



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ

Riesgo Psicosocial

Helien Parra Riveros



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

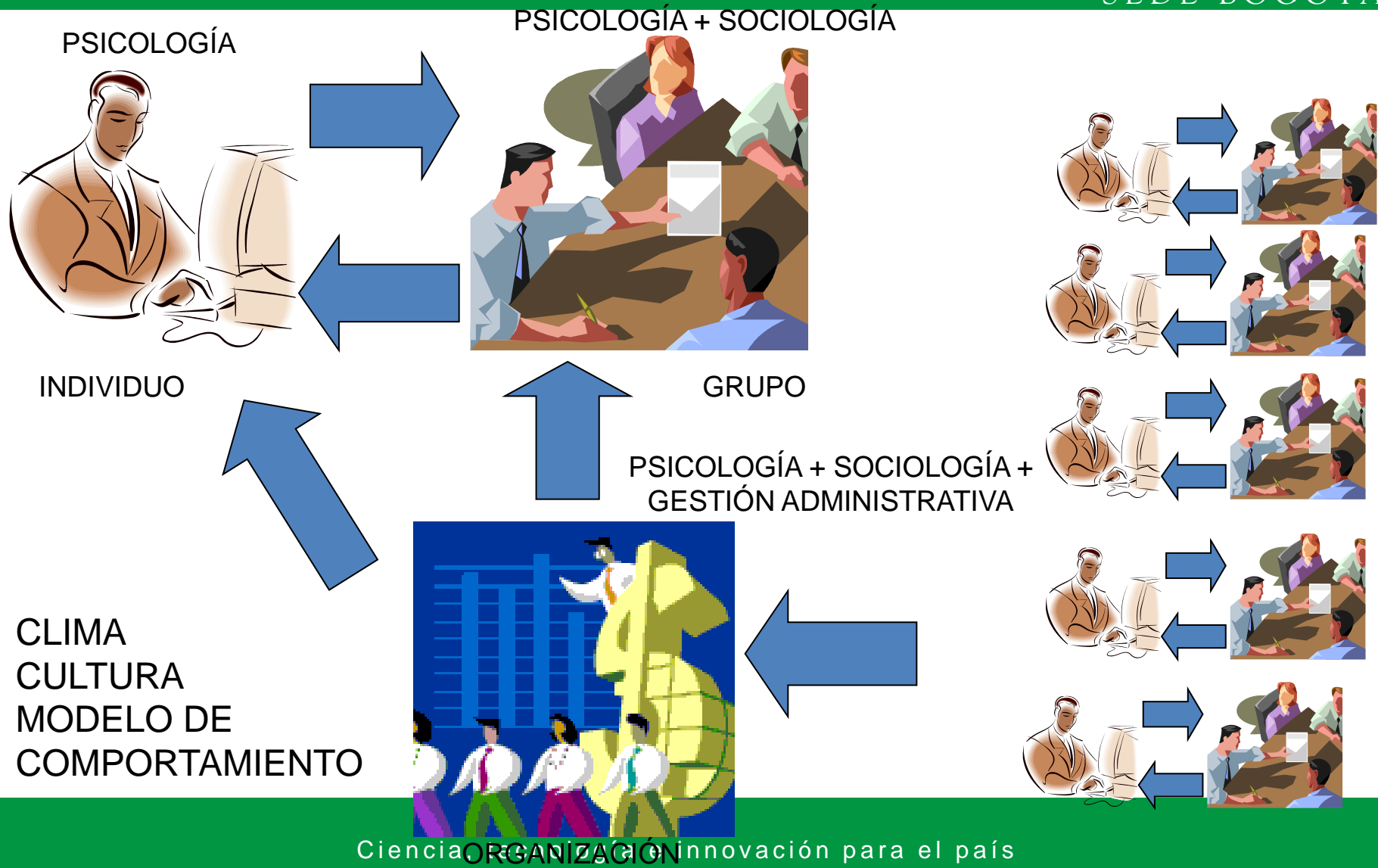
SEDE BOGOTÁ

ORGANIZACIÓN Y COMPORTAMIENTO HUMANO. UNA APROXIMACIÓN.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ





UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ

PSICOLOGIA

ESTUDIO INDIVIDUAL PROYECTADO A GRUPOS

PSICOLOGÍA...CONCEPTOS BASICOS



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

- **Psicología:** Ciencia que estudia la conducta o el comportamiento humano en el trabajo.
- **Conducta o Comportamiento:** Son las acciones y reacciones de un individuo que pueden ser observadas por otras personas, bien sea de manera directa [viendo esa conducta] o indirecta [viendo sus resultados].
- La conducta por lo tanto se puede entender de muchas maneras, es aquello que tiene lugar fuera y dentro del trabajo, vinculado al mundo laboral.

CUATRO FASES DEL TRABAJO DE LA PSICOLOGÍA



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

1. Describir los comportamientos.
2. Predecir, anticiparse a los comportamientos.
3. Explicarlos, no solamente predecir, sino explicar las causas.
4. Modificar o mejorar en la medida posible algunos comportamientos.

POR EJEMPLO



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

Depresión Endógena o Unipolar.

- El estado de ánimo se encuentra permanentemente decaído. Nace de dentro de la persona. Es una patología de tipo genético, que se hereda.

Depresión Bipolar.

- El individuo atraviesa por un período de manía, luego vuelve a recaer y así sucesivamente. Se sucede por semanas. Son altos y bajos. Son un 6 u 8 % de las depresiones.

Depresión Reactiva.

- De origen ambiental. El tono de ánimo de una persona que lo sufre es el normal, pero por circunstancias esa persona decae. Los síntomas son parecidos a la depresión Unipolar [insomnio, dolor de estómago, calambres, falta de apetito..], pero más leves.

LA PSICOLOGÍA HUMANA SE FORMA POR TRES ELEMENTOS:



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

- **Cerebro.:** constituye la base física del pensamiento. Contiene el pensamiento y la conducta.
- **Pensamiento.:** lo que pasa en el cerebro. Incluye todo lo necesario para tener la conciencia de estar vivos.
- **Conducta.:** es la actividad [deporte, abrazar, agredir...]. A las tendencias de la conducta se le llama “ Rasgos de la Personalidad “.

DOS NIVELES EN LA CONDUCTA DE LA PERSONA EN EL TRABAJO



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

- **Nivel Micro.:** Tiene que ver con la persona, a nivel de personalidad, de individuo. La individualidad de cada cual.
- **Nivel Macro.:** Estudiar las conductas que hacemos en la vida, en los contextos. Conducta donde están implicadas dos o más personas, o un grupo pequeño.

PRINCIPALES NÚCLEOS TEMÁTICOS.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ

- **PSICOLOGÍA DEL PERSONAL**
- **PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**
- **ESTUDIO DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN**

- Es el área más clásica de la psicología que tenía que ver con la PRIMERA GUERRA MUNDIAL. La corriente científica que más ha influido es la **Psicología Diferencial** [estudio de las diferencias humanas] sobre esta psicología debemos recordar.:
- **Spearman** [años 20 Gran Bretaña].: cocreadores de la idea de inteligencia general y es el primer psicólogo que inventa el **análisis factorial**, que es un procedimiento para ver los factores básicos que componen la inteligencia humana
- **Thurstone**. Psicólogos que piensan que la inteligencia se debería representar por una especie de perfil que presentara las distintas diferencias que componen la inteligencia, son factores correlacionados pero de cierta forma independientes. Estos psicólogos inventan la **PMA** que intenta medir estas diferentes diferenciadas aptitudes de las personas.
- **Guilford** La inteligencia se divide en muchos pequeños factores que no tienen nada que ver entre ellos que el conjunto de los cuales podrían ser la inteligencia general. Una parte de estos factores con la capacidad de innovación.
- **El estudio de la personalidad [Eysenck]** La personalidad se caracteriza por introversión y extroversión y también tiene dos polos. La personalidad humana se puede resumir en dos factores que son independientes y que son bipolares.:
 - **1ª Dimensión.**: La introversión y la extroversión.
 - **2ª Dimensión.**: Control emocional y descontrol.



- Sus orígenes se remontan a **Freud** y se dedica a la psicología de las masas y sobre todo de los aspectos más irracionales del comportamiento de los grupos, de las masas.
- **Lewin.**: sus estudios de la dinámica de grupos.
- **Lippitt y White.**: que estudiaban la motivación de las personas en grupos experimentales.

ESTUDIO DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

- Como base científica experimental sólida, hay que destacar la **Psicología de la Conducta o Conductismo o Psicología del Aprendizaje** que se centra el papel decisivo que tienen los refuerzos, los estímulos sociales y de otro tipo sobre la conducta de cada uno de nosotros.
- La conducta de las personas depende de lo que sucede a continuación, de los refuerzos que recibimos o dejamos de recibir. Hay **tres psicólogos** claves en esta **psicología de la conducta.**:
 - PAVLOV
 - SKINNER
 - WHATSON
- Han desarrollado las tecnologías para modificar o manipular la conducta manipulando o modificando los estímulos que controlan esa conducta.
- Hay dos áreas que se consideran próximas a la Psicología del Trabajo que han tenido una evolución autónoma.:
 - *Ergonomía.*
 - *La Psicología comercial o Psicología de las Ventas.:* orientación hacia el cliente externo

OBJETIVOS DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

OBJETO.: La conducta humana en el trabajo.	
<u>Dos Niveles de Objetivos.</u>	
(A) como ciencia básica	(B) como ciencia aplicada
- Descripción.	- Diagnóstico.
- Predicción.	- Prevención.
- Explicación.	- Cambio.

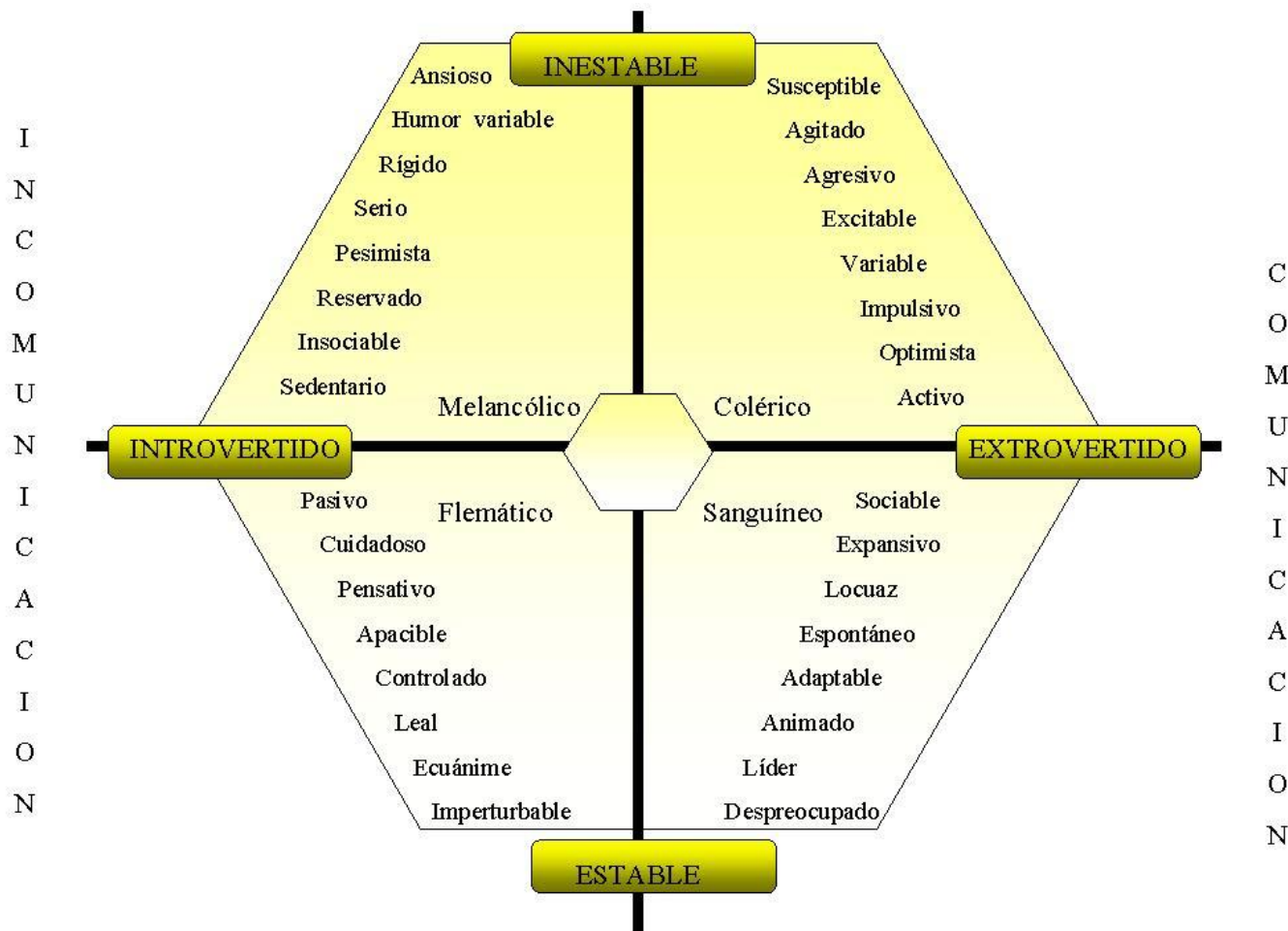
- Se intenta de alguna manera conocer cuál es la situación psicológica de los empleados de una empresa. Los psicólogos suelen ir renovando distintos elementos que van desde la **entrevista** hasta los **test psicotécnicos** y también pueden elaborar **medidas y cuestiones e instrumentos [cuantitativas y cualitativas]** que pretenden evaluar el por ejemplo, estrés que tiene una persona en el trabajo.
 - Ansiedad.: cansancio físico.
 - Despersonalización.: la dureza emocional, el distanciamiento personal.
- A nivel de grupo, incluso de empresa, también hay un **diagnóstico colectivo**. Se intenta medir el clima laboral, el medio laboral, la satisfacción laboral, las patologías laborales [comportamientos autoritarios, conformistas...].

DETERMINACION DE TIPOLOGIAS



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ



- Se trata de anticiparse a los posibles desajustes, problemas, patologías que se dan en el medio laboral o anticiparse a la falta de ajuste entre las personas y el puesto de trabajo que ocupan. Cualquier intervención o evaluación de tipo psicológica en una empresa debe ser siempre con otras medidas objetivas.

- Corrección o mejora de las situaciones problemáticas de aquellos que producen o bien una bajada en la productividad o bien influyen en el bienestar o malestar laboral de los trabajadores o bien influyen en la seguridad del trabajo.
- Modificación de Conducta.: los psicólogos han ido elaborando teorías que van desde programas de formación hasta terapias contra el estrés o los llamados programas de planificación de conductas.

CUATRO SUPUESTOS BÁSICOS DE LA NATURALEZA DE LAS PERSONAS



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

- **Diferencias Individuales:** Las personas tienen mucho en común; pero cada persona del mundo es individualmente distinta. La idea de las diferencias individuales proviene originalmente de la psicología. Desde el día de su nacimiento cada persona es singular y las experiencias posteriores profundizan dicha singularidad. Las diferencias individuales significan que la gerencia logrará la motivación más notable entre los empleados tratándolos también en forma distinta. Las diferencias individuales exigen que la justicia y la rectitud con los empleados sean individuales y no de índole estadística.
- ***La Persona Como Un Todo:*** Aunque algunas organizaciones desearían poder utilizar sólo la capacidad o el cerebro de una persona, lo que deben emplear es al ser humano por completo y no sólo por ciertas características por separado. La vida del hogar no se puede separar por completo de la vida del trabajo, así como las condiciones emocionales no se desligan de las condiciones físicas. Entre otras palabras, las personas actúan como seres humanos totales.

CUATRO SUPUESTOS BÁSICOS DE LA NATURALEZA DE LAS PERSONAS



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ

- **Conducta Motivada:** La psicología ha demostrado que la conducta normal obedece a ciertas causas que se relacionan con las necesidades de una persona y/o las consecuencias que resultan de sus actos. En el caso de las necesidades, las personas se ven motivadas no por lo que piensan que deben hacer o tener, sino por lo que desean. La motivación es esencial para el funcionamiento de las organizaciones. Sea cual sea la cantidad de maquinaria y equipo con que cuenta una organización, estos elementos no se pueden utilizar sino hasta que se pongan en marcha y sean manejados por personas que se sientan motivadas.
- **Valor De La Persona (Dignidad Humana) :** Las personas deben ser tratadas en forma diferente que los demás factores de la producción, porque quieren - y deben - ser tratadas con dignidad y respeto.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ

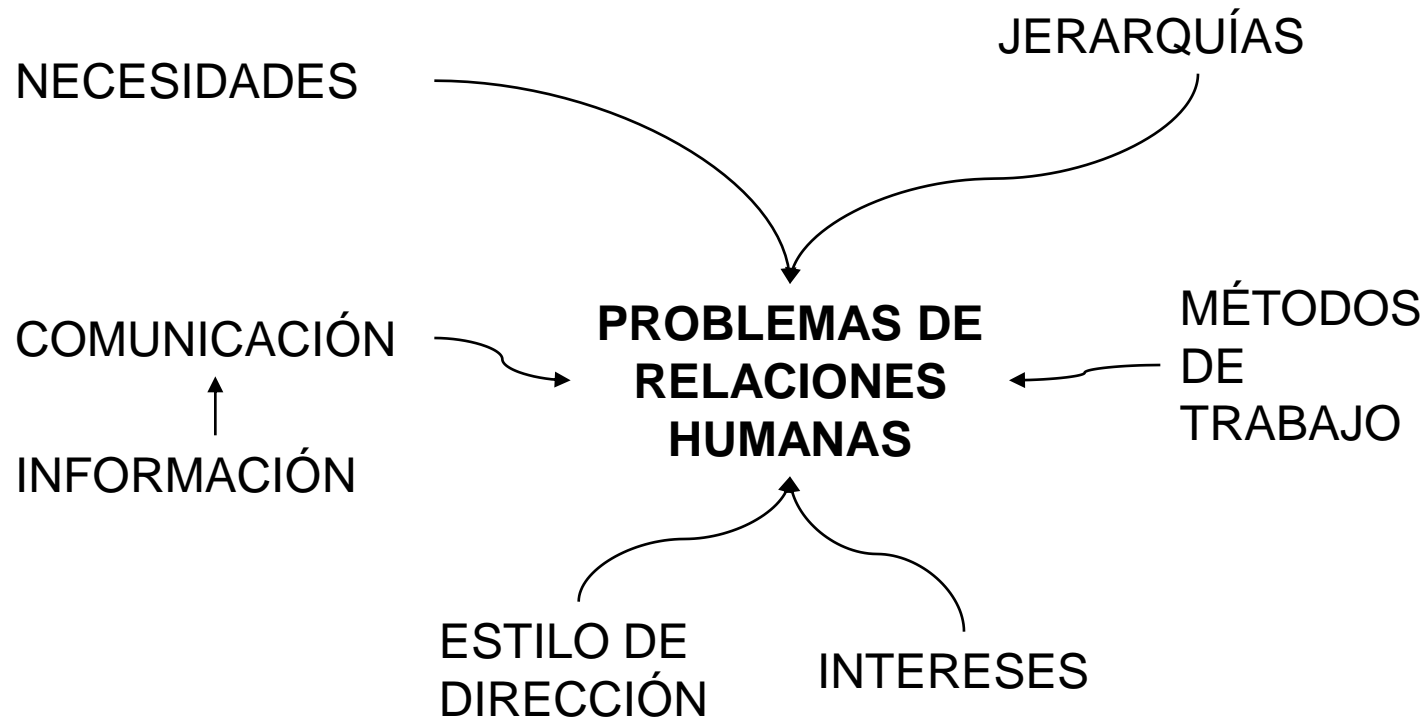
DINAMICA DE GRUPOS

ESTRUCTURA SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ



DEFINICION Y CLASIFICACION DE LOS GRUPOS



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

- Un grupo se define como dos personas o más que interactúan, son interdependientes y se han unido para alcanzar objetivos particulares.
- Los grupos pueden ser formales o informales. Un grupo formal es el que define la estructura de la organización mediante ciertas asignaciones de trabajo en las que se establecen actividades. En los grupos formales, las metas de la organización estipulan las conductas que se pueden observar y se dirigen a alcanzarlas.
- Los grupos informales son alianzas que no están estructuradas de manera formal ni determinadas por la organización. Estos grupos son formaciones naturales en un entorno laboral y se presentan como respuesta a la necesidad de contacto social.

DEFINICION Y CLASIFICACION DE LOS GRUPOS



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

- Los grupos se pueden subdividir en
 - Grupos de mando: Los organigramas determinan los grupos de mando, formados por subordinados que dependen directamente de un administrador dado.
 - Grupos de trabajo: Están constituidos por las personas que trabajan unidas en la ejecución de una actividad laboral. Sin embargo los límites del grupo de trabajo no terminan en el superior inmediato en la jerarquía; puede tener relaciones cruzadas de mando.
 - Grupos informales Debido a la interacción que produce la proximidad de los puestos de trabajo o de la interacción laboral, hay trabajadores que establecen relaciones de amistad. Estos grupos Son muy útiles porque satisfacen las necesidades sociales de sus miembros.

¿POR QUÉ LAS PERSONAS SE UNEN A LOS GRUPOS?



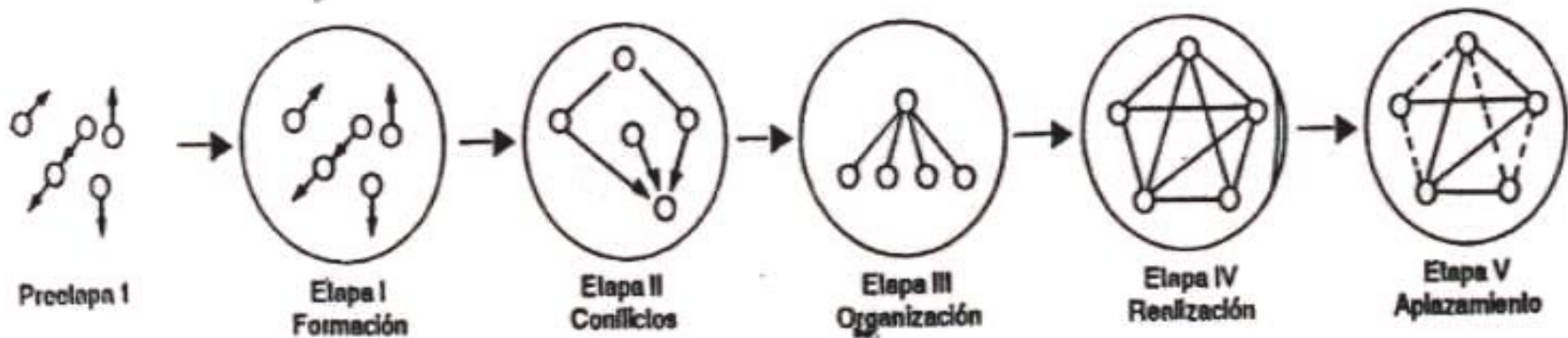
UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

- **Seguridad:** “La fuerza está en los integrantes”. Al ingresar a un grupo podemos disminuir la inseguridad de “estar solos”. Nos sentimos más fuertes, dudamos menos de nosotros mismos y resistimos mejor las amenazas.
- **Estatus:** Generalmente para demostrar el papel del grupo como medio para proporcionar prestigio. Los miembros de un grupo considerado importante por los demás, derivan reconocimiento y posición de él.
- **Autoestima:** Los grupos pueden hacer que las personas sientan que valen. Es decir, el hecho de pertenecer a un grupo, además de proyectar una posición ante quienes están en él, también puede hacer sentir a sus miembros que valen.
- **Afiliación:** La gente disfruta la interacción regular que tiene cuando pertenece a un grupo. Para muchas personas la interacción en el trabajo es la fuente primaria de satisfacción de su necesidad de afiliación.
- **Poder:** Con frecuencia, algo que no se puede alcanzar individualmente, se puede lograr gracias a la acción del grupo.
- **Obtención de metas:** Grupos que se crean para alcanzar una meta mucho más difícil de lograr si la buscara una sola persona. En ocasiones, una actividad particular requiere el trabajo de varias personas; se deben reunir talentos, conocimientos o fuerzas para terminar el trabajo.

ETAPAS DE DESARROLLO DEL GRUPO



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

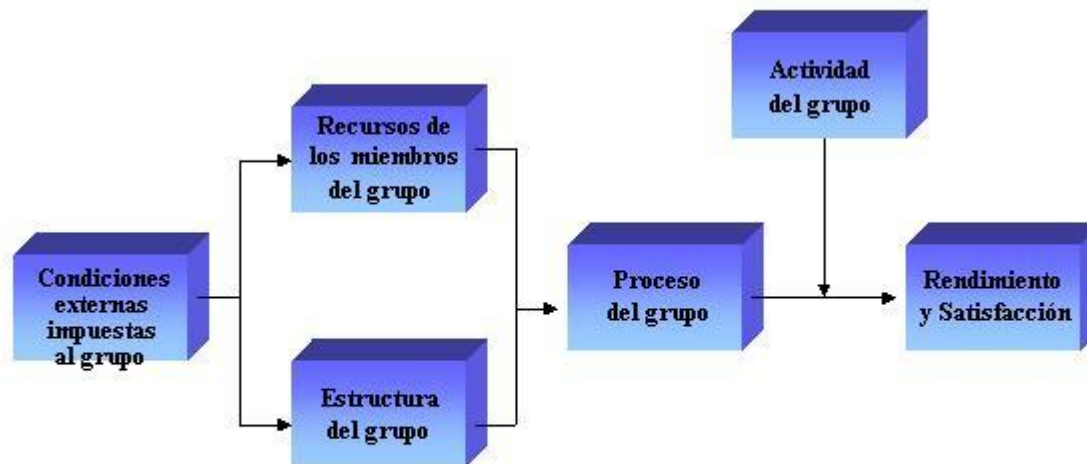


MODELO DEL COMPORTAMIENTO DE UN GRUPO



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ



MODELO DEL COMPORTAMIENTO DE UN GRUPO



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

1. CONDICIONES EXTERNAS IMPUESTAS AL GRUPO

- *Estrategia de la organización*
- *Estructuras de autoridad*
- *Reglamentos formales*
- *Recursos de la organización*

2. RECURSOS DE LOS MIEMBROS DEL GRUPO

- *Capacidad*
- *Características de la personalidad*

MODELO DEL COMPORTAMIENTO DE UN GRUPO



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

3. ESTRUCTURA DEL GRUPO

- *Liderazgo formal*
- *Roles*
 - *Identidad Del Rol*
 - *Percepción Del Rol*
 - *Expectativas Del Rol*
 - Conflicto De Roles
- *Normas*
- Adaptación
- *Estatus*



4. LOS PROCESOS DE GRUPO

- Patrones de comunicación empleados por los miembros para intercambiar información, Procesos grupales de decisión
- Conducta del líder
- Dinámica del poder
- Interactuación de los conflictos
- Sinergias

5. LAS ACTIVIDADES DEL GRUPO

- Simples: son rutinarias y estandarizadas
- Complejas: son las que tienden a ser nuevas o no rutinarias.

LA SATISFACCIÓN



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ

Elementos que propician la satisfacción

- Tamaño a Escala Humana
- La actividad del grupo requiera que los miembros recurran a una serie de habilidades relativamente altas
- La actividad del grupo sea un producto total integrado, con un resultado visible
- Los resultados del trabajo del grupo con relación a la actividad tengan consecuencias importantes para personas de dentro o fuera de la organización
- La actividad ofrezca a los miembros del grupo bastante autonomía para decidir cómo desempeñar el trabajo
- El trabajo en la actividad genere información regular y confiable en cuanto al rendimiento del grupo.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ

CLIMA ORGANIZACIONAL



- **Sistema I: Autoritario.** Clima de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.
- **Sistema II: Paternalista.** Clima basado en relaciones de confianza condescendiente hacia la base y dependencia de la base a la cúspide. Bien, en la medida que se respeten las reglas del juego establecidas en la cumbre.
- **Sistema III: Consultivo.** Existe un mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Clima de confianza con niveles altos de responsabilidad
- **Sistema IV: Participativo.** Toma de decisiones no está centralizada. Clima de confianza y altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización.

¿Qué es el Clima Organizacional ?



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

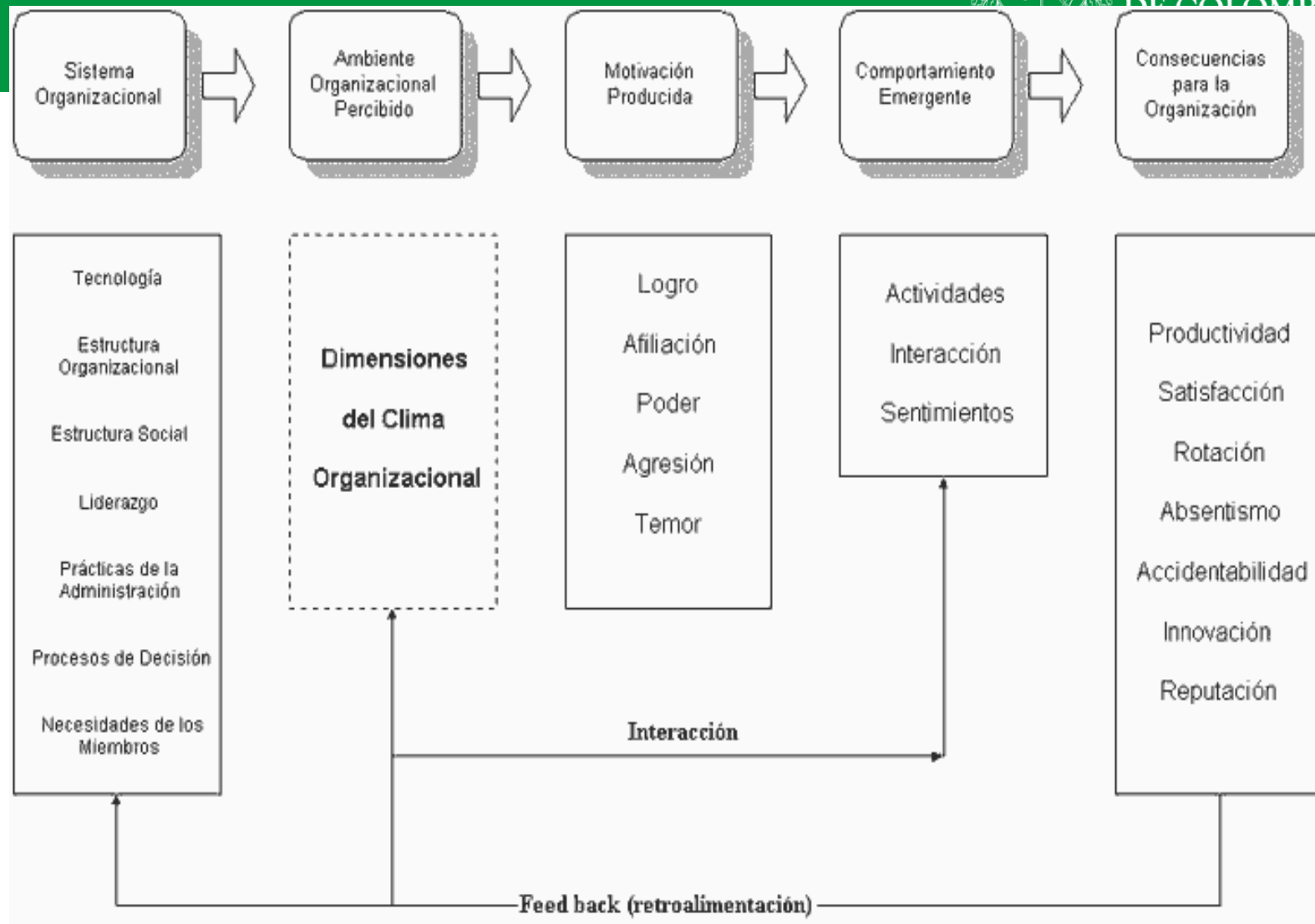
SEDE BOGOTÁ

Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. La cual influirá en el desarrollo de las actividades de la Organización.

Clima = Organización

Estado de Salud = Individuo

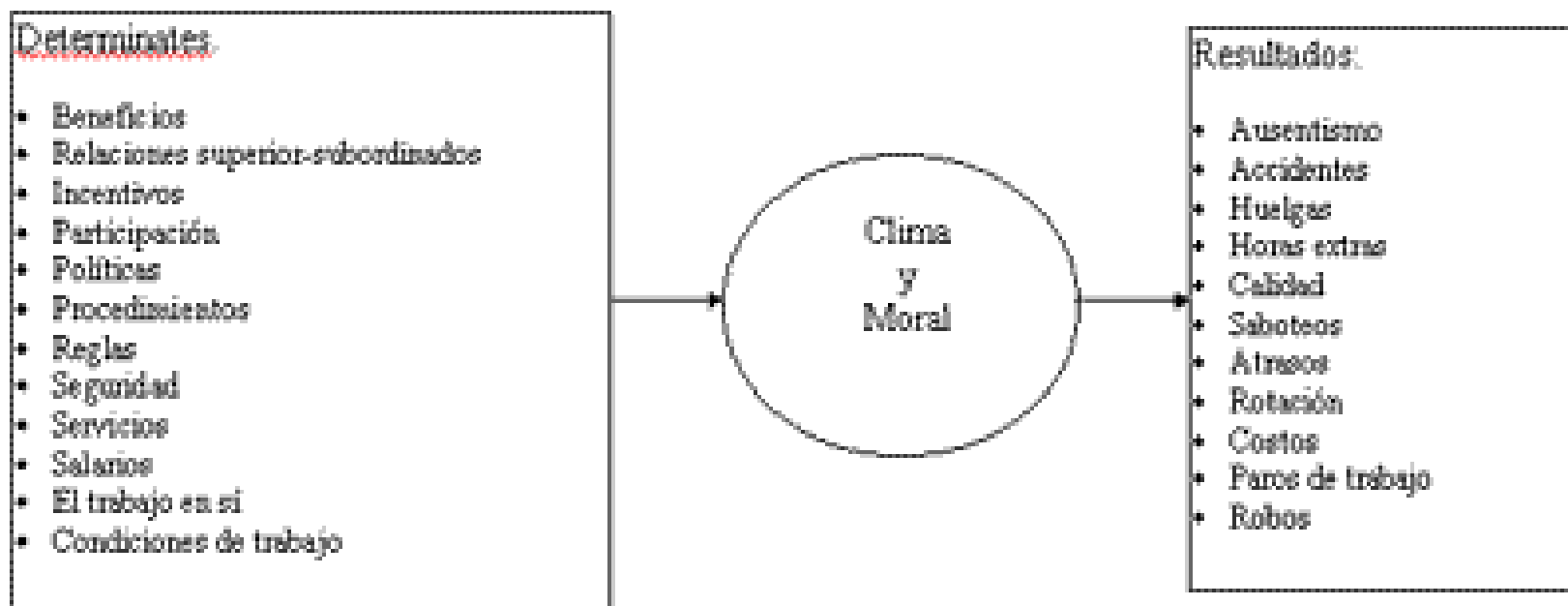
- El clima organizacional está referido a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.



CLIMA Y MORAL DETERMINANTES Y RESULTADOS



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ



VARIABLES CONSIDERADAS EN EL CONCEPTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

- **Variables del ambiente físico (LUGAR):** espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias
- **Variables estructurales (AUTORIDAD):** tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección
- **Variables del ambiente social (COMUNICACIÓN),** tales como compañerismo, conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones
- **Variables personales,** tales como aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas
- **Variables del comportamiento organizacional** como, productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress

Estas Variables son percibidas por el individuo y determinan su forma de actuar con la Organización, generando el Clima.

- 📄 El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- 📄 Influye tanto en el sistema organizacional como en el comportamiento individual.
- 📄 El Administrador buscará las formas de generar un Clima Positivo (motivaciones)
- 📄 La Cultura Organizacional es determinante en el Clima.

Dimensiones del Clima Organizacional (ALVAREZ)



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ

- I. Valores Colectivos
- II. Posibilidades de Superación y Desarrollo
- III. Recursos Materiales y Ambiente Físico
- IV. Retribución Material y Moral
- V. Estilos de Dirección
- VI. Sentimiento de Pertenencia
- VII. Motivación y Compromiso
- VIII. Resolución de Quejas y Conflictos
- IX. Relaciones Humanas
- X. Relaciones Jefe-Subalternos
- XI. Control y Regulaciones
- XII. Estructura Organizativa y Diseño del Trabajo

Dimensiones del Clima Organizacional (Litwin y Stinger)



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ

- **Estructura**
- **Responsabilidad**
- **Recompensa**
- **Desafío**
- **Relaciones**
- **Cooperación**
- **Estándares**
- **Conflictos**
- **Identidad**

Dimensiones del Clima Organizacional (otros autores)



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

- Actitudes hacia la compañía y la gerencia de la empresa
- Actitudes hacia las oportunidades de ascenso
- Actitudes hacia el contenido del puesto
- Actitudes hacia la supervisión
- Actitudes hacia las recompensas financieras
- Actitudes hacia las condiciones de trabajo
- Actitudes hacia los compañeros de trabajo

METODOLOGIA



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

1. *Planeación de la encuesta.* Para que la encuesta tenga éxito es esencial planearla cuidadosamente. Los representantes de los diversos grupos involucrados, principalmente gerentes, supervisores y empleados deben hablar de los objetivos de la encuesta y determinarlos claramente y por escrito.
2. *Diseño del cuestionario.* El cuestionario que se usa en una encuesta debe cubrir todos los aspectos de la situación de trabajo que se considere que están relacionadas con la satisfacción e insatisfacción de los funcionarios. El personal de una empresa acepta mejor las encuestas de actitud cuando los empleados de todos los niveles participan en el desarrollo de los temas del cuestionario.



3. Administración del cuestionario. Las condiciones en las que se administra el cuestionario de actitud son de importancia vital para el éxito de la encuesta y para el estado de ánimo de los participantes. Los gerentes deben estar totalmente orientados a entender el propósito de la encuesta. Se debe hacer una publicidad previa a través de boletines internos y material publicitario impreso. El procedimiento común es administrar en forma anónima el cuestionario entre grandes grupos durante las horas de trabajo.



4. *Análisis*

a) *Análisis de datos.* Típicamente se valida si los grupos son estadísticamente dependientes o independientes. Es decir si el resultado es masivo o particular. Por lo general, las comparaciones se hacen entre departamentos dentro de la organización. Se aplican en estos casos técnicas estadísticas tales como:

- coeficientes de correlación ("r" de Pearson, Rho de Spearman),
- medidas no paramétricas de asociación (Q de Yule, tau de Kendall); y pruebas de independencia para tablas de contingencia (por ej. chi cuadrado)

b) *Análisis de valor: Verificación de comportamientos, tendencias y descripciones*



5. *Actuar en forma apropiada.* Una vez identificados los problemas, es necesario actuar en forma apropiada. Es necesario retroalimentar al personal sobre los resultados de la encuesta y realizar las acciones correctivas y de seguimiento que haya planeado la Dirección.
6. *Repetir periódicamente el estudio.* Es necesario comparar los resultados obtenidos a través del tiempo (por ej. con un estudio de "panel") para saber si las acciones correctivas adoptadas han dado resultados positivos.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ

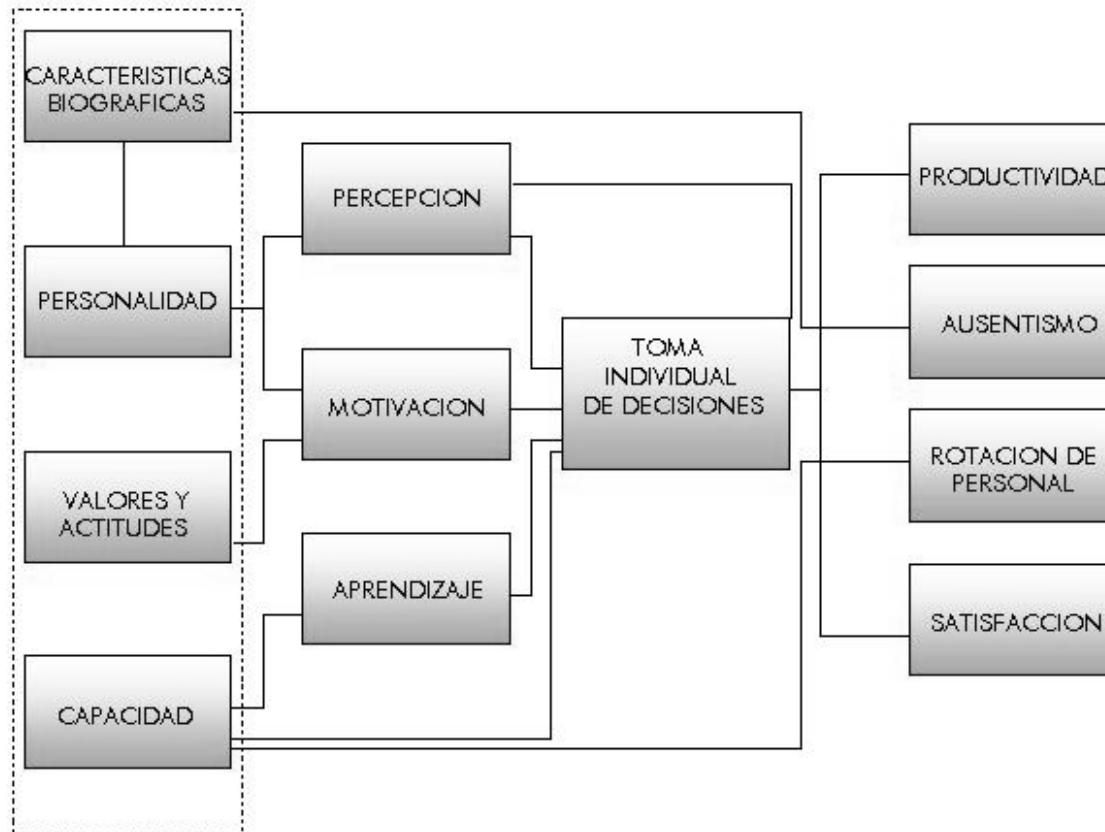
MODELO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

NIVEL INDIVIDUAL



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ

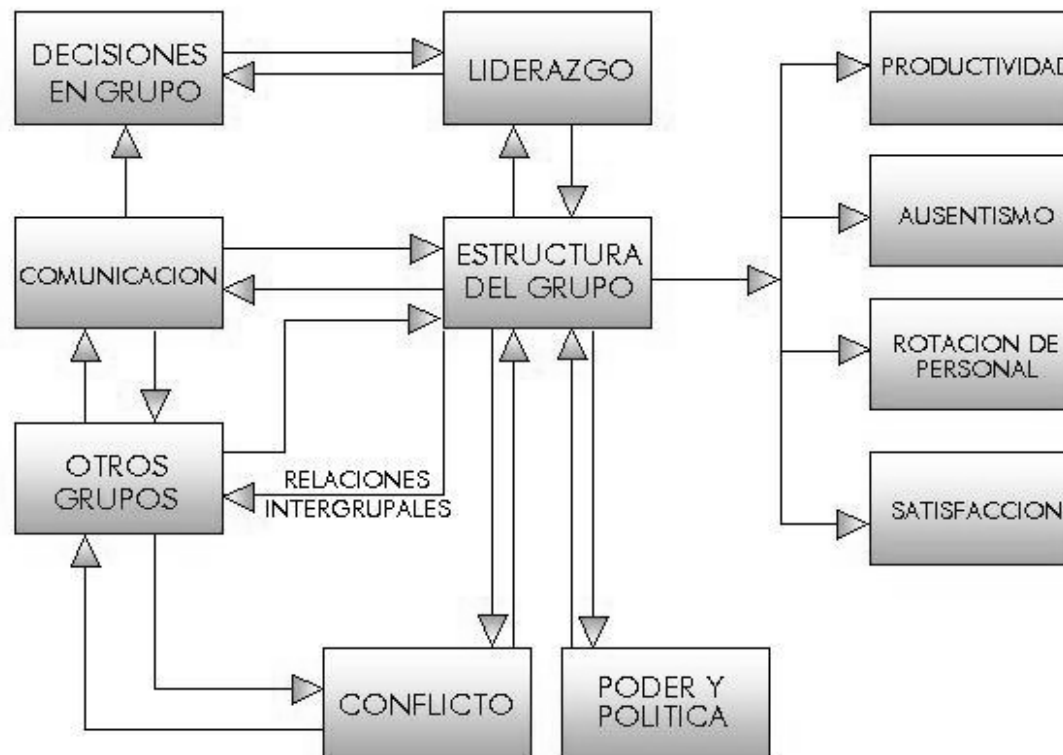


NIVEL DE GRUPO



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ

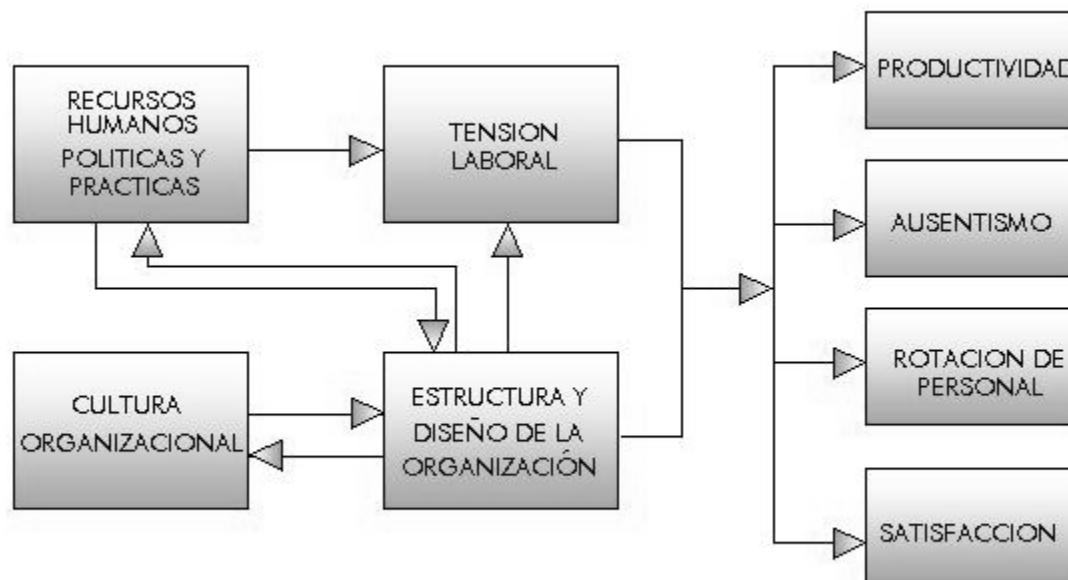


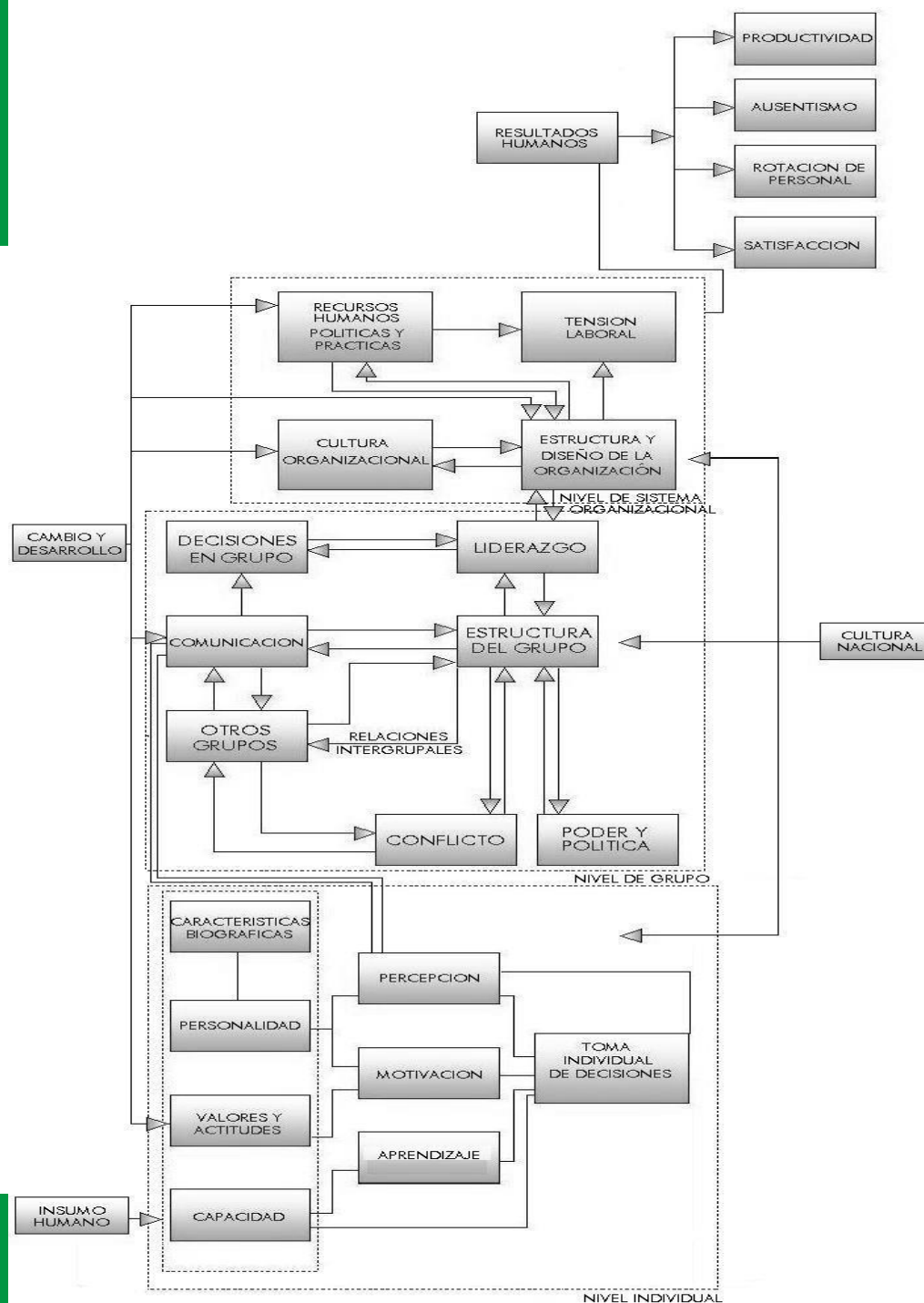
NIVEL DE SISTEMA



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ







- Conjunto de interacciones entre el trabajo, su medio ambiente la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ

LO PSICOSOCIAL COMO RIESGO OCUPACIONAL

CLASIFICACION



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

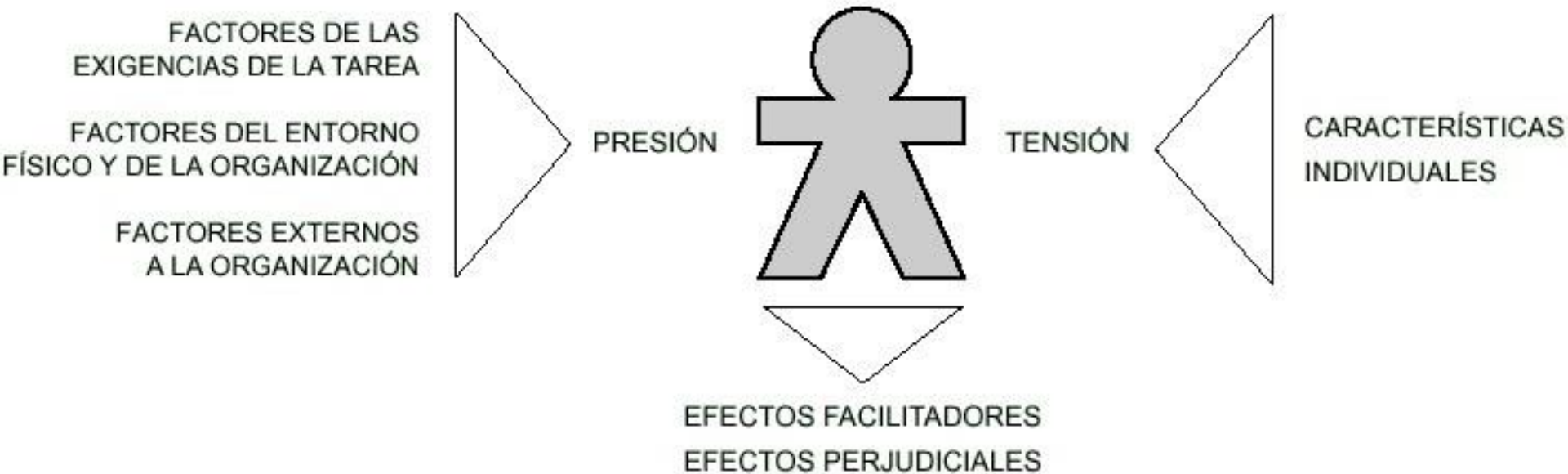
SEDE BOGOTÁ



Esquema de grupos de factores que configuran la carga de trabajo mental y sus efectos



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

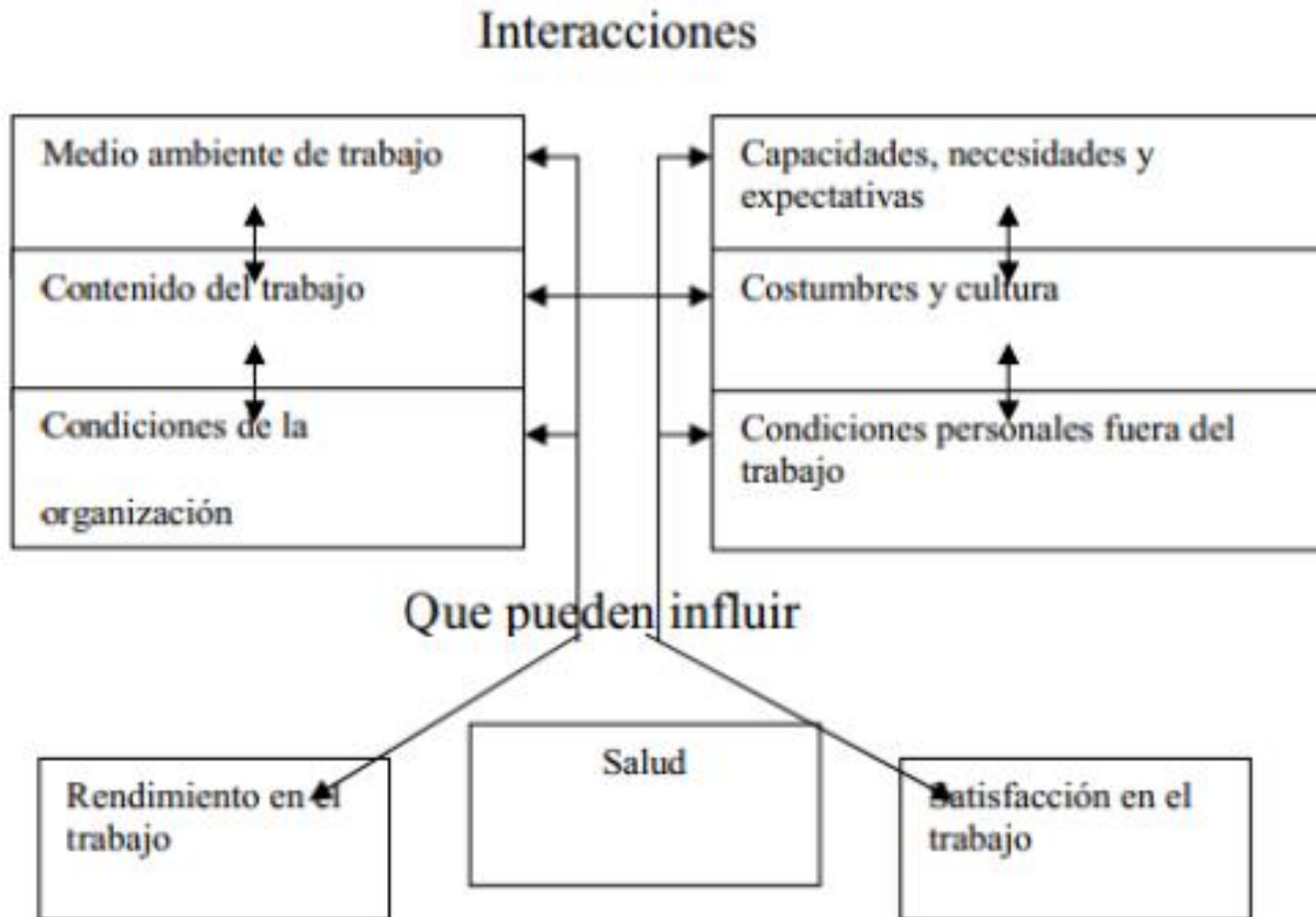


FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ



Riesgos Psicosociales y Puesto de Trabajo



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

- Carga Física
- Carga Mental
- Grado de Tensión
- Jornada Laboral
- Relación entre Compañeros (Mobbing)

Sectores	Factores de riesgo
Agricultura y pesca	Ritmo de trabajo elevado Trabajo a destajo Trabajo monótono Tareas repetitivas Trabajo que no aporta nuevos conocimientos Salario por pieza/productividad Falta de participación y consulta
Minas y canteras Manufactura	Ritmo de trabajo elevado Trabajo a plazo fijo Trabajo a destajo Falta de autonomía Trabajo monótono Tareas repetitivas Salario por pieza/productividad
Agua, gas y electricidad	Trabajo a plazo fijo Falta de tiempo para el trabajo
Construcción	Ritmo de trabajo elevado Trabajo a plazo fijo Trabajo a destajo Salario por pieza/productividad Falta de participación y consulta
Comercio al por menor y reparaciones	Tareas repetitivas Pocas exigencias en relación con la capacidad Trabajo que no aporta nuevos conocimientos Falta de participación y consulta
Hoteles y restaurantes	Ritmo de trabajo elevado Falta de autonomía Trabajo monótono Tareas repetitivas Pocas exigencias en relación con la capacidad Trabajo que no aporta nuevos conocimientos Falta de participación y consulta Violencia en el trabajo
Transportes y comunicaciones	Trabajo a plazo fijo Falta de autonomía Trabajo monótono Pocas exigencias en relación con la capacidad

Ciencia, tecnología e innovación para el país

Fuente: II encuesta europea sobre condiciones de trabajo, Dublin 1996

Riesgos psicosociales por ocupaciones*

Ocupaciones	Factores de riesgo
Directivos	Ritmo de trabajo elevado Falta de tiempo para el trabajo Trabajo a plazo fijo
Técnicos y profesionales	Trabajo a plazo fijo Falta de tiempo para el trabajo Violencia en el trabajo
Trabajadores de servicios	Pocas exigencias en relación con la capacidad Violencia en el trabajo
Trabajadores cualificados de agricultura y pesca	Ritmo de trabajo elevado Trabajo monótono Tareas repetitivas Trabajo que no aporta nuevos conocimientos Falta de participación y consulta Salario por pieza/productividad
T. cualificados industria, construcción y minería	Ritmo de trabajo elevado Trabajo a plazo fijo Falta de autonomía Trabajo monótono Trabajo que no aporta nuevos conocimientos Salario por pieza/productividad Falta de participación y consulta
Operadores instalaciones, maquinaria; montadores	Ritmo de trabajo elevado Trabajo a plazo fijo Falta de autonomía Trabajo monótono Tareas repetitivas Pocas exigencias en relación con la capacidad Trabajo que no aporta nuevos conocimientos Salario por pieza/productividad
Trabajadores no cualificados	Falta de autonomía Trabajo monótono Tareas repetitivas Pocas exigencias en relación con la capacidad Trabajo que no aporta nuevos conocimientos Falta de participación y consulta

Estrés:



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

- Se define como “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior” Hans Selye- OMS.
- Es una reacción de alarma normal que es necesaria para un mejor desempeño de nuestras funciones, nos pone alerta.
- Cuando el estímulo es intenso y/o prolongado y afecta la salud se le llama distrés o estrés patológico



- Los riesgos psicosociales condicionan estrés.
- El ESTRÉS es un riesgo psicosocial per se.
- El **estrés laboral** es la interacción de estos factores de riesgo laborales y psicosociales con el individuo, que sobrepasa sus mecanismos de adaptación y compensación neuroendocrinofisiológicos.

ESTRÉS, DEPRESION Y ANSIEDAD EN EL TRABAJO



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

**LOS
EMPLEADORES
ALUDEN**

- Menor productividad
- Reducción de beneficios
- Elevados índices rotación
- Formación-capacitación de personal sustituto



**LOS TRABAJADORES
SUFREN**

- Agotamiento
- Ansiedad
- Bajo estado de ánimo
- Estrés
- Pérdida del trabajo
- Enfermedades



GOBIERNOS

- Elevación costos asistencia sanitaria
- Disminución renta nacional



Fases de la respuesta de estrés



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ

SÍNDROME GENERAL DE ADAPTACIÓN



FUENTE: INSHT.

1 DE ALARMA

2 DE ADAPTACIÓN

3 DE AGOTAMIENTO

El organismo, ante una situación de amenaza para su equilibrio:

- Se produce una respuesta fisiológica **COMÚN** e **INESPECÍFICA**, es decir, se producirá la misma reacción independientemente del factor causante.
- Se traduce en un conjunto de cambios y de reacciones biológicas y orgánicas de adaptación **GENERAL** (**enfermedades y trastornos**).

1) Ambiente laboral inadecuado:



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

- Son los llamados estresores del ambiente físico: falta de luz o luz muy brillante; ruido excesivo o intermitente; vibraciones; aire contaminado; alta o baja temperatura.

2) Sobrecarga de trabajo:



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ

- Es el estrés por sobreestimulación.
- Se presenta por exigencias psicosensoriales violentas, simultáneas, numerosas, persistentes y variables. Exigen una adaptación fuera del límite normal.
- Es frecuente que se presente en controladores aéreos; obreros en cadena rápida y compleja; trabajadores sometidos a cambios continuos y abundancia de información; víctimas de catástrofes; emigrados; ingresadores de información a sistemas de computación.



3) Alteración de ritmos biológicos:

- Es el estrés que se produce al alterar las constantes biológicas determinadas por el ritmo circadiano determinado a su vez por las secreciones hormonales, los ciclos del sueño y el ritmo metabólico.
- Requiere un alto esfuerzo adaptativo, generando irritabilidad, disminución de la concentración, trastornos del sueño, fatiga y ansiedad, entre otros problemas.
- Se presenta en trabajadores nocturnos; pilotos de líneas aéreas y azafatas; controladores aéreos; personal de sanidad; personal de seguridad; trabajadores del transporte; diplomáticos; atletas profesionales.

4) Responsabilidades y decisiones muy importantes:



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

- Es el estrés del personal jerárquico o con grados de responsabilidad.
- Se debe a: responsabilidades numerosas y variables; trabajo intelectual excesivo; tensión psicológica continua; inseguridad laboral; competencia; búsqueda de la eficacia; marcha contra reloj; adaptación a situaciones nuevas y datos inestables.



5) Estimulación lenta y monótona:

- el estrés por subestimulación.
- Se produce por la falta de estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento.
- Se presenta, por ejemplo, en el trabajo rutinario y automatizado que no permite la creatividad y el pensamiento independiente,
- Por ejemplo: cadena de trabajo lenta y monótona; jubilación brusca; vacaciones excesivamente tranquilas.

6) Condiciones laborales inadecuadas:



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

- Se trata de las causas de estrés en los obreros no calificados.
- Comprenden: malas condiciones de trabajo; salarios bajos; alimentación inadecuada e insuficiente; ausencia de perspectivas de progreso; pocas posibilidades de recreación; inestabilidad laboral por renovación tecnológica; disposición de las líneas de montaje

FACTORES DESENCADENANTES DE SITUACIONES DE ESTRÉS



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ

• Ambiente Físico del Trabajo

- ⇒ Ruido
- ⇒ Vibraciones
- ⇒ Mala iluminación
- ⇒ Inadecuada temperatura
- ⇒ Falta de higiene

• Contenidos del Trabajo

- ⇒ Falta de motivación a la hora de hacer algo que no nos gusta
- ⇒ La monotonía

• Relaciones Laborales

- ⇒ Desarrollo de la carrera
- ⇒ Grado de responsabilidad
- ⇒ Compensaciones
- ⇒ Seguridad y estabilidad en el puesto
- ⇒ Posibilidad de promoción interna

• Nuevas Tecnologías

- ⇒ Cambios que afectan a la organización
- ⇒ Supresión de puestos de trabajo
- ⇒ Adaptación a los cambios

• Aspectos organizativos

- ⇒ Relación negativa entre estrés y centralización
- ⇒ Falta de participación
- ⇒ Absentismo

• Fuentes extraorganizativas

- ⇒ Vicisitudes familiares
- ⇒ Tiempo de trabajo
- ⇒ Teletrabajo
- ⇒ Ciencia, tecnología e innovación para el país
- ⇒ Patrones de desarrollo profesional

EFFECTOS



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA
SEDE BOGOTÁ

- 1.- Efectos Neuropsicologicos
 - Efectos Cognoscitivos (Pensamiento y Conocimiento)
 - Efectos Emocionales (Sentimientos, emociones y personalidad)
 - Efectos Conductuales Generales
- 2.- Efectos Sobre otros Sistemas:
 - Sistema Cardiovascular (Hipertensión, Infarto)
 - Sistema Digestivo (Gastritis, Intestino Irritable)
 - Sistema Cerebro vascular (ACV, Migraña)
 - Sistema Músculo esquelético(Cuello, Espalda)
 - Sistema Endocrino (↑ Diabetes, Obesidad)
 - Sistema Inmunológico (↓ Defensas)



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ

Metodos de Medición

Carga Mental NTP 179



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ

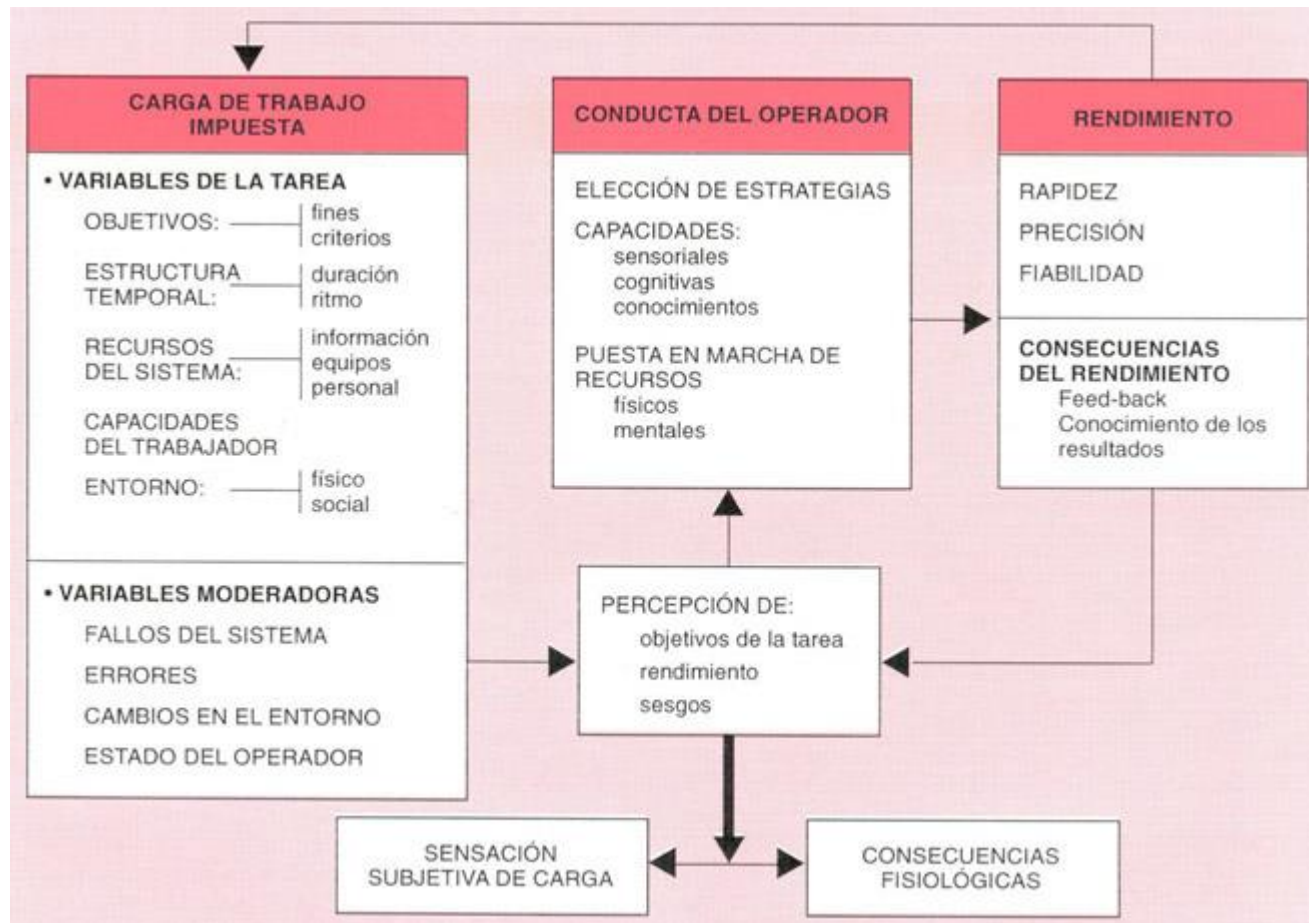


Carga de Trabajo



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ

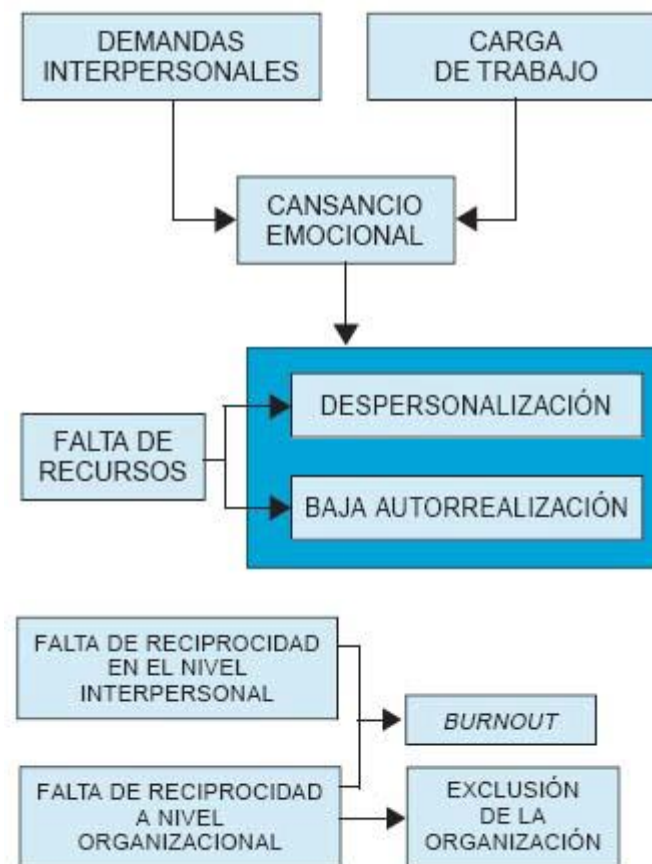
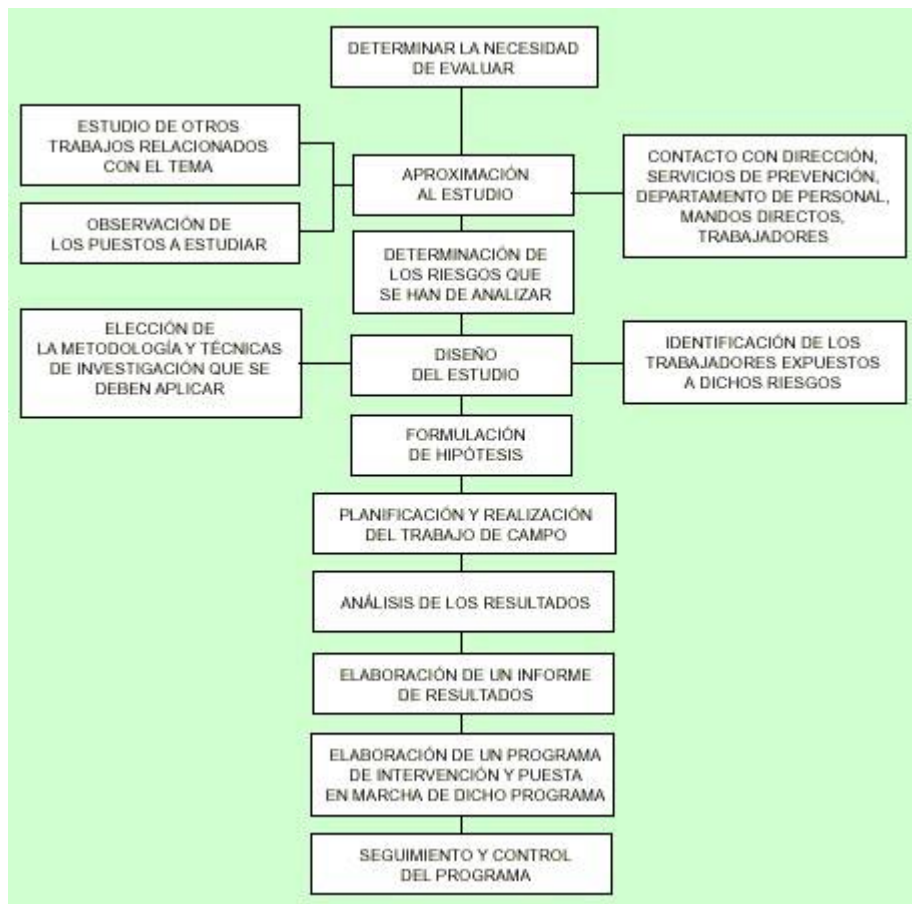


NTP 450 y Burn Out



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ





UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

SEDE BOGOTÁ

