajo que realizan; además, el control sobre el trabajo también incluye

-
- 47 DEIVIS MUÑOZ ROJAS, REMEDIOS PITRE REDONDO y NICOLÁS AMAYA LÓPEZ. “Diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales en la empresa Miramar en el municipio de Maicao en la Guajira”, en *Revista Aglala*, vol. 8, n.º 1, 2017, pp. 243 a 264, disponible en [<http://revistas.curnvirtual.edu.co/index.php/aglala/article/view/1034>].
- 48 KEWY SARSOSA PROWESK, VÍCTOR HUGO CHARRIA ORTIZ y FELIPE ARENAS ORTIZ. “Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia)”, en *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, vol. 13, n.º 27, 2014, pp. 348 a 361, disponible en [<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54533007020>].
- 49 DIANA URIBE MIENTES. “El impacto de las condiciones del trabajo en la satisfacción laboral”, en *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, vol. 34, n.º 1, 2016, disponible en [<http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/169>], p. 60.
- 50 CELSA CARPINTERO y LUCÍA LOZADA. “Evaluación de riesgos psicosociales en trabajadores del Estado Lara”, en *Revista Venezolana de Salud Pública*, vol. 5, n.º 1, 2017, pp. 9 a 16, disponible en [<https://revistas.uclave.org/index.php/rvsp/article/view/597>].

los cortos tiempos para la realización de las actividades, lo que a largo plazo produce estrés laboral, detonante de problemas respiratorios, gastrointestinales, musculoesqueléticos, entre otros.

Por su parte, CONTRERAS *et al.*⁵¹ indican que el control sobre el trabajo hace referencia al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Así mismo, resalta la importancia de brindar oportunidades para que el trabajador desarrolle sus capacidades y potencie sus habilidades, ya que el trabajo debe ser un medio donde la persona pueda aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Por último, de acuerdo con ARENAS y ANDRADE⁵², una de las estrategias que impide el control excesivo sobre el trabajo del capital humano es la capacitación, la cual es entendida como toda actividad de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador, con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

51 FRANÇOISE CONTRERAS, FERNANDO JUÁREZ, DAVID BARBOSA y ANA FERNANDA URIBE. “Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas”, en *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. 18, n.º 2, 2010, pp. 7 a 17, disponible en [<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90920053001>].

52 FELIPE ARENAS ORTIZ y VERÓNICA ANDRADE JARAMILLO. “Factores de riesgo psicosocial y compromiso (*engagement*) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia”, en *Acta Colombiana de Psicología*, vol. 16, n.º 1, 2013, pp. 43 a 56, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/798/79829185005.pdf>].

Efectos de los riesgos psicosociales en el trabajo

Los riesgos psicosociales perjudican la productividad del capital humano y afectan el alcance de los objetivos organizacionales. Por ello, las empresas tienen la obligación de identificar los factores de riesgo, para evitar que se produzcan sus efectos en el trabajo, tales como el estrés laboral, el síndrome de *burnout*, el trabajo emocional, la inseguridad contractual, entre otros.

I. ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT

Uno de los principales efectos de los riesgos psicosociales es el estrés laboral, el cual, de acuerdo con MORENO y BÁEZ, citados por OSORIO y CÁRDENAS, es conceptualizado como el resultado de una serie de factores psicosociales que generan problemas de tensión y ansiedad en el capital humano, que perjudican a mediano o largo plazo la salud física y/o emocional del trabajador; es decir, el estrés es un “patrón de respuestas

del organismo frente a exigencias externas”⁵³. Este concepto es afirmado por NAVINÉS *et al.*⁵⁴, quienes destacan que las exigencias laborales no son usualmente equitativas a las capacidades, recursos o necesidades del capital humano. Es necesario tomar en cuenta el estilo de afrontamiento de los trabajadores, a fin de evaluar la posibilidad de ejercer mayor presión en estos, puesto que, si se exige realizar actividades que no se encuentren acorde con sus capacidades, estos tendrían mayores probabilidades de caer en cuadros de estrés crónico, afectando su salud física y mental.

VIDAL⁵⁵ resalta que el estrés produce, en principio, malestar psicológico en los individuos, quienes desarrollan problemas de salud mental o trastornos físicos producto de la presión ejercida en su centro laboral. Este problema tiene efectos negativos a nivel organizacional, puesto que influye de manera directa en la baja de productividad y conlleva al absentismo; por ello, en la actualidad, las empresas se han enfocado en mejorar las condiciones laborales brindadas al capital humano; esto se ha dado respecto a los recursos otorgados y no se ha prestado interés a los riesgos psicosociales, impidiendo el desarrollo de oportunidades y la autorrealización personal.

Los cuadros de estrés conllevan, en algunos casos, al surgimiento del síndrome de *burnout*. De acuerdo con LÓPEZ⁵⁶, este síndrome es resultado de las condiciones sociales en las que trabaja el capital humano, debido a la alta exigencia laboral y emocional. MASLACH y JACKSON, citados por MALANDER⁵⁷, indican que el síndrome de *burnout* está compuesto por tres dimensiones:

-
- 53 BERNARDO MORENO y CARMEN BÁEZ, cits. en JULIETH ESTEFANÍA OSORIO y LUCILA CÁRDENAS NIÑO. “Estrés laboral: estudio de revisión”, en *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, vol. 13, n.º 1, 2017, disponible en [<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494>], p. 82.
- 54 RICARD NAVINÉS, ROCÍO MARTÍN SANTOS; VICTORIA OLIVÉ y MANUEL VALDÉS. “Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental”, en *Medicina Clínica*, vol. 146, n.º 8, 2016, pp. 359 a 366.
- 55 VÍCTOR VIDAL LACOSTA. *El estrés laboral: análisis y prevención*, Zaragoza, Universidad de Zaragoza, 2019.
- 56 CAMILO ERNESTO LÓPEZ MENESES. “La nueva gestión pública y sus factores de riesgo psicosocial”, en *Criterio Libre Jurídico*, vol. 15, n.º 2, 2018, pp. 3 a 16, disponible en [<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriojuridico/article/view/5493>].
- 57 CRISTINA MASLACH y SUSAN JACKSON, cits. en NANCY MARLENE MALANDER. “Síndrome de *burnout* y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario”, en *Ciencia & Trabajo*, vol. 18, n.º 57, 2016, pp. 177 a 182, disponible en [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So718-24492016000300177].

- *Cansancio emocional*: constituido por el agotamiento desencadenado por el control emocional; este produce manifestaciones somáticas y psicológicas, como ansiedad, irritabilidad, depresión, entre otros. Estos problemas traen como consecuencia que el capital humano no se sienta satisfecho con las actividades que realiza en su centro de labores.
- *Despersonalización*: este aspecto hace referencia a la generación de actitudes negativas hacia los usuarios del servicio otorgado, así como a los colegas de trabajo, es decir, el trabajador que tiene el síndrome de *burnout* tiende a aislarse del resto y tener sentimientos constantes de frustración o fracaso.
- *Baja realización personal*: constituido por la evaluación negativa hacia uno mismo y la labor que realiza, es decir, el trabajador tiende a desestimar su desempeño en el trabajo.

ANZULES *et al.*⁵⁸ indican que las manifestaciones clínicas que produce el síndrome de *burnout* se generan en los siguientes niveles: psicósomático, alteraciones respiratorias y cardíacas; conductual, adicción y distanciamiento; emocional, irritación y desapego; laboral, bajo rendimiento, hostilidad y conflictos; mental, sentimiento de fracaso, baja autoestima y poca realización personal. Todos estos efectos tienen como consecuencia la baja productividad del trabajador, lo que afecta de forma negativa el éxito organizacional.

II. VIOLENCIA LABORAL Y VIOLENCIA SEXUAL

La violencia en el trabajo es conceptualizada como aquellas acciones o comportamientos agresivos que afectan a un trabajador y que causa lesiones físicas o psicológicas en este. Al respecto, TORO y GÓMEZ señalan lo siguiente:

58 JAZMÍN BEATRÍZ ANZULES GUERRA, INGEBORD JOSEPHINE VÉLIZ ZEVALLOS, MARCOS RAÚL VINCEN CENTENO y TANIA DEL ROCÍO MENÉNDEZ PIN. “Síndrome de *burnout*: un riesgo psicosocial en la atención médica”, en *Salud y Vida*, vol. 3, n.º 6, 2019, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7097534>].

Se entiende, entonces, que la gama de acciones o incidentes violentos puede ser muy amplia, desde las manifestaciones abiertas de violencia física o verbal hasta las formas más sutiles, pero no por ello menos graves, como el acoso, ya sea psicológico o sexual y las manifestaciones de incivismo, aún más difícilmente catalogadas como formas de violencia en el lugar de trabajo⁵⁹.

Respecto a la violencia laboral, CEBEY y FERRARI⁶⁰ manifiestan que esta incluye el acoso laboral, el cual se produce, por lo general, en las relaciones verticales, es decir, empleado-empleador; además, este tipo de violencia también incluye el abuso de autoridad, puesto que la interacción jerárquica producto de las relaciones de trabajo organizacional conlleva a controlar con mayor énfasis a determinados empleados, lo que produce problemas psicológicos. Entonces, es preciso resaltar que la violencia laboral es una forma de maltrato que perjudica los aspectos psicológicos y cognitivos del capital humano, al no encontrarse en un ambiente saludable para su autorrealización profesional y personal.

Respecto al acoso laboral y sexual, este se encuentra incluido dentro de la violencia laboral. Al respecto, CAUSIL⁶¹ señala que ambas se diferencian en la conducta respecto al sujeto que realiza la acción, es decir, el violentador: si el sujeto activo inflige miedo y temor sobre la víctima y provoca su renuncia, este habría sufrido acoso laboral; mientras que, si el sujeto activo busca conseguir favores sexuales o tiene actitudes en relación con este aspecto, sin pretender que este renuncie, se estaría ante un caso de acoso sexual. AVEIGA y PONCE⁶²

59 JUAN PABLO TORO y CONSTANZA GÓMEZ RUBIO. “Factores facilitadores de la violencia laboral: una revisión de la evidencia científica en América Latina”, en *Ciencia & Trabajo*, año 18, n.º 56, 2016, disponible en [<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/arto6.pdf>], p. 110.

60 MARÍA CAROLINA CEBEY y LILIANA EDITH FERRARI. “Violencia laboral en organizaciones públicas y privadas: percepciones y significaciones”, en *Anuario de Investigaciones*, vol. 23, n.º 7, 2017, pp. 55 a 65, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/3691/369152696005.pdf>].

61 KARELIS DE JESÚS CAUSIL VIDAL. “Acoso laboral y acoso sexual laboral en contra de la mujer: un análisis jurídico frente a sus implicaciones legales” (tesis de pregrado), Bogotá, Universidad Católica de Colombia, 2016, disponible en [<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/13736>].

62 VICENTA INMACULADA AVEIGA MACAY y JOSÉ PONCE FIGUEROA PONCE FIGUEROA. “Una problemática de intervención del trabajador social: acoso

indican que el acoso sexual –en algunos casos denominado violencia sexual–, adquirió relevancia durante la década de los años 1970, a raíz de los altos índices de violencia por parte de los hombres hacia las mujeres, como tocamientos indebidos, requerimientos sexuales, entre otros, lo que afectaba la productividad de la organización, a la vez que elevaba los índices de absentismo o la mala realización de las actividades laborales. Este fenómeno, en la actualidad, es uno de los problemas más graves que se producen en el entorno laboral, debido a la desigualdad de género.

Por último, PÉREZ y RODRÍGUEZ⁶³ indican que tanto la violencia laboral como sexual se generan por la complejidad de las relaciones interpersonales, siendo predominantes las desigualdades sociales y de género. A raíz de la problemática de este tipo de violencia, es necesario que las organizaciones elaboren estrategias y acciones a implementar para contrarrestar o minimizar los riesgos psicosociales respecto a este tipo de violencia.

III. INSEGURIDAD CONTRACTUAL

Al respecto, SORA *et al.*⁶⁴ indican que, a diferencia de la era industrial, donde la estabilidad laboral se constituía como una realidad, hoy en día, y debido a la situación económica global, existe mucha incertidumbre con respecto a la permanencia en un determinado puesto de trabajo. Por lo general, la posibilidad de perder el empleo ocasiona que el trabajador se encuentre sometido a un estado de tensión y estrés que le impiden rendir de forma adecuada en sus funciones y los hace presentar síntomas de alteración de la salud.

sexual laboral”, en *Revista Mikarimin*, vol. 5, n.º 2, 2019, pp. 117 a 126, disponible en [<http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1584>].

63 ROCÍO PÉREZ GUARDO y CARMEN RODRÍGUEZ SUMAZA. “Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral”, en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 34, n.º 1, 2016, pp. 107 a 127, disponible en [<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/52008>].

64 BEATRIZ SORA, AMPARO CABALLER y JOSÉ MARÍA PEIRÓ. “La inseguridad laboral y sus consecuencias en el contexto de la crisis económica”, en *Papeles del Psicólogo*, vol. 35, n.º 1, 2014, pp. 15 a 21, disponible en [<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2317.pdf>].

HERNÁNDEZ⁶⁵ señala, desde el ámbito de la psicología, que la inseguridad laboral ha sido definida como la incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo, lo cual se constituye como un estresor laboral. La anticipación a un evento estresante, como lo es la posibilidad de la pérdida del trabajo, puede percibirse como una fuente de ansiedad, de preocupación y de impotencia laboral, que hace que la persona permanezca en constante alerta, lo que genera alteraciones en su salud física y emocional.

IV. CONFLICTO FAMILIA-TRABAJO

La relación entre familia y trabajo ha sido indisoluble a lo largo de la historia y, en la actualidad, esta es motivo de estudio, dado que las relaciones laborales tienen repercusiones en la vida personal y la salud de los trabajadores y, como consecuencia, afectan la vida familiar del mismo. Los trabajadores afectados que presentan síntomas de malestar físico y psicológico, como fatiga, ansiedad, depresión y estrés, suelen trasladar a su entorno familiar tales actitudes, lo que dificulta la convivencia. Por su parte, las organizaciones se ven afectadas por consecuencias, como el absentismo, el bajo rendimiento y la deserción de los empleados. A partir de lo indicado es necesario conciliar la vida laboral y familiar.

La discrepancia entre las demandas que implican un trabajo y la realidad familiar genera presiones, que llevan al conflicto trabajo-familia. Para GREENHAUS y BEUTELL⁶⁶, este concepto implica conflicto entre roles, en el que las presiones del rol familiar y el laboral del individuo son incompatibles en algunos aspectos; técnicamente, este conflicto ocurre cuando las responsabilidades laborales interfieren con las actividades familiares.

65 MARÍA DEL ROSARIO HERNÁNDEZ REYES. “Incertidumbre en la vida laboral: consecuencias y medidas prácticas” (ensayo de especialista), Cajicá, Colombia, Universidad Militar Nueva Granada, 2015, disponible en [<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/7391>].

66 JEFFREY H. GREENHAUS y NICHOLAS J. BEUTELL. “Sources of conflict between work and family roles”, en *Academy of Management Review*, vol. 10, n.º 1, 1985, pp. 76 a 88, disponible en [https://www.jstor.org/stable/258214?seq=13#metadata_info_tab_contents].

V. TRABAJO EMOCIONAL

MARTÍNEZ⁶⁷ explica que el primer concepto de trabajo emocional fue planteado por ARLIE RUSSELL HOCHSCHILD⁶⁸ en 1983, quien señalaba que esta habilidad debía utilizarse cuando un rol laboral, que demanda entre sus órdenes el actuar sobre las emociones del trabajador, quien debe experimentar y expresar estas como parte de su labor. Este tipo de roles requiere que un individuo induzca o suprima sentimientos, con el fin de mantener la apariencia externa que produce en otros el estado mental apropiado.

Para que el trabajo emocional se diferencie de otros términos, se establecen una serie de características, entre las cuales las más destacadas son las siguientes:

- Ocurre en interacciones cara a cara o voz a voz.
- Las emociones son mostradas para influir en las actitudes y conductas de las personas.
- Se produce en aquellos trabajos relacionados con personas, es decir, en el sector servicios.
- Es una tarea secundaria que la mayoría de las veces sirve para facilitar el trabajo.
- Toda interacción social sigue ciertas reglas, ya que para cada situación existen emociones más apropiadas.

A pesar de existir poca evidencia estadística sobre las causas y consecuencias que se derivan de un deficiente trabajo emocional, se sabe de la existencia de factores atenuantes y agravantes que lo influyen; en ese sentido, se señalan las características del puesto de trabajo, el género, la edad, los rasgos de personalidad, etc.

67 DAVID MARTÍNEZ ÍÑIGO. “Evolución del concepto de trabajo emocional: dimensiones, antecedentes y consecuentes. Una revisión teórica”, en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 17, n.º 2, 2001, pp. 131 a 153, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231324550001.pdf>].

68 ARLIE RUSSELL HOCHSCHILD. *The managed heart: commercialization of human feeling*, Berkeley, CA, University of California Press, 1983.

VI. IMPORTANCIA DE LA REDUCCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

CAMACHO y MAYORGA⁶⁹ indican que la reducción de los riesgos psicosociales permite generar un mejor clima organizacional en el capital humano, lo que permite alcanzar las metas de la organización y, por ende, garantizar el éxito organizacional. Es preciso indicar que la fuerza laboral debe sentirse motivada y satisfecha para que su productividad sea equitativa a la demanda del mercado; para ello, se debe otorgar los recursos necesarios a los trabajadores, además de potenciar sus capacidades, para que puedan autorrealizarse como personas. Por su parte, MUÑOZ *et al.*⁷⁰ señalan que la productividad es el resultado de la gestión del talento humano, por lo cual, para que los recursos humanos de una organización se desempeñen con eficiencia, es necesario cubrir sus necesidades básicas y mantener el bienestar laboral. Cabe resaltar que esto no debe verse como un gasto organizacional, sino como una inversión hacia el capital humano, el cual mostrará un mejor desempeño en su área de trabajo a partir de la reducción de los riesgos psicosociales.

En síntesis, la reducción de los riesgos psicosociales es fundamental para el éxito organizacional, ya que es un hecho que los trabajadores se sentirán motivados y satisfechos y, de esta forma, contribuirán a elevar la productividad organizacional. Por ello, la salud es el bien más preciado del ser humano, que, como se sabe, puede ser afectado por heterogéneos contextos, generando como consecuencia que las personas presenten enfermedades físicas o mentales.

69 ADRIANA CAMACHO RAMÍREZ y DANIELA ROCÍO MAYORGA VALDERRAMA. “Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. Perspectiva jurídica”, en *Equidad y Desarrollo*, n.º 29, 2017, pp. 143 a 160, disponible en [<https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss29/6/>]. ÍD. “Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social”, en *Prolegómenos*, vol. 20, n.º 40, 2017, pp. 159 a 172, disponible en [<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/dere/article/view/3047>].

70 DELVIS MUÑOZ ROJAS, NATALY ORELLANO y HUGO HERNÁNDEZ PALMA. “Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales”, en *Psicogente*, vol. 21, n.º 40, 2018, pp. 532 a 544, disponible en [<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/3090>].

CAPÍTULO CUARTO

Gestión de seguridad y salud ocupacional y su influencia en los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa - 2019

A nivel global, los riesgos en las organizaciones respecto a la salud y seguridad en el trabajo afectan el bienestar de los trabajadores, lo que impide que se alcance el éxito de la organización. La ineficacia en cuanto a la disminución de los riesgos evidencia la inexistencia de compromiso cabal de los directivos de la organización para implementar medidas que direccionen a la empresa hacia la sostenibilidad, dando prioridad a la dimensión humana. Entonces, para garantizar la sostenibilidad de la empresa, el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional es un tema crucial, puesto que se enfoca en brindar un ambiente saludable y, por ende, seguro para el capital humano, el cual es un ente importante y fundamental para toda organización y el alcance de su misión y visión, por ello, este debe ser cuidado y protegido.

CAMACHO y MAYORGA⁷¹ indican que los riesgos psicosociales han estado en aumento en la organización, principalmente por las demandas y el control en el trabajo, lo cual influye de manera negativa en los recursos humanos, ya que, si la organización no brinda las condiciones físicas y psicosociales adecuadas, los riesgos tendrán efectos adversos en el capital humano. Por su parte, SÁNCHEZ⁷² resalta que es crucial desarrollar un sistema de gestión y seguridad en el trabajo, con el objetivo de reducir los riesgos psicosociales.

En Perú, a pesar de la emisión de la Ley 29783⁷³, denominada Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su respectivo reglamento, aun las entidades públicas no han desarrollado a cabalidad un sistema de gestión en este ámbito, lo que pone en riesgo a los trabajadores en aspectos físicos, químicos y psicosociales; todo ello refleja que el capital humano de una organización ya sea pública o privada, no posee cultura de seguridad y salud ocupacional. Al respecto, ECA⁷⁴ indica que los directivos de las entidades municipales, las cuales tampoco han implementado un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, deben asumir un compromiso de liderazgo para concretar el sistema señalado, a fin de generar bienestar a sus trabajadores.

En Tacna, en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa se han observado dificultades relacionadas a los riesgos psicosociales, lo que conlleva a que el personal sufra de estrés, síndrome de *burnout*, entre otros efectos de los riesgos indicados, debido a las demandas de la carga mental y emocional, el control exagerado sobre su desempeño laboral y el trabajo realizado, falta de oportunidades para el desarrollo de sus habilidades y conocimientos, insuficiente capacitación, entre otros.

-
- 71 CAMACHO RAMÍREZ y MAYORGA VALDERRAMA. “Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. Perspectiva jurídica”, cit; Íd. “Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social”, cit.
- 72 EDUARDO LEONCIO SÁNCHEZ QUIROZ. “Propuesta de implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional basado en la Ley N.º 29783 para una empresa distribuidora de repuestos automotrices” (tesis de pregrado), Lima, Universidad Privada del Norte, 2017, disponible en [<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/12828>].
- 73 Ley N.º 29783 de 2011, cit.
- 74 ECA SILVA. “Plan de seguridad y salud ocupacional para la prevención de riesgos en la Municipalidad de Pimenten, Chiclayo 2017”, cit.

I. DIAGNÓSTICO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN

A. *Objetivo general*

Determinar de qué manera la gestión de seguridad y salud ocupacional influye en los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregoria Albarracín Lanchipa, 2019.

B. *Objetivos específicos*

- Determinar cómo es la gestión de seguridad y salud ocupacional en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.
- Determinar el nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.
- Determinar la relación que existe entre la gestión de seguridad y salud ocupaciones y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.

C. *Hipótesis general*

La gestión de seguridad y salud ocupaciones influye de forma significativa en los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2019.

D. *Hipótesis secundarias*

- La gestión de seguridad y salud ocupaciones en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019, es regular.
- El nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019, es regular.
- Existe relación significativa entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.

E. Sistema de variables

TABLA 1. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	Cumplimiento de principios de seguridad y salud ocupacional	<p>Cumplimiento del principio de protección</p> <p>Cumplimiento del principio de prevención</p> <p>Cumplimiento del principio de responsabilidad</p> <p>Cumplimiento del principio de información del trabajador</p> <p>Cumplimiento del principio de sistema de seguridad y salud en el trabajo</p>	Ordinal
	Comité de seguridad y salud en el trabajo	<p>Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles</p> <p>Sensibilización, capacitación y formación</p> <p>Inspecciones periódicas de riesgos psicosociales</p> <p>Preparación y respuesta ante emergencia de riesgos psicosociales</p>	Ordinal
	Vigilancia de la salud ocupacional	<p>Vigilancia de la salud ocupacional para el bienestar psicosocial</p> <p>Distribución de tareas</p> <p>Promoción de la salud psicosocial</p>	Ordinal

	Gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral	<p>Gestión organizacional</p> <p>Gestión de la organización del trabajo</p> <p>Gestión de condiciones adecuadas de la tarea</p> <p>Gestión para regular la carga física</p> <p>Gestión para la mejora de las condiciones del medio ambiente</p> <p>Gestión para la interfase persona-tarea</p>	Ordinal
<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Riesgos psicosociales</p>	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	<p>Características del liderazgo</p> <p>Relaciones sociales en el trabajo</p> <p>Retroalimentación del desempeño</p> <p>Relación con los colaboradores (subordinados)</p>	Ordinal
	Demandas del trabajo	<p>Demandas de carga mental</p> <p>Demandas emocionales</p> <p>Exigencias de responsabilidad del cargo</p> <p>Demandas de la jornada de trabajo</p> <p>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</p>	
	Control sobre el trabajo	<p>Control y autonomía sobre el trabajo</p> <p>Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento</p> <p>Capacitación</p>	

F. Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo descriptivo-explicativo, debido a que tuvo como finalidad determinar si la gestión de seguridad y salud ocupacional influye de forma significativa en los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, Perú.

G. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue causal-explicativo, ya que se recolectaron datos en un solo momento y en un tiempo único; se escogió este tipo de diseño con el propósito de establecer el nivel de influencia de la gestión de seguridad y salud ocupacional en los riesgos psicosociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna - Perú.

H. Población

La población estuvo constituida por los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, siendo un total de 280; de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión

- Trabajadores de la municipalidad nombrados y contratados.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que se encuentran de vacaciones.
- Trabajadores que solo tienen estudios culminados de educación básica regular.

I. Muestra

La muestra fue no probabilística, mediante el muestreo aleatorio simple. El tamaño de la muestra se calculó con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)E^2 + Z^2pq}$$

Donde:

N = población (280)

Z = confianza estadística 95% (1,96)

pq = probabilidad éxito/fracaso (0,5)

E = margen de error (0,08)

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)E^2 + Z^2pq}$$

$$n = \frac{280(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(280 - 1)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

Entonces, la muestra estuvo constituida por un total de 162 trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín de Tacna - Perú, de acuerdo a los criterios de exclusión y exclusión.

J. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica e instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron la encuesta y el cuestionario. En ambos casos, se aplicaron dos encuestas y dos cuestionarios a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna y cada uno de estos se realizó de la siguiente forma: la primera para determinar la apreciación de los trabajadores sobre la gestión de seguridad y salud ocupacional, y la segunda para establecer las apreciaciones de estos respecto a los riesgos psicosociales en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna.

La validación de los instrumentos se desarrolló a través de la prueba de confiabilidad del estadístico Alpha de Cronbach, y se obtuvo los siguientes coeficientes:

TABLA 2. Confiabilidad de las variables

variables	coeficiente
Gestión de seguridad y salud ocupacional	0,9513
Riesgos psicosociales	0,9541

Luego de la aplicación de una prueba piloto cuyos resultados estuvieron dentro del rango de aceptabilidad. Mientras que, para el procesamiento de datos, se procedió a tabular los datos de acuerdo a los instrumentos, después se elaboró la matriz de datos digital de donde se obtuvo las distribuciones y asociaciones entre variables, según indican los objetivos, los cuales fueron representados en una hoja de cálculo del programa Excel. Para el procesamiento de la información, se elaboraron tablas de distribución de frecuencias de barras de error con un intervalo de confianza del 95%, mediante el uso del programa SPSS versión 21; luego, se aplicó una prueba estadística para el contraste de la hipótesis, para ello se utilizó la prueba Rho de Spearman.

K. Análisis e interpretación de resultados

1. Gestión de seguridad y salud ocupacional

TABLA 3. Gestión de seguridad y salud ocupacional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	66	40,7	40,7
Regular	78	48,2	88,9
Alto	18	11,1	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 3, se puede observar que el 40,7% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna señalaron que la gestión de seguridad y salud ocupacional se encuentra en un nivel bajo; mientras que, el 48,2% indicaron que se encuentra en un nivel regular y, por último, el 11,1% manifestaron que se encuentra en un nivel alto.

Estos resultados permiten inferir que la mayoría de los trabajadores encuestados consideraron que la gestión de seguridad y salud ocupacional se encuentra en un nivel regular, en lo referente al cumplimiento de principios de seguridad y salud ocupacional, comité de seguridad y salud en el trabajo, vigilancia de la salud ocupacional, así como los estándares de seguridad y salud ocupacional.

a. Cumplimiento de principios de gestión y seguridad y salud ocupacional

TABLA 4. Cumplimiento de los principios de gestión y seguridad y salud ocupacional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	72	44,4	44,4
Regular	74	45,7	90,1
Alto	16	9,9	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 4 se puede evidenciar que el 44,4% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna indicaron que el cumplimiento de principios se encuentra en un nivel bajo; el 45,7% manifestaron que este se encuentra en un nivel regular, y el 9,9% señalaron que se encuentra en un nivel alto. Por consiguiente, se infiere que la mayoría de los trabajadores encuestados afirmaron que el cumplimiento de principios se encuentra en un nivel regular, sobre todo los principios de: protección, prevención, responsabilidad, información y capacitación.

b. Cumplimiento de principios de protección

TABLA 5. Cumplimiento del principio de protección

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	60	37,0	37,0
Regular	77	47,6	84,6
Alto	25	15,4	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 5 se observa que el 37% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna indicaron que el cumplimiento del principio de protección se encuentra en un nivel bajo; mientras que, el 47,6% señaló que se encuentra en un nivel regular y, por último, el 15,4% manifestó que se encuentra en un nivel alto.

De estos resultados, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores encuestados expresaron que el cumplimiento del principio de protección es regular; con relación a la Municipalidad Provincial de Tacna -MPT-, tiene la responsabilidad y atribución de promover un trabajo decente, entendido como el cumplimiento de los derechos y deberes laborales, a fin de garantizar condiciones de trabajo dignas que aseguren un estado de vida saludable, física y social.

c. Cumplimiento de principio de protección

TABLA 6. Cumplimiento del principio de prevención

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	66	40,7	40,7
Regular	73	45,1	85,8
Alto	23	14,2	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 6 se puede evidenciar que el 40,7% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna manifestaron que el cumplimiento de principio de prevención se encuentra en un nivel bajo; el 45,1% indicaron que este se encuentra en un nivel regular, y el 14,2% señalaron que se encuentra en un nivel alto.

A partir de los resultados obtenidos, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores encuestados afirmaron que el cumplimiento del principio de prevención es regular con relación a la Municipalidad Provincial de Tacna -MPT-, la cual debe velar por cumplir y garantizar, en coordinación y colaboración con los trabajadores, el establecimiento de políticas, medios, prácticas, sistemas y condiciones que protejan la vida, salud y el bienestar de los trabajadores.

*d. Cumplimiento del principio de responsabilidad***TABLA 7.** Cumplimiento del principio de responsabilidad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	64	39,5	39,5
Regular	70	43,2	82,7
Alto	28	17,3	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 7 se puede observar que el 39,5% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, señaló que el cumplimiento del principio de responsabilidad se encuentra en un nivel bajo; el 43,2% afirmó que este se encuentra en un nivel regular y, por último, el 17,3% manifestó que se encuentra en un nivel alto.

Al interpretar los resultados obtenidos, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores encuestados manifestaron que el cumplimiento del principio de responsabilidad es regular, con relación a las consecuencias económicas, legales de afectación en el trabajo y de cualquier otra índole, como resultado de accidentes que sufra el trabajador en el desempeño de sus labores, ya que estas deben ser asumidas, en lo que corresponda, tanto por parte de la Municipalidad Provincial de Tacna -MPT- como del trabajador, en cuanto le sea inherente su responsabilidad, de conformidad a las normas vigentes.

*e. Cumplimiento del principio de información y capacitación***TABLA 8.** Cumplimiento del principio de información y capacitación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	71	43,8	43,8
Regular	71	43,9	87,7
Alto	20	12,3	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 8 se puede observar que el 43,8% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna indicó que el cumplimiento del principio de información y capacitación se encuentra en un nivel bajo; el 43,9% señaló que se encuentra en un nivel regular, y el 12,3% manifestó que se encuentra en un nivel alto.

De estos resultados, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores encuestados afirmaron que el cumplimiento del principio de información y capacitación es regular, con relación a la Municipalidad Provincial de Tacna -MPT-, respecto a que estos deben recibir una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en las labores que se le asigne, con énfasis en los riesgos o peligros para la salud de los trabajadores y sus familiares.

f. Cumplimiento de principios de participación del trabajador

TABLA 9. Cumplimiento del principio de participación del trabajador

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	75	46,3	46,3
Regular	65	40,1	86,4
Alto	22	13,6	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 9 se puede observar que el 46,3% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna señaló que el cumplimiento de principios de participación del trabajador se encuentra en un nivel bajo; el 40,1% indicó que se encuentra en un nivel regular y, por último, el 13,6% manifestó que se encuentra en un nivel alto. Estos resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores encuestados consideró que el cumplimiento del principio de participación del trabajador es regular; por lo cual, la Municipalidad Provincial de Tacna -MPT-, en materia de seguridad y salud en el trabajo, debe consultar a los trabajadores, o través de sus representantes, respecto a que mejoras se pueden adoptar para realizar una gestión integral de seguridad y salud.

g. Cumplimiento de principios del sistema de seguridad y salud en el trabajo

TABLA 10. Cumplimiento del principio del sistema de seguridad en el trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	52	32,1	32,1
Regular	87	53,7	85,8
Alto	23	14,2	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 10 se puede observar que el 32,1% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna refirieron que el cumplimiento de principios del sistema de seguridad y salud en el trabajo se encuentra en un nivel bajo; mientras que, el 53,7% indicaron que se encuentra en un nivel regular, y el 14,2% manifestaron que se encuentra en un nivel alto. A partir de estos resultados, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores consideraron que el cumplimiento del principio del sistema de seguridad y salud en el trabajo es regular; cabe resaltar que la Municipalidad Provincial de Tacna debe organizar un conjunto de medidas o elementos enfocados en establecer políticas, desarrollar principios, objetivos, metas, mecanismos y actividades de seguridad y salud en el trabajo tendientes a sensibilizar y a crear conciencia, potenciando el desarrollo de actitudes, habilidades y compromisos para mejorar las condiciones y la calidad del trabajo.

h. Comité de seguridad y salud en el trabajo

TABLA 11. Comité de seguridad y salud en el trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	56	34,6	34,6
Regularmente adecuado	81	50,0	84,6
Adecuado	25	15,4	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 11 se puede evidenciar que el 34,6% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna afirmaron que el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es inadecuado; el 50% indicó que es regularmente adecuado y, por último, el 15,4% manifestó que es adecuado. Con base a los resultados obtenidos, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores encuestados consideró que el trabajo realizado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es regularmente adecuado, indicando que este debe poner mayor énfasis respecto a la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, sensibilización, capacitación y formación, inspecciones periódicas.

i. Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles

TABLA 12. Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	62	38,3	38,3
Regularmente adecuado	76	46,9	85,2
Adecuado	24	14,8	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 12 se puede evidenciar que el 38,3% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna indicó que la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles es inadecuado; mientras que, el 46,9% señaló que es regularmente adecuado y, por último, el 14,8% manifestó que es adecuado. Por lo tanto, se colige que la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles es regularmente adecuado.

j. Sensibilización, capacitación y formación

TABLA 13. Sensibilización, capacitación y formación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	44	27,2	27,2
Regularmente adecuado	88	54,3	81,5
Adecuado	30	18,5	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 13 se evidencia que el 27,2% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna señalaron que la sensibilización, capacitación y formación es inadecuada; el 54,3% indicó que es regularmente adecuado; mientras que, el 18,5% manifestó que es adecuado. Por tanto, se pudo determinar que no se desarrolla la sensibilización, capacitación y formación en la dimensión psicosocial.

k. Inspecciones periódicas de riesgos psicosociales

TABLA 14. Inspecciones periódicas de riesgos psicosociales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	46	28,4	28,4
Regularmente adecuado	92	56,8	85,2
Adecuado	24	14,8	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 14 se puede observar que el 28,4% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna afirmaron que las inspecciones periódicas de riesgos psicosociales son inadecuadas; el 56,8% indicaron que es regularmente adecuado, y el 14,8% manifestaron que es adecuado.

l. Preparación y respuesta ante emergencia de riesgos psicosociales

TABLA 15. Preparación y respuesta ante emergencia de riesgos psicosociales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	77	47,5	47,5
Regularmente adecuada	60	37,1	84,6
Adecuada	25	15,4	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 15 se evidencia que el 47,5% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna indicó que la preparación y respuesta ante emergencia de riesgos psicosociales es inadecuada; el 37,1% afirmó que es regularmente adecuado y, por último, el 15,4% manifestó que es adecuado. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores considera que la preparación y respuesta ante emergencias de riesgos psicosociales es adecuada.

m. Vigilancia de salud ocupacional

TABLA 16. Vigilancia de salud ocupacional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	45	27,8	27,8
A veces	101	62,3	90,1
Siempre	16	9,9	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 16 se observa que el 27,8% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna señalaron que nunca se da la vigilancia de la salud ocupacional; el 62,3% indicó que esta se da a veces y, por último, el 9,9% manifestó que siempre se brinda esta vigilancia. A partir de los resultados obtenidos, se colige que la mayoría vigilancia de la salud, se desarrolla a veces, en cuanto a la vigilancia ocupacional en el aspecto psicosocial.

n. Vigilancia de la salud ocupacional para el bienestar psicosocial

TABLA 17. Vigilancia de la salud ocupacional para el bienestar psicosocial

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	39	24,1	24,1
A veces	102	62,9	87,0
Siempre	21	13,0	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 17 se puede observar que el 24,1% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna afirmó que nunca se da la vigilancia de la salud ocupacional para el bienestar psicosocial; el 62,9% indicó que esta se da a veces y el 13% manifestó que se da siempre.

o. Distribución de tareas

TABLA 18. Distribución de tareas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	59	36,4	36,4
A veces	85	52,5	88,9
Siempre	18	11,1	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 18 se observa que el 36,4% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna señalaron que nunca se da la distribución de tareas; el 52,5% indicó que esta se da a veces y, por último, el 11,1% manifestó que se da siempre. A partir de los resultados obtenidos, la mayoría de los trabajadores encuestados considera que la distribución de tareas se desarrolla a veces.

*p. Promoción de la salud psicosocial***TABLA 19.** Promoción de la salud psicosocial

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	73	45,1	45,1
Regular	67	41,3	86,4
Alto	22	13,6	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 19 se evidencia que el 45,1% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna afirmaron que la promoción de la salud psicosocial se encuentra en un nivel bajo; el 41,3% indicaron que se encuentra en un nivel regular; mientras que el 13,6% manifestaron que se encuentra en un nivel alto. En consecuencia, se infiere que la promoción de la salud psicosocial es regular.

*q. Gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral***TABLA 20.** Gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	39	24,1	24,1
Regularmente adecuada	102	62,9	87,0
Adecuada	21	13,0	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 20 se puede evidenciar que el 24,10% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna expresó que la gestión de seguridad ocupacional psicosocial intralaboral es inadecuada; el 62,9% señaló que es regularmente adecuada; mientras que, el 13% manifestó que es adecuada. Con base a los resultados obtenidos, se obtuvo que la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que la gestión de seguridad y salud ocupacional psicosocial intralaboral es regularmente adecuada.

*r. Gestión organizacional***TABLA 21.** Gestión organizacional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	50	30,9	30,9
Regularmente adecuada	87	53,7	84,6
Adecuada	25	15,4	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 21 se observa que el 30,9% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa - Tacna afirmaron que la gestión organizacional es inadecuada; el 53,7% indicaron que es regularmente adecuada, y el 15,4% manifestaron que es adecuada. Es decir, la mayoría de los encuestados expresaron que la gestión organizacional es regularmente adecuada.

*s. Gestión de la organización del trabajo***TABLA 22.** Gestión de la organización del trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	48	29,6	29,6
Regularmente adecuada	90	55,6	85,2
Adecuada	24	14,8	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 22 se observa que el 29,6% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna señalaron que la gestión de la organización del trabajo es inadecuada; mientras que, el 55,6% indicaron que es regularmente adecuada, y el 14,8% manifestaron que es adecuada. En consecuencia, la mayoría de los encuestados indicaron que la iluminación y las condiciones ambientales son regularmente adecuadas.

t. Gestión de condiciones adecuadas de la tarea

TABLA 23. Gestión de condiciones adecuadas de la tarea

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	45	27,8	27,8
Regularmente adecuada	91	56,2	84,0
Adecuada	26	16,0	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 23 se evidencia que el 27,8% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna afirmaron que la gestión de condiciones adecuadas de la tarea es inadecuada; el 56,2% indicaron que es regularmente adecuada; mientras que, el 16% manifestaron que es adecuada. A partir de ello, se puede inferir que la mayoría de los encuestados consideran que la limpieza de lugares de trabajo es regular.

u. Gestión para regular la carga física

TABLA 24. Gestión para regular la carga física

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	50	30,9	30,9
Regularmente adecuada	90	55,5	86,4
Adecuada	22	13,6	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 24 se observa que el 30,9% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna afirmaron que la gestión para regular la carga física; el 55,5% indicaron que es regularmente adecuada y, por último, el 13,6% manifestaron que es adecuada. Con base a los resultados obtenidos, se colige que la mayoría de los encuestados consideran que la gestión para regular la carga física es regularmente adecuada.

v. *Gestión de la mejora de las condiciones del medio ambiente*

TABLA 25. Gestión de la mejora de las condiciones del medio ambiente

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	72	44,4	44,4
Regularmente adecuada	74	45,7	90,1
Adecuada	16	9,9	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 25 se evidencia que el 44,4% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna señalaron que la gestión para la mejora de las condiciones del medio ambiente es inadecuada en un nivel bajo; mientras que el 45,7% indicaron que se encuentra regularmente adecuada, y el 9,9% manifestaron que se encuentra adecuada. Por consiguiente, se infiere que la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que la gestión para la mejora de las condiciones del medio ambiente es regularmente adecuada.

w. *Gestión de la interfase persona-tarea*

TABLA 26. Gestión de la interfase persona-tarea

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	60	37,0	37,0
Regularmente adecuada	77	47,6	84,6
Adecuada	25	15,4	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 26 se observa que el 37,0% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna afirmaron que la gestión de la interfase persona-tarea es inadecuada; el 47,6% indicaron que esta es regularmente adecuada y el 15,4% manifestaron que es adecuada. De estos resultados, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que la gestión de la interfase persona-tarea es regularmente adecuada.

2. Variable dependiente: riesgos psicosociales

TABLA 27. Riesgos psicosociales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	63	38,9	38,9
Regular	78	48,1	87,0
Alto	21	13,0	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 27 se observa que el 38,9% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna afirmaron que los riesgos psicosociales se encuentran en un nivel bajo; mientras que, el 48,1% indicaron que se encuentra en un nivel regular y, por último, el 13% manifestaron que se encuentra en un nivel alto. A partir de los resultados obtenidos se infiere que la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que los riesgos psicosociales se encuentran en un nivel regular, con respecto al liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, demandas del trabajo, control sobre el trabajo.

a. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

TABLA 28. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada efectivo	53	32,7	32,7
Poco efectivo	91	56,2	88,9
Efectivo	18	11,1	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 28 se evidencia que el 32,7% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna afirmaron que el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo es nada efectivo; el 56,2% indicaron que es regularmente efectivo y, por último, el 11,1% manifestaron que es efectivo. En consecuencia, se infiere que la mayoría de los encuestados consideran que el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo son poco efectivas, respecto a las características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, entre otros.

b. Características del liderazgo

TABLA 29. Características del liderazgo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	53	32,7	32,7
Poco favorable	59	36,4	69,1
Favorable	50	30,9	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 29 se puede observar que el 32,7% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna señalaron que las características del liderazgo son desfavorables, el 36,4% indicaron que son poco favorables y el 30,9% manifestaron que son favorables. A partir de los datos obtenidos, se colige que la mayoría de los encuestados consideran que las características del liderazgo son poco favorables, con respecto a la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, y la gestión de los jefes inmediatos en relación con la resolución de conflictos con los trabajadores.

c. Relaciones sociales en el trabajo

TABLA 30. Relaciones sociales en el trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada favorable	41	25,3	25,3
Poco favorables	89	54,9	80,2
Favorable	32	19,8	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 30 se observa que el 25,3% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna señalaron que las relaciones sociales en el trabajo son nada favorables; el 54,9% indicaron que son poco favorables y el 19,8% manifestaron que son favorable. En consecuencia, la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que las relaciones sociales en el trabajo son poco favorables, con relación a las interacciones que se establecen con otras

personas en este ambiente, en lo referente a la posibilidad de establecer contacto con otras personas en el ejercicio de la actividad laboral.

d. Retroalimentación del desempeño

TABLA 31. Retroalimentación del desempeño

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	38	23.5	23.5
Regularmente adecuado	107	66.0	89.5
Adecuada	17	10.5	100.0
Total	162	100.0	

En la Tabla 31 se evidencia que el 23,5% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna consideraron que la retroalimentación del desempeño es inadecuada; el 66% indicaron que es regularmente adecuado; mientras que el 10,5% manifestaron que es adecuado. Con base a los resultados obtenidos, se puede colegir que la mayoría de los trabajadores encuestados consideraron que la retroalimentación del desempeño es regular, respecto a si estos reciben información sobre la forma como realiza su trabajo y si le permite identificar sus fortalezas y debilidades para mantener o mejorar su desempeño.

e. Apoyo de colegas y de la jerarquía

TABLA 32. Apoyo de colegas y de la jerarquía

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	52	32,1	32,1
Regularmente adecuado	94	58,0	90,1
Adecuado	16	9,9	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 32 se puede observar que el 32,1% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna afirmaron que el apoyo de colegas y la de la jerarquía es inadecuado; el 58% indicaron que es regularmente adecuado, y por último el

9,9% manifestaron que es adecuado. A partir de los resultados obtenidos, se puede inferir que la mayoría de los encuestados consideran que el apoyo de colegas y la de la jerarquía son regularmente adecuados.

f. Demandas del trabajo

TABLA 33. Demandas del trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	54	33,3	33,3
Regular	91	56,2	89,5
Alto	17	10,5	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 33 se evidencia que el 33,3% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna afirmaron que la demanda del trabajo se encuentra en un nivel bajo; mientras que el 56,2% indicaron que se encuentra en un nivel regular, y el 10,5% manifestaron que se encuentra en un nivel alto. En consecuencia, se determina que la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que las demandas del trabajo se encuentran en un nivel regular, con relación a las demandas de carga mental y demandas emocionales.

g. Demandas de carga mental

TABLA 34. Demandas de carga mental

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	56	34,6	34,6
Regular	88	54,3	88,9
Alto	18	11,1	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 34 se observa que el 34,6% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna señaló que las demandas de carga mental se encuentran en un nivel bajo; por su parte, el 54,3% indicó que se encuentra en un nivel regular

y el 11,1% manifestó que se encuentra en un nivel alto. Por lo cual, se puede concluir que la mayoría de los encuestados consideran que las demandas de carga mental se encuentran en un nivel regular, con respecto a la carga mental que deriva en el trabajador producto de las exigencias en su trabajo, es decir, procesos mentales superiores de atención memoria y análisis de información, entre otros; ya que, en algunos casos, al personal se le da poco tiempo para desarrollar trabajo que exige demasiada carga mental.

h. Exigencias de responsabilidad del cargo

TABLA 35. Exigencias de responsabilidad del cargo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	54	33,3	33,3
Regular	83	51,3	84,6
Alto	25	15,4	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 35 se puede observar que el 33,3% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna señalaron que las exigencias de responsabilidad del cargo se encuentran en un nivel bajo; el 51,3% indicaron que se encuentra en un nivel regular, y por último el 15,4% manifestaron que se encuentra en un nivel alto. De acuerdo con los datos obtenidos, se concluye que la mayoría de los trabajadores consideran que las exigencias de responsabilidad del cargo se encuentran en un nivel regular, respecto a si a los trabajadores se les exige resultados que no pueden ser transferidos a otras personas.

*i. Demanda de la jornada de trabajo***TABLA 36.** Demanda de la jornada de trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	48	29,6	29,6
Regular	86	53,1	82,7
Alto	28	17,3	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 36 se evidencia que el 29,6% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna señalaron que la demanda de la jornada de trabajo se encuentra en un nivel bajo; el 53,1% manifestó que se encuentra en un nivel regular, y el 17,3% indicó que se encuentra en un nivel alto. Por consiguiente, se infiere que la mayoría de los trabajadores encuestados considera que la demanda de la jornada de trabajo se encuentra en un nivel regular; mientras que, cuanto a las exigencias del tiempo laboral que se hacen a los trabajadores, en términos de duración de esta, son permanentes.

*j. Demanda ambiental y de esfuerzo físico***TABLA 37.** Demandas ambientales y de esfuerzo físico

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	35	21,6	21,6
Regular	110	67,9	89,5
Alto	17	10,5	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 37 se evidencia que el 21,6% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna afirmaron que las demandas ambientales y de esfuerzo físico se encuentra en un nivel bajo; el 67,9% indicaron que se encuentra en un nivel regular; mientras que el 10,5% manifestó que se encuentra en un nivel alto. De acuerdo a los datos obtenidos, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que las

demandas ambientales y de esfuerzo físico se encuentra en un nivel regular, respecto a la condición del lugar de trabajo, ya que exige a los trabajadores un esfuerzo de adaptación, asimismo, la carga física que involucra las actividades que se desarrolle exige del trabajador un esfuerzo de adaptación.

k. Control sobre el trabajo

TABLA 38. Control sobre el trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	46	28,4	28,4
Regular	95	58,6	87,0
Alto	21	13,0	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 38 se evidencia que el 28,4% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna señalaron que el control sobre el trabajo se encuentra en un nivel bajo; por su parte, el 58,6% indicó que se encuentra en un nivel regular; mientras que el 13% manifestó que se encuentra en un nivel alto. Con base a los datos obtenidos, se colige que la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que el control sobre el trabajo es regular, con relación al control y autonomía sobre el trabajo, así como la oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento.

l. Control y autonomía sobre el trabajo

TABLA 39. Control y autonomía sobre el trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	48	29,6	29,6
Regular	94	58,1	87,7
Alto	20	12,3	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 39 se observa que el 29,6% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchi-

pa de Tacna afirmaron que el control y autonomía sobre el trabajo se encuentra en un nivel bajo, el 58,1% indicaron que se encuentra en un nivel regular y el 12,3% manifestaron que se encuentra en un nivel alto. A partir de lo indicado, se infiere que la mayoría de los trabajadores encuestados consideran que el control y autonomía sobre el trabajo es regular, respecto a si el trabajador tiene cierto margen de decisión sobre el orden y la cantidad de sus actividades, así como sobre el ritmo y la forma de realizar sus actividades.

m. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

TABLA 40. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insuficiente	54	33,3	33,3
Poco suficiente	85	52,5	85,8
Suficiente	23	14,2	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 40 se observa que el 33,3% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa - Tacna señalaron que las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos se encuentra en un nivel bajo; mientras que, el 52% indicó que se encuentra en un nivel regular, y por último el 14,2% manifestó que se encuentra en un nivel alto. En consecuencia, se colige que las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, de acuerdo a lo señalado por los trabajadores encuestados, son poco suficientes; no obstante, la municipalidad debe brindar la posibilidad de que la persona aplique sus conocimientos en el trabajo, así como que tenga la oportunidad de aprender de forma permanente.

n. Capacitación

TABLA 41. Capacitación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	61	37,7	37,7
A veces	78	48,1	85,8
Siempre	23	14,2	100,0
Total	162	100,0	

En la Tabla 41 se evidencia que el 37,7% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna afirmaron que nunca se da la capacitación; por su parte, el 48,1% señaló que esta se da a veces, y luego, el 14,2% manifestó que se la capacitación se brinda siempre. Por tanto, se determina que la municipalidad debe brindar actividades de formación a los trabajadores, con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

3. Prueba de hipótesis

a. Verificación de la primera hipótesis secundaria

Hipótesis 1: la gestión de seguridad y salud ocupacional en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019, es regular.

- Planteamiento del problema

Hipótesis nula

H₀: La gestión de seguridad y salud ocupacional en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019, no es regular.

Hipótesis alterna

H₁: La gestión de seguridad y salud ocupacional en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019, es regular.

- Nivel de significancia: 0,05
- Elección de la prueba estadística: Chi cuadrado

TABLA 42. Prueba estadística de la primera hipótesis

	Responsabilidad social bancaria
Chi-cuadrado	130,063
Gl	2
Sig. Asintótica	0,000

- Regla de decisión

Rechazar H_0 si el valor -p es menor a 0,05

No rechazar H_0 si el valor -p es mayor a 0,05

- Conclusión

Dado que el valor -p es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la gestión de seguridad y salud ocupacional en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019, es regular.

b. Segunda hipótesis secundaria

Hipótesis 2: el nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019 es regular.

- Planteamiento del problema

Hipótesis nula

H_0 : El nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019, no es regular.

Hipótesis alterna

H_1 : El nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019, es regular.

- Nivel de significancia: 0,05
- Elección de la prueba estadística: Chi cuadrado

TABLA 43. Prueba estadística de la primera hipótesis

	Responsabilidad social bancaria
Chi-cuadrado	91,843
Gl	2
Sig. Asintótica	0,000

- Regla de decisión

Rechazar H_0 si el valor $-p$ es menor a 0,05

No rechazar H_0 si el valor $-p$ es mayor a 0,05

- Conclusión

Dado que el valor $-p$ es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019, es regular.

c. Tercera hipótesis secundaria

Hipótesis 3: Existe relación significativa entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.

- Planteamiento del problema

Hipótesis nula

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.

Hipótesis alterna

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.

- Nivel de significancia: 0,05
- Elección de la prueba estadística: correlación de Spearman (Rho de Spearman muestral)

TABLA 44. Correlación de la tercera hipótesis

			Gestión de seguridad y salud ocupacional	Riesgos psicosociales
Rho Spearman	Gestión de seguridad y salud ocupacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,830
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	162	162
	Riesgos psicosociales	Coefficiente de correlación	0,830	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	162	162

- Regla de decisión

Rechazar H_0 si el valor $-p$ es menor a 0,05

No rechazar H_0 si el valor $-p$ es mayor a 0,05

- Conclusión

Dado que el valor $-p$ es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.

d. Hipótesis general

La gestión de seguridad y salud ocupacional influye de manera significativa en los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2019.

- Planteamiento del problema.

Hipótesis nula

H_0 : La gestión de seguridad y salud ocupacional no influye de manera significativa en los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2019.

Hipótesis alterna

H1: La gestión de seguridad y salud ocupacional influye de manera significativa en los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2019.

- Nivel de significancia: 0,05
- Elección de la prueba estadística: Regresión lineal ordinal

TABLA 45. Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	379,832			
Final	15,125	354,621	2	0,000

Los resultados presentados en la Tabla 45 explican la influencia de la gestión de seguridad y salud ocupacional en los riesgos psicosociales; se obtuvo un valor chi cuadrado de 354,621 y p valor (valor de la significación) es aproximado a 0,000, frente a la significación estadística α menor a 0.05 (p - valor $< \alpha$).

TABLA 46. Prueba pseudo R cuadrado de la hipótesis general

pseudo r cuadrado	
cox y snell	0,664
cagelkerke	0,738
mcfadden	0,461

En la Tabla 46 se evidencia que, según el indicador de Nagelkerke, la variable gestión de seguridad y salud ocupacional tiene un nivel de influencia del 73,8% sobre la variable riesgos psicosociales. A partir del resultado obtenido se puede concluir que la gestión de seguridad y salud ocupacional influye de manera significativa en los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2019.

DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos y la prueba de hipótesis general, se determinó que la gestión de seguridad y salud ocupacional influye de manera significativa en los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2019. El resultado obtenido guarda relación con lo establecido por GUTIÉRREZ y VILORIA⁷⁵, quienes concluyen que en el contexto organizacional cada vez se incrementan más los diferentes tipos de riesgos, en específico, los psicosociales, lo que produce que los trabajadores se encuentren estresados, se enferman con más frecuencia, no se sientan motivados y, peor aún para los intereses de la empresa, que sean poco productivos; estos problemas se generan porque el personal considera que no tiene seguridad laboral, lo que conllevaría a que el trabajador se sienta presionado. Así mismo, los resultados obtenidos tienen parcial coincidencia con lo señalado por CAMACHO y MAYORGA⁷⁶, quienes determinaron que las empresas deben saber y comprender cómo evitar o contrarrestar los riesgos psicosociales, activando protocolos y realizando procedimientos para identificar sus conflictos y sus riesgos propios. Es lamentable que algunas empresas no tengan una cultura de prevención y no sancionen aquellas conductas discriminatorias, de acoso laboral y de conflictos en general frente a sus trabajadores; de igual manera, no cumplen los principios de seguridad y salud ocupacional, como los principios de protección, prevención, responsabilidad, entre otros. Cabe resaltar que las empresas deben direccionar una cultura de seguridad que se enfoque en el cuidado de las personas que pueden presentar mayor riesgo: mujeres, migrantes, personas con discapacidad, entre otros.

Por último, los resultados encontrados guardan relación parcial con lo aseverado por VICIANA⁷⁷, quien concluye que existen diferen-

-
- 75 GUTIÉRREZ STRAUSS y VILORIA-DORIA. “Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral”, cit.
- 76 CAMACHO RAMÍREZ y MAYORGA VALDERRAMA. “Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. Perspectiva jurídica”, cit; ÍD. “Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social”, cit.
- 77 FRANCISCO ANTONIO VICIANA CÉSPEDES. “Riesgos psicosociales, salud y autoeficacia en trabajadores de la sanidad pública” (tesis doctoral), Elche, España, Universidad Miguel Hernández, 2017, disponible en [<http://dspace.umh.es/handle/11000/4524>].

cias según la edad, nivel de estudios, turnos de trabajo y tipo de contrato de los trabajadores y trabajadoras del sector sanitario en general en la percepción de diferentes riesgos psicosociales que les afectan en sus puestos de trabajo.

Respecto a la segunda hipótesis, se demostró que la gestión de seguridad y salud ocupacional de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019, es regular. El resultado obtenido guarda relación con lo sostenido por JUÁREZ⁷⁸, quien concluyó que, a causa de los problemas que se presentan en una empresa, es indispensable desarrollar una buena gestión de seguridad y salud ocupacional para reducir cualquier tipo de riesgos laborales. Además, los resultados coinciden con la investigación realizada por QUISPE⁷⁹, quien encontró que solo el 30% de los integrantes de la organización cumplen con las normas OHSAS, lo que refleja que el sistema de gestión no es óptimo y se debe considerar la propuesta de planificación de un sistema de gestión de seguridad para la empresa. Así mismo, la empresa no desarrolla una buena capacitación, que incluye actividades de inducción, actividades de entrenamiento, actividades de formación con el propósito de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

De la misma manera, se encontró que en la municipalidad analizada no se desarrolla con eficacia en la vigilancia de la salud ocupacional, así como no cumplen los estándares de seguridad y salud ocupacional. Los resultados obtenidos se relacionan con parcialidad en lo aseverado por ESPINOZA⁸⁰, quien encontró que el 75% de los trabajadores del Fondo Intangible Solidario de Salud -FISSAL- muestran un nivel general de bajo riesgo frente a los factores de riesgos psicosociales; de estos, el que presenta menor nivel bajo de riesgo es el componente: exigencias psicológicas (54,10%). Sin embargo, la dimensión como factores de riesgos psicosociales del trabajo tuvo un porcentaje de entre 73,8% y 85,2% de trabajadores en bajo riesgo. Estos resultados

-
- 78 EMERSON JUÁREZ CHILLCCE. “Diseño de un sistema de gestión de seguridad industrial y salud ocupacional como herramienta de competitividad en Transportes Acoinsa S. A., Lima - Perú” (tesis de pregrado), Lima, Universidad César Vallejo, 2014, disponible en [<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/2483>].
- 79 QUISPE BELLIDO. “Planificación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa de saneamiento Seda-Juliaca 2017”, cit.
- 80 ESPINOZA HERRERA. “Nivel de factores de riesgo psicosociales del trabajo en los colaboradores del Fondo Intangible Solidario de Salud-San Miguel 2016”, cit.

se obtuvieron por los riesgos psicosociales como el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: características del liderazgo, las relaciones sociales en el trabajo, la retroalimentación del desempeño, así como la relación con los colaboradores, las demandas del trabajo. Además, los resultados obtenidos guardan relación en parte con lo indicado por JIMÉNEZ⁸¹, quien señaló que los riesgos psicosociales se relacionan de forma significativa con el liderazgo en el personal administrativo de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura; así mismo, se determinó que los trabajadores se sienten exageradamente controlados, y no tienen suficiente margen de decisión sobre el orden, cantidad, ritmo y forma de sus actividades, además, tienen cierto margen de decisión sobre las pausas durante la jornada, y sobre los tiempos de descanso.

Respecto a la tercera hipótesis, se encontró que el nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019, es regular. Los resultados obtenidos se relacionan de manera parcial con el estudio de SÁNCHEZ⁸², quien concluyó que los riesgos ocupacionales se reducen, en alguna medida, al implementar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, como resultado del liderazgo de los directivos para promover una cultura de seguridad; sin embargo, es crucial que la organización brinde la posibilidad de aplicar sus conocimientos, de aprender, y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Por último, respecto a la cuarta hipótesis, se determinó que existe relación significativa entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019. Los resultados encontrados se relacionan con los indicado por CHOQUE⁸³, quien concluyó

-
- 81 ALEXANDER JIMÉNEZ COLÁN. "Evaluación de riesgos psicosociales y capacidad de liderazgo del personal administrativo de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura -sede principal - 2016" (tesis de maestría), Piura, Perú, Universidad Nacional de Piura, 2017, disponible en [<https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1102>].
- 82 SÁNCHEZ QUIROZ. "Propuesta de implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional basado en la Ley N.º 29783 para una empresa distribuidora de repuestos automotrices", cit.
- 83 JUAN CHOQUE ARIVILCA. "Gestión de la seguridad y salud ocupacional en la contrata Rock Drill, Empresa Catalina Huanca Sociedad Minera SAC - Ayaucucho para el cumplimiento con la legislación de seguridad y salud" (tesis de pregrado), Cerro de Pasco, Perú, Universidad Daniel Alcides Carrión, 2018, disponible en [<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/620>].

en su investigación que no se cumplen de manera óptima los compromisos de mejora de desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional -sgsso-, prevención de lesiones y enfermedades, el cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos aplicables, así como otros compromisos que la organización asuma, referente a seguridad y salud ocupacional, que sean considerados para el cumplimiento de los principios de seguridad y salud ocupacional. Así mismo, los resultados obtenidos coinciden con lo aseverado por CÁRDENAS⁸⁴, quien señala que en el contexto laboral se suscitan nuevos riesgos, como los psicosociales, los cuales afectan la salud y la calidad de vida laboral, pues incrementan los niveles de estrés de los trabajadores. Por ello, es determinante desarrollar planes de mejora en la gestión de seguridad y salud ocupacional para reducir los riesgos psicosociales.

Cabe destacar lo indicado por RETAMOZO⁸⁵, quien concluyó que las trabajadoras presentan un nivel de riesgos psicosociales medio, lo que se evidencia en los indicadores de doble presencia, influencia en su trabajo, previsibilidad, inseguridad sobre su empleo, confianza vertical y calidad de liderazgo. Por su parte, los trabajadores presentan un nivel muy alto, teniendo altos riesgos psicosociales como las demandas del trabajo. Además, se compararon los resultados obtenidos con la investigación realizada por SALDAÑA⁸⁶, quien concluyó que el factor exigencias psicológicas, apoyo social y calidad de liderazgo incide de manera directa en el nivel de compromiso organizacional. Es probable que otro riesgo psicosocial sería el control sobre el trabajo, en cuanto al control y autonomía sobre el trabajo, la oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento, así como no hay suficiente capacitación.

84 CÁRDENAS APOLINARIO. “Los riesgos psicosociales y la productividad de Sociedad Minera Austria Duvaz SAC”, cit.

85 RETAMOZO ROMÁN. “Influencia de los riesgos psicosociales en el estrés laboral de las trabajadoras de la empresa Textil Incalpaca S.A. Arequipa 2018”, cit.

86 SARA ERIKA SALDAÑA ALCÁNTARA. “Incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el compromiso organizacional en los agentes de seguridad de la empresa SegurÓ del distrito de Trujillo - 2015” (tesis de maestría), Trujillo, Perú, Universidad Nacional de Trujillo, 2019, disponible en [<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12291>].

Por otro lado, AGUILAR⁸⁷ encontró en su estudio que, si en una empresa no se desarrolla una buena seguridad e higiene industrial, no hay una buena identificación de los diferentes tipos de riesgos laborales, sobre todo los psicosociales, a los cuales no se les dan la debida importancia, genera riesgos físicos y químicos. Por último, los resultados hallados se relacionan con la investigación de OJEDA⁸⁸, quien determinó la importancia de implementar un sistema de gestión de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente para prevenir riesgos de accidentes en una planta de beneficio de Llipata; concluyendo que, con este sistema de gestión se logró reducir los riesgos de accidentes e identificar los riesgos presentes en las diferentes áreas de trabajo, siendo los beneficiarios la gerencia general y todos los trabajadores. No obstante, el sistema de gestión y seguridad ocupacional implementado, no brinda la importancia debida a los riesgos psicosociales. Cabe resaltar que el éxito de un sistema de seguridad y salud ocupacional implantado en una unidad de producción está en función de la responsabilidad e involucramiento de los trabajadores.

CONCLUSIONES

1. La prueba del pseudo R cuadrado, según el indicador de Nagelkerke, determina que la variable gestión de seguridad y salud ocupacional tiene un nivel de influencia del 73,8% sobre la variable riesgos psicosociales. Por lo tanto, se concluye que la gestión de seguridad y salud ocupacional influye de manera significativa en los riesgos psicosociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2019.

87 STEPHANY ELIZABETH AGUILAR VENTURA. "Diseño de un modelo de plan de seguridad y salud ocupacional para disminuir accidentes en la Empresa Corporación JSE SAC" (tesis de pregrado), Tacna, Perú, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2019, disponible en [<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3582>].

88 CRISTIAN OMAR OJEDA CAMA. "Estudio de un sistema de gestión de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente para prevenir riesgos de accidentes en una planta de beneficio - Llipata" (tesis de pregrado), Tacna, Perú, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2020, disponible en [<http://redi.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3926>].

2. Se concluye que la gestión de seguridad y salud ocupacional en la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019, es regular, ya que se encontró que el valor $-p$ es menor a 0,05.
3. El nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019, es regular, dado que el valor $-p$ es menor a 0,05. Por lo tanto, se concluye que el nivel de riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019, es regular.
4. Respecto a la cuarta hipótesis, se encontró que el valor $-p$ es menor a 0,05, entonces se concluye que existe relación significativa entre la gestión de seguridad y salud ocupacional y los riesgos psicosociales en los trabajadores de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2019.

RECOMENDACIONES

1. A la Alcaldía Distrital de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna para que disponga la intervención administrativa con la finalidad de desarrollar una nueva propuesta respecto a la gestión de la seguridad y salud ocupacional, enfocado en fomentar el apoyo entre los trabajadores y los superiores en la realización de las tareas.
2. Al área de recursos humanos, en conjunto con el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, a la que se le recomienda desarrollar un plan de capacitación sobre la gestión de seguridad y salud ocupacional.
3. A los directivos y los trabajadores, a quienes se les recomienda que desarrollen medidas preventivas pertinentes a las normas y/o directivas internas de la Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.
4. Al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de Municipalidad Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, para que coordine con las áreas correspondientes de la misma, con la finalidad de estructurar la construcción de políticas públicas de trabajo saludable y crear un ambiente favorable para los trabajadores.

CAPÍTULO QUINTO

Seguridad y salud ocupacional: importancia de la gestión municipal para contrarrestar los efectos de los riesgos psicosociales

Toda entidad pública o privada tiene la obligación de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud laboral, a fin de prevenir los accidentes laborales, así como establecer estrategias de acción para evitar que el capital humano sea influido de forma negativa por los factores de riesgos. En la actualidad, los riesgos laborales no incluyen aquellos de infraestructura o utilización de recursos que puedan producir un accidente laboral, sino que también se presentan riesgos psicosociales, los cuales inciden de manera negativa y significativa en la productividad del capital humano.

Entre las principales entidades públicas se encuentran las municipalidades, las cuales son el nexo entre el gobierno y la población, por lo cual reciben los requerimientos de la comunidad de su jurisdicción respecto a los problemas sociales que se presenten, tales como inseguridad ciudadana, servicios públicos, entre otros. Además, esta organización se encarga del cobro de arbitrios, a la vez que destina los recursos económicos hacia las acciones a ejecutar para absolver

los problemas que demanda la sociedad. Para la realización de todas estas actividades, las municipalidades cuentan con un capital humano preparado y especializado en distintas áreas, cuya finalidad es resolver todos los problemas que se presentan en la municipalidad. Sin embargo, a pesar de que los trabajadores municipales cuentan con los conocimientos para ejercer sus funciones, estos, producto de la demanda constante de la población y la dinámica de la organización, se enfrentan a riesgos laborales que los perjudica no solo física, sino mentalmente, lo que genera problemas de estrés, síndrome de *burnout*, trabajo emocional, inseguridad contractual, entre otros. Estos problemas se conocen como riesgos psicosociales, y perjudican de gravedad la productividad e imagen de la municipalidad, debido a lo cual, la población considera ineficaz la gestión realizada en esta entidad pública.

Los riesgos psicosociales, hoy en día, han adquirido mayor relevancia debido a las demandas de la sociedad y el alto dinamismo en las organizaciones a nivel mundial. En el caso de las municipalidades, el capital humano recibe las constantes quejas de la población de determinada jurisdicción, las cuales debe resolver de forma rápida y eficaz para cumplir con los objetivos de la entidad pública. El servicio brindado por el capital humano de las municipalidades puede generar problemas físicos y emocionales en este, lo que desencadena episodios de estrés y, en el peor de los casos, el surgimiento del síndrome de *burnout*, lo que trae como consecuencia la disminución de la productividad, así como el aumento del absentismo.

Respecto a los aspectos organizacionales que representan un riesgo psicosocial en las entidades, tanto públicas como privadas, estos son los siguientes: liderazgo, puesto que los funcionarios municipales deben supervisar la distribución de tareas, a fin de potenciar el capital humano de acuerdo con sus capacidades; las demandas emocionales, ya que las entidades públicas brindan un servicio directo hacia la población, lo que puede provocar situaciones de estrés al no alcanzar sus expectativas; demandas laborales, puesto que las municipalidades tienen que cubrir las necesidades de la población de su jurisdicción en el menor tiempo posible, lo que conlleva a ejercer presión en el capital humano; y el control laboral, ya que esto incide en la autorrealización y la estima personal de los trabajadores, quienes se sienten subestimados si se ejerce un excesivo control respecto a las actividades que deben realizar en su área de trabajo.

A partir de lo señalado, las municipalidades tienen el deber de identificar los factores de riesgos psicosociales que tienen alta probabilidad de afectar al capital humano, con la finalidad de prevenirlos y brindar un clima organizacional saludable. Para ello, estas entidades públicas tienen la obligación de integrar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que incluya y dé la importancia debida a los riesgos psicosociales; esto permitiría generar una cultura de seguridad en la municipalidad, logrando que cumpla con sus objetivos y cubra las necesidades, tanto de la población como la del capital humano que labora en sus instalaciones.

Por último, es preciso destacar que el Estado ha demostrado su preocupación respecto a la seguridad del capital humano, por ello, se emitió la Ley N.º 29783⁸⁹, denominada *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*, la cual integra los principios que debe incluir toda organización pública o privada para cubrir la necesidad de seguridad de la población laboralmente activa. Además, en la actualidad los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional se rigen bajo lo indicado por la norma OHSAS 18001, la cual garantiza la prevención de riesgos organizacionales, a la vez que mantener o mejorar la productividad de la organización. Ambas cuestiones deben ser tomadas en cuenta por las municipalidades, a fin de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional eficaz y garantizar el éxito de la gestión municipal.

BIBLIOGRAFÍA

- ADIL, MUHAMMAD SHAHNAWAZ y MAYRA BAIG. “Impact of job demands-resources model on burnout and employee’s well-being: evidence from the pharmaceutical organisations of Karachi”, en *IIMB Management Review*, vol. 30, n.º 2, 2018, pp. 119 a 133, disponible en [<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0970389618300296>].
- AGUILAR VENTURA, STEPHANY ELIZABETH. “Diseño de un modelo de plan de seguridad y salud ocupacional para disminuir accidentes en la Empresa Corporación JSE SAC” (tesis de pregrado), Tacna, Perú, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2019, disponible en [<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3582>].
- ANZULES GUERRA, JAZMÍN BEATRÍZ; INGEBORD JOSEPHINE VÉLIZ ZEVALLOS, MARCOS RAÚL VINCEN CENTENO y TANIA DEL ROCÍO MENÉNDEZ PIN. “Síndrome de *burnout*: un riesgo psicosocial en la atención médica”, en *Salud y Vida*, vol. 3, n.º 6, 2019, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7097534>].
- ARENAS ORTIZ, FELIPE y VERÓNICA ANDRADE JARAMILLO. “Factores de riesgo psicosocial y compromiso (*engagement*) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia”, en *Acta Colombiana de Psicología*, vol. 16, n.º 1, 2013, pp. 43 a 56, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/798/79829185005.pdf>].
- AVEIGA MACAY, VICENTA INMACULADA y JOSÉ PONCE FIGUEROA PONCE FIGUEROA. “Una problemática de intervención del trabajador social: acoso sexual laboral”, en *Revista Mikarimin*, vol. 5, n.º 2, 2019, pp. 117 a 126, disponible en [<http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1584>].
- CABRERA VALLEJO, MARIO; GABRIELA UVIDIA VILLA y EDISON VILLACRES CEVALLOS. “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la empresa de vialidad IMBAVIAL E.P. Provincia de Imbabura”, en *Industrial Data*, vol. 20, n.º 1, 2017, pp. 17 a 26, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/816/81652135002.pdf>].

- CAMACHO RAMÍREZ, ADRIANA y DANIELA ROCÍO MAYORGA VALDERRAMA. “Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. Perspectiva jurídica”, en *Equidad y Desarrollo*, n.º 29, 2017, pp. 143 a 160, disponible en [<https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss29/6/>].
- CAMACHO RAMÍREZ, ADRIANA y DANIELA ROCÍO MAYORGA VALDERRAMA. “Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social”, en *Prolegómenos*, vol. 20, n.º 40, 2017, pp. 159 a 172, disponible en [<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/dere/article/view/3047>].
- CÁRDENAS APOLINARIO, FÉLIX JUAN DE DIOS. “Los riesgos psicosociales y la productividad de Sociedad Minera Austria Duvaz SAC” (tesis de maestría), Huancayo, Perú, Universidad Nacional del Centro del Perú, 2016, disponible en [<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4594>].
- CARPINTERO, CELSA y LUCÍA LOZADA. “Evaluación de riesgos psicosociales en trabajadores del Estado Lara”, en *Revista Venezolana de Salud Pública*, vol. 5, n.º 1, 2017, pp. 9 a 16, disponible en [<https://revistas.uclave.org/index.php/rvsp/article/view/597>].
- CAUSIL VIDAL, KARELIS DE JESÚS. “Acoso laboral y acoso sexual laboral en contra de la mujer: un análisis jurídico frente a sus implicaciones legales” (tesis de pregrado), Bogotá, Universidad Católica de Colombia, 2016, disponible en [<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/13736>].
- CEBEY, MARÍA CAROLINA y LILIANA EDITH FERRARI. “Violencia laboral en organizaciones públicas y privadas: percepciones y significaciones”, en *Anuario de Investigaciones*, vol. 23, n.º 7, 2017, pp. 55 a 65, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/3691/369152696005.pdf>].

- CHOQUE ARIVILCA, JUAN. “Gestión de la seguridad y salud ocupacional en la contrata Rock Drill, Empresa Catalina Huanca Sociedad Minera SAC - Ayacucho para el cumplimiento con la legislación de seguridad y salud” (tesis de pregrado), Cerro de Pasco, Perú, Universidad Daniel Alcides Carrión, 2018, disponible en [<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/620>].
- COLÍN FLORES, CARLOS GABRIEL. “Estudio del papel mediador del *engagement* en el trabajo entre las demandas y recursos laborales”, en *Psicología Iberoamericana*, vol. 26, n.º 2, 2018, pp. 1 a 19, disponible en [<https://psicologiaiberoamericana.iberomx.com/index.php/psicologia/article/view/21>].
- CONTRERAS, FRANÇOISE; FERNANDO JUÁREZ, DAVID BARBOSA y ANA FERNANDA URIBE. “Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas”, en *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. 18, n.º 2, 2010, pp. 7 a 17, disponible en [<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90920053001>].
- DÍAZ PINCHEIRA, FRANCISCO JAVIER y MOISÉS ESTEBAN CARRASCO GARCÉS. “Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo”, en *Contaduría y Administración*, vol. 63, n.º 4, 2018, pp. 1 a 14, disponible en [<http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/1142>].
- DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL. *Gestión de desempeño en servicios públicos*, Santiago de Chile, LOM Ediciones, 2011, disponible en [https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/instructivo/gestion_2012_libro.pdf].
- ECA SILVA, JOSÉ LUIS WALDIR. “Plan de seguridad y salud ocupacional para la prevención de riesgos en la Municipalidad de Pimenten, Chiclayo 2017” (tesis de pregrado), Chiclayo, Perú, Universidad César Vallejo, 2017, disponible en [<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25782>].

- ESPINOZA HERRERA, DANIEL HÉCTOR. “Nivel de factores de riesgo psicosociales del trabajo en los colaboradores del Fondo Intangible Solidario de Salud-San Miguel 2016” (tesis de maestría), Lima, Universidad César Vallejo, 2016, disponible en [<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6132>].
- GALEANO, PATRICIA S. “Demandas emocionais e construção da identidade no trabalho de cuidado”, en *Trabalho (En) Cena*, vol. 4, n.º especial, 2019, pp. 129 a 145, disponible en [<https://betas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/issue/view/322>].
- GÓMEZ GARCÍA, ANTONIO RAMÓN; PABLO ROBERTO SUASNAVAS BERMÚDEZ, CARLA BARONA TERÁN y MARÍA CLAUDIA VINUEZA HERRERA. “Auditoría básica del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en 102 empresas del Ecuador”, en *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, vol. 17, n.º 2, 2016, pp. 21 a 26.
- GREENHAUS, JEFFREY H. y NICHOLAS J. BEUTELL. “Sources of conflict between work and family roles”, en *Academy of Management Review*, vol. 10, n.º 1, 1985, pp. 76 a 88, disponible en [https://www.jstor.org/stable/258214?seq=13#metadata_info_tab_contents].
- GUAMÁN GUEVARA, MARÍA DOLORES; BYRON OMAR BEJARANO LIZANO e ISMAEL ÁLVARO GAIBOR GONZÁLEZ. “Los riesgos psicosociales y la satisfacción: un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de instituciones de Educación Superior en la República del Ecuador”, en *Revista Publicando*, vol. 4, n.º 12(2), 2017, pp. 711 a 729, disponible en [<https://core.ac.uk/download/pdf/236644329.pdf>].
- GUTIÉRREZ STRAUSS, ANA MARÍA y JUAN CARLOS VILORIA-DORIA. “Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral”, en *Revista Científica Salud Uninorte*, vol. 30, n.º 1, 2014, pp. 5 a 7, disponible en [<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/6411>].
- HENAO ROBLEDO, FERNANDO. *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud*, Bogotá, Ecoe Ediciones, 2015.

- HENAO ROBLEDO, FERNANDO. *Seguridad y salud en el trabajo: conceptos básicos*, Bogotá, Ecoe Ediciones, 2016.
- HERNÁNDEZ REYES, MARÍA DEL ROSARIO. “Incertidumbre en la vida laboral: consecuencias y medidas prácticas” (ensayo de especialista), Cajicá, Colombia, Universidad Militar Nueva Granada, 2015, disponible en [<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/7391>].
- HOCHSCHILD, ARLIE RUSSELL. *The managed heart: commercialization of human feeling*, Berkeley, CA, University of California Press, 1983.
- JIMÉNEZ COLÁN, ALEXANDER. “Evaluación de riesgos psicosociales y capacidad de liderazgo del personal administrativo de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura -sede principal – 2016” (tesis de maestría), Piura, Perú, Universidad Nacional de Piura, 2017, disponible en [<https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1102>].
- JUÁREZ CHILLCCE, EMERSON. “Diseño de un sistema de gestión de seguridad industrial y salud ocupacional como herramienta de competitividad en Transportes Acoinsa S. A., Lima – Perú” (tesis de pregrado), Lima, Universidad César Vallejo, 2014, disponible en [<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/2483>].
- Ley N.º 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en *Diario Oficial El Peruano*, año XXVIII, n.º 11.507, del 20 de agosto de 2011, disponible en [https://www.isem.org.pe/portal/files/recurso/legislacion/ley_29783.pdf].
- LEYTON PAVEZ, CAROLINA; SOLEDAD VALDÉS RUBILAR y PATRICIA HUERTA RIVEROS. “Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud”, en *Revista de Salud Pública*, vol. 19, n.º 1, 2017, pp. 31 a 40, disponible en [<https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/49265>].

LOAIZA CASTRO, AUGUSTO y KIMBERLY MÁRQUEZ RAMÍREZ. “El papel mediador de la autoeficacia entre las demandas de trabajo y el *burnout*” (tesis de maestría), Medellín, Universidad de Antioquía, 2019, disponible en [<http://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/13709>].

LÓPEZ MENESES, CAMILO ERNESTO. “La nueva gestión pública y sus factores de riesgo psicosocial”, en *Criterio Libre Jurídico*, vol. 15, n.º 2, 2018, pp. 3 a 16, disponible en [<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriojuridico/article/view/5493>].

MALANDER, NANCY MARLENE. “Síndrome de *burnout* y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario”, en *Ciencia & Trabajo*, vol. 18, n.º 57, 2016, pp. 177 a 182, disponible en [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So718-24492016000300177].

MARTÍNEZ ÍÑIGO, DAVID. “Evolución del concepto de trabajo emocional: dimensiones, antecedentes y consecuentes. Una revisión teórica”, en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 17, n.º 2, 2001, pp. 131 a 153, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231324550001.pdf>].

MORENO ALESTEDT, LARS; SANTIAGO VACA MORALES, DIANA MARTÍNEZ CHANGUAN, PABLO SUASNAVAS BERMÚDEZ, ISABEL CÁRDENAS MONCAYO y ANTONIO GÓMEZ GARCÍA. “Diseño y validación de un cuestionario para el diagnóstico de riesgos psicosociales en empresas ecuatorianas”, en *Ciencia & Trabajo*, vol. 20, n.º 63, 2018, pp. 160 a 168, disponible en [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So718-24492018000300160].

MUÑOZ ROJAS, DEIVIS; REMEDIOS PITRE REDONDO y NICOLÁS AMAYA LÓPEZ. “Diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales en la empresa Miramar en el municipio de Maicao en la Guajira”, en *Revista Aglala*, vol. 8, n.º 1, 2017, pp. 243 a 264, disponible em [<http://revistas.curnvirtual.edu.co/index.php/aglala/article/view/1034>].

- MUÑOZ ROJAS, DELVIS; NATALY ORELLANO y HUGO HERNÁNDEZ PALMA. “Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales”, en *Psicogente*, vol. 21, n.º 40, 2018, pp. 532 a 544, disponible en [<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/3090>].
- NAVINÉS, RICARD; ROCÍO MARTÍN SANTOS; VICTORIA OLIVÉ y MANUEL VALDÉS. “Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental”, en *Medicina Clínica*, vol. 146, n.º 8, 2016, pp. 359 a 366.
- NEFFA, JULIO CÉSAR. *Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio*, Buenos Aires, Centro de Estudios e Investigaciones Laboral - CEIL-CONICET, 2015, disponible en [http://www.ceil-conicet.gov.ar/?attachment_id=6689].
- NEFFA, JULIO CÉSAR. *Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES*, Buenos Aires, SECASFPI, 2017, disponible en [<https://relatsargentina.com/documentos/RA.1-SST/RELATS.A.SST.Neffayotros.Anses.pdf>].
- OJEDA CAMA, CRISTIAN OMAR. “Estudio de un sistema de gestión de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente para prevenir riesgos de accidentes en una planta de beneficio - Llipata” (tesis de pregrado), Tacna, Perú, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2020, disponible en [<http://redi.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3926>].
- ORTEGA ALARCÓN, JAIME ANTONIO; JORGE RAFAEL RODRÍGUEZ LÓPEZ y HUGO HERNÁNDEZ PALMA. “Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones”, en *Revista Academia & Derecho*, año 8, n.º 14, 2017, pp. 155 a 176, disponible en [<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/view/1490/1093>].
- OSORIO, JULIETH ESTEFANÍA y LUCILA CÁRDENAS NIÑO. “Estrés laboral: estudio de revisión”, en *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, vol. 13, n.º 1, 2017, pp. 81 a 90, disponible en [<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494>].

- PEIRÓ SILLA, JOSÉ MARÍA. *Estrés laboral y riesgos psicosociales: investigaciones recientes para su análisis y prevención*, Valencia, Universitat de Valencia, 2009.
- PÉREZ GUARDO, ROCÍO y CARMEN RODRÍGUEZ SUMAZA. “Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral”, en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 34, n.º 1, 2016, pp. 107 a 127, disponible en [<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/52008>].
- QUISPE BELLIDO, NORA HAYDEÉ. “Planificación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa de saneamiento Seda-Juliaca 2017” (tesis de maestría), Puno, Perú, Universidad Nacional del Altiplano, 2017, disponible en [<http://tesis.unap.edu.pe/handle/UNAP/7773>].
- RETAMOZO ROMÁN, VANESSA. “Influencia de los riesgos psicosociales en el estrés laboral de las trabajadoras de la empresa Textil Incalpaca S.A. Arequipa 2018” (tesis de maestría), Arequipa, Perú, Universidad Católica Santa María, 2019, disponible en [<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/8857>].
- RIAÑO CASALLAS, MARTHA ISABEL; EDUARDO HOYOS NAVARRETE e IVONNE VALERO PACHECO. “Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia”, en *Ciencia & Trabajo*, vol. 18, n.º 55, 2016, pp. 68 a 72, disponible en [<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000100011>].
- ROMÁN HERNÁNDEZ, JORGE JUAN. “Riesgos, trabajo y sociedad: la subjetividad como vínculo”, en *Teoría y Crítica de la Psicología*, vol. 12, 2019, pp. 97 a 116, disponible en [<http://teocripsi.com/ojs/index.php/TCP/article/view/307>].
- ROZO SÁNCHEZ, ASTRID; ALEXANDER FLÓREZ GARAY y CARLOS GUTIÉRREZ SUÁREZ. “Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica”, en *AIBI: Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, vol. 7, n.º 2, 2019, pp. 62 a 67, disponible en [<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1669>].

- SALDAÑA ALCÁNTARA, SARA ERIKA. “Incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el compromiso organizacional en los agentes de seguridad de la empresa Seguró del distrito de Trujillo – 2015” (tesis de maestría), Trujillo, Perú, Universidad Nacional de Trujillo, 2019, disponible en [<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12291>].
- SALDAÑA OROZCO, CLAUDIA; JEAN DAVID POLO VARGAS, OSCAR IVÁN GUTIÉRREZ CARVAJAL, GUADALUPE MONTSERRAT IBARRA RENTERÍA y ANA ANAYA VELAZCO. “Liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotlán el Grande (Jalisco)”, en *Revista Científica Salud Uninorte*, vol. 35, n.º 3, 2019, pp. 343 a 359, disponible en [<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/12335>].
- SÁNCHEZ QUIROZ, EDUARDO LEONCIO. “Propuesta de implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional basado en la Ley N.º 29783 para una empresa distribuidora de repuestos automotrices” (tesis de pregrado), Lima, Universidad Privada del Norte, 2017, disponible en [<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/12828>].
- SARSOSA PROWESK, KEWY; VÍCTOR HUGO CHARRIA ORTIZ y FELIPE ARENAS ORTIZ. “Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia)”, en *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, vol. 13, n.º 27, 2014, pp. 348 a 361, disponible en [<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54533007020>].
- SORA, BEATRIZ; AMPARO CABALLER y JOSÉ MARÍA PEIRÓ. “La inseguridad laboral y sus consecuencias en el contexto de la crisis económica”, en *Papeles del Psicólogo*, vol. 35, n.º 1, 2014, pp. 15 a 21, disponible en [<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2317.pdf>].
- TORO, JUAN PABLO y CONSTANZA GÓMEZ RUBIO. “Factores facilitadores de la violencia laboral: una revisión de la evidencia científica en América Latina”, en *Ciencia & Trabajo*, año 18, n.º 56, 2016, pp. 110 a 116, disponible en [<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/arto6.pdf>].

- URIBE MUENTES, DIANA. “El impacto de las condiciones del trabajo en la satisfacción laboral”, en *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, vol. 34, n.º 1, 2016, pp. 57 a 65, disponible en [<http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/169>].
- URIBE PRADO, JESÚS FELIPE. *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*, México D. F., Edit. Manual Moderno, 2014.
- VALK, REIMARA y SANDRA HANNON. “Engaged and energized in the energy industry: exploring engagement and resources to burnout and work engagement”, en *Journal of Global Mobility*, vol. 4, n.º 3, 2016, pp. 345 a 379.
- VICIANA CÉSPEDES, FRANCISCO ANTONIO. “Riesgos psicosociales, salud y autoeficacia en trabajadores de la sanidad pública” (tesis doctoral), Elche, España, Universidad Miguel Hernández, 2017, disponible en [<http://dspace.umh.es/handle/11000/4524>].
- VIDAL LACOSTA, VÍCTOR. *El estrés laboral: análisis y prevención*, Zaragoza, Universidad de Zaragoza, 2019.
- VILORIA ESCOBAR, JAVIER DE JESÚS; LILIBETH PATRICIA PEDRAZA ÁLVAREZ, KELLY CUESTA TAMAYO y KETHY PÉREZ CORREA. “Liderazgo informal en las organizaciones: reflexiones sobre su impacto e influencia en la competitividad”, en *Clio América*, vol. 10, n.º 19, 2016, pp. 31 a 42, disponible en [<http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/cliอเมริกา/article/view/1658>].



Editado por el Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–,
en octubre de 2021

Se compuso en caracteres Minion Pro de 11 y 9 ptos.

Bogotá, Colombia