



**UNIVERSIDAD  
SERGIO ARBOLEDA**

**UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA**

**ENSAYO DE GRADO**

**GUÍA DE INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

Memoria para optar al grado de Especialista en Gerencia de Talento Humano

Leidy Lorena Briceño Bejarano

Bibiana Paola Espinel Bustos

Paola Falla

Lilian Lisseth González Solórzano

**Bogotá DC, agosto 2016**

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

## **TABLA DE CONTENIDO**

INTRODUCCION .....	4
PROBLEMA .....	
DESCRIPCION DEL PROBLEMA.....	7
2.OBJETIVOS.....	
1.General.....	8
2. Específicos.....	8
3.ALCANCE .....	9
4.JUSTIFICACION .....	10
5. MARCO TEORICO .....	
5.1. Marco Legal .....	13
5.2. ANTECEDENTES INSTITUCIONALES .....	16
5.3. TÉRMINOS BÁSICOS.....	
6. DISEÑO METODOLÓGICO .....	
6.1. TIPO DE ESTUDIO .....	29
7.MEDICION Y RESULTADOS .....	
7.1. PRESENTACION DE RESULTADOS.....	30
9. CONCLUSIÓN .....	37

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42
ANEXOS .....	44

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

### **Lista de Gráficas**

Gráfica 1. ....	30
Gráfica 2. ....	30
Gráfica 3. ....	31
Gráfica 4. ....	31
Gráfica 5. ....	32
Gráfica 6. ....	32
Gráfica 7. ....	33
Gráfica 8. ....	33
Gráfica 9. ....	34
Gráfica 10. ....	34
Gráfica 11. ....	35

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

## **Introducción**

De acuerdo al Decreto 171 del 1° de febrero de 2016 por disposición de la presidencia y el ministerio de trabajo las empresas públicas y privadas deben sustituir el programa de Salud Ocupacional por el nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.(Ministerio del trabajo,2016) Este nuevo Sistema es creado mediante Decreto único 1072 de 2015, el cual busca identificar los peligros, evaluar los riesgos y establecer los respectivos controles, mediante la mejora continua del Sistema en las empresas y cumplir con la normatividad en materia de riesgos laborales. (Ministerio del trabajo, 2015)

El presente ensayo nace de la necesidad de conocer las actividades que las empresas deben desarrollar para la evaluación planificación, organización y ejecución de la intervención de los factores de riesgo psicosocial, debido a que la ley así lo dispone en la resolución 2646 de 2008, la cual establece disposiciones y definición de las responsabilidades de los diferentes actores implicados en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial, así como el estudio e identificación de origen de patologías causadas por estrés ocupacional.(Ministerio de protección social,2008)

Uno objetivo vital del área de gestión humana es conservar la integridad física, mental y social del trabajador, garantizando al máximo las condiciones que le permitan realizar sus tareas en forma segura; no obstante, para los líderes de talento humano aún no es clara la necesidad de

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

valorar e intervenir los riesgos psicosociales como estrategia de productividad y no como un requisito que demanda la ley.

De tal modo que los líderes de talento humano deben desarrollar actividades en la intervención del riesgo psicosocial para los trabajadores de diferentes sectores económicos afiliados al sistema general de riesgos laborales y Salud en el Trabajo con el fin de determinar los niveles de riesgo psicosocial dada la gran exposición a factores de riesgo por parte de los trabajadores.

Los factores de riesgo dados por las condiciones ambientales y laborales en cuanto a las instalaciones y puestos de trabajo, actividades monótonas y repetitivas. Adicionalmente existen múltiples factores extra e intralaborales y condiciones propias de dinámicas familiares y personales de cada individuo que pueden influir en la salud y bienestar de los trabajadores; lo cual puede llevar a que se produzcan en los trabajadores signos como el desencanto profesional, pérdida de la ilusión, baja realización personal, baja eficacia, agotamiento físico y emocional, desembocando en un sentimiento de culpa y por consiguiente en acontecimientos desastrosos tanto para el trabajador, como para la empresa y comunidad en general. (Ministerio de Protección Social, 2010)

Para facilitar el conocimiento de los líderes de talento humano se desarrolló una Guía de Intervención en los Factores de Riesgo Psicosocial basada en los hallazgos de una encuesta de conocimiento realizada a 30 líderes de talento humano

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

### **Descripción de la problemática**

Cada vez son más las compañías que se acogen al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, pues han entendido la importancia que tiene su implementación y prevención de enfermedades aparición de accidentes laborales y/o muerte en los trabajadores

A raíz de esto muchos Líderes de Talento Humano se han visto obligados a conocer cómo opera, para proteger la salud física y mental de sus colaboradores, por medio de la implementación de estrategias que ayuden a disminuir las condiciones de riesgo asociadas a su labor.

No obstante, el desconocimiento del SG-SST y más exactamente en la existencia de los factores de riesgo psicosocial que aún existen en las organizaciones, ha dificultado su cumplimiento en la normatividad, crecimiento y bienestar de las organizaciones.

Por lo cual nace la idea de elaborar una guía que explique de forma fácil y detallada los beneficios no solo de la implementación, sino del impacto de los factores de riesgo psicosocial en el desarrollo de las organizaciones. La cual les va a permitir promover y proteger mejor la salud de sus colaboradores.

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

### **Productos de la investigación**

A partir de la investigación se diseñó una Guía de Intervención en los Factores de Riesgo Psicosocial, en la que se plasmó de manera detallada y de fácil interpretación la comprensión de los factores de riesgo psicosocial, haciendo énfasis en contenidos como:

- Clasificación de los factores de Riesgo Psicosocial.
- Normatividad que reglamentan la prevención de los factores de riesgo psicosocial.
- Factores individuales y Extra laborales como agentes predisponentes del riesgo.
- Instrumentos y baterías recomendadas para medir el Riesgo Psicosocial.
- Contenido de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial que diseñó la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social y el Subcentral de seguridad social y riesgos profesionales de la Pontificia Universidad Javeriana.



*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Facilitar a los Líderes de Talento Humano el conocimiento y entendimiento sobre los factores de riesgo psicosocial, su aplicación e intervención en las organizaciones.

### **Objetivos específicos**

1. Caracterizar los factores que están relacionados con el factor de Riesgo Psicosocial.
2. Generar un impacto positivo en el desempeño de los líderes del Talento Humano.
3. Diseñar e implementar una encuesta semiestructurada en la cual se identifique el nivel de conocimiento de los líderes de Talento Humano, sobre el tema factores de Riesgo Psicosocial y su normatividad vigente.
4. Crear una guía práctica dirigida a los líderes del Talento Humano en la que se facilite el entendimiento de la intervención de los factores de Riesgo Psicosocial.
5. Obtener el título de Especialistas en Gerencia de Talento Humano,

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

### **Alcance**

Esta investigación desarrollada por profesional tiene como objetivo contribuir al conocimiento de los líderes de talento humano en los factores de riesgo psicosocial y su vez en el cumplimiento de la norma.

La recolección de datos se realizó aplicando la encuesta a líderes de talento humano ubicados en la ciudad de Bogotá pertenecientes a empresas del sector público y privado.

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

## **Justificación**

El presente ensayo parte de la importancia de reconocer los factores de riesgo psicosocial, como estrategia de intervención primaria que afecta de manera positiva y negativa al trabajador, en aspectos de salud física y mental, impacta en su calidad de vida y así mismo de manera general impacta a la organización.

Dicho factor puede ser visto desde dos perspectivas: su desatención impacta de manera negativa causando rotación de personal, ausentismo, bajo nivel de productividad, enfermedades profesionales y una baja calidad de vida. En cambio su intervención vista como factor protector, logra generar bienestar, alta productividad, clima laboral adecuado y relaciones interpersonales agradables entre los colaboradores. (Vilalobos, 2010)

Para los líderes de Talento Humano aún no es muy claro lo que significa y cómo se debe intervenir el riesgo psicosocial, ya que en las organizaciones se evalúa únicamente con el fin de cumplir con un requisito legal, sin tener consciencia del impacto que tiene en la economía de la organización si se administra de manera incorrecta. Este trabajo apoya que los líderes de talento humano logren identificar los factores de Riesgo Psicosocial como estrategia de desarrollo organizacional, bienestar de los trabajadores y que con su intervención logren construir equipos de trabajo adecuados y productivos.

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

Según la IV Encuesta Nacional De Condiciones De Trabajo que se realizó en Colombia<sup>1</sup> la presencia de síntomas de patologías psicosomáticas y síntomas compatibles con el estrés, como alteraciones del sueño, sensación continua de cansancio, cefalea, mareos, falta de concentración, falta de memoria, irritabilidad, alteraciones digestivas y problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa) es muy notoria. Se encontró que el síntoma reportado con mayor frecuencia fue la cefalea (afecta al 12,3% de los encuestados), seguido de los problemas de visión (10,3%), las alteraciones del sueño (10,2%) y la sensación continúa de cansancio (10,2%).

El 5% de la muestra encuestada presenta una combinación de tres o más síntomas de los mencionados. Hay que tener en cuenta que ese porcentaje varía según la rama de la actividad, siendo superior en Administración/Banca (7,6%) y en Servicios Sociales (7,2%).

En la misma encuesta la variable dependiente "presencia de síntomas compatibles con estrés" fue más fácilmente detectable en trabajadores con variables independientes como:

Alto nivel de atención, ritmo de trabajo fijado por la máquina, repetitividad (realizar trabajos de secuencia corta por largas jornadas de trabajo) turnos, en especial cuando hay rotación de poca frecuencia, edad (personas muy jóvenes o pre-pensionados), género (inequidad salarial, dificultad de mando, sobrecarga extralaboral).

La sintomatología se duplican en trabajadores sometidos a niveles de atención altos (frecuencia de estrés del 6,5% en los expuestos frente al 2,8% en los no expuestos), ritmos de trabajo

---

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

elevados (frecuencia de estrés del 7,6% en los expuestos frente al 3,5% en los no expuestos) y realización de tareas muy repetitivas y de muy corta duración (frecuencia de estrés del 7,5% en los expuestos frente al 3,7% en los no expuestos).

En la empresa objeto de este estudio se encontraron características de gran exposición de los trabajadores a los factores mencionados anteriormente como lo son trabajos monótonos y repetitivos, cambios de turno y exposición a altos niveles de estrés ya que el trabajo que desempeñan los trabajadores objeto de este estudio exigen grandes demandas cognitivas como la memoria y la atención, teniendo adicionalmente el estrés de cumplimiento de proyectos, lo cual puede precipitar patologías psicosociales en dicha empresa, que influyen en salud mental y fisiológica de los trabajadores. (Ministerio de la protección social, 2007)

Durante este ensayo entenderemos los factores de riesgo psicosocial como *las “Condiciones de la relación de los trabajadores con sus compañeros, subalternos, jefes, sus familias y con su medio social; que ejercen efectos positivos y/o negativos en su salud y desempeño, Vale resaltar que*

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

*comprenden aspectos Intralaborales, extra laborales y condiciones propias del trabajador”(Duran,2016),Vale resaltar que los factorespsicosocial comprende aspectosintra y extralaborales.*

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

## **Marco legal**

### **Legislación colombiana**

El estudio de los factores psicosociales inicia con la ley 9ª de 1979 y se perfecciona con la promulgación de las leyes 1010 de 2006 y 1562 de 2012 y sus decretos, resoluciones y circulares reglamentarias.

Inicialmente enmarcaremos este ensayo en el ámbito legal que aplica a los factores de riesgo psicosociales, por lo cual identificamos las siguientes como relevantes:

La ley 1562 del 2012, el cual menciona que el *“programa de salud ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el sistema de seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”*. (Congreso de Colombia, 2012)

Resolución 1016 de 1989. *“Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.”* (Ministerio del trabajo y seguridad social, 1989)

La ley 1010 de 2006 *“por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

*estimula la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial, con el fin de evitar que se presenten situaciones de violencia y hostigamiento en los lugares de trabajo” (Congreso,2006)*

*Ley 776 del 2006 “Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.”(Congreso, 2009)*

*El Decreto 2566 de 2009 retoma la Tabla de Enfermedades Profesionales del Decreto 1832 de 1994 incluyendo “las patologías derivadas del estrés como aquellas presentes en trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo, monótono o combinado con ritmo o control impuesto por la máquina, trabajo por turnos, nocturno y trabajo con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable”.(Congreso,2009)*

*La Resolución 2646 de 2008 que “establece disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo”.(Ministerio de protección social, 2008)*



*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

## **Metodología**

### **Tipo de Estudio**

El método de investigación que se utilizó es descriptivo ya que se hizo una búsqueda de información, revisión de lecturas, toma de datos los cuales fueron examinados y tabulados, donde se identifica el conocimiento de los líderes del talento humano en la importancia de la intervención y prevención de los factores de riesgo psicosocial.

### **Marco teórico**

Para intervenir el riesgo psicosocial en sus diferentes etapas están descritas muchas metodologías. A continuación se hace una presentación de la metodología establecida por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de Protección Social, es decir para el estudio de los factores de riesgo psicosocial en las empresas. Esta es la Batería de pruebas que sirve para identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en la población laboralmente activa desarrollada por la Universidad Javeriana publicada en el año 2010.(Villalobos,2010)

Dicha batería tiene como objetivo:

- Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los colaboradores,
- Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo intralaborales y extralaborales en los colaboradores y determinar el nivel de Riesgo. (Villalobos,2010)

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

- Estructura de la batería
- Está conformada por siete elementos:
- Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).

Conformada por:

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- Guía para entrevistas semiestructuradas.
- Guía para grupos focales.
- Cuestionario para la evaluación del estrés. los cuales brindan información de factores intralaborales, extralaborales e individuales de los colaboradores. Adicional a esta batería se encuentra el cuestionario de estrés modificado y validado por Villalobos. (Villalobos,2010)

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

### **Condiciones de aplicación**

1. La aplicación de los instrumentos deberá seguir las instrucciones establecidas en los manuales.
2. Los instrumentos no pueden ser modificados.
3. No se puede adicionar o eliminar ítems.
4. La autoriza intelectual de los instrumentos pertenece al Ministerio de la Protección Social.

*“El único profesional avalado para la aplicación de esta batería es un Psicólogo con Posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.” (Villalobos,2010)*

Como resultado de la aplicación de la batería podemos encontrar 4 tipos de niveles de riesgo

Sin riesgo o riesgo despreciable: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, DESARROLLAR: intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.(Villalobos,2010)

Riesgo bajo: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. DESARROLLAR: intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.(Villalobos,2010)

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

Riesgo medio: nivel de riesgo en donde se espera una respuesta de estrés moderado. DESARROLLAR: observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. (Villalobos,2010)

Riesgo alto: nivel de riesgo en cual tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, DESARROLLAR: intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica(Villalobos,2010)

Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. DESARROLLAR: intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. (Villalobos,2010)

Una vez aplicada la batería, las empresas deben que desarrollar actividades para la planificación, organización ejecución y evaluación de la intervención en los factores psicosociales encontrados con la batería, tanto en las dimensiones intralaborales como en las extralaborales del desempeño del trabajador.

**Las dimensiones que conforman los factores intralaborales son:**

- ✓ Las Demandas de Trabajo: hacen referencia a las exigencias que el trabajo impone al colaborador, las cuales se mencionan a continuación:
- ✓ Demandas cuantitativas: exigencias correspondientes a la cantidad del trabajo que debe ejecutar un colaborador en relación con el tiempo que dispone para realizarlas.

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

- ✓ Demandas de carga mental: exigencias relacionadas con el procesamiento cognitivo en las que las tareas involucran procesos mentales superiores. Dicha exigencia está determinada por la cantidad, complejidad y detalle de la tarea.
- ✓ Demandas Emocionales: Situaciones afectivas que pueden influir en la realización de las tareas, lo que significa que el colaborador debe poseer la habilidad para entender situaciones y sentimientos de los demás y no dejar que sus propios sentimientos o emociones afecten su desempeño laboral.
- ✓ Exigencia de responsabilidad del cargo: actividades directamente relacionadas al cargo, las cuales no pueden ser realizadas por otras personas y que tienen un impacto significativo en el área.
- ✓ Demandas Ambientales y de esfuerzo físico: hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo que involucran actividades que se desarrollan bajo circunstancias como: iluminación, ruido, hongos, orden y aseo.
- ✓ Demandas de la jornada de trabajo: exigencias de la jornada de trabajo en cuanto a duración y horario de la jornada, pausas y descansos periódicos.
- ✓ Consistencia del rol: afinidad entre las exigencias del trabajo con la eficiencia, calidad y ética del trabajador.
- ✓ Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: condiciones laborales que impactan fuera de su vida laboral.

Universidad Sergio Arboleda

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Trabajo de grado: *Intervención en los riesgos psicosociales.*

- ✓ Control sobre el trabajo: *“posibilidad que el trabajo ofrece al trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización”* (Villalobos, 2010). Se manifiesta en:
  - ✓ Control y autonomía sobre el trabajo: poder de decisión que tiene el trabajador sobre los tiempos, ritmo y forma de realizar las tareas.
  - ✓ Oportunidades para el uso, desarrollo de habilidades y conocimientos: posibilidad que el trabajo brinda para que el colaborador aprenda, aplique y desarrolle sus competencias y habilidades.
  - ✓ Participación y manejo del cambio: mecanismos que permiten que el trabajador incremente su capacidad de adaptación ante las transformaciones que se den en la organización.
  - ✓ Claridad del rol: definición y comunicación del papel que la organización espera del trabajador en relación con sus funciones, resultados y objetivos.
  - ✓ Capacitación: actividades de inducción, formación y entrenamiento que se le brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus habilidades y conocimientos.
  - ✓ Liderazgo y relaciones en el trabajo: *“Alude a un tipo particular de relación social que se establece entre superiores jerárquicos y sus colaboradores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de un área”* (Villalobos, 2010).

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

- ✓ Características de liderazgo: relación entre los jefes inmediatos y la asignación de trabajo, seguimiento a resultados, motivación, apoyo y comunicación con sus colaboradores.
- ✓ Relación con los trabajadores (subordinados): gestión de los subordinados en relación con la comunicación e interacción con la jefatura.
- ✓ Retroalimentación del desempeño: información que se le brinda a un trabajador por su labor realizada en la que se le permite conocer sus fortalezas y aspectos a mejorar.
- ✓ Relaciones sociales en el trabajo: interacciones que se establecen con las demás personas en el trabajo (trabajo en equipo, cohesión y establecimiento de contacto)
- ✓ Recompensa: “retribución que obtiene el trabajador por su contribución o esfuerzo laboral” (Villalobos, 2010). Se clasifican en:
  - ✓ Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y el trabajo que se realiza: sentimiento de orgullo y percepción de estabilidad que experimenta el trabajador por hacer parte de una organización.
  - ✓ Reconocimiento y compensación: conjunto de retribuciones que una organización le brinda al trabajador por su esfuerzo y cumplimiento de objetivos.

Ahora bien, de acuerdo a Villalobos.(2010); *en relación con* los factores de riesgo psicosocial extra laborales, estos hacen referencia a *los aspectos familiares, sociales y económicos del trabajador que a su vez influyen con su salud y bienestar.*

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

- ✓ Situación económica del grupo familiar: disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar costeen los gastos básicos.
- ✓ Características de vivienda y de su entorno: condiciones de infraestructura, ubicación y entorno del lugar de residencia del trabajador.
- ✓ Influencia del entorno extralaboral en el trabajo: exigencias de los roles familiares y personales.
- ✓ Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda: traslado o recorrido que realiza el trabajador teniendo en cuenta la facilidad, comodidad y duración entre el recorrido vivienda-lugar de trabajo y viceversa.

Finalmente las condiciones individuales explicadas como características socio-demográficas del colaborador (sexo, edad, estado civil, nivel educativo y ocupación) pueden interferir en la percepción y efecto de los factores explicados anteriormente.

Posteriormente en el análisis de los resultados se podrán encontrar diferentes situaciones en las cuales los líderes de talento humano deberán generar estrategias de intervención como las que mencionamos a continuación:

- ✓ Cargas laborales: Conjunto de exigencias psicológicas y físicas a los que se ve sometido el trabajador.
- ✓ Estilos de liderazgo: Identificación de los tipos de líderes que existen en la organización.



*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

- ✓ Relación entre compañeros: Interacción entre personas, las cuales puede ser (compañeros de la misma área, diferentes áreas, diferente nivel jerárquico)
- ✓ Desmotivación Laboral: emoción que produce desaliento para enfrentar los obstáculos, también es un estado de desesperación que asume el trabajador al cumplir una meta para la Organización
- ✓ Estrés laboral: Conjunto de reacciones físicas y mentales que padece el trabajador cuando se enfrenta a diferentes situaciones que superan su nivel para ser afrontadas. Estas reacciones pueden ser psicológicas, cognitivas, conductuales o emocionales. (Villalobos, 2010)

### **Violencia laboral**

La OMS la define como el uso intencional del poder, amenaza o efectivo, contra otra persona o un grupo, en circunstancias relacionadas con el trabajo, que cause o tiene un alto grado de probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación, y la Comisión Europea considera que consiste en incidentes donde el personal es maltratado, amenazado o asaltado en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluyendo los desplazamientos al trabajo y viceversa, con un riesgo explícito o implícito a su seguridad, bienestar o la salud (Moreno & Báez, 2010).

De acuerdo con Moreno & Báez (2010), la violencia se puede presentar a nivel físico y psicológico dentro de los 3 tipos que existen, que se describen a continuación:

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

Violencia de tipo I: Actos violentos procedentes de personas que no están relacionadas con el propio trabajo. Se comete en ocasión de robos, asaltos y atracos en el lugar de trabajo. El objetivo de esta forma de violencia es la obtención de bienes valiosos para los asaltantes.

Violencia de tipo II: Actos violentos provenientes de los clientes a quienes se atiende o se presta servicio. Se vincula con la reclamación o exigencia de supuestos derechos, para obtener un servicio que no se estaba recibiendo.

Violencia de tipo III: Actos violentos que provienen de compañeros o superiores del propio lugar de trabajo. Es el tipo de violencia asociada a la aparición de conflictos laborales de tipo organizacional o personal.

Respecto al tipo III de violencia, de manera general no son frecuentes los casos de maltrato a nivel físico entre compañeros y jefes, es su mayoría la incidencia se presenta a nivel psicológico, Moreno & Báez (2010) Identificaron diversas formas:

DailyHassless o molestias cotidianas que son comportamientos molestos de otros que funcionan como microestresores.

Incivismo: comportamientos de baja intensidad con la intención de hacer daño que van en contra de las normas de trabajo de respeto mutuo que se caracterizan por ser groseros, descorteses y mostrar falta de consideración por los demás. Como tal sería una forma de “Conducta antisocial laboral”, que puede ser practicado tanto por clientes o personal ajeno a la empresa como por compañeros de trabajo o jefes.

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

Justicia Interaccional: insensibilidad en el ejercicio de procedimientos organizacionales y políticos de la empresa. trato inadecuado procedente de supervisores y directivos.

Pequeña tiranía (PettyTyranny): ejercicio del poder de forma personal y arbitraria en el que las normas son ignoradas, puestas o quitadas en función de las conveniencias del momento. Con frecuencia se utiliza para aumentar la propia capacidad de poder por lo que adquiere un valor de agresividad instrumental.

Supervisión abusiva: se refiere a conductas agresivamente hostiles sin que se ejerza la agresión física, asociadas a la ridiculización de los subordinados, a la invasión del espacio personal, al trato rudo y descortés.

Socavamiento social (Social undermining): conducta dirigida a socavar a lo largo del tiempo la capacidad de establecer y mantener relaciones interpersonales positivas, el trabajo exitoso y la reputación favorable. Consiste por tanto en un tipo de acción, frecuentemente encubierta que socava la imagen personal y profesional del trabajador.

Moobing o acoso laboral

El acoso laboral es una de las formas de violencia en el trabajo que se da entre compañeros o superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla.

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

En Martínez, Irurtia, Camino, Torres & Queipo (2012), se define como una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema en una o más, de forma sistemática y recurrente (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (al menos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo. En síntesis toda conducta no deseada por el trabajador que tuviera como objetivo o consecuencia atentar a su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

Un aspecto relevante a tener en cuenta como causante del acoso laboral es el desequilibrio de poder entre las partes, generalmente se genera en situaciones en las que predomina la posición de poder y su ejercicio arbitrario para obtener beneficios complementarios a expensas de los derechos de otros. En esta situación la víctima se siente alienada de los acontecimientos y sin capacidad de reacción (Moreno & Báez, 2010).

generalmente lo que han empleado las empresas tanto del sector público como del sector privado para contrarrestar este tipo de abusos es la conformación de comités de Convivencia laboral los cuales se establecieron a partir de la (Ministerio de Protección social, 2012).

### ***Acoso sexual***

El acoso sexual es un tipo de acoso laboral que atenta contra los derechos fundamentales de la persona a la intimidad y en último término a la libertad. Puede llegar a tener graves consecuencias a nivel personal, moral y físico de quien lo padece.

Según la Jurisprudencia Estadounidense (la primera en establecer una Factores y Riesgos Psicosociales, tomado de Moreno & Báez (2010) lo definen como: toda conducta de naturaleza

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizado por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante. Tal conducta definida incluye comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

De acuerdo a Moreno & Báez (2010) existen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de si hay o no chantaje en el mismo. Los cuales se describen a continuación:

“Quid pro quo”, una cosa por la otra (es el chantaje sexual): Consiste en solicitar favores sexuales, de forma más o menos abierta, a cambio de la obtención de algún tipo de beneficios laborales o a cambio de no experimentar y sufrir consecuencias desagradables como el despido, el cambio de puesto de trabajo u otros cambios molestos. El cual generalmente se ejerce preferentemente por quien ostenta una posición de poder y puede afectar el destino laboral, habitualmente de jefes y superiores, pero puede igualmente incluirse a los compañeros, cuando por su influencia, de un tipo u otro, pueden influir en el destino profesional de la persona afectada.

Condiciones de trabajo: en esta deja a exposición los atributos sexuales, que deben exhibirse incluso cuando no guarde relación con el trabajo que se esté efectuando. Normalmente observada en mujeres cuando deben vestir una determinada prenda insinuante, utilizar minifalda o algún

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

tipo de escote, sin que ello sea básico para su trabajo. En este caso su forma de presentarse constituye un riesgo de acoso.

### ***Inseguridad contractual***

El nuevo ritmo de trabajo que se lleva actualmente en muchas compañías y la globalización ha permitido que se generen nuevas formas de emplear a las personas y por ende nuevas formas de contratación, lo que ha ocasionado en los trabajadores inestabilidad laboral y un miedo inminente a la existencia del trabajo en el futuro, toda vez que hoy por hoy son más frecuentes las modalidades de contrato fijo, por prestación de servicios o free lance. Así mismo es amenazante el contexto percibido por su posición dentro de la organización o las oportunidades de carrera que esta les pueda ofrecer. (Moreno & Báez, 2010).

Causando en muchos casos escaso nivel de protección frente al desempleo, discriminación e insuficiente remuneración; lo que agudiza su incertidumbre, sumado a las crisis económicas generalizadas de muchos países en los últimos años. Lo cual genera un riesgo para la salud mental de los trabajadores.

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

## **Mediciones y resultados**

Se realizó una encuesta semiestructurada a 30 líderes de talento humano la cual tenía como objetivo evaluar el nivel de su conocimiento sobre los factores de riesgo psicosocial. (Ver anexo 1)

### **Glosario**

Los Empleados de cada una De la Organizaciones están en riesgo de padecer las siguientes enfermedades asociadas con el trabajo.

#### **Ansiedad Laboral:**

Es una Conmoción que tenemos cuando nos vemos en situación de riesgo o peligro la cual nos hace sentir miedo y angustia que nos impide enfrentar los roles que se nos presenten a nivel laboral.

#### **Carga de trabajo:**

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.(Alian,2008)

### **Desmotivación Laboral:**

Emoción que produce desaliento para enfrentar los obstáculos, también es un estado de desesperación que asume el trabajador al cumplir una meta para la Organización. La sensación se nota en acciones de desinterés y apatía hacia el trabajo. (Alian,2008)

### **Estrés laboral:**

Conjunto de reacciones físicas y mentales que padece el trabajador cuando se enfrenta a diferentes situaciones que superan su nivel para ser afrontadas. Estas reacciones pueden ser psicológicas, cognitivas, conductuales o emocionales.

El estrés se clasifica de la siguiente manera:

**Estrés Agudo:**

Es el estrés más común. Que se da por las exigencias, presiones que pueden llegar a tener a futuro. Este tipo de estrés se puede observar por la ansiedad que se refleja en las acciones.

**Estrés Crónico:**

Nace cuando una persona no puede ver la solución de una situación deprimente.

**Envejecimiento Prematuro**



*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

Se desarrolla por medio de un fenómeno que se le genera a la persona a través del desgaste progresivo notándose en un distanciamiento de la edad física con la real. Aunque se dice que puede ser una Enfermedad física y no Psicosocial de trabajo, se ha investigado y han concluido que esto es también es producido por lo riesgos psicosociales ya que le hace sentir al trabajador depresión. (Alian,2008)

**Estilo de Liderazgo Autocrático:** en este estilo los líderes tienen el poder y control absoluto sobre sus trabajadores o equipos.(Trógolo, Pereyra &Sponton, 2013).

**Estilo de Liderazgo Burocrático:**se caracteriza por el seguimiento de reglas riguroso y la verificación de que todo lo que hagan los seguidores sea preciso.(Trógolo, Pereyra &Sponton, 2013).

**Estilo de Liderazgo Carismático:**se manifiesta en la capacidad que tienen los líderes de generar entusiasmo en los trabajadores, logrando que ellos den lo máximo de sí en el logro de resultados, destacan por su capacidad de seducción y admiración. Son visionarios e inspiradores, tienden a hacer buen uso de la comunicación no verbal y estimular a los trabajadores. (Trógolo, Pereyra &Sponton, 2013).

**Estilo de Liderazgo Participativo o Democrático:**en este estilo de liderazgo el líder invita a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de la toma de decisiones. Lo que genera en ellos un aumento en su nivel de satisfacción y motivación por el trabajo que no solo está supeditada a la obtención de una recompensa económica.(Trógolo, Pereyra &Sponton, 2013).

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

**Estilo de Liderazgo Laissez Faire:** Esta expresión francesa significa “déjalo ser” y es utilizada para describir líderes que dejan a sus miembros de equipo trabajar por su cuenta. ha sido definido como la ausencia o evitación de liderazgo, dado que este tipo de líderes evitan tomar decisiones, no realizan intercambios de ningún tipo para lograr objetivos y no hacen uso de la autoridad que el rol de líder les confiere (Trógolo, Pereyra & Sponton, 2013).

**Estilo de Liderazgo orientado a las personas o liderazgo orientado a las relaciones:** en este estilo de liderazgo, los líderes están completamente orientados en organizar, hacer de soporte, empoderar y fomentar la colaboración creativa de sus equipos de trabajo. (Trógolo, Pereyra & Sponton, 2013).

**Estilo de Liderazgo natural:** Este término describe a la persona que simplemente por satisfacer las necesidades de un equipo de trabajo actúa como líder sin ser reconocido formalmente como tal. Algunos lo llaman liderazgo servil. (Trógolo, Pereyra & Sponton, 2013).

**Estilo de Liderazgo orientado a la tarea:** se encuentra en los líderes que se focalizan en el cumplimiento de metas que lleven a completar la tarea. Estos líderes son muy buenos para definir el trabajo y los roles necesarios, ordenar estructuras, planificar, organizar y controlar. Pero generalmente no tienden a pensar mucho en el bienestar de sus equipos, así que tienen problemas para motivar y retener a sus colaboradores. (Trógolo, Pereyra & Sponton, 2013).

**Estilo de Liderazgo Transaccional:** se desarrolla mediante el intercambio y la negociación con los subordinados a cambio del logro de objetivos y metas organizacionales, generalmente este tipo de líderes supervisan muy de cerca las actividades de sus subordinados con el propósito de

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

evitar posibles errores o desviaciones de los procedimientos y normas establecidos, que en caso de ocurrir un error aplican acciones correctivas (Trógolo, Pereyra & Sponton, 2013).

**Estilo de Liderazgo Transformacional:** es aquel que se produce a partir de la concientización de los subordinados acerca de la importancia y el valor que revisten los resultados obtenidos tras realizar las tareas asignadas, incitándolos a que trasciendan sus intereses personales en virtud de los objetivos de la organización. (Trógolo, Pereyra & Sponton, 2013). Este tipo de líderes motiva a sus equipos de forma permanente, les transmite su entusiasmo y busca nuevas iniciativas que agreguen valor.

**Fatiga Laboral:** Es el desgaste que sufre el organismo por el esfuerzo que hace al consumir más energía y oxígeno de lo común esto genera la pérdida de capacidad funcional y puede desembocar en trastornos de sueño de la persona. (Alian, 2008)

**Factores de riesgo psicosocial:** Condiciones de la relación de los trabajadores con sus compañeros, subalternos, jefes, con sus familias y con su medio social, cuya identificación y evaluación muestra efectos positivos y/o negativos en su salud y desempeño. (Alian, 2008)

**Hipertensión Arterial:** Es una Enfermedad crónica que consiste en el aumento de la presión arterial de forma continua y sostenida. La Hipertensión Arterial es la elevación de los niveles de la presión arterial la cual afecta directamente al corazón. (Alian, 2008)

**Insatisfacción laboral:** nivel de Malestar que el trabajador viven, por causas Psicosociales o de la organización como salario, rutina en el trabajo, falta de interés sobre las responsabilidades que tiene y falta de promoción. (Alian, 2008)

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

**Hipotrofia semicircular:** es un trastorno de la grasa subcutánea que se suele manifestar con un hundimiento en la cara anterior y lateral de los muslos y, a veces, de los antebrazos. La hipotrofia semicircular afecta a los trabajadores de oficina y seda por factores como la baja humedad, campo magnético concentrado, exceso de aparatos electrónicos y de nuevas tecnologías, posibles deficiencias en el mobiliario. (Alian, 2008)

**Mobbing:** es una forma de acoso laboral por parte del jefe a su empleado. En este caso las acciones son con gritos, insultos, desprestigio y órdenes que no tengan nada relacionado con el trabajo. (Alian, 2008)

**Problemas Gástricos:** Enfermedad que se les desarrolla a los trabajadores por sus niveles presión, preocupaciones que manejan a nivel laboral ya que no tienen tiempo para alimentarse como es debido y por ello se les desarrolla enfermedades como colon irritable y gastritis. (Alian, 2008)

**Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado. (Alian, 2008)

**Riesgos psicosociales:** Los riesgos Psicosociales afectan la salud, el bienestar y el rendimiento del trabajador, son todos aquellos aspectos de contenido, organización, gestión del trabajo, funciones y necesidades de los trabajadores que tienen el potencial de causar daños físicos, sociales o psicológicos en ellos. (Alian, 2008)

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

**Síndrome de burnout:** Es una Enfermedad generada por el estrés crónico laboral en algunos de los organismos por medio de factores estresantes emocional e interpersonal que se presentan en el trabajo.

*“Las características que definen, por tanto, el síndrome de burnout y que permiten su identificación las podemos describir de la siguiente manera:*

- *Agotamiento emocional: fatiga, pérdida de energía con disminución de los recursos emocionales.*

- *Despersonalización: actitudes de insensibilidad y deshumanización, consistentes en actitudes negativas e incluso, a veces, de cinismo, hacia los receptores del servicio prestado por el trabajador.*

- *Baja realización personal: frustración por la forma de realizar el propio trabajo y los resultados conseguidos con él, que tienden a evaluarse de manera negativa y como una insuficiencia profesional propia”(Anomino,2013)*

**Síndrome de la fatiga crónica:** Enfermedad que puede disminuir hasta en 50% la productividad de las personas. Se empieza a notar con el cansancio o agotamiento y cuyos principales síntomas son: Pereza, Insomnio, Molestia muscular y Fiebre.(Alian,2008)

Otros síntomas son:

Pérdida del sentimiento de competencia

Desmotivación

Pérdida de la autoestima laboral

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

Abandono de tareas

**Violencia:** El uso inadecuado de la fuerza física o poder, ya sea como amenaza contra uno mismo o una persona. (Alian, 2008)

La violencia en el trabajo se puede demostrar con conducta tanto física como psicológica que se originen en el entorno laboral de forma interna o externa.

La violencia se clasifica de la siguiente manera:

- Violencia Física: Agresión física o Verbal
- Violencia Psicológica: Acoso laboral y Acoso sexual
- Violencia Interna: Cuando dos trabajadores de la misma área de trabajo se agreden.
- Violencia Externa: Cuando los trabajadores agreden a los clientes de la organización

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

## **ANEXO 1.**

### **ENCUESTA DE VALORACIÓN DE CONOCIMIENTOS SOBRE RIESGO PSICOSOCIAL DIRIGIDA A LÍDERES DE TALENTO HUMANO**

Esta encuesta busca recopilar información acerca del conocimiento que tienen los líderes de Talento Humano sobre los factores de riesgo psicosocial en la salud laboral, los resultados se utilizarán para un ejercicio académico. Agradecemos conteste con la mayor veracidad posible.

1. ¿Sabe que son los factores de riesgo psicosocial?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

2. Conoce el instrumento que mide los factores de riesgo psicosocial?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

3. ¿Considera que el estrés es producto de la no prevención de los factores de riesgo psicosocial?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

4. ¿Conoce los mecanismos de intervención que existen para prevenir los riesgos psicosociales?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

5. Califique de 1 a 5, ¿Cuál es su nivel de conocimiento sobre el riesgo psicosocial?

\_\_\_\_\_

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

6. ¿Considera que los canales de comunicación, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales y la oportunidad de crecimiento dentro de la empresa, impacta de manera negativa a los trabajadores?

Sí\_\_ No\_\_

7. De las siguientes opciones, ¿cuáles considera que podrían ser las consecuencias de la no prevención de los factores de riesgos psicosociales?

- a) Incapacidad de adaptarse con el entorno y el sedentarismo.
- b) Problemas con la pareja y deterioro en las relaciones familiares.
- c) Desmotivación, improductividad y disminución de la rentabilidad.
- d) Todas las anteriores.

8. ¿Conoce la norma que regula el factor de Riesgo psicosocial?

Sí\_\_ No\_\_

9. ¿Usted invertiría en un experto para la evaluación e intervención de los factores de Riesgo psicosocial?

Sí\_\_ No\_\_

10. ¿las condiciones sociodemográficas tales como: género, edad, estado civil, se relacionan con los factores de riesgo psicosocial?

Sí\_\_ No\_\_

11. ¿Conoce el profesional que está avalado para la evaluación y análisis de los factores de riesgo psicosocial?



Universidad Sergio Arboleda

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.

Sí \_\_\_ No\_\_

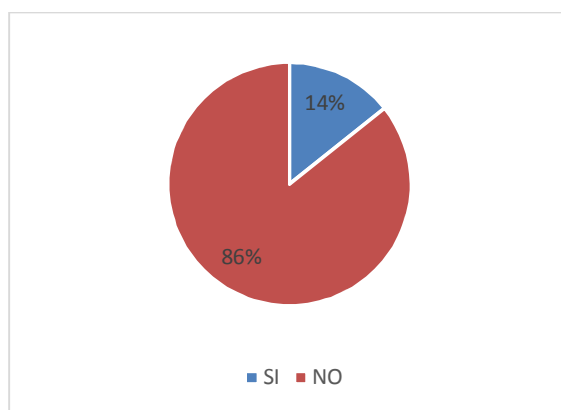
## Resultados

### ANEXO 2

La encuesta se realizó a los líderes de talento humano sin darles a conocer ningún documento relacionado con los factores de riesgo psicosocial debido a que se quería valorar el conocimiento inicial.

Grafica 1

¿Sabe que son los factores de riesgo psicosocial?



*La mayoría de los líderes encuestados no sabe que son los factores de riesgo psicosocial.*

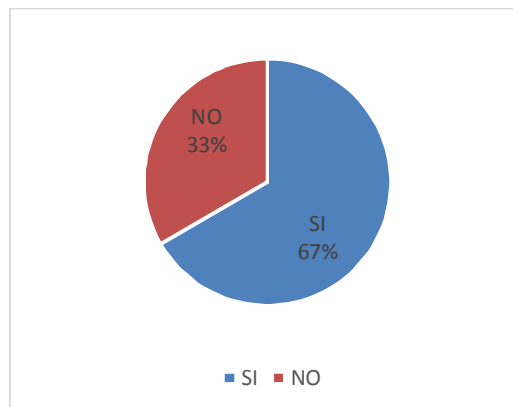
*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

Grafico 2

¿Conoce el instrumento que mide los factores de riesgo psicosocial?



*La Mayoría de los líderes de talento humano conoce la existencia de un instrumento para la medición del Factor de riesgo psicosocial.*

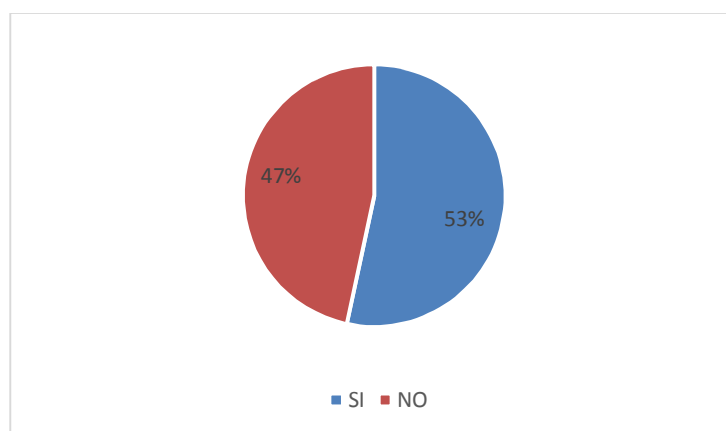
Universidad Sergio Arboleda

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.

Grafico 3

¿Considera que el estrés es producto de la no prevención de los factores de riesgo psicosocial?



*Un poco más de la mitad de los líderes de talento humano considera que el estrés es producto de la no prevención del factor de riesgo psicosocial.*

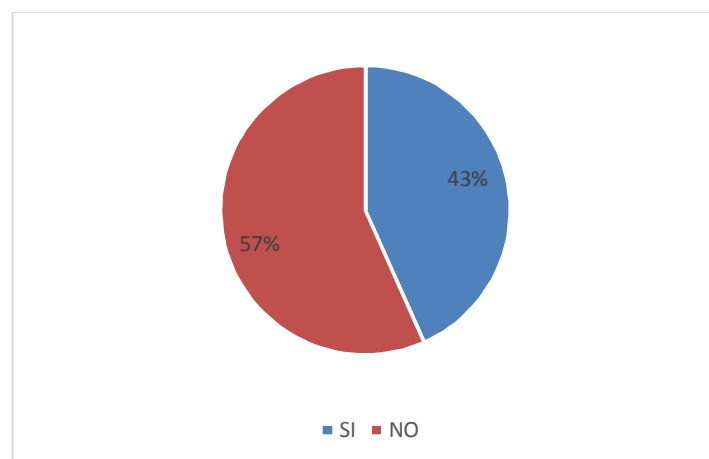
Universidad Sergio Arboleda

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.

Grafico 4

¿Conoce los mecanismos de intervención que existen para prevenir los riesgos psicosociales?



Más de la mitad de los líderes de talento humano encuestados no conoce los mecanismos de intervención del factor de riesgo psicosocial.

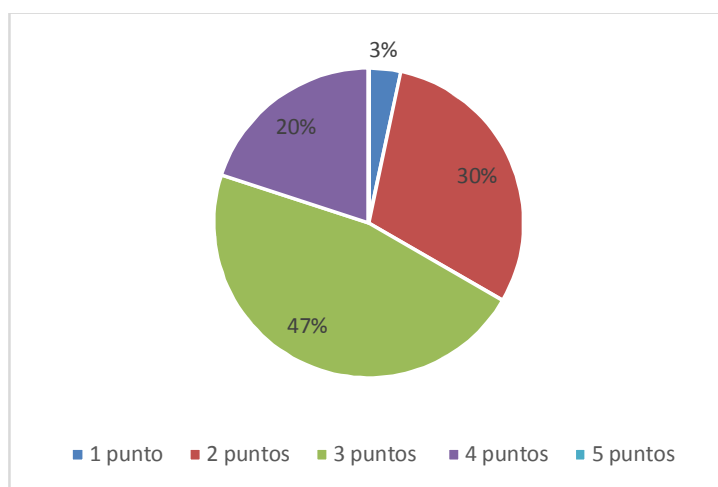
Universidad Sergio Arboleda

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.

Grafico 5

Califique de 1 a 5, ¿Cuál es su nivel de conocimiento sobre los riesgos psicosocial?



*En su mayoría el nivel en el que se identifican los gerentes de talento humano encuestados es 3*

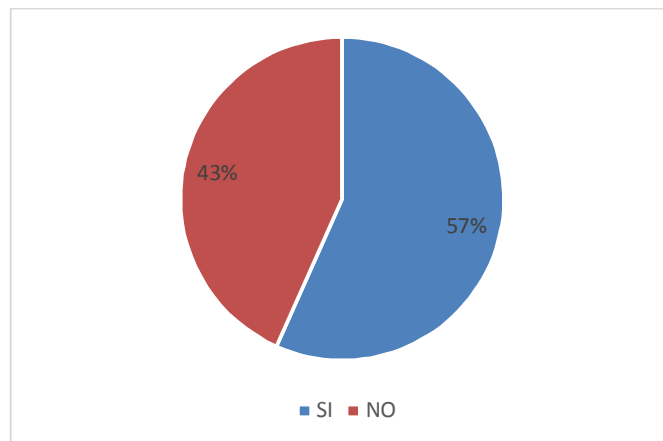
*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

Grafico 6

¿Conoce la norma que regula los factores de Riesgo psicosocial?



*La mayoría de los líderes de talento humano encuestados conoce la norma que regula el factor de riesgo psicosocial*

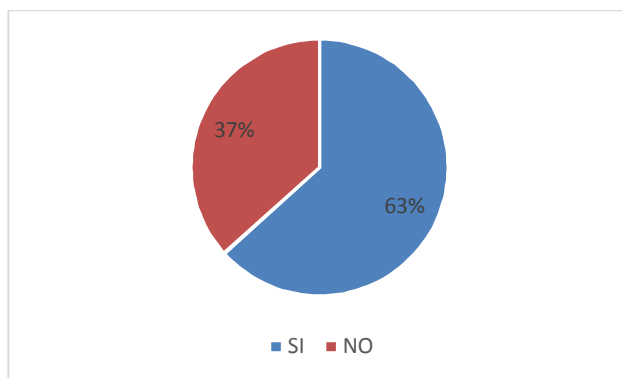
Universidad Sergio Arboleda

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.

Grafica 7

¿Usted invertiría en un experto para la evaluación e intervención de los factores de Riesgo psicosocial?



*La mayoría de los líderes de talento humano encuestados invertiría en un experto que les colabore en la evaluación e intervención del factor de riesgo psicosocial.*

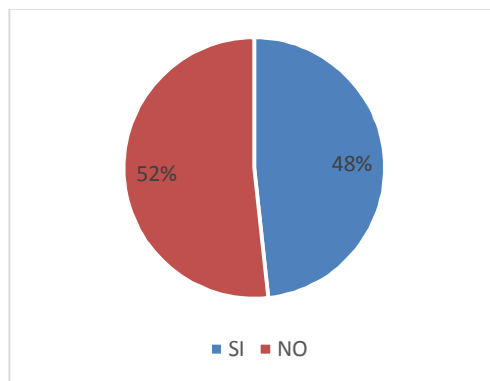
Universidad Sergio Arboleda

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.

Grafica 8

¿Las condiciones sociodemográficas tales como: género, edad, estado civil, se relacionan con el los factores de riesgo psicosocial?



*Un poco más de la mitad de los líderes de talento humano encuestados considera que las condiciones sociodemográficas no se relacionan con el factor de riesgo psicosocial.*



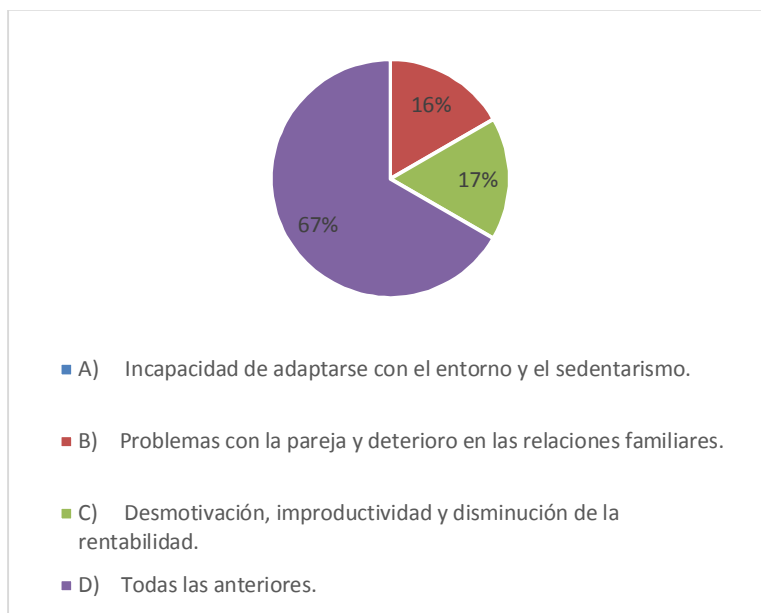
Universidad Sergio Arboleda

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.

Grafica 9

De las siguientes opciones, ¿cuáles considera usted podrían ser unas potenciales consecuencias de la no prevención de los riesgos psicosociales?



*La mayoría de los líderes de talento humano encuestados considera que todas las opciones son posibles consecuencias de no prevenir el factor de riesgo psicosocial.*

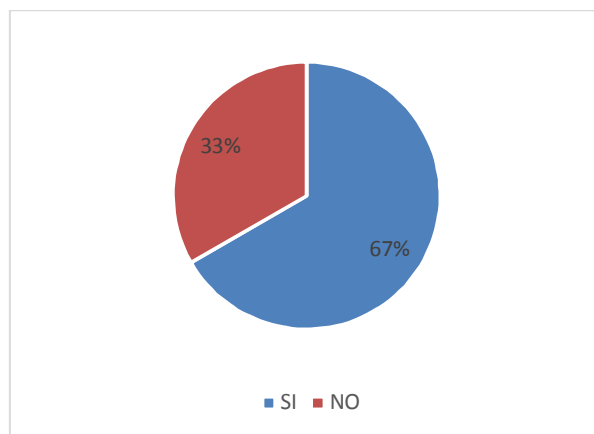
Universidad Sergio Arboleda

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.

Grafica 10

¿Considera que los canales de comunicación, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales y la oportunidad de crecimiento dentro de la empresa, impacta de manera negativa a los trabajadores?



*La mayoría de los líderes de talento humano encuestados considera que los canales de comunicación, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales y la oportunidad de crecimiento dentro de la empresa impactan de manera negativa.*

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

Con el fin de evidenciar si la guía desarrollada lograba contribuir a la ampliación del conocimiento en los líderes de talento humano, nos permitimos enseñarla para que pudieran leer acerca de los factores del riesgo psicosocial y posteriormente aplicar la encuesta nuevamente.

Lo cual arrojó resultados de Verdadero en todas las preguntas relacionadas anteriormente, evidenciando que el contenido de la cartilla lograba brindar el conocimiento base y principal de los factores de riesgo psicosocial a los líderes de talento humano.

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

## **CONCLUSIONES**

Los factores de riesgo psicosocial constituyen un conjunto muy amplio de condiciones intra y extra laborales cuya intervención es independiente para cada uno de ellos.

Facilitar el conocimiento del factor de riesgo psicosocial a los líderes de talento humano los hace más efectivos en su gestión y competentes en el mercado laboral

La exploración de las habilidades y conocimientos de los líderes de talento humano mediante una encuesta permitió la construcción de una guía del factor de riesgo psicosocial para lograr el fortalecimiento de su desempeño y destrezas.

La creación de una guía práctica para la intervención de los factores de riesgo psicosocial logra contribuir al conocimiento de los líderes de talento humano y facilitara la evaluación e intervención en sus organizaciones, ya que consigue desglosar y explicar de manera clara lo relacionado con los factores de riesgo psicosocial.

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

## **REFERENCIAS**

Alain Martín Molina, (2008) Las Enfermedades Psicosociales como Resultados de los Nuevos Riesgos Laborales, España: Recuperado de:  
[http://www.factorhuma.org/attachments\\_secure/article/1814/Riesgos\\_psicolaborales\\_fh.pdf](http://www.factorhuma.org/attachments_secure/article/1814/Riesgos_psicolaborales_fh.pdf)

Anónimo,(2014)Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales. [En línea]España. Disponible en:[http://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales-dirigida-al-delegado-o-delegada-de-prevencion/s94osa9999/es/adjuntos/guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_para\\_delegados\\_y\\_delegadas.pdf](http://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales-dirigida-al-delegado-o-delegada-de-prevencion/s94osa9999/es/adjuntos/guia_riesgos_psicosociales_para_delegados_y_delegadas.pdf)

Anónimo, (2015) Estrés laboral, Recuperado de<http://www.estreslaboral.info/index.html>  
Congreso de Colombia. Decreto 2566 (2009). Recuperado de  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=36783>

Congreso de Colombia. Ley 1010 (2006). Recuperado de:  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18843>

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

Congreso de Colombia. Resolución 1562 (2012). Recuperado de [https://www.arlsura.com/files/ley1562\\_2012.pdf](https://www.arlsura.com/files/ley1562_2012.pdf)

Congreso de Colombia. Ley 776 (2002). Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=36783>.

Decreto 171 del 1° de febrero de 2016 <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>

Decreto único 1072 Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>

Duran Fernando (2016), Definición de factores de riesgo psicosocial.

Gómez, P, Hernández, J Méndez, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. Revista Ciencia y Trabajo. vol.16 no.49.

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

Martínez, M, Iurtia, M Camino, C Torres, H & Queipo, D. (2012). El acoso psicológico en el trabajo o Mobbing: patología emergente Mobbing in the workplace: emergent pathology. Universidad de Valladolid. Revista Gaceta Internacional de ciencias forenses. Recuperado de: [http://www.uv.es/gicf/3Ar1\\_Mtz\\_Leon\\_GICF\\_03.pdf](http://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf), el día 10 de Agosto de 2016

Ministerio de la protección social (2007) Primera encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales Bogotá, D.C. Recuperado de [http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I\\_encuesta\\_nacional\\_colombia2.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf)

Ministerio del trabajo y seguridad social. Resolución 1016 (1989). Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>

Ministerio de la protección social (2007) Primera encuesta de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgo profesionales. Recuperado de [http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I\\_encuesta\\_nacional\\_colombia2.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf)

Ministerio de protección social. Resolución 2646 (2008). Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de protección social. Resolución 2646 de 2008 Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*

Ministerio del Trabajo. Resolución 652 (2012) Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>

Moreno, B & Báez, L. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Trógolo, Pereyra & Sponton, (2013) .Estilos de Liderazgo. Recuperado de: <http://www.losrecursoshumanos.com/los-10-estilos-de-liderazgo-mas-frecuentes-en-las-organizaciones/>.

Trógolo, Pereyra & Sponton, (2013). Estilo de Liderazgo Carismático. Recuperado de: <http://www.gestion.org/recursos-humanos/liderazgo/45872/el-liderazgo-carismatico/>.

Villalobos Fajardo, M. et al (2010). Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Ministerio de la Protección Social. Pontificia Universidad Javeriana & Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.



*Universidad Sergio Arboleda*

*Especialización en Gerencia del Talento Humano*

*Trabajo de grado: Intervención en los riesgos psicosociales.*