



Principales Factores de Riesgo Psicosocial que influyen en el Clima Laboral de los Líderes
del Grupo Empresarial JHS

Autores

Angélica Paola Arévalo Galindo ID 904849

Diana Marcela Parroquiano Vargas ID 918453

Gloria Elizabeth Lombana Ocampo ID 438272

Yuleidi Romero Agudelo ID 908680

Zuly Milena Ocampo Ordoñez ID 917153

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

San Camilo / Centro Tutorial Bogotá D.C.

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el
Trabajo

Diciembre de 2023.

Factores de Riesgo Psicosocial en el Clima Laboral de los Líderes del Grupo Empresarial

JHS

Autores

Angélica Paola Arévalo Galindo ID 904849

Diana Marcela Parroquiano Vargas ID 918453

Gloria Elizabeth Lombana Ocampo ID 438272

Yuleidi Romero Agudelo ID 908680

Zuly Milena Ocampo Ordoñez ID 917153

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia
en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor

Roció del Pilar Rojas Rocha

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

San Camilo/ Centro Tutorial Bogotá D.C.

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Diciembre de 2023

Dedicatoria

El presente proyecto es dedicado primordialmente a Dios, nuestros padres, familia y al grupo empresarial JHS quienes nos apoyaron en este proceso de aprendizaje, permitiéndonos tener un gran crecimiento intelectual a nivel profesional. Este proyecto es fruto de nuestro esfuerzo y constancia.

Agradecimientos

A nuestros tutores Rocío del Pilar Rojas Rocha y Diego Alejandro García Rubio sus palabras fueron sabias, sus conocimientos rigurosos y precisos, sin ustedes, sus virtudes, su paciencia y constancia este trabajo no hubiese sido posible. Sus consejos fueron siempre útiles cuando no salían de nuestros pensamientos las ideas para escribir lo que hoy hemos logrado. Ustedes formaron parte importante de esta historia con sus aportes profesionales que los caracterizan. Muchas gracias por sus múltiples palabras de aliento cuando más las necesitábamos; por estar allí cuando nuestras horas de trabajo se hacían confusas. Gracias por sus orientaciones.

A nuestras familias, Ustedes han sido siempre el motor que impulsa nuestros sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre apoyándonos en los días y noches más difíciles durante largas horas de estudio. Hoy, al concluir esta Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales y Seguridad y salud en el trabajo, dedicamos a ustedes este logro, orgullosos de haberlo culminado.

A la Organización Empresarial JHS Por brindarnos la información, el espacio en su empresa y la disposición de su equipo de líderes, en especial a Jhon Ramírez por su interés y acompañamiento para la culminación de este proyecto.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

1. Problema 10

1.1 Descripción del problema 10

1.2 Pregunta de investigación 13

2. Objetivos 13

2.1 Objetivo general 13

2.2 Objetivos específicos 13

3. Justificación 14

4. Marco de referencia 15

4.1 Marco teórico 15

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo) 21

4.3 Marco legal 23

5. Metodología 25

5.1 Enfoque y alcance de la investigación 25

5.2 Población y muestra 26

5.3 Instrumentos 26

5.4 Procedimientos. 28

5.5 Análisis de información. 28

5.6 Consideraciones éticas 29

6.	Cronograma	29
7.	Presupuesto	31
8.	Resultados y discusión	32
9.	Conclusiones	39
10.	Recomendaciones	41
11.	Referencias bibliográficas	42

Listas Especiales

Lista de Anexos

Anexo 1 Carta de presentación de proyecto

Anexo 2 Carta de autorización de proyecto

Anexo 3 Consentimientos informados

Anexo 4 Diario de campo día 1

Anexo 5 Diario de campo día 2

Anexo 6 Ficha técnica taller didáctico

Anexo 7 Cuestionario factores de riesgo

Anexo 8 Batería de riesgo psicosocial (suministro de la empresa)

Anexo 9 Matriz de riesgos (suministro de la empresa)

Anexo 10 Registro fotográfico

Lista de Tablas

Tabla 1

Tabla 2

Lista de Gráficos

Grafica 1

Grafica 2

Grafica 3

Grafica 4

Resumen Ejecutivo

La presente investigación se realizó con el fin de identificar factores de riesgo psicosociales que han llevado a generar un clima laboral no adecuado para los líderes del grupo empresarial JHS, (empresa familiar) influyendo en el comportamiento, motivación y bienestar de los mismos. Por lo tanto, la identificación de estos factores se convierte en una oportunidad de mejora para evitar conductas que afecten el ámbito laboral por medio de la creación de herramientas y estrategias que fortalezcan el liderazgo y los vínculos laborales en el grupo.

Esta investigación se realizó bajo el enfoque cualitativo de tipo descriptivo, por medio de diferentes instrumentos como: la observación, un taller didáctico y cuestionarios. Una vez recolectada la información se identificaron como principales riesgos: La falta de trabajo en equipo, comunicación no asertiva, falta de planeación en la ejecución de tareas, por lo que se recomienda a la organización algunas acciones de mejora tales como: Desarrollar programas de capacitación lúdica para los líderes sobre técnicas para reconocer y manejar el estrés, gestión del tiempo, técnicas de relajación para abordar la sobrecarga laboral, herramientas de apoyo que permita a los empleados equilibrar la vida laboral y personal desde el manejo de la inteligencia emocional, establecer canales efectivos de comunicación interna para mejorar la cultura organizacional promoviendo el reconocimiento y apoyo mutuo, por medio de actividades que demanden su participación, definir de manera clara las tareas y objetivos, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y estableciendo límites. Por último es necesario tener en cuenta que al ser una investigación cualitativa, se requiere la disponibilidad de tiempo por parte de la población objeto de estudio, convirtiéndose en un limitante por el cronograma de actividades del grupo empresarial JHS.

Introducción

Actualmente en Colombia y en otros países las empresas están enfocadas en lograr el posicionamiento de una marca dentro del mercado con estándares de calidad, para lograr este objetivo se requiere contar con personal capacitado y con cualidades que les permita asumir con responsabilidad las tareas asignadas, aportando sus conocimientos, habilidades e implementación de estrategias bajo la dirección de un administrador o gerente con amplio conocimiento del funcionamiento interno y externo de la empresa.

Ahora, en busca del cumplimiento de los objetivos del grupo empresarial JHS, se Evidencian diversas irregularidades por parte de los líderes de la organización, ya que existe dificultad en la toma de decisiones o análisis previo de las situaciones presentadas falta de trabajo en equipo, dificultades en las relaciones interpersonales ante el vínculo familiar, por lo tanto, se identifica la necesidad de implementar estrategias cuya finalidad sea fortalecer habilidades para una gestión eficaz, eficiente y motivadora que promueva un buen ambiente laboral en los líderes fortaleciendo el buen funcionamiento del grupo. Es por esto, que este proyecto se enfoca en darle solución a la siguiente pregunta problema ¿Reconocer cuáles son los factores de riesgo psicosocial en los líderes del Grupo Empresarial JHS fortalece su clima laboral?

Para dar respuesta a esta pregunta es necesario identificar los principales factores de riesgo y el estado de la salud mental de cada líder teniendo en cuenta la conducta en el ejercicio de sus actividades y su capacidad de relación con los demás.

Los directivos del grupo empresarial JHS, deben fortalecer cualidades como la empatía, confianza en sí mismos, escucha activa, confiabilidad, actitud negociadora y el respeto, teniendo en cuenta su perfil profesional, capacidades y amplios conocimientos.

Para lograr el objetivo general es necesario identificar los tipos de liderazgo ejercidos, establecer la relación que hay entre ellos, evaluar los riesgos psicosociales en los líderes y evidenciar posibles acciones de mejora para fortalecer el clima laboral.

Según el ministerio de Protección Social (2008). Para la prevención de riesgos psicosociales en las organizaciones, la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social en Colombia, establece la obligación de las empresas de evaluar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y tomar medidas para prevenir y controlar los efectos negativos en la salud de los trabajadores.

Con el fin de identificar dichos factores de riesgo, se ha empleado una metodología de investigación cualitativa de tipo descriptivo con el propósito de evaluar el liderazgo, los riesgos psicosociales y su efecto en el clima laboral. La población objeto de estudio está compuesta por seis líderes, dicha muestra y/o población se seleccionó con respecto a los resultados obtenidos de la batería de riesgo psicosocial y la matriz de riesgo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Para recopilar los datos, se usaron diferentes técnicas como: observación participante, taller didáctico, cuestionario de riesgos psicosociales y los datos se analizaron mediante la realización del informe de diario de campo, técnicas de análisis de contenido matriz DOFA y resultados del cuestionario.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

El liderazgo desempeña un papel fundamental en el entorno laboral, debido a que influye en el comportamiento, la motivación y el bienestar de los empleados (Serrano & Portalanza, 2014). Sin embargo, cuando el líder no es asertivo, puede generar factores de riesgos psicosociales, causando impacto negativo en el clima laboral con consecuencias

perjudiciales para la organización y sus colaboradores tales como; estrés, depresión, sentimientos de fracaso y trastornos de la personalidad entre otros Anaya et al. (2019).

Según Lluch, A. (2021). Historia Empresarial en América Latina: temas, debates y problemas. Universidad de los Andes. Existen empresas familiares en diferentes sectores económicos a nivel nacional e internacional, ejemplo de ello son: Bimbo, Ford, Telmex, Samsung, Carvajal, Servientrega, Grupo Aval, Haceb y Grupo Corona entre otros. Según fuentes algunas organizaciones de las antes mencionadas presentan conflictos familiares en sus liderazgos por la rigidez para la adaptación a los cambios, limitaciones en el proceso del cargo debido a los prejuicios personales, del mismo modo su trayectoria en el mercado les ha permitido que en ocasiones se tomen decisiones inmediatas sin respetar límites entre el ámbito laboral y familiar, sin embargo, estas organizaciones se han fortalecido reestructurando su plan de negocio, estrategias de trabajo manteniendo su marca, mejorando la salud mental de sus colaboradores y líderes de procesos.

El grupo empresarial JHS es una organización familiar fundada el 5 de marzo de 2008 siendo su objeto social el transporte terrestre especial de pasajeros, en el que se identifica una oportunidad de mejora en el clima laboral de los seis líderes de procesos, debido, a que no se transmite información con claridad entre ellos teniendo como resultado poca comunicación asertiva, toma de decisiones sin tener en cuenta las consecuencias de las mismas, ausencia de retroalimentación en los objetivos planteados, dificultad en las relaciones interpersonales a causa de su vínculo familiar, por lo que se identifica la necesidad de implementar estrategias para desarrollar habilidades y ejercer un liderazgo eficaz, eficiente y motivador que favorezca el buen ambiente laboral y el correcto funcionamiento de la organización.

Al investigar con el área de seguridad y salud en el trabajo de la organización esta reporta que cuenta con un comité de convivencia laboral que se encarga de realizar reuniones trimestrales y capacitaciones al equipo, con el fin de fortalecer valores y trabajo en equipo, sin embargo, han atendido casos de convivencia – resolución de conflictos, sin presencia de casos de acoso laboral. Adicional no se reportan diagnósticos negativos en la salud mental de sus líderes.

El psicólogo de la organización informa que por medio de la ARL se han realizado tres capacitaciones en el transcurso del año 2023, las cuales no han tenido efecto por la metodología utilizada, ya que sus estrategias y herramientas no se ajustan a las necesidades de la organización siendo poco interactivas.

Con el fin de identificar la causa del comportamientos de los líderes y en cumplimiento con la resolución 2764 de 2022, se aplicó la batería de riesgo psicosocial a los trabajadores del grupo empresarial JHS, arrojando los siguientes resultados, los cuales sirven de apoyo para la investigación:

Factores intralaborales de riesgo psicosocial con resultados de riesgo alto y muy alto en las siguientes dimensiones:

Capacitación: El 71% de los trabajadores de este grupo perciben que el acceso a las actividades de capacitación es limitado, inexistente y/o que las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

Características del liderazgo: El 73% de este grupo considera que hay pocos atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

Relaciones sociales en el trabajo: El 86% del personal considera que en el trabajo existen pocas posibilidades de contacto con otras personas. y/o se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros y líderes que genera un ambiente deficiente de relaciones.

Relación con los colaboradores, El 86% de este grupo considera que no son positivos los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, interacción y formas de comunicación con la jefatura.

Según el psicólogo del grupo empresarial JHS refiere que se encuentran debilidades como: resistencia al cambio, liderazgo afectado por el vínculo familiar y falta de orientación a los resultados.

1.2 Pregunta de investigación

¿Reconocer cuáles son los factores de riesgo psicosocial en los líderes del Grupo Empresarial JHS fortalece su clima laboral?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Identificar factores de riesgo psicosocial en el clima laboral de los líderes del Grupo Empresarial JHS.

2.2 Objetivos específicos

2.2.1 Establecer la relación entre los líderes y cómo afecta la salud mental de estos.

2.2.2 Determinar los tipos de liderazgo ejercidos y el efecto en el clima laboral de los líderes del Grupo Empresarial JHS.

2.2.3 Evaluar riesgos psicosociales en los líderes y a su vez evidenciar posibles acciones de mejora que fortalezcan el clima laboral.

3. Justificación

Según Rueda (2016), en Colombia se ha evaluado la necesidad de tener un buen liderazgo como objetivo de éxito al objeto social de las organizaciones. Esta investigación estimula el pensamiento crítico y permite identificar factores de riesgo psicosocial que pueden afectar el clima laboral en los líderes del grupo empresarial JHS, empresa familiar dedicada a la prestación del servicio de transporte especial terrestre, cuenta con 64 colaboradores, 6 de ellos con personal a cargo encargados de orientar al personal y afrontar grandes desafíos con un desempeño eficiente de acuerdo a las exigencias del mercado laboral, siendo estos objeto de nuestra investigación.

Un buen liderazgo es la estrategia, para el óptimo desarrollo de las organizaciones a nivel mundial (Gómez, 2008). De acuerdo a esto, los líderes del grupo empresarial JHS deberán fortalecer cualidades y valores como: empatía, asertividad, escucha activa, credibilidad, actitud negociadora y respeto, aunque es importante resaltar que el personal cuenta con conocimientos y experiencia, lo cual les permite desempeñar sus labores.

Sin embargo, teniendo en cuenta los resultados de la batería de riesgo psicosocial, aplicada en julio del año 2022, en cumplimiento a la resolución 2646 de 2008 la cual establece todas las disposiciones relacionadas con el riesgo psicosocial en el trabajo y la resolución 2764 de 2022 por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, se identifican factores de riesgo que afectan la productividad, innovación, motivación en los líderes, comunicación efectiva, manejo de inteligencia emocional, generando resultados no favorables evidenciados en la batería de riesgo Psicosocial (Pertúz, 2018).

De igual manera aumentar la motivación, el compromiso, favorecer la toma de decisiones y la resolución de problemas en la organización, son mejoras que conducen a un entorno de trabajo saludable, empleados satisfechos, comprometidos y una mayor eficiencia operativa disminuyendo conflictos, tensiones y estrés, lo que a su vez contribuye al éxito, la rentabilidad y generación de empleo.

Esta investigación nos permite obtener conocimientos teóricos sólidos, desarrollo de habilidades de análisis, mejora de técnicas de comunicación, con el propósito de obtener herramientas en el ejercicio del liderazgo, y aprender a identificar factores de riesgo psicosociales como amenaza para la salud de los colaboradores que permitan intervenir dicho riesgo.

4. Marco de referencia.

El liderazgo asertivo, el clima laboral y los factores de riesgo psicosocial están estrechamente relacionados en el entorno laboral. Un liderazgo asertivo contribuye a crear un clima laboral positivo, promoviendo la comunicación abierta, el respeto, la colaboración entre los miembros del equipo. Además, un clima laboral positivo puede reducir los factores de riesgo en la salud mental y emocional de los trabajadores. Por lo tanto, es importante que las organizaciones tengan líderes asertivos que promuevan un clima laboral positivo, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y su motivación.

4.1 Marco teórico

En Colombia, la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social establece la obligación de las empresas de evaluar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y tomar medidas para prevenir y controlar los efectos negativos en la salud de los trabajadores. Esta evaluación es importante, porque busca ayudar a identificar los factores que pueden estar contribuyendo a la aparición de enfermedades laborales como el estrés, la

ansiedad, la depresión y el síndrome de burnout y según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales laborales son “aquellos aspectos del trabajo, la organización y la gestión que tienen potencial de causar daño psicológico o físico a los trabajadores” (OIT, 2011), estos riesgos pueden incluir factores como la carga laboral, la falta de control sobre el trabajo, la falta de apoyo social, la violencia en el lugar de trabajo y el acoso laboral.

Según la OIT, “la promoción de un ambiente de trabajo saludable y seguro es esencial para el bienestar de los trabajadores y para la productividad y competitividad de las empresas” (OIT, 2011), esto puede incluir la implementación de programas de capacitación, la mejora de las condiciones de trabajo y la promoción de un ambiente laboral saludable. Colombia y otros países, han documentado una amplia evidencia de la relación entre riesgos psicosociales en el trabajo y enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales, osteomusculares y mentales, entre otras. Por esta razón, proponer y mantener condiciones psicosociales saludables se ha convertido en un imperativo para varias organizaciones y países. Rubio & García, (2015). Es por esto que, Gómez et al. (2016) indica que la importancia de hacer aplicaciones de baterías de riesgo psicosocial en Colombia se basa en la necesidad de proteger la salud mental y física de los trabajadores en el país.

En Colombia, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo se han clasificado en cuatro categorías principales: Los factores intralaborales son aquellos que se relacionan con las características del trabajo en sí mismo, como la carga de trabajo, la falta de autonomía, la falta de retroalimentación y la falta de apoyo social. Los factores extralaborales son aquellos que se relacionan con el entorno fuera del trabajo, como los problemas familiares, la falta de apoyo social fuera del trabajo y los problemas económicos. Los factores

organizacionales son aquellos que se relacionan con la estructura y cultura de la organización, como la falta de políticas claras, la falta de liderazgo y la falta de comunicación efectiva y los factores individuales son aquellos que se relacionan con las características personales de los trabajadores, como la edad, el género, la educación y la experiencia laboral Rubio & García, (2015).

Los efectos de los factores de riesgo psicosocial en Colombia son diversos y pueden afectar tanto a los trabajadores como a las organizaciones. En el caso de los trabajadores, los efectos pueden incluir estrés, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, problemas de salud física, ausentismo laboral, rotación laboral y disminución del rendimiento laboral Rubio & García, (2015).

Por otro lado, el liderazgo es un tema de gran importancia, ya que los líderes son fundamentales para el éxito de las organizaciones, El papel del liderazgo en las organizaciones es crucial, ya que influye en la dirección que estas toman. En cualquier institución, los líderes de cada área asumen la responsabilidad de guiar el curso de la organización. En el caso de las instituciones financieras, es especialmente vital que los líderes de las áreas comerciales tengan un conocimiento profundo de la naturaleza del negocio y sean capaces de dirigir a sus colaboradores e inclusive brindar apoyo entre sus colegas, para que se alineen con el logro de metas e indicadores específicos.

El liderazgo transformacional es un enfoque de liderazgo que se centra en inspirar y motivar a los miembros del equipo para alcanzar metas más allá de sus intereses personales. En lugar de simplemente administrar tareas y supervisar el rendimiento, los líderes transformacionales buscan estimular el cambio y la innovación, fomentar un sentido de propósito compartido y elevar la moral y la motivación de los empleados. Algunas características clave del liderazgo transformacional incluyen: Inspiración, Consideración

individualizada, Estimulación intelectual Motivación idealizada o carisma e Influencia en el cambio. Este enfoque de liderazgo ha demostrado tener un impacto positivo en la satisfacción laboral, la motivación de los empleados y el rendimiento organizacional. La idea central es transformar a los trabajadores para que alcancen su máximo potencial y contribuyan de manera significativa al éxito de la organización (Salazar,2006).

El liderazgo autoritario es un estilo de liderazgo en el cual el líder toma decisiones de manera unilateral y ejerce un control total sobre las tareas y la toma de decisiones, sin consultar a los subordinados. En este enfoque, se espera que los seguidores sigan las instrucciones del líder sin cuestionarlas. Este estilo de liderazgo tiende a ser jerárquico y puede resultar en una comunicación unidireccional, con poca participación de los subordinados en la toma de decisiones. Este líder se centra en la eficiencia y la ejecución de tareas, pero puede generar un ambiente de trabajo menos participativo y motivador (Vargas ,2019).

Por otra parte, según Choque et al. (2014). El liderazgo "laissez-faire" se puede comparar con un liderazgo neutral, es un estilo de liderazgo caracterizado por una actitud de "dejar hacer" o "permitir hacer". En este enfoque, los líderes tienden a adoptar una posición más pasiva y proporcionan a los miembros del equipo un alto grado de autonomía para tomar decisiones y llevar a cabo sus tareas. A diferencia de otros estilos de liderazgo más directivos, los líderes "laissez-faire" tienden a intervenir mínimamente y permiten que los subordinados gestionen sus responsabilidades de manera independiente. Este estilo de liderazgo puede ser efectivo en situaciones en las que los miembros del equipo son altamente competentes y motivados, ya que les brinda la libertad y la responsabilidad para tomar decisiones. Sin embargo, puede ser menos efectivo en entornos donde se necesita una dirección más clara y orientación por parte del líder, o cuando los miembros del equipo

requieren un mayor apoyo y estructura. La expresión "laissez-faire" proviene del francés y significa "dejar hacer" o "dejar pasar".

El liderazgo democrático es un estilo de liderazgo en el cual las decisiones se toman de manera colaborativa y participativa, involucrando a los miembros del grupo o equipo en el proceso de toma de decisiones. En este enfoque, el líder comparte el poder y la autoridad con los demás miembros del grupo, fomentando la participación activa, la discusión abierta y la contribución de ideas por parte de todos. Este estilo de liderazgo puede ser efectivo en entornos donde se requiere creatividad, innovación y soluciones colaborativas. Sin embargo, también puede ser un desafío en situaciones que requieren decisiones rápidas o cuando la dirección clara es esencial. En última instancia, la efectividad del liderazgo democrático depende del contexto y las características específicas del grupo o equipo Amador et al. (2018).

Para finalizar los tipos de liderazgo es importante mencionar el liderazgo burocrático ya que este se refiere a un estilo de liderazgo que se basa en la aplicación estricta de reglas, normas y procedimientos. Este tipo de liderazgo se asocia comúnmente con estructuras organizativas burocráticas, donde hay una clara jerarquía, reglas bien definidas y procesos formales. Si bien el liderazgo burocrático puede ofrecer estabilidad y consistencia en ciertos contextos, también puede tener desventajas, como la falta de flexibilidad en entornos cambiantes, la resistencia a la innovación y la posible alienación de los empleados debido a la rigidez de las reglas y procedimientos. Es importante señalar que la eficacia del liderazgo burocrático puede variar según el tipo de organización y la naturaleza de las tareas que se deben realizar. En entornos altamente regulados o donde la consistencia y la precisión son críticas, este estilo de liderazgo puede ser más apropiado Ferrer et al. (2014).

Dulewics, Young y Dulewics (2005) muestra que los líderes que utilizan la inteligencia emocional son más efectivos en la resolución de conflictos y en la toma de decisiones. Teniendo en cuenta que la inteligencia emocional es la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones, así como las de los demás. Se trata de una habilidad que se desarrolla a lo largo de la vida y que tiene una gran importancia en el éxito personal y profesional. Goleman define la inteligencia emocional como "la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos a nosotros mismos, para manejar acertadamente las emociones, tanto en nosotros mismos como en nuestras relaciones humanas". (Canals, 2022)

Desde las siguientes dimensiones:

Autoconciencia: capacidad de reconocer y comprender las propias emociones.(Canals, 2022)

Autorregulación: capacidad de controlar y gestionar las propias emociones de manera efectiva. ". (Canals, 2022)

Motivación: capacidad de perseverar en el logro de los objetivos. ". (Canals, 2022)

Empatía: capacidad de comprender y compartir las emociones de los demás. ". (Canals, 2022)

Habilidades sociales: capacidad de establecer y mantener relaciones interpersonales positivas. ". (Canals, 2022)

Por otro lado, la investigación realizada por Anand y Udaya Suriyan (2010) muestra que la inteligencia emocional y las prácticas de liderazgo están relacionadas, que las áreas de la inteligencia emocional como la valoración, el entendimiento de las emociones propias, de los demás y el uso de las emociones, tienen una relación positiva con las prácticas de liderazgo. Además, se concluye que la inteligencia emocional contribuye en el

desarrollo de las cualidades de compromiso que tienen los líderes, lo que los ayudará a analizar, organizar y utilizar la información de una manera efectiva.

Mencionado por (Bermúdez, 2022). En una empresa de transportes, estas funciones administrativas del liderazgo son especialmente importantes debido a la naturaleza del negocio. El líder debe ser capaz de planificar y organizar las rutas de transporte de manera eficiente. Además, debe ser capaz de dirigir y motivar a los conductores y otros miembros del equipo para que trabajen juntos de manera efectiva. La toma de decisiones es también crucial en este tipo de empresa, ya que el líder debe ser capaz de tomar decisiones rápidas y efectivas en caso de problemas o imprevistos en las rutas de transporte (Lussier y Achua, 2002).

Un clima laboral positivo puede tener un impacto significativo en el rendimiento productivo de las empresas. Por ejemplo, un estudio realizado por la Universidad de Harvard encontró que las empresas con un clima laboral positivo tienen un 37% más de ventas y un 31% más de rentabilidad que las empresas con un clima laboral negativo. Por otro lado, un clima laboral positivo puede mejorar la calidad del trabajo, reducir el ausentismo y la rotación de personal, aumentar la creatividad, la innovación y mejorar la satisfacción del cliente. Por otro lado, un clima laboral negativo puede generar conflictos interpersonales, estrés laboral, desmotivación, baja productividad y un aumento en el absentismo y la rotación de personal (Lucas & Ureta, 2019).

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

Al investigar los antecedentes en este campo, se ha observado que diversos estudios demuestran que el riesgo psicosocial y el mal liderazgo afectan el clima laboral generando un impacto negativo en la productividad de las empresas, son dos aspectos fundamentales

en el ámbito organizacional, el liderazgo eficaz puede influir en el clima laboral, potenciando el rendimiento y la motivación de los empleados.

Actualmente, en el grupo empresarial JHS se identifican resultados positivos y negativos de los líderes por medio de la batería psicosocial aplicada en julio de 2022 arrojando algunas inconformidades en el clima laboral.

A nivel nacional e internacional se encontraron una variedad de investigaciones que van en relación a la investigación propuesta, relacionadas a continuación:

Uno de los primeros autores que identificó el mal liderazgo en una organización fue Kurt Lewin, realizó investigaciones pioneras sobre dinámica de grupo y liderazgo en la década de 1930. Su trabajo sentó las bases para el estudio del liderazgo y la comprensión de cómo el liderazgo deficiente puede tener un impacto negativo en la organización y sus miembros. Bernardo Moreno Jiménez (Catedrático de la UAM) Carmen Báez León (Investigadora de la UA) (Moreno & Baez, 2010) titulado: “Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas” Universidad Autónoma de Madrid - España 2010. Se reconoce que los factores psicosociales son determinantes, en relación con las causas y a su vez en la prevención de las enfermedades, lo que ha puesto en aumento y profundización del tema permitiendo que la higiene del trabajo, reconozca que los factores psicosociales ya se encuentran entre los más importantes influyentes en la salud de los trabajadores.

El realizado por Neffa, Julio César (Neffa, 2015) titulado: “Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo Contribución a su Estudio Argentina - Universidad Nacional De La Plata 2015”. En el cual se lleva a cabo el análisis completo de los riesgos psicosociales en la historia desde la perspectiva de diferentes sectores económicos. Gracias a los proyectos de investigación, artículos de revistas educativas donde se llevó a cabo el estudio

sobre los riesgos psicosociales y de clima laboral en los distintos ámbitos y sectores laborales.

Los estudios realizados por Víctor H. Charria Kewy V. Sarsosa Felipe Arenas (Charria, Sarsosa, & Arenas, 2011) titulado: “Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación”. Universidad de Antioquia Colombia 2011 y el otro realizado por Adriana Camacho Ramírez Daniela Rocío Mayorga (Camacho & Mayorga, 2015) titulado: “Riesgos Laborales Psicosociales. Perspectiva Organizacional, Jurídica y Social (Universidad del Rosario) (Bogotá, Colombia)”.que están asociados a riesgo psicosocial son estudios que se relacionan con el tema de investigación ya que uno de ellos destaca el caso colombiano en el que, a pesar de tener pocos instrumentos validados, hay un avance importante frente a la temática a partir de la resolución 2646 del 2008 y el diseño e implementación en el 2010 de la batería de instrumentos la cual es utilizada para la evaluación de factores de riesgo psicosocial por parte del Ministerio de la Protección Social siendo la metodología que se va a utilizar para esta investigación, se relaciona con, clima organizacional y relaciones interpersonales, las empresas están cada vez más comprometidas en identificar las causas, prevenirlas y controlarlas.

Tesis elaborada por Daniel Chávez & Natalia Martínez González (Chávez & Martínez 2005) titulada: “Medición y Análisis del clima organizacional en la empresa Avícola Los Cambulos Ltda.” En donde se encuentra que la toma de decisiones es solo por la alta gerencia sin tener en cuenta la opinión de los trabajadores y el liderazgo se ve infringida al momento de que los líderes busquen su beneficio propio. (UNAD, 2016).

4.3 Marco legal

La resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se define las responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo permanente

de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y las determinaciones de las patologías causadas por el estrés obligando a las empresas a realizar una valoración anual de riesgo psicosocial. Cuenta con 5 capítulos en el primero se encuentran definiciones En el capítulo II se encuentran los factores de riesgo intra y extra laborales que debe tener en cuenta un empleador con sus colaboradores, el capítulo III establece los criterios para la intervención el capítulo IV muestra la manera de definir las patologías usadas por estrés, por último, en el capítulo V muestra las sanciones al incumplir alguna de las anteriores. De igual manera Según (Rodríguez, 2011) “dentro de la organización se debe contar con el perfil de psicólogo especializado en el área de seguridad y salud en el trabajo, de no ser así debe contar con la participación de un tercero externo que cuente con la licencia” ,ya que de acuerdo a esto se realiza la custodia de los instrumentos de medición de los riesgos psicosociales, los cuales vale aclarar, ningún empleador puede tener anexos o copias de historia clínica o resultados en la hoja de vida del colaborador, por lo contrario deben reposar en el archivo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo utilizándolos únicamente para fines de intervención psicosocial. La organización JHS cumple con esta resolución, contratando en ocasiones el psicólogo especialista de manera externa. Cabe aclarar que el artículo que el artículo 21 menciona que el no cumplimiento de lo dicho en la norma se sancionara por los literales a y c de la ley 1295 de 1994 para las ARL

En el decreto 1072 de 2015 menciona que el área encargada de SST puede hacer seguimiento a las recomendaciones médico-laborales sin embargo resalta que el perfil idóneo para este proceso debe ser un psicólogo especializado en seguridad y salud en el trabajo de igual manera en el artículo En el artículo 2.2.4.6.14 obliga a los empleadores a proteger la salud mental y los riesgos psicosociales de sus empleados al igual que ellos

también deben reconocerlos, para la organización uno de los factores señalados en el decreto son los conflictos interpersonales, la falta de reconocimiento. Teniendo en cuenta que el grupo empresarial JHS este riesgo es latente, no cuenta de manera estable con el perfil idóneo para dicha gestión.

La organización cuenta con un nivel de riesgo III, con 64 colaboradores. De acuerdo resolución 0312 de 2019 el responsable en SGSST es un profesional especializado en SST y con las 50 horas de curso. Y debe dar cumplimiento a 60 estándares mínimos, sin embargo, aunque son aplicados en riesgo psicosocial no se cuenta con un plan de intervención que minimice los riesgos.

En cumplimiento a la resolución 2764 de 2022 en la cual señala como requisito la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, el grupo empresarial JHS en julio del año 2022, por parte de una entidad externa se aplica el instrumento a sus colaboradores, sin embargo, a la fecha no cuentan con una planeación de intervención en las necesidades expuestas en la batería psicosocial no obstante la ARL ha realizado 3 capacitaciones sobre inteligencia emocional.

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación.

Teniendo en cuenta lo que dice (Bonilla, 1997) La investigación con enfoque cualitativo intenta hacer una aproximación global de las situaciones sociales para explorarlas, describirlas y comprenderlas a partir de los conocimientos que tienen los diferentes actores involucrados en ellas, puesto que los individuos interactúan con los otros miembros de su contexto social compartiendo el significado y el conocimiento que tienen de sí mismos y de su realidad. Basados en lo anterior esta investigación nos permite

identificar las opiniones, sentimientos, comportamientos y sus experiencias en el entorno laboral para dar respuesta a nuestra pregunta de investigación.

La investigación tiene un alcance descriptivo ya que busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis con el fin de medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. (Sampier, 2010)

5.2 Población y muestra

En esta investigación participaron 6 colaboradores, los cuales cuentan con personal a cargo discriminados de la siguiente manera: 2 hombres y 4 mujeres, en edades de 40 a 50 años, 4 de ellos estado civil soltero, 5 son profesionales con estudios de posgrado, antigüedad en el cargo entre 6 meses y cinco años, los 6 viven en Bogotá a menos de 30 minutos de distancia de la oficina, pertenecen al estrato 3 y 4, así mismo 3 personas indican que su familia depende económicamente de ellos. El grupo empresarial JHS se encuentra ubicada en la carrera 11a 18-54 Sur ciudad jardín de la ciudad de Bogotá.

5.3 Instrumentos

La observación de participantes es una técnica de recolección de datos que permite obtener información sobre el comportamiento y las interacciones de los participantes en un contexto específico (Hernández et al.,2018).

El objetivo es obtener información sobre las prácticas y comportamientos de los líderes, permitiendo que se tenga una comprensión más profunda de las dinámicas del liderazgo y los riesgos psicosociales en ese contexto. Las categorías y variables para tratar son: el comportamiento de los líderes, dinámica del equipo, cultura organizacional, desafíos del liderazgo, comunicación y solución de conflictos.

El taller didáctico según Néstor Bravo es una estrategia didáctica que promueve una inteligencia social y una creatividad colectiva. Además, promueve un aprendizaje activo, participativo y colaborativo, que permita a los participantes desarrollar habilidades y destrezas esenciales para su desarrollo personal y profesional. (Sánchez, 2016)

El objetivo es obtener información sobre el conocimiento de tipos de liderazgo a través de la discusión en grupo desde una problemática planteada, permitiendo que se pueda obtener una comprensión más profunda de las perspectivas y experiencias de los participantes. Las categorías y variables a tratar son: experiencias de liderazgo, estilos de liderazgo, comunicación asertiva, resolución de conflictos y manejo de emociones.

El cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales creado por el Instituto Navarro de Salud Laboral en España en el año 2002 evalúa las siguientes cuatro variables.

Participación, implicación y responsabilidad: Esta variable permite evaluar el trabajo en equipo, la iniciativa, el control que se tenga sobre las tareas, el trabajo, la rotación de actividades la supervisión y el enriquecimiento intelectual profesional y emocional que estas le permite adquirir.

Formación, información y comunicación: Con esta variable se determina el manejo de la comunicación, conformidad y sentido de pertenencia, reconocimiento de actividades, seguimiento a instrucciones, conformidad con puesto de trabajo, momentos de privacidad en el área laboral.

Gestión del tiempo: Con esta variable se evalúa el ritmo de trabajo, tiempos, carga laboral, autonomía temporal y fatiga.

Cohesión del grupo: Esta última variable evalúa el clima laboral y social, capacidad para solucionar conflictos cooperación entre colaboradores

5.4 Procedimientos.

Se tramitaron los permisos escritos a través de las cartas de autorización y presentación del proyecto, se firmaron consentimientos informados por parte de los colaboradores, posterior a ello se realizó el primer ingreso a la empresa por parte de los estudiantes en formación, donde se aplicó el instrumento de observación en un tiempo de sesenta minutos laborales en diferentes horarios y días de la semana, se programó con el psicólogo de la organización las fechas para los siguientes ingresos, generando un espacio para realizar un taller didáctico en un tiempo de cuarenta minutos, por último se realizó la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales de manera individual con la población muestra y así identificar los factores de riesgo en los líderes del grupo empresarial.

5.5 Análisis de información.

Una vez realizada la primera fase de observación se analizaron los diarios de campo con el fin de evaluar los comportamientos de los participantes según la hora o el día de trabajo, esto con el fin de identificar las relaciones y el ambiente laboral a nivel grupal con los demás funcionarios, se evaluó la comunicación, direccionamiento de tareas, retroalimentación, manejo de emociones, solución de conflictos, valores éticos.

Adicionalmente, tipos de liderazgo, comportamiento de cada uno de los líderes frente al seguimiento de instrucciones, participación, manejo de situaciones, comunicación asertiva, esto se realizó por medio de matriz DOFA y con apoyo de registro escrito fotográfico y videos.

Se transcriben los datos del cuestionario de riesgos psicosociales según la plantilla del instrumento. Adicional se realiza el análisis a la información suministrada por los participantes, lo cual permite evidenciar de manera cualitativa los argumentos de estos.

5.6 Consideraciones éticas

El manual de Deontología y Bioética del Psicólogo, ley 1090 de 2006, indica los principios básicos para el ejercicio de la labor del psicólogo, entre ellos el de confidencialidad de los resultados individuales obtenidos en la evaluación de riesgos psicosociales. La resolución 8430 de 1993 del Ministerio de salud, la cual establece normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud y la resolución 2646 de 2008 del ministerio de la protección social, en la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, utilizando los diferentes instrumentos implementados para la obtención y análisis de resultados, para lo cual se solicitó autorización de la compañía (anexo 1) y se implementó el uso del consentimiento informado.

6. Cronograma.

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1.	Entrega de cartas de autorización	3 semana de agosto	3 semana de agosto	Cartas
2.	Acordar el espacio y firma de autorización de los consentimientos	4 semana de agosto	1 semana de septiembre	Consentimientos informados
3.	Instrumento de observación: En un	1 semana de octubre	1 semana de octubre	Diarios de campo

	tiempo de 3 horas laborales en una semana consecutiva			
4.	2 Taller didáctico: En un tiempo de 40 minutos una vez	3 semana de octubre	3 semana de octubre	Primera intervención se recolectará información de manera escrita, videos y fotografías, palabras claves, comportamientos, definiciones. Segunda intervención se realizará un análisis de información recopilada durante las dos sesiones
5.	Aplicación de cuestionarios de factores de riesgos psicosociales.	1 semana de noviembre	1 semana de noviembre	Cuestionarios
6.	Recopilación de la información obtenida en campo.	2 semana de noviembre	3 semana de noviembre	Análisis de resultados
7.	Presentación del proyecto al docente	3 semana de noviembre	4 semana de noviembre	Proyecto

8.	Sustentación, proyecto de grado.	2 semana de diciembre	2 semana de diciembre	Proyecto final
----	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	----------------

7. Presupuesto

RUBROS	Rubros propios	Contrapartida Empresa	TOTAL
1. Personal	\$ 1.000.000	\$ 0000	\$ 1.000.000
2. Equipos	\$ 0000	\$ 0000	\$ 0000
3. Software	\$ 0000	\$ 0000	\$ 0000
4. Materiales e insumos	\$ 100.000	\$ 0000	\$ 100.000
5. Viajes nacionales e internacionales	\$ 0000	\$ 0000	\$ 0000
6. Salidas de campo	\$ 100.000	\$ 0000	\$ 100.000
7. Servicios técnicos	\$ 0000	\$ 0000	\$ 0000
8. Capacitación	\$ 100.000	\$ 0000	\$ 100.000

9. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.	\$ 10.000	\$ 0000	\$ 10.000
10. Difusión de resultados: Correspondenci a para activación de redes, eventos	\$ 0000	\$ 0000	\$ 0000
11. Propiedad intelectual y patentes.	\$ 0000	\$ 0000	\$ 0000
12. Otros	\$ 50.000	\$ 0000	\$ 50.000
TOTAL			1.360.000

8. Resultados y discusión

A continuación, se presentan los resultados y el análisis de las actividades realizadas en el grupo empresarial JHS, por medio de la aplicación de instrumentos los cuales permitieron abordar los objetivos propuestos. Se contó con el apoyo de recursos financieros, humanos y tecnológicos suministrados por la gerencia y por las estudiantes en formación.

Por medio del instrumento de observación se da respuesta al objetivo específico número uno: Establecer la relación entre los líderes y cómo afecta la salud mental de estos; se encontraron desafíos claves en la dinámica laboral, la falta de agilidad y concentración de algunos funcionarios como consecuencia del agotamiento evidenciado por signos de distracción, uso excesivo de dispositivos móviles que afectan la productividad, conflictos interpersonales y comportamientos desafiantes que indican tensión y estrés en el clima laboral, resaltando la importancia de mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales, falta de compromiso en el cumplimiento de tareas que no parece afectar la operación, sin embargo, el uso de recordatorios en post-its refleja una preocupación por realizar las tareas. Cabe mencionar que las instalaciones cuentan con espacios abiertos para la práctica de pausas activas, a pesar de evidenciar agotamiento físico y mental, durante la jornada de observación no se evidenció uso de estas.

La infraestructura de la organización en primer nivel, permite tener una comunicación abierta durante la jornada laboral lo que puede influir de manera positiva y/o negativa, ya que se logra una comunicación inmediata, sin embargo, las diferentes conductas de los líderes que comparten el espacio pueden interrumpir el desarrollo de las actividades. La presencia de la mascota, puede considerarse como un recurso valioso para aliviar el estrés fomentando una comunicación abierta y colaborativa entre los líderes.

Por otro lado, por medio del taller didáctico se abordó el objetivo específico número dos: Determinar los tipos de liderazgo ejercidos y el efecto en el clima laboral de los líderes del Grupo Empresarial JHS, se contó con la participación activa de los líderes donde se evidenció momentos de desorden, falta de atención, comunicación no asertiva, inconformismo, frustración, ansiedad y se percibieron tipos de liderazgo tales como: Transformacional por parte del gerente, autoritario por parte de tres participantes y los restantes con un liderazgo neutral.

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
• Falta de empatía y reconocimiento de habilidades. • No existe comunicación asertiva entre los líderes. • Vocabulario inadecuado en el trato laboral. • Dificultad para solucionar conflictos. • Afectación en la salud mental como estrés y ansiedad. • Opiniones subjetivas sin diferenciar el vínculo familiar y laboral. • Actitud y comportamiento negativo por resistencia al	• Fortalecimiento al equipo de líderes por medios de actividades. • Reconocimiento oportuno frente a logros presentados. • Fortalecer el manejo de la inteligencia emocional para direccionar un liderazgo transformacional.

cambio.	
FORTALEZAS • Unión y armonía en el vínculo familiar. • Receptividad ante recomendaciones y enseñanzas. • Participación activa en diferentes actividades. • Reconocimiento de cualidades fortalezas y aspectos por mejorar. • Identificación en tipos de liderazgo encaminados a rasgos de personalidad.	AMENAZAS • Falta de trabajo en equipo. • Exposición a riesgos en la salud mental de los líderes. • Conflictos sin resolver.

Tabla 1. Fuente propia.

La matriz DOFA (tabla 1), es utilizada como una herramienta en la descripción de los hallazgos evidenciados en la aplicación del taller didáctico, donde se identifica como principal debilidad la falta de comunicación asertiva teniendo como resultado la generación de conflictos, ya que la capacidad resolutive no es la misma entre los líderes. En las oportunidades se resalta los acompañamientos realizados por la organización para fortalecer la inteligencia emocional de los líderes y así mejorar el clima laboral de estos. En las fortalezas se destaca el reconocimiento de cualidades para mejorar el liderazgo en el equipo de trabajo. Como principal amenaza se evidencia la falta de trabajo en equipo, siendo un factor de riesgo en la salud mental de los líderes, generando un impacto negativo en el

entorno. Rubio & García, (2015). Afirma que los factores organizacionales son aquellos que se relacionan con la estructura y cultura como falta de políticas claras, liderazgo y comunicación efectiva y los factores individuales son aquellos que se relacionan con las características personales de los trabajadores, como la edad, género, educación y la experiencia laboral.

Para dar respuesta al tercer objetivo: Evaluar riesgos psicosociales en los líderes y a su vez evidenciar posibles acciones de mejora para fortalecer el clima laboral, se aplicó el cuestionario de factores de riesgos psicosociales, donde se encontró lo siguiente:

Variables	Líder #1	Líder #2	Líder #3	Líder #4	Líder #5	Líder #6
Participación, implicación y responsabilidad.	29= Muy inadecuado	4= Muy adecuado	15= Adecuado	28= Muy inadecuado	14= Adecuado	24= Inadecuado
Formación, información y comunicación.	11= Adecuado	0= Muy adecuado	0= Muy adecuado	14= Inadecuado	2= Muy adecuado	3= Muy adecuado
Gestión del tiempo.	10= Inadecuado	12= Inadecuado	13= Inadecuado	15= Muy inadecuado	9= Adecuado	3= Muy adecuado
Cohesión del grupo.	9= Adecuado	0= Muy adecuado	4= Muy adecuado	13= Inadecuado	3= Muy adecuado	0= Muy adecuado

Tabla 2. fuente propia

En la calificación de los resultados se encontró que las variables que obtuvieron una puntuación más alta con ‘Muy inadecuado’ e ‘Inadecuado’ fueron: participación, implicación y responsabilidad y gestión de tiempo. Así mismo, se observa que el líder

número cuatro se encuentra en Riesgo Alto, el cuestionario plantea que al momento de una persona puntuar muy inadecuado se considera que existen puntos críticos que deben ser atendidos de manera urgente y se evidencia que el líder número uno está en Riesgo Medio (obsérvese tabla 2).



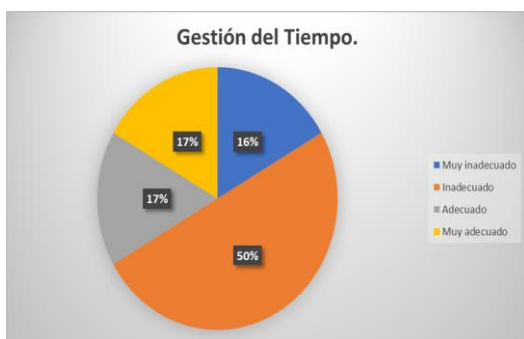
Grafica1 fuente propia

Por otro lado, en cuanto a la variable de participación, implicación y responsabilidad, esta variable evalúa el trabajo en equipo, la iniciativa, el control que se tenga sobre las tareas, el trabajo, la rotación de actividades, la supervisión, el enriquecimiento intelectual profesional y emocional que estas le permite adquirir, es decir, que se necesita enfatizar en actividades de intervención y planes de acción que aborden tolerancia, trabajo en equipo y empatía, dentro del rol que desempeña cada uno (obsérvese la gráfica 1).



Grafica 2 fuente propia.

Así mismo, en la variable formación, información y comunicación; Esta variable determina el manejo de la comunicación, conformidad, sentido de pertenencia, reconocimiento de actividades, seguimiento a instrucciones, conformidad con puesto de trabajo, momentos de privacidad en el área laboral, lo que permite deducir que la mayoría de trabajadores tiene la capacidad de comunicar adecuadamente y desempeñarse en el rol específico que cada uno realiza, sin embargo, uno de los líderes manifiesta en observaciones; intolerancia por parte de sus compañeros al momento de comunicarse, creando una brecha en las personas implicadas. (Obsérvese gráfica 2).



Grafica 3 fuente propia.

De igual manera, se evidenció que la variable gestión del tiempo se encuentra afectada, teniendo en cuenta, que ésta hace referencia al ritmo de trabajo, tiempos, carga laboral, autonomía temporal y fatiga, se evidencia que los trabajadores no aprovechan el tiempo de manera correcta y actualmente están presentado agotamiento y fatiga, lo que puede ser un síntoma de la enfermedad del desgaste profesional o síndrome de burnout, probablemente una causa de este factor, es que es una empresa familiar, donde los prejuicios y limitantes no permiten un óptimo desempeño (obsérvese gráfica 3).



Grafica 4 fuente propia.

Finalmente, en cuanto a la variable de cohesión del grupo, la cual evalúa el clima laboral y social, capacidad para solucionar conflictos, cooperación entre colaboradores. Se evidencia que la mayoría de los trabajadores se comprenden entre ellos, tienen capacidad de resolución de conflictos, exceptuando el líder que arrojó resultado inadecuado en esta variable el cual se convierte en un factor de riesgo para los demás líderes (obsérvese gráfica 4).

De esta manera se logra dar respuesta al objetivo general de esta investigación, identificando tres factores de riesgo principales como lo son: la falta de trabajo en equipo, comunicación no asertiva y deficiencia en la planificación y ejecución de tareas.

9. Conclusiones

Bajo el objetivo: Establecer la relación entre los líderes y cómo afecta la salud mental de estos, se aplicó el instrumento de observación participante dónde se evidenció que aunque existe libertad para la ejecución de tareas, se percibe tensión y estrés por la carga laboral, atención al cliente, conductas de los líderes que afectan el entorno, proporcionando inconformismo en algunos de los líderes, es importante mencionar que la relación familiar entre los líderes es positiva, sin embargo, no se evidencia seguimiento de instrucciones.

Para determinar los tipos de liderazgo ejercidos y el efecto en el clima laboral de los líderes del Grupo Empresarial JHS se realizó un taller didáctico donde se contó con la participación de los líderes, se dieron directrices puntuales para el ejercicio de la actividad, la cual contó con la participación y opinión de los seis líderes, en el desarrollo de la actividad se logró identificar los distintos tipos de liderazgo que hay dentro del grupo, falta de comunicación asertiva, baja inteligencia emocional, falta de empatía y capacidad resolutive para solucionar conflictos lo que muestra cargas en la salud mental evidenciadas en las expresiones no verbales de algunos líderes, conductas impulsivas, entre otras.

Con el fin de evaluar riesgos psicosociales en los líderes y a su vez evidenciar posibles acciones de mejora para fortalecer su liderazgo, se realizó la aplicación del cuestionario factores de riesgos psicosociales, explicando de manera detallada el correcto diligenciamiento, además se mencionó la importancia de utilizar los espacios sugeridos para observaciones. Por medio de las variables se identificó que existen factores de riesgo organizacionales e individuales, ya que dos de las variables señalan dificultades como: la intolerancia, falta de empatía, dificultad para trabajar en equipo y falta de control sobre las tareas al no ser diligentes en las actividades a realizar, causando acumulación de trabajo lo que ocasiona estrés, ansiedad, irritabilidad expresada de manera espontánea.

Algunas de las acciones de mejora que se pueden aplicar en la organización son: Desarrollar programas de capacitación lúdica para los líderes, técnicas para reconocer y manejar el estrés y gestión del tiempo, fomentar prácticas como la planificación eficiente de tareas, y técnicas de relajación para abordar la sobrecarga, proporcionar recursos y apoyo para que los empleados adquieran habilidades para equilibrar la vida laboral y personal

desde el manejo de la inteligencia emocional, establecer canales efectivos de comunicación interna para mejorar la cultura organizacional promoviendo el reconocimiento y apoyo mutuo, por medio de actividades que demanden su participación, facilitar la definición clara de tareas y objetivos, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y estableciendo límites claros.

De acuerdo a lo anterior podemos identificar tres factores de riesgo psicosocial que encabezan la problemática en el clima laboral de la organización. Falta de trabajo en equipo, comunicación no asertiva, falta de planeación en la ejecución de tareas. Favoreciendo la buena relación familiar se puede concluir, que si la empresa implementa acciones de mejora en el entorno laboral de los líderes, puede favorecer el clima laboral de grupo empresarial.

10. Recomendaciones

1. Es un tema amplio de investigación que permite abarcar diferentes áreas de una organización familiar, por lo que en ocasiones se puede desviar el objetivo de esta.
2. Crear un plan de acción de acuerdo a las necesidades encontradas aportando al fortalecimiento de la inteligencia emocional de los líderes.
3. Para otros grupos de investigación es necesario tener en cuenta que como se trata de una investigación cualitativa, el contar con la disposición en los tiempos de la población objeto, se convierte en un limitante por el cronograma de actividades de la organización.
4. La resolución 2764 de 2022 muestra la batería de riesgo psicosocial como único instrumento reglamentario para el programa SG- SST. Sin embargo existen otros

instrumentos que miden los riesgos psicosociales, los cuales se pueden aplicar de manera interna para la identificación de necesidades en salud mental.

11. Referencias bibliográficas

Albarrán, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramírez, O., Ruiz, F., & Palomino, J. C. (2018).

Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Horizonte Médico (Lima)*, 18(1), 59-67. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727->

558X2018000100009&script=sci_arttext&tlng=pt

Aguilar Gavira, S., & Barroso Osuna, J. M. (2015). La triangulación de datos como

estrategia en investigación educativa. Pixel-bit. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/368/36841180005.pdf>

Anaya A. N., Gutiérrez O. I., Ibarra, G. M., Orozco, C.S., & Polo, J. D., (2019). Liderazgo,

factores de riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en

Zapotlán el Grande (Jalisco) Revista Salud Uninorte, vol. 35, núm. 3, pp. 343-359.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/817/81763959004/html/>

Amador Urueta, F. L., & Hereira Villalobos, H. S. (2018). Liderazgo democrático y calidad

de gestión en las empresas comerciales.

Bernal, C. A. (2016). Metodología de la investigación: Administración, economía,

humanidades y ciencias sociales (4.a ed.). Bogotá: Pearson.

- Bermúdez, W. S. (2022). Funciones administrativas del liderazgo en una empresa de transporte de paquetería a domicilio de la ciudad de Maracaibo, estado Zulia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2781-2806.
- Belausteguigoitia, I. (2004). *Empresas Familiares. Su dinámica, equilibrio y Consolidación*. México: McGraw-Hill.
- Bravo, N. (s.f.). El concepto del Taller. Obtenido de [acreditacion.unillanos.edu](http://acreditacion.unillanos.edu.co/CapDocentes/contenidos/NESTOR%20BRAVO/Segunda%20Sesion/Concepto_taller.pdf):
- http://acreditacion.unillanos.edu.co/CapDocentes/contenidos/NESTOR%20BRAVO/Segunda%20Sesion/Concepto_taller.pdf
- Canals, C. M. (02 de 02 de 2022). *UNIR* . Obtenido de UNIR:
- <https://mexico.unir.net/mba/noticias/daniel-goleman-inteligencia-emocional/>
- Choque, A. Y. P., Mejía, W. E., Vásquez, A. P., & Machaca, P. C. (2014). Liderazgo laissez faire. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 1(1).
- Cruz, C., Olivares, O. y González, M. (2014). Metodología de la investigación. *Patria*.
- Custodio, A. (2022, 18 de julio) Resolución 2764 de 2022 Ministerio del Trabajo. Recuperado de:
- <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>
- Grisales P. A, Sánchez Y.I y Pedraza Y. C, (2018). Liderazgo en las Pymes familiares. [Tesis doctoral o de maestría, Universidad Nacional de Villa María]. Recuperado de:

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2846/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

Grisales García, P. A., Sánchez Beltrán, Y. I., & Pedraza Moreno, Y. C. (2019).

Correlación entre riesgo psicosocial y clima laboral en obras de construcción.

Gómez Ortiz, R. A. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las

micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento & gestión*, (24), 157-

1940. Recuperado de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-

62762008000100007

Falco, M. L. (2018). Liderazgo en las Pymes familiares. [Tesis doctoral o de maestría,

Universidad Nacional de Villa María].

http://biblio.unvm.edu.ar/opac_css/doc_num.php?explnum_id=2195

Ferrer, H. M., Terrones, U. C., Condori, I. T., Mantilla, A. S., & López, J. S. (2014).

Liderazgo burocrático. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 1(1).

Fresno, C. (2019). Metodología de la investigación: Así de fácil.

<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship

between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A

meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.

- Herrera, G. Z. (2018, enero, 29). Liderazgo organizacional: aproximación del líder a sus equipos de trabajo. UMNG. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17283/HERRERA%20ZEA%20GERARDO%202018.pdf?sequence=1>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana.
- Lussier, R., y Achua, C. (2002). Liderazgo: Teoría, Aplicación, Desarrollo de Habilidades. México: Internacional Thomson Editores
- Lucas, C. F. P., & Ureta, F. M. A. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos latinoamericanos de administración, 15(28).
- Martos, M. C. V. (2009). Liderazgo transformacional y sus efectos en las empresas familiares: un análisis diferencial y evolutivo. Revista europea de dirección y economía de la empresa, 18(1), 105-122.
- Martínez, J. (2006). Dirección de empresas familiares. Reto al destino. Viña del Mar: Emprenden.
- Ministerio de Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Colombia. Recuperada de:

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Ministerio del Trabajo. (2022). Resolución 2764 de 2022 - Instrumentos para riesgo psicosocial. Safetya.co. <https://safetya.co/normatividad/resolucion-2764-de-2022/>

Ministerio de la protección social de Colombia (julio 18, 2002). Resolución 2764 de 2012

Ortigoza González, K. B., Flórez Fierro, Y., & Martín López, K. D. (2022). Diseño de programa de prevención del peligro químico para la empresa Proclean Professional SAS (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios). Pertuz, F. (2018). Liderazgo transformacional en empresas sociales desde la perspectiva ética de la responsabilidad social empresarial. *Telos*, 20(2), 377-400.

Rodríguez, A. M. (2011). Marco Legal del Riesgo Psicosocial. La sociedad de asesores legales. <https://www.legalsas.com/post/marco-legal-del-riesgo-psicosocial>

Rueda Laguna, G. J. (2016). El liderazgo en Colombia: Un análisis de la investigación empírica en contextos organizacionales.

Red jurista. (2008, 23 de julio). RESOLUCIÓN 2646 DE 2008. Recuperado de: https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_2646_de_2008_ministerio_de_la_proteccion_social.aspx#/

Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden. *UNIrevista*, 1(3), 1-12.

SÁNCHEZ, F. R. (2016). *Universidad de antioquia*. Obtenido de Universidad de antioquia:

https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/28262/1/RomanaFlorentina_2016_EstrategiaSeminarioLectura.pdf

Serrano Orellana, B. J., & Portalanza Ch, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima

organizacional. *Suma de negocios*, 5(SPE11), 117-125 Recuperado de:

<https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-el-S2215910X14700266>

Tavara Muro, N. (2018). Liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los

colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones-sede

Chiclayo, 2018.

Zapata Castro, F. I. (2019). Caracterización de la calidad del servicio y liderazgo de la

empresa de transportes y servicios generales el cóndor EIRL en el distrito de

Sullana año 2018.

ANEXOS

Incluye los anexos mencionados en el documento.