



# UTPL

*La Universidad Católica de Loja*

**Modalidad Abierta y a Distancia**

# Prevención de Riesgos Psicosociales

**Guía didáctica**



Facultad de Ciencias Exactas y Naturales

Departamento de Producción

---

## Prevención de Riesgos Psicosociales

*Guía didáctica*

Carrera	PAO Nivel
▪ Seguridad y Salud Ocupacional	V

**Autor:**

Ramírez García César Octavio



SEOC\_3003

Asesoría virtual  
[www.utpl.edu.ec](http://www.utpl.edu.ec)

**Universidad Técnica Particular de Loja**

**Prevención de Riesgos Psicosociales**

**Guía didáctica**

Ramírez García César Octavio

**Diagramación y diseño digital:**

Ediloja Cía. Ltda.

Telefax: 593-7-2611418.

San Cayetano Alto s/n.

[www.ediloja.com.ec](http://www.ediloja.com.ec)

[edilocialtda@ediloja.com.ec](mailto:edilocialtda@ediloja.com.ec)

Loja-Ecuador

ISBN digital - 978-9942-39-385-2



Los contenidos de este trabajo están sujetos a una licencia internacional Creative Commons **Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 (CC BY-NC-SA 4.0)**. Usted es libre de **Compartir** — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato. **Adaptar** — remezclar, transformar y construir a partir del material citando la fuente, bajo los siguientes términos: **Reconocimiento-** debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante. **No Comercial-** no puede hacer uso del material con propósitos comerciales. **Compartir igual-** Si remezcla, transforma o crea a partir del material, debe distribuir su contribución bajo la misma licencia del original. No puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

21 de marzo, 2022

# Índice

<b>1. Datos de información .....</b>	<b>7</b>
1.1. Presentación de la asignatura .....	7
1.2. Competencias genéricas de la UTPL .....	7
1.3. Competencias específicas de la carrera .....	7
1.4. Problemática que aborda la asignatura .....	8
<b>2. Metodología de aprendizaje.....</b>	<b>9</b>
<b>3. Orientaciones didácticas por resultados de aprendizaje.....</b>	<b>11</b>
<b>Primer bimestre .....</b>	<b>11</b>
<b>Resultado de aprendizaje 1 .....</b>	<b>11</b>
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje .....	11
<b>Semana 1 .....</b>	<b>11</b>
<b>Unidad 1. Conceptualización y origen de los riesgos psicosociales .....</b>	<b>11</b>
1.1. Concepto y evolución de los riesgos psicosociales en la organización .....	11
1.2. Relación de la cultura organizacional con los riesgos psicosociales.....	14
1.3. Normalidad y anormalidad psíquica .....	15
Actividades de aprendizaje recomendadas .....	17
Autoevaluación 1.....	18
<b>Semana 2 .....</b>	<b>20</b>
<b>Unidad 2. Factores macro-organizativos e individuales.....</b>	<b>20</b>
2.1. Factores organizacionales del trabajo.....	20
<b>Semana 3 .....</b>	<b>23</b>
2.2. Características del puesto de trabajo .....	23
<b>Semana 4 .....</b>	<b>24</b>
2.3. Factores individuales .....	24
Actividades de aprendizaje recomendadas .....	25
Autoevaluación 2.....	26

<b>Semana 5</b> .....	<b>28</b>
<b>Unidad 3. Factores y riesgos psicosociales</b> .....	<b>28</b>
3.1. Factores psicosociales .....	28
3.2. Factores psicosociales de riesgo.....	29
<b>Semana 6</b> .....	<b>30</b>
3.3. Riesgos psicosociales .....	30
<b>Semana 7</b> .....	<b>35</b>
Actividades de aprendizaje recomendadas .....	39
Autoevaluación 3.....	41
<b>Semana 8</b> .....	<b>43</b>
<b>Segundo bimestre</b> .....	<b>44</b>
<b>Resultado de aprendizaje 1</b> .....	<b>44</b>
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje .....	44
<b>Semana 9</b> .....	<b>44</b>
<b>Unidad 4. Efectos de los riesgos psicosociales</b> .....	<b>44</b>
4.1. Efectos de los riesgos psicosociales.....	44
<b>Semana 10</b> .....	<b>47</b>
Actividades de aprendizaje recomendadas .....	48
Autoevaluación 4.....	49
<b>Semana 11</b> .....	<b>51</b>
<b>Unidad 5. Evaluación de los riesgos psicosociales</b> .....	<b>51</b>
5.1. Evaluación de riesgos psicosociales .....	51
<b>Semana 12</b> .....	<b>53</b>
5.2. Metodologías para evaluar los riesgos psicosociales.....	53
Actividades de aprendizaje recomendadas .....	55

Autoevaluación 5.....	56
<b>Semana 13 .....</b>	<b>59</b>
<b>Unidad 6. Intervención en los riesgos psicosociales .....</b>	<b>59</b>
6.1. Niveles de intervención.....	59
<b>Semana 14 .....</b>	<b>62</b>
6.2. Factores de éxito de una intervención de riesgos psicosociales.....	62
6.3. Buenas prácticas de intervención .....	63
Actividades de aprendizaje recomendadas .....	64
Autoevaluación 6 .....	65
<b>Semana 15 .....</b>	<b>68</b>
<b>Unidad 7. Normativa legal relacionada con los riesgos psicosociales en el Ecuador .....</b>	<b>68</b>
7.1. Normativa legal aplicada a los riesgos psicosociales en el Ecuador.....	68
Actividades de aprendizaje recomendadas .....	69
Autoevaluación 7.....	70
<b>Semana 16 .....</b>	<b>73</b>
<b>4. Solucionario .....</b>	<b>74</b>
<b>5. Referencias bibliográficas .....</b>	<b>83</b>



## 1. Datos de información

### 1.1. Presentación de la asignatura



### 1.2. Competencias genéricas de la UTPL

- Comunicación oral y escrita.
- Orientación a la innovación y a la investigación.
- Pensamiento crítico y reflexivo.
- Compromiso e implicación social.
- Organización y planificación del tiempo.

### 1.3. Competencias específicas de la carrera

- Aplicar estrategias y herramientas psicológicas para incidir en la conducta de las personas con el fin de promover comportamientos más seguros y saludables, que favorezcan su bienestar y el de los grupos en su ámbito de trabajo.
- Desarrolla mecanismos integrales de prevención, monitoreo, para la seguridad en el ámbito laboral.

## 1.4. Problemática que aborda la asignatura

Falta de promoción del diálogo como forma de convivencia democrática para la solución de conflictos, y limitado fortalecimiento de la auto-organización social, la vida asociativa y la construcción de una ciudadanía activa y corresponsable, que valore y promueva el bien común.





## 2. Metodología de aprendizaje

La metodología de aprendizaje que se aplicará para conseguir los resultados esperados de la asignatura estará enmarcada bajo una estructura resumida en la Tabla 1 que le permitirá desarrollar nuevas competencias y habilidades mediante el uso de diferentes estrategias que se explicarán a continuación:

**Tabla 1.**

*Encuadramiento metodológico.*

Clasificación	Encuadramiento
Abordaje	Cuantitativa / Cualitativa
Objetivos	Exploratoria / Descriptiva
Procedimientos técnicos	Bibliográfica

*Nota.* La tabla resume las metodologías que han sido utilizadas para la elaboración de la guía didáctica. Elaborado por el Autor (2021).

En esta asignatura utilizaremos un abordaje metodológico cualitativo como cuantitativo que nos servirá para desarrollar nuestra capacidad de análisis con el fin de comprender los problemas y generar posibles soluciones. Mediante la aplicación de la metodología cualitativa, le permitirá analizar fenómenos a través de la recolección de datos narrativos; y para complementar este proceso también se planteará análisis de datos cuantitativos mediante la recolección y generación de datos numéricos que servirán para obtener información precisa con respecto a los diferentes estudios.

Los objetivos de la metodología de aprendizaje serán tanto exploratorios como descriptivos, ya que le permitirán ampliar sus conocimientos mediante la búsqueda de información para que de esta manera que podamos tener una visión general del fenómeno estudiado y mediante la metodología descriptiva podremos determinar específicamente las situaciones que están ocurriendo al ser expuestos a diferentes factores o variables.

Por último, utilizaremos procedimientos técnicos basados en la bibliografía, que aportará con conocimientos teóricos. La asignatura utilizará un texto

básico como fuente principal para su estudio y aprendizaje; y además contará con fuentes secundarias o bibliografía complementaria para perfeccionar sus conocimientos y destrezas frente a las temáticas que serán vistas en la asignatura.



### 3. Orientaciones didácticas por resultados de aprendizaje



#### Primer bimestre

##### Resultado de aprendizaje 1

- Comprende los riesgos psicológicos de los trabajadores y su ambiente de trabajo, y es capaz de responder adecuadamente ante dichos riesgos.

Este resultado de aprendizaje le permitirá reconocer los riesgos psicosociales y los efectos individuales y organizacionales por estar expuestos a estos factores. Adicionalmente, le permitirá gestionar cada uno de los riesgos psicosociales mediante diversas metodologías con el fin de controlarlos.

#### Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje



##### Semana 1

#### Unidad 1. Conceptualización y origen de los riesgos psicosociales

##### 1.1. Concepto y evolución de los riesgos psicosociales en la organización

A partir de este momento damos inicio a este nuevo hito que pretende llenar de conocimientos a todos ustedes como futuros responsables de la Seguridad y Salud Ocupacional sobre la prevención de los riesgos psicosociales, que sin duda aportará con valiosos conocimientos para su formación profesional y su desarrollo personal.

Pues bien, para comenzar a adentrarnos en el estudio de esta asignatura, vamos primero a conocer cómo surgen los conceptos de los riesgos psicosociales y cómo ha ido evolucionando con el pasar de los años.

Durante el siglo XX, en los años 70s, comenzó a existir una cierta preocupación sobre los efectos en la salud de los trabajadores y en las organizaciones por estar expuestos a factores de riesgos psicosociales, pero fue en los 80s, donde esta preocupación fue tomando forma y relevancia gracias a las investigaciones que comenzaron a surgir. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) junto con la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 1984, publicaron un informe [“Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención”](#) con respecto al Comité mixto que se celebró en la sede de la OIT, en Ginebra, en donde destacaron los progresos sobre los estudios de los riesgos psicosociales. Algo relevante que le puedo comentar sobre las exposiciones que se llevaron a cabo en el Comité es que mencionaron que los factores psicosociales son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos, algunos de estos se refieren al trabajador individualmente, mientras que otros están ligados a las condiciones y al medioambiente de trabajo, otros se refieren a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo, pero que repercuten en él.

Ahora podemos entender lo complejo que resulta estudiar los riesgos psicosociales, pero para poder entrar en contexto de lo que pretendemos transmitir, le presentaremos la Figura 1 que define de forma sistemática según la OIT (1984) qué son los factores psicosociales en el trabajo.

**Figura 1.**  
*Definición sobre los factores psicosociales en el trabajo.*



*Nota.* La imagen presenta la definición de las consecuencias de los factores psicosociales en el trabajo. Tomada de la OIT (1984).

Al ver esta imagen podemos definir que los factores psicosociales en el trabajo son el producto de las interacciones entre las características del puesto de trabajo, la forma de organización de la empresa y de las características personales de los trabajadores, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir positiva o negativamente en la salud, rendimiento y satisfacción del trabajo.

Ahora, para abordar con mayor profundidad esta subunidad, vaya al texto básico y lea el subcapítulo **Concepto y la evolución de los riesgos psicosociales en la organización** y resalte las ideas principales que nos presenta el autor.

## 1.2. Relación de la cultura organizacional con los riesgos psicosociales

En esta subunidad hablaremos sobre la cultura organizacional y la relación que tiene con los riesgos psicosociales. Para comenzar podemos dar algunas definiciones sobre qué es la cultura organizacional. Dentro de nuestro texto básico nos dice que la cultura organizacional es el conjunto de maneras de **pensar, sentir y actuar de manera compartida** por todos los integrantes de la organización. Otra definición que podemos encontrar dentro del texto básico y de manera más concreta es que la cultura tiene que ver con la **manera acostumbrada en que la organización hace sus cosas**.

La cultura organizacional está constituida por **valores, normas y formas de comportamientos compartidos por los miembros de la organización**. Para poder entender de forma más precisa e interactiva sobre qué es la cultura organizacional le pido que acceda al siguiente video [Cultura organizacional con David Fischman](#), que presenta de forma animada dos ejemplos de empresas que aplican de diferente manera su cultura organizacional. En el video podemos observar cómo las empresas tienen estructurada su cultura organizacional de acuerdo con sus necesidades para así obtener los resultados que ellos están esperando. Otro punto que es importante mencionar con respecto al video, es que menciona que no existe una cultura organizacional fija para garantizar el éxito en las organizaciones, sino que la cultura organizacional que sea seleccionada va a depender de cómo la empresa diseñe sus estrategias de acuerdo con sus necesidades para cumplir con ello sus objetivos.

Es claro saber que cada persona o comunidad cuenta con su propia cultura que las diferencia de las demás, sin embargo, cuando las personas ingresan a una empresa están aceptando las funciones que han sido otorgadas e inconscientemente se van adaptando a la cultura organizacional que tiene establecida la empresa. Estas nuevas formas de pensar, sentir y actuar pueden provocar en los trabajadores un crecimiento profesional y personal, sin embargo, también para algunas personas la cultura organizacional puede traer consigo conflictos personales por no estar de acuerdo con las formas con las que se llevan a cabo algunas de las situaciones o procesos organizacionales.

De acuerdo con el video que observamos anteriormente, pudimos ver que cuando el trabajador se cambió de empresa tuvo conflictos por pensar

diferente, ¿cómo se sentiría usted si estuviera en los zapatos de ese trabajador? Cuando hayamos respondido esa pregunta podemos analizar intuitivamente los efectos negativos que traerá consigo en las personas y en las organizaciones.

La cultura organizacional en principio resulta difícil comprender, puesto que es un conjunto de **creencias** que provocan ciertos **comportamientos** en las personas, estos comportamientos generan la **cultura** y esta es reflejada por medio de los **resultados** organizacionales obtenidos.

Con la finalidad de poder entender mejor el tema que hemos conversado en esta subunidad, le pido que vaya al texto básico y lea comprensivamente el subcapítulo **Cultura organizacional**, en donde podrá conocer qué aspectos de la cultura organizacional son visibles y en cuáles no, los extratos, las características, entre otros.

### 1.3. Normalidad y anormalidad psíquica

¿Alguna vez nos hemos preguntado sobre la diferencia entre la normalidad y la anormalidad psíquica? Pues bien, ahora vamos a comenzar a hablar sobre estos dos conceptos que para algunos resulta ser muy polémicos porque no logran distinguir la línea que los divide. Sin embargo, antes de conversar sobre esta polémica, comenzaremos definiendo estos dos términos de forma puntual.

Cuando hablamos de normalidad psíquica lo podemos relacionar a aquellos comportamientos que están dentro de los límites normales, cuando hay un estado funcional razonable, cuando la propia persona hace una valoración positiva sobre su estado de salud o cuando el individuo pueda adaptarse al medio en el que vive, por otra parte, la anormalidad psíquica se relaciona con aspectos como sufrimiento, desadaptación, incapacidad de responder eficazmente a situaciones nuevas o a conflictos, falta de control en sus acciones, entre otros (Arrieta, 2014).

El conflicto surge cuando se ha evidenciado que personas con problemas mentales serios tienen comportamientos adecuados en situaciones concretas de la vida, por otra parte, existen individuos considerados normales que presentan conductas desadaptativas provocando molestias a las demás personas. Sin duda, estos casos resultan ser complejos al momento de analizarlos, pero haciendo un seguimiento exhaustivo con

estas personas se podría determinar las causas de sus comportamientos y así determinar si tienen o no algún trastorno mental.

Para continuar con el estudio de esta subunidad, revise el siguiente artículo científico titulado [Normalidad y anormalidad psicológica y niveles de prevención](#), en donde encontrará información acerca de los tipos de anormalidad, la una que tiene una dirección positiva y la otra que tiene una dirección negativa. Adicionalmente, quisiera que analice desde su perspectiva si los gobiernos en realidad están trabajando en la promoción de la salud mental positiva o únicamente están enfocados en tratar las enfermedades mentales. Por último, en el artículo científico se menciona sobre los niveles de intervención que son aplicados para reducir el riesgo de desarrollar trastornos mentales, comprenda y analice estos 3 niveles e infiera en cuál de ellos sería la última opción de aplicar.

Una vez realizada esta actividad, logramos determinar que la anormalidad puede ser distinguida bajo dos perspectivas, positiva y negativa, la positiva la relacionamos con personas que son superdotadas, quiere decir, personas con algún talento que lo diferencia del promedio y la negativa con los comportamientos que se desvían con respecto a la norma usual en un sentido negativo, retrasado, penoso, entre otros. De acuerdo con lo que nos dice el artículo científico, los gobiernos hacen esfuerzos para promocionar la salud mental, sin embargo, los profesionales de esta rama trabajaban fundamentalmente sobre las consecuencias, quiere decir en tratar pacientes que están ya con alguna enfermedad mental. Para finalizar con esta subunidad, logramos determinar los 3 niveles de intervención que se utilizan para evitar trastornos mentales, que son la promoción, prevención y la intervención. Como pudimos entender, la promoción y la prevención están enfocadas en crear ambientes saludables para contrarrestar los factores de riesgos y potencializar los factores de protección que son características de la persona o el ambiente que incrementan la resistencia al riesgo, mientras que la intervención, es el tratamiento o psicoterapia la cual es entregada a las personas que ya manifiestan algún trastorno mental, teniendo como fin aliviarlos.





## Actividades de aprendizaje recomendadas

*Hemos terminado con el estudio de la unidad uno. Realice un resumen de todos los contenidos y haga un extracto de los aspectos más importantes, esto le va a ayudar a comprender con claridad los temas de la unidad.*

¡Buen trabajo!

Para profundizar sus conocimientos lo invito a contestar la siguiente autoevaluación, y al final de esta guía encontrará el solucionario para que pueda comprobar sus respuestas. ¡Suerte!



## Autoevaluación 1

Instrucciones: Coloque V si es verdadero y F si es Falso

1. (    )      Cuando hablamos de normalidad psíquica lo relacionamos a las situaciones en el que las personas son incapaces de responder eficazmente ante los conflictos.
2. (    )      De acuerdo con los niveles de prevención de los trastornos mentales, la intervención es el proceso por el cual se actúa directamente con el paciente para aliviar o eliminar su trastorno mental.
3. (    )      La salud mental positiva se entiende como la salud mental de los sanos, es decir, de todos los que no tienen una enfermedad mental.
4. (    )      Los riesgos psicosociales han sido considerados tan importantes como cualquier otro tipo de riesgo laboral.
5. (    )      La cultura organizacional es el conjunto de maneras de pensar, sentir y actuar de manera compartida por todos los integrantes de la organización.

Instrucciones: Conteste las preguntas de selección múltiple con una única respuesta.

6. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es la correcta?
  - a. La cultura organizacional es un conjunto de resultados que provocan ciertos comportamientos en las personas, generando así la cultura y esta será reflejada mediante las creencias organizacionales obtenidas.
  - b. Los trabajadores con sus múltiples culturas son quienes se organizan para implementar la cultura organizacional más conveniente en las empresas.
  - c. No existe una cultura organizacional ideal para garantizar el éxito en las organizaciones.

7. La cultura organizacional es un conjunto de creencias que provocan ciertos \_\_\_\_\_ en las personas, generando así la cultura y esta será reflejada mediante los resultados organizacionales obtenidos.
- a. pensamientos
  - b. comportamientos
  - c. problemas
  - d. dilemas

Instrucciones: conteste las preguntas de selección múltiple con varias respuestas.

8. Los psicólogos clínicos se basan en la convicción de que las personas pueden cambiar su conducta, pensamientos y emociones para:
- a. Mejorarse a sí mismas y su calidad de vida.
  - b. Resistir a los riesgos que están expuestos.
  - c. Buscar un estado de bienestar.
  - d. Aumentar su ego.
9. La OIT define a los factores de riesgos psicosociales como la interacción entre el medioambiente de trabajo, satisfacción en el trabajo y condiciones de organización con:
- a. Capacidades, necesidades y expectativas del trabajador.
  - b. Costumbres y cultura.
  - c. Condiciones personales fuera del trabajo.
  - d. Ambiente político.
10. Los factores de riesgos psicosociales pueden influir en:
- a. El rendimiento en el trabajo.
  - b. El medioambiente.
  - c. La salud.
  - d. La satisfacción en el trabajo.

[Ir al solucionario](#)



### Unidad 2. Factores macro-organizativos e individuales

#### 2.1. Factores organizacionales del trabajo

Durante esta segunda semana de aprendizaje revisaremos los factores organizacionales que tienen que ver con la forma en que las empresas se establecen para cumplir con su propósito empresarial y los efectos que trae consigo en la salud física, psíquica y social de los trabajadores.

Antes de comenzar con el estudio a detalle sobre los factores macro-organizativos, es importante recordar que a partir de los años 70s, se produjeron modificaciones profundas a nivel de: organización de la empresa, organización del trabajo y producción. La modernización de estos modelos fueron realizadas con el fin de mejorar en términos de productividad, flexibilidad y resistencia de los trabajadores que buscaban mantener sus ingresos y la estabilidad en su empleo. A continuación, revisaremos los factores macro-organizativos que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud (física, psíquica o social) del trabajador.

#### Organización del trabajo

En el recurso didáctico anterior pudimos observar los diferentes factores macro-organizativos que controlan las empresas con el objetivo de cumplir con su propósito organizacional. Pero estos factores ¿cómo afectan en el estado físico, psíquico y social de los trabajadores?, ¿cómo afectan a las organizaciones? Pues bien, como pudo darse cuenta los factores macro-organizativos tiene una influencia positiva o negativa en los trabajadores y por ende en las organizaciones. Estos factores tienen la potencialidad de crear un ambiente saludable como no saludable, por ejemplo, cuando hablamos de un estilo de dirección basado en las buenas relaciones entre los jefes – colaboradores, podemos deducir que existirá una mayor satisfacción de realizar el trabajo y, por ende, un bajo nivel de estrés del trabajador. Por otro lado, si no existe una buena relación habrá desconfianza, falta de apoyo y desinterés por solucionar los problemas. Estas consecuencias no solamente afectan a las personas involucradas, sino que también afectan directamente al desempeño global de la organización.

Para profundizar este tema tan interesante, lea el capítulo *Factores macro-organizativos* de la enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo [Factores psicosociales y de organización](#). Mediante esta lectura usted podrá complementar los contenidos tratados y tener una mejor percepción de cómo afectan estos factores en la salud de los trabajadores.

### **2.1.1. Carga de trabajo física y mental y sus consecuencias (fatiga muscular o mental)**

El trabajo siempre requiere de exigencias físicas y mentales, en determinadas proporciones. No existe un trabajo donde netamente se requiera un esfuerzo físico o mental, sin embargo, podemos distinguirlos según el tipo de actividad que predomine. Por ejemplo, si el trabajo predominante es muscular, podemos considerarlo como una carga de trabajo física, y si, por el contrario, el trabajo intelectual predomina, entonces hablamos de carga de trabajo mental.

La carga de trabajo física se presenta cuando el cuerpo humano realiza básicamente estas actividades:

- Mover el cuerpo o alguna de sus partes (andar, correr, etc.).
- Transportar o mover otros objetos (acarreamos, levantarlos, darles la vuelta, alcanzarlos...).
- Mantener la postura del cuerpo (tronco hacia delante, tronco girado, brazos elevados...).

Estas acciones dependiendo de la capacidad física de cada persona y de la tarea que es realizada, puede el trabajador contraer algunas repercusiones en su salud como fatigas musculares (INSHT, s.f.). Las fatigas musculares se manifiestan con signos tales como: sensación de calor en la zona del músculo, temblores musculares, sensación de hormigueo o incluso dolor muscular. Es un proceso fisiológico que afecta a los músculos implicados en la actividad, que puede recuperarse mediante el reposo o descanso, sin embargo, si este no se realiza o es insuficiente puede desarrollarse trastornos músculo esqueléticos (INSHT, s.f.).

Por otro lado, la carga mental son todas las exigencias intelectuales que suponen una presión y tensión mental. La presión mental es el conjunto de todas las influencias apreciables ejercidas por factores externos, que afectan mentalmente al ser humano; y la tensión mental es el efecto inmediato de la presión mental en el individuo. Entre las consecuencias

por estar expuestos a exigencias mentales elevadas podemos destacar la fatiga mental, que es definida como la alteración temporal (disminución) de la eficiencia funcional mental y física; esta alteración está en función de la intensidad y duración de la actividad precedente y del esquema temporal de la presión mental. La disminución de la eficiencia funcional se manifiesta, por ejemplo, mediante una impresión de fatiga, una peor relación esfuerzo/resultados, a través de la naturaleza y frecuencia de los errores, etc. Pero el alcance de estas alteraciones está en parte determinado por las condiciones de la persona (Jiménez & León).

Al exponer a los trabajadores a exigencias altas de trabajos físicos como mentales que superen su capacidad de respuesta podemos deducir que estas personas son propensas a sufrir fatigas físicas como mentales. La fatiga es definida como un estado de agotamiento provocado por el desarrollo de un trabajo físico o intelectual que desencadena en cansancio en el trabajador desde muy ligero hasta total (Jiménez & León, 2010). Para conocer más sobre estos temas le recomiendo leer [La carga física de trabajo](#) y [La carga mental](#), que son documentos elaborados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Como pudimos observar en los recursos propuestos, el trabajador para realizar alguna tarea que demande mover el cuerpo, transportar o mover objetos o mantener una postura requerirá de un esfuerzo físico, y este, dependiendo de la persona podría desencadenar en Trastornos músculo esqueléticos. Por otro lado, cuando los trabajadores están expuestos a trabajos que conlleven funciones cognitivas en intensidad variable (actividades mentales de comprensión, razonamiento, solución de problemas; movilización de recursos como la atención, la concentración, la memoria, etc.) son propensos a sufrir fatiga mental, los cuales provocan desmotivación y absentismo, mismos que pueden ser contrarrestados con ejercicio físico, una correcta alimentación y descanso.

#### **2.1.1.1. Fisiología del trabajo muscular: valoración**

Para complementar este importante tema sobre la carga de trabajo física, vamos a estudiar cómo valorar el trabajo realizado por los empleados. Para ello, podemos clasificar en dinámica y estática las actividades laborales. Aunque podemos mencionar que no existe una actividad laboral completamente dinámica o estática, ya que siempre nos encontramos con componentes de ambos tipos de trabajo muscular (INSHT, s.f.).

Para realizar una valoración dinámica del trabajo muscular, podemos basarnos en las mediciones de las frecuencias cardíacas con el fin de estimar el coste de la actividad física realizada. Cuanto más intensa sea la actividad, más elevada será la frecuencia cardíaca y también más largo será el periodo de recuperación de la persona (INSHT, s.f.). De acuerdo con este principio, se han desarrollado varias clasificaciones de las actividades laborales en función de la frecuencia cardíaca media por minuto alcanzada durante la jornada de trabajo. Entre las clasificaciones más sencillas podemos mencionar: Demanda cardíaca importante cuando es mayor a 110, soportable cuando está dentro de 100 y 110 y aceptable cuando es menor a 100 (INSHT, s.f.).

Cuando la actividad laboral es muy estática, la valoración de la carga física es más complicada hallarla por la falta de parámetros establecidos. Esto resulta especialmente complicado cuando existen combinaciones de trabajos estáticos. Por tal motivo, mencionaremos distintos métodos o técnicas que servirán para estimar el coste de la actividad física realizada. Entre los métodos propuestos para la estimación de la carga de trabajo estático podemos mencionar las técnicas biomecánicas, mediciones de la actividad muscular (mediante electromiografía), mediciones de los ángulos articulares, métodos subjetivos basados en el registro del grado de fatiga, molestia o dolor muscular (INSHT, s.f.)



### Semana 3

---

## 2.2. Características del puesto de trabajo

Con el pasar de los años el trabajo ha ido evolucionando por causa de la globalización, esto ha permitido que el trabajo artesanal quede en el pasado y que ahora hablemos de procesos automatizados. Haciendo una breve comparación en cuanto a las características del trabajo, podemos mencionar que en las actividades artesanales los empleados tenían suficiente autonomía para realizar sus tareas, siendo ellos capaces de marcar su propio ritmo de trabajo. Mientras que, en la actualidad el trabajador ha perdido ese control sobre sus actividades, puesto que ahora ya se encuentran preestablecidas las directrices por las organizaciones, disminuyendo de tal manera el grado de autonomía y el grado de fijar su ritmo de trabajo.

Para continuar con el estudio de esta subunidad, le invito a que revise el siguiente recurso interactivo para que conozca cuáles son las características del trabajo y cómo ellas pueden afectar de alguna forma a los trabajadores.

### Características del puesto de trabajo

Como pudimos observar en el recurso interactivo, las características del trabajo son las condiciones que definen un puesto de trabajo. Los factores como la autonomía, ritmos de trabajo, monotonía, nivel de cualificación exigida y el nivel de responsabilidad son los ambientes en que los trabajadores estarán expuestos. Para ello, nosotros debemos ser capaces de poder determinar estas condiciones y evaluar si están generando efectos negativos hacia las personas, pues como observamos una mala definición del puesto de trabajo provocaría problemas individuales como organizacionales.



#### Semana 4

---

## 2.3. Factores individuales

Comenzamos una nueva semana de aprendizajes y esta vez aprenderemos sobre los factores individuales y cómo estos afectan en la salud de los trabajadores y en el desarrollo de las actividades en las organizaciones. Como sabemos cada persona representa un universo, puesto que han nacido y crecido bajo diferentes condiciones. Estas condiciones han forjado la personalidad de cada una de las personas siendo esta una fortaleza o debilidad para afrontar los diversos problemas a los que cotidianamente están expuestas. A continuación, les invito a que revisen la siguiente infografía para conocer sobre los factores individuales de los que estamos hablando.

### Características personales

Como pudimos observar en la infografía los factores individuales que destacaremos en nuestro estudio son: patrones de comportamiento de los tipos A y B, resistencia, autoestima, locus de control, estilos de afrontamiento, apoyo social, género y aspectos éticos. De acuerdo con los factores mencionados quisiera que hagamos una introspección en cada



uno de nosotros para poder definir qué tipo de personalidad tenemos. Una vez que nos hayamos analizado podríamos determinar si nuestro tipo de personalidad podría hacer frente de manera positiva o negativa a los problemas recurrentes de la vida.

¿Cómo usted relacionaría los factores individuales con los efectos en la salud y en la productividad en las organizaciones? Pues bien, es fácil inducir que aquellos factores que presentan una baja protección sobre los problemas tienden a provocar efectos negativos en la salud de las personas. Como ejemplo podríamos citar los factores de comportamiento del tipo A y la baja autoestima, si una persona tiene estas características, el riesgo de presentar problemas a nivel fisiológico, motor y cognitivo serán altos. Como habíamos visto, las personas con personalidades del tipo A, se sienten presionadas por alcanzar sus objetivos, dejando de lado su salud física y mental, estos sobreesfuerzos podrían repercutir negativamente en la persona. Por otro lado, las personas con una baja autoestima son muy propensas a presentar depresión, inseguridad, insatisfacción de la vida, entre otras. Estas afectaciones no sólo tienen un efecto negativo en las personas, también las organizaciones se ven afectadas por estos problemas, ya que presentarán ausentismos, presentismos, alta rotación del personal o baja productividad.

Para profundizar este tema, lea el capítulo *Factores macro-individuales* de la enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo [Factores psicosociales y de organización](#). Mediante esta lectura usted podrá complementar los contenidos tratados y tener una mejor percepción de cómo afectan estos factores en la salud de los trabajadores.



### **Actividades de aprendizaje recomendadas**

*Hemos terminado con el estudio de la unidad dos. Realice un resumen de todos los contenidos y haga un extracto de los aspectos más importantes, esto le va a ayudar a comprender con claridad los temas de la unidad.*

¡Buen trabajo!

Para profundizar sus conocimientos lo invito a contestar la siguiente autoevaluación, y al final de esta guía encontrará el solucionario para que pueda comprobar sus respuestas. ¡Suerte!



## Autoevaluación 2

Instrucciones: Coloque V si es verdadero y F si es Falso

1. (    ) Las malas relaciones laborales se caracterizan por la poca confianza, el bajo nivel de apoyo y el escaso interés por solucionar los problemas dentro de la organización.
2. (    ) Las medidas del rendimiento deben ser justas y coherentes para reducir el nivel de estrés entre los trabajadores.
3. (    ) Los trabajadores que experimentan dificultades para lograr los niveles de rendimiento exigidos suelen no experimentar estrés por la sobrecarga de trabajo.
4. (    ) La autonomía en el trabajo es la libertad de controlar determinados aspectos relacionados con la actividad laboral de la empresa.
5. (    ) El ritmo de trabajo se relaciona a que, entre más elevada la exigencia para desarrollar una determinada actividad mayor será la probabilidad de que el empleado sienta satisfacción de hacer su trabajo.

Instrucciones: Conteste las preguntas de selección múltiple con una única respuesta.

6. Las personas con una personalidad competitiva, ambiciosa, autoexigente, corresponde al patrón de comportamiento del:
  - a. Tipo A.
  - b. Tipo B.
7. Las personas que creen que las cosas suceden por causa de fuerzas externas como la suerte o el destino, tienen un locus de control:
  - a. Interno.
  - b. Externo.
  - c. Alto.
  - d. Bajo.

Instrucciones: conteste las preguntas de selección múltiple con varias respuestas.

8. Seleccione 3 respuestas correctas. Las organizaciones que quieren implementar la gestión de la calidad total (GCT) se ven obligadas a trabajar bajo 3 frentes que son:
- a. Transformación.
  - b. Resistencia al cambio.
  - c. Planificación estratégica.
  - d. Mejora continua de la calidad.
9. Seleccione 4 respuestas correctas, ¿Cuáles de las siguientes herramientas son utilizadas en la gestión de la calidad total (GCT) para mejorar los procesos?
- a. Diagrama de Pareto.
  - b. Diagrama de control estadístico.
  - c. Diagrama de flujo.
  - d. Diagrama de Ishikawa.
  - e. Diagrama de Venn.
10. Seleccione 2 respuestas correctas. La confianza personal y la simpatía hacia el superior se asocian a:
- a. Bajos niveles de estrés.
  - b. Buena salud.
  - c. Estrechos lazos sentimentales.
  - d. Hipocresía.

[Ir al solucionario](#)



## Unidad 3. Factores y riesgos psicosociales

### 3.1. Factores psicosociales

Comenzamos con el estudio de la tercera unidad en donde trataremos 3 temas que tienden muchos a confundir, estos conceptos de los que estamos hablando son: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales. Como pudimos ver, las palabras vienen a ser las mismas y únicamente cambian el orden de distribución en cada uno de estos términos, es por ello que resulta muchas veces confuso poderlos diferenciar.

En la primera unidad de esta guía didáctica, hablamos sobre la historia y evolución del concepto de los riesgos psicosociales, en donde mencionamos que son producto de las interacciones de las características del puesto de trabajo, de los factores organizacionales y de las características personales, que influyen positiva o negativamente en la salud, rendimiento y satisfacción del trabajo. En la unidad dos, en cambio, hablamos de manera más detallada sobre estos factores y cómo afectan en los trabajadores y en las organizaciones. Estos factores, como se mencionó en la definición anterior, pueden desencadenar en aspectos tanto **POSITIVOS** como **NEGATIVOS**, y esto es lo que marca la diferencia entre los otros dos conceptos (factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales).

Con el fin profundizar más en este tema, le invito a revisar la subunidad **Los factores psicosociales: Historia del concepto** del documento [Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas](#), donde podrá encontrar mayor información sobre este tema específicamente.

De acuerdo con lo que nos menciona el documento, los factores psicosociales vendrían a ser todas aquellas condiciones laborales y personales que podrían afectar positiva o negativamente en las personas y/o en las organizaciones. Cuando hablamos de este concepto no nos enfrascamos únicamente en los eventos negativos, puesto que estas

condiciones también pueden provocar satisfacción del trabajo y un aumento de productividad.

### 3.2. Factores psicosociales de riesgo

Ahora es turno de entender el concepto de los factores psicosociales de riesgo, que vienen a ser los factores o condiciones organizacionales que tienen la probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral (Moreno, 2011).

Como podemos observar en la definición anterior, los factores psicosociales de riesgos se diferencian de los factores psicosociales por concentrarse únicamente en aquellos factores que tienden a producir **EFFECTOS NEGATIVOS** en los trabajadores. Estos efectos negativos pueden provocar problemas tanto en la salud física como psicológica de los trabajadores. De acuerdo con varias investigaciones, estos factores son innumerables y provienen de múltiples componentes del trabajo. Para poder relacionarnos de mejor manera, a continuación, se presenta la Tabla 2, en donde se exponen algunos factores con sus definiciones que desequilibran y alteran las capacidades de los trabajadores

**Tabla 2.**  
*Factores de estrés psicosocial.*

FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo usos de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa.
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción.
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.

## FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL

<b>Relaciones interpersonales</b>	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social
<b>Rol en la organización</b>	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
<b>Desarrollo de carreras</b>	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual, bajo
<b>Relación Trabajo-Familia</b>	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera
<b>Seguridad contractual</b>	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración

*Nota.* La tabla presenta los factores de estrés psicosocial que pueden estar presentes en las organizaciones. Tomada de Jiménez & León (2010).

Como observamos en la tabla 2, estos factores pueden estar presentes en el lugar de trabajo y tienen la probabilidad de causar efectos negativos en los trabajadores. Por ejemplo, la sobrecarga y ritmo de trabajo genera conflictos en la propia persona por no tener tiempo suficiente para realizar sus actividades durante las horas laborables, perdiendo de esa manera su autonomía y control de sus funciones. Los inadecuados horarios de trabajo es otro factor que influye en la estabilidad física y mental de los trabajadores, puesto que cuando se trabaja bajo esas condiciones, se altera su metabolismo por querer adaptarse a los horarios impuestos por la empresa.

Para continuar con el aprendizaje revise la subunidad **Factores psicosociales de riesgo** del documento [Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas](#), y realice una lectura comprensiva para consolidar su aprendizaje. Una vez que haya leído estas páginas, quisiera que defina con sus propias palabras en qué consiste cada una de las características de los factores psicosociales de riesgo.



### Semana 6

## 3.3. Riesgos psicosociales

Hemos conversado sobre los factores psicosociales, los factores psicosociales de riesgo y ahora nos corresponde hablar sobre los riesgos

psicosociales. A comparación de los otros dos factores, los riesgos psicosociales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, tanto física, psíquica como social.

Los riesgos psicosociales prácticamente violan los derechos fundamentales del trabajador y estos, pueden desencadenar en consecuencias graves como son por ejemplo suicidios o traumas importantes. Entre los riesgos psicosociales podemos mencionar los siguientes: estrés, violencia, acoso laboral, acoso sexual, inseguridad contractual, *burnout* (síndrome del trabajador quemado) entre otros, mismos que hablaremos a continuación.

### 3.3.1. Estrés laboral

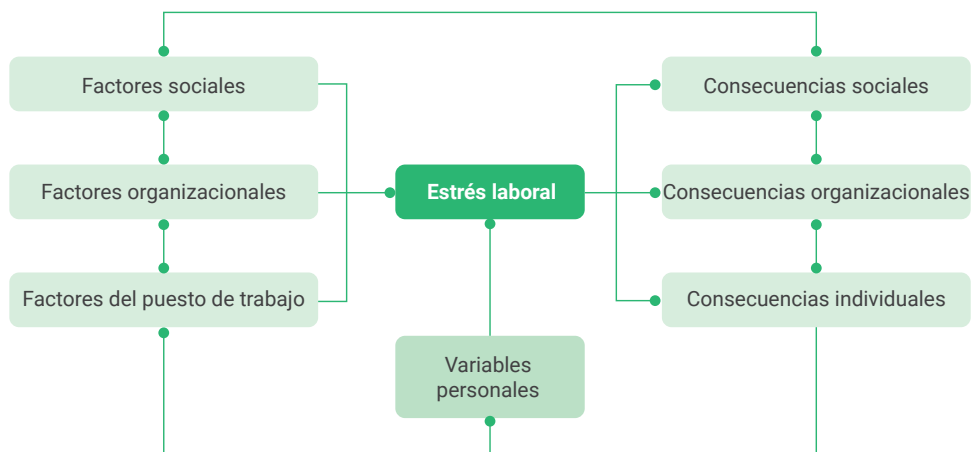
El estrés laboral es considerado como un riesgo psicosocial global, puesto que actúa como una respuesta generalizada ante todos los factores psicosociales que se conocen hasta el momento (Jiménez & León, 2010). Es un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medioambiente de trabajo, también es un estado que se caracteriza por los altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos. En otras palabras, podemos mencionar que el estrés conlleva tener en el individuo fatiga física y mental, conflictos laborales, reducción de la calidad de su trabajo, problemas psicosomáticos e incluso llevarlo al suicidio por causa de los diferentes estresores laborales que son por ejemplo el exceso de trabajo, monotonía y falta de autonomía laboral, ritmo de trabajo excesivo, horarios de trabajos inadecuados, infrautilización de habilidades, malas relaciones interpersonales, entre otros.

Las consecuencias del estrés desencadenan en problemas de salud como lo hemos mencionado, sin embargo, también generan problemas en la organización en donde se desempeñan. Queremos decir que, por causa del estrés, la productividad del trabajador será baja, puesto que no se sentirá física, mental y socialmente saludable. Cuando hablamos de productividad nos referimos a la capacidad de producir productos o servicios por insumo utilizado por unidad de tiempo. Por estar con estos problemas, las tareas o actividades ejecutadas por los trabajadores se verán ralentizadas y reprocesadas, generando de tal manera, incremento de costos productivos y administrativos y, por ende, una reducción en la rentabilidad de las organizaciones.

Con relación de lo que hemos conversado hasta este momento, quisiera que ahora analice la *Figura 2* e intente conceptualizar mediante sus propias palabras el proceso por el cual se daría lugar al estrés laboral.

### Figura 2.

*Proceso del estrés como riesgo psicosocial.*



*Nota.* La imagen representa la interacción de los factores sociales, organizacionales y de los puestos de trabajo y su relación con el estrés laboral y sus consecuencias. Tomada de Jiménez & León (2010).

Fue fácil entender la figura anterior ¿verdad? Como pudimos darnos cuenta, el estrés laboral se origina a partir de las interacciones entre los factores sociales, organizacionales y del puesto de trabajo, las mismas que pueden tener repercusiones sociales, organizacionales e individuales. Sin embargo, esto también va a depender de las variables personales que protejan de alguna manera el efecto de los estresores o factores psicosociales. Existirán personas que al estar expuestas a estos factores tengan una mínima afectación negativa por aquellos factores de protección que desarrollaron para afrontar este tipo de circunstancias. Por otro lado, también existirán personas que no pueden responder de la misma forma por su baja resistencia o protección a la exposición de estos factores (Jiménez & León, 2010)

Tenemos mucho más por conocer sobre el estrés laboral, por tal motivo les invito a leer comprensivamente el subcapítulo ***El estrés laboral y la calidad de la vida laboral*** de nuestro texto básico y el subcapítulo ***El estrés*** de la guía [Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas](#), con el fin de seguir ampliando los conocimientos sobre este importante tema.



### 3.3.2. Violencia

La violencia en sus diferentes formas es uno de los riesgos psicosociales más importantes por la gravedad de sus consecuencias. El estar expuesto a la violencia laboral podría provocar, como en el estrés, daños en la salud física como mental de las personas. Según la OIT (2003) define a la violencia “como toda acción, incidente o **comportamiento que se aparta de lo razonable** en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo”.

Las formas de presentarse pueden ser físicas como psicológicas. Cuando hablamos de violencia física nos referimos al sometimiento de golpes, empujones, jalones, etc., que podrían ocasionar lesiones físicas en las personas; y cuando hablamos de violencia psicológica nos referimos a los actos realizados para desequilibrar los recursos internos que tiene una persona para hacer frente a las diversas situaciones de su vida cotidiana. Estas acciones de desvalorización pueden presentarse a través de humillaciones, insultos, aislamientos, amenazas de abandono, encierros en lugares inapropiados, celos y control excesivo, entre otros.

La CAL/OSHA (1995), ha estudiado las circunstancias asociadas con las agresiones en el lugar de trabajo en California; y ellos han clasificado en 3 tipos de violencia laboral que pueden estar expuestos los trabajadores; sin embargo, vale la pena destacar que una empresa puede estar expuesta a más de 1 tipo de violencia laboral. El tipo I se refiere a la violencia provocada por actos exógenos a la empresa, como por ejemplo robos, homicidios, entre otros. El tipo II nace por la agresión de un cliente, en el que no se encuentra satisfecho por el producto o servicio recibido. Por último, el tipo III se refiere a la agresión que existe en el ambiente laboral, ya sea entre compañeros o entre los jefes y subordinados.

Quisiera ahora que usted pueda indagar un poco más sobre este riesgo psicosocial de suma importancia, para ello le invito a buscar información en revistas científicas o libros para que responda las siguientes preguntas que a continuación le planteo ¿La violencia laboral que enfrenta un trabajador puede afectar en sus comportamientos o emociones frente a su círculo social o únicamente el problema se queda en su entorno laboral? ¿Qué consecuencias puede traer en el trabajador por estar expuesto a este tipo de riesgo?

De acuerdo con sus investigaciones pudieron determinar que los efectos producidos por la violencia pueden ocasionarnos un desequilibrio en nuestra salud física, mental y social, viéndose afectada por esto último, nuestras relaciones con la familia o amigos, ya que no estaremos en capacidad de controlar nuestras emociones y comportamientos por el daño recibido. Entre las consecuencias que acarrea este riesgo psicosocial se destaca, al igual que los otros factores, la depresión, la baja satisfacción del trabajo, la desmotivación, entre otros.

Pues bien, ahora le invito a leer comprensivamente el subcapítulo ***Violencia en el lugar de trabajo*** de nuestro texto básico, en el que nos presenta información complementaria sobre este tipo de riesgo psicosocial.

### 3.3.3. Inseguridad contractual

La inseguridad contractual ha existido desde siempre, pero desde hace tiempo se ha ido trabajando para la abolición o disminución de este tipo de relaciones entre el trabajador y la empresa. Sin embargo, las recesiones económicas que afectan a muchos países han provocado que exista un declive en la eficacia de las acciones para evitar este tipo de contratos. Por ejemplo, para hacer frente a la recesión económica que ha generado la pandemia por la enfermedad COVID-19, las empresas se han visto en la necesidad de crear contratos por prestación de servicios y más no por contratos laborales.

La inseguridad contractual es uno de los riesgos psicosociales que se ocasiona por no tener la certeza de que sí seguirá o no el día de mañana trabajando el empleado en una empresa para satisfacer sus diversas necesidades. Esto provoca en el trabajador un exceso de preocupación que afecta en su salud como en su seguridad. Cuando las condiciones contractuales empeoran, los índices de accidentabilidad y problemas de salud física como mental de igual forma (Jiménez & León, 2010).

Para poder diferenciar la inseguridad contractual, se pueden tomar en cuenta los siguientes 4 aspectos

- La baja certeza sobre la continuidad del contrato;
- El deficiente control sobre el número de horas de trabajo;
- La poca protección social ofrecida por parte de la institución y;
- El deficiente control sobre el salario y los respectivos pagos (Jiménez & León, 2010).

Vamos a complementar nuestro estudio sobre este riesgo psicosocial mediante una lectura comprensiva del subcapítulo ***Inseguridad contractual*** de la guía [Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas](#). Una vez que hayamos realizado la lectura comprensiva, podríamos analizar cuáles factores empeorarán el estado de una persona por mantener este tipo de relaciones en las empresas.



## Semana 7

---

### 3.3.4. Acoso en el trabajo

El acoso laboral es considerado como todas aquellas acciones de violencia que se presentan en el ámbito laboral, que tienen como propósito causar daño a una persona, destruyendo así sus redes de comunicación, reputación, relaciones laborales, entre otros (Jiménez & León, 2010). A continuación, hablaremos de dos elementos relevantes del acoso laboral que son el *mobbing* y el acoso sexual.

#### 3.3.4.1. Mobbing

El *mobbing* se presenta en cualquier tipo de organización y puede desarrollarse en cualquier estructura organizacional. Este término en inglés se traduce como “ataque” o “atacado”, el mismo que es utilizado para hacer referencia a la agresión psicológica a la que está expuesto un trabajador. La agresión que recibe el trabajador tiene como fin someterlo a las condiciones impuestas por el atacante y hacerlo perder su identidad.

Cuando por causa del trabajo existen problemas que generan discusiones entre los compañeros o entre los jefes y sus subordinados es considerado como situaciones laborales normales. Pero en caso de que exista un grupo o una persona específica que permanente y sistemáticamente genere conductas negativas hacia un trabajador específico, esto ya es considerado como *mobbing*, y, por lo tanto, debe ser evaluada esta situación.

A continuación, les voy a presentar mediante un recurso educativo interactivo las 45 preguntas que el Psicólogo Heinz Leymann diseñó para poder determinar si en una empresa existe riesgo de *mobbing*.

[“Las 45 Preguntas De Heinz Leymann para identificar el mobbing”](#)

Como pudimos observar, el Psicólogo Heinz Leymann agrupó las 45 preguntas en 5 grandes grupos que son:

Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador.

Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.

Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral

Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.

Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

Dentro de esta clasificación se encuentran diferentes tipos de preguntas que están asociadas a un tema específico, en el primer grupo de preguntas trata sobre determinar si alguna persona está siendo víctima de acciones que conlleven a tener una mala comunicación con las personas que se relaciona, en el segundo grupo, se intenta determinar si una persona está siendo aislada socialmente de sus compañeros de trabajo, en el tercer grupo, se pretende conocer si una persona está siendo desacreditada socialmente, en el cuarto grupo, en cambio, se intenta determinar si existen comportamientos que conlleven desacreditar profesionalmente a una persona y por último, en el quinto grupo, se pretende determinar si las acciones pueden provocar daños en la salud física y/o psicológica de una persona. Aplicando estas preguntas en una organización se puede analizar las respuestas y determinar el nivel de riesgo en el que se encuentran las personas.

Si el nivel de riesgo es alto, las consecuencias en los individuos pueden desencadenar en problemas físicos, psicológicos y sociales; mientras que en la organización pueden presentarse problemas relacionados con la disminución en el rendimiento laboral, dificultades en la comunicación, aumento del ausentismo laboral, deterioro en el clima laboral y posibles aumentos en la accidentabilidad laboral.

Vamos ahora a leer el subcapítulo **Mobbing o acoso psicológico** de nuestro texto básico para poder aprender más sobre este tema.

### 3.3.4.2. Acoso sexual

En el trabajo se pueden presentar diferentes tipos de problemas, incluidos aquellos que se relacionan al hostigamiento de alguien con motivaciones de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad de un hombre o la de una mujer. Este atentado se puede presentar por las relaciones que se mantiene entre los compañeros del mismo nivel jerárquico como entre compañeros de diferentes niveles.

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, ha definido el acoso sexual como “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo”. Este riesgo psicosocial sin duda es uno de los más importantes por las consecuencias que este ocasiona en la persona víctima del acoso sexual. Entre los problemas que genera en la víctima es el estrés, ansiedad, depresión, baja autoestima, desesperación, impotencia, nerviosismo, irritabilidad, entre otros; y en la organización provocará un deterioro en el clima laboral, insatisfacción laboral, baja productividad y/o aumento de ausentismo.

Vamos ahora al texto básico y leamos la subunidad **Acoso sexual en el lugar de trabajo**. Dentro de la información que nos presenta el autor del libro vamos a poder obtener datos interesantes como cuál es el perfil que suele tener un acosador y los niveles de acoso sexual que se pueden presentar en una determinada situación. Adicionalmente, van a poder conocer los aspectos fundamentales a tomarse en cuenta según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), que básicamente son:

- El acoso sexual debe ser sancionado con normas internas de cada empresa y con normas exclusivas de cada estado.
- El acoso sexual no debe ser visto o categorizado como un juego inofensivo entre adultos.
- El acoso sexual es una violación a los derechos humanos.
- El acoso sexual no es un problema personal, es un problema organizacional por ende se deben tomar acciones generales, involucrando a todas las instancias de la compañía.

Para culminar con este tema le invito a revisar el siguiente video de sensibilización denominado [El acoso sexual en el lugar de trabajo](#) que trata sobre 5 paradigmas acerca del acoso sexual. ¿Está de acuerdo con lo que nos presenta el video? Ustedes como futuros prevencionistas serán los responsables de identificar estas situaciones de alto riesgo y combatir estos problemas de raíz mediante concientizaciones y políticas internas que generen ambientes libres de acoso sexual en el trabajo.

### 3.3.5. Burnout (síndrome del trabajador quemado)

El *burnout* o también conocido en español como el síndrome del trabajador quemado es un tipo de respuesta prolongada a los estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo (Maslach & Leiter, 2016). La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha clasificado oficialmente al *burnout* como un fenómeno ocupacional en su última revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (WHO, 2018) y hasta el momento ha sido considerado como una enfermedad profesional en 9 países de la Unión Europea (Dinamarca, Estonia, Francia, Hungría, Letonia, Países Bajos, Portugal, Eslovaquia y Suecia) (Lastovkova et al., 2018; Castillo, 2001).

Al *burnout* se lo puede definir bajo dos perspectivas, la clínica y la psicosocial. Desde la perspectiva clínica, el término *burnout* se describe como un conjunto de **síntomas físicos** sufridos por los trabajadores como resultado de las condiciones de trabajo, producto del empleo excesivo de fuerza o demandas excesivas de energía o de recursos. La perspectiva psicosocial considera al *burnout* un proceso dinámico; considerándolo como una respuesta, **principalmente emocional**, situando los factores laborales y los organizacionales como antecedentes y condicionantes (Anyfantisa, Papagiannisc & Rachiotisb, 2021).

Debemos conocer que el *burnout* ha sido caracterizado como un síndrome tridimensional, quiere decir que influyen 3 factores que se relacionan a este fenómeno ocupacional, que son:

- **Desgaste emocional:** se refiere a la falta de recursos emocionales y al sentimiento de que nada se puede ofrecer a otra persona.
- **Despersonalización:** hace referencia al desarrollo de actitudes negativas e insensibles hacia los destinatarios de los servicios que se prestan.

- **Disminución de la realización personal:** se refiere a la serie de respuestas negativas hacia uno mismo y a su trabajo típicas de la depresión, moral baja, evitación de las relaciones interpersonales-profesionales, baja productividad, incapacidad para soportar la presión y una pobre autoestima.

Las consecuencias del *burnout* hacen que las personas se vuelvan más susceptibles ante cualquier enfermedad, aparecerán dolores de espalda, ocurrirán mayores accidentes, existirá cansancio y trastornos en el sueño. Acompañando a estos problemas físicos están los síntomas propios del cansancio emocional, estos se refieren a sentimientos de depresión que en casos extremos puede llegar a enfermedad mental y a pensamientos de suicidio. Finalmente, el cansancio psíquico se manifiesta por el desarrollo de actitudes negativas sobre sí mismo, el trabajo y la vida en general, incluyendo una bajada de la autoestima y sentimientos de inferioridad, ineficacia e incompetencia.

Como cualquier tipo de riesgo laboral es necesario que nosotros evaluemos el nivel de riesgo que este presenta, para ello le invito a revisar el [Cuestionario Maslach Burnout Inventory \(MBI\)](#) que sirve para medir el nivel de riesgo de *burnout* de acuerdo a las 3 dimensiones explicadas anteriormente, con el fin de identificar la situación en la que se encuentran las organizaciones.

Para culminar con este tema vamos a nuestro texto básico y leamos detenida y comprensivamente el subcapítulo 3.1 Síndrome del *burnout* o del quemado. También le recomiendo leer el siguiente artículo científico llamado [El síndrome de “Burnout” o síndrome de agotamiento profesional](#) para complementar los conocimientos adquiridos de este importante tema.



### **Actividades de aprendizaje recomendadas**

*Hemos terminado con el estudio de la unidad tres. Realice un resumen de todos los contenidos y haga un extracto de los aspectos más importantes, esto le va a ayudar a comprender con claridad los temas de la unidad.*

¡Buen trabajo!

Para profundizar sus conocimientos lo invito a contestar la siguiente autoevaluación, y al final de esta guía encontrará el solucionario para que pueda comprobar sus respuestas. ¡Suerte!





### Autoevaluación 3

Instrucciones: Coloque V si es verdadero y F si es Falso

1. (    )      Los factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales se refieren exactamente a lo mismo.
2. (    )      Los riesgos psicosociales hacen referencia a los factores de riesgos que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud física, mental y social de los trabajadores.
3. (    )      Los factores psicosociales son todas aquellas condiciones laborales y personales que podrían afectar positiva o negativamente en las personas y/o en las organizaciones.
4. (    )      El acoso laboral es considerado un riesgo psicosocial por la gravedad de las consecuencias negativas en la salud física, mental y social de los trabajadores.
5. (    )      El horario de trabajo no representa un factor determinante para que altere el metabolismo de los trabajadores.

Instrucciones: conteste las preguntas de selección múltiple con una única respuesta.

6. \_\_\_\_\_ se define como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo.
  - a. El estrés.
  - b. La violencia.
  - c. El acoso sexual.
  - d. La depresión.

7. La inseguridad contractual hace referencia a la:
- a. Incerteza de seguir trabajando en la misma empresa.
  - b. Incapacidad de seguir trabajando en la misma empresa.
  - c. Insatisfacción de seguir trabajando en la misma empresa.

Instrucciones: conteste las preguntas de selección múltiple con varias respuestas.

8. Seleccione 3 respuestas correctas. Seleccione los riesgos psicosociales que tienen un alto nivel de gravedad con respecto a las consecuencias que podrían desencadenar en los trabajadores.
- a. Violencia.
  - b. Acoso laboral.
  - c. Cultura organizacional.
  - d. Estrés.
9. Seleccione 3 respuestas correctas. Seleccione los aspectos fundamentales a ser considerados frente al acoso sexual.
- a. El acoso sexual es considerado cuando únicamente existe contacto físico entre el victimario y la víctima.
  - b. El acoso sexual no debe ser visto o categorizado como un juego inofensivo entre adultos.
  - c. El acoso sexual es una violación a los derechos humanos.
  - d. El acoso sexual no es un problema personal, es un problema organizacional, por ende se deben tomar acciones generales involucrando a todas las instancias de la compañía.
10. Seleccione 2 de las 3 dimensiones que influyen en el *burnout*:
- a. Desgaste emocional.
  - b. Despersonalización.
  - c. Depresión.
  - d. Disminución de la realización personal.

[Ir al solucionario](#)



## Semana 8

---

Hemos llegado a la semana 8, quiere decir que estamos en la mitad del semestre. Ahora es tiempo de prepararnos para rendir la evaluación bimestral, para ello, le recomiendo revisar cada una de las 3 unidades que hemos estudiado durante este tiempo. Volvamos a participar de las autoevaluaciones, de las tareas que han sido programadas, de los cuestionarios establecidos, remitámonos al texto básico nuevamente como también a los recursos educativos propuestos, como son las guías, artículos científicos, infografías y videos que nos han servido para el desarrollo del aprendizaje con el fin captar y focalizar nuevamente toda la información para así rendir un exitoso examen.



## Segundo bimestre

### Resultado de aprendizaje 1

- Comprende los riesgos psicológicos de los trabajadores y su ambiente de trabajo, y es capaz de responder adecuadamente ante dichos riesgos.

Este resultado de aprendizaje le permitirá reconocer los riesgos psicosociales y los efectos individuales y organizacionales por estar expuestos a estos factores. Adicionalmente, le permitirá gestionar cada uno de los riesgos psicosociales mediante diversas metodologías con el fin de controlarlos.

### Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje



#### Semana 9

### Unidad 4. Efectos de los riesgos psicosociales

#### 4.1. Efectos de los riesgos psicosociales

¡Es momento de comenzar el segundo bimestre! Durante las próximas semanas hablaremos de forma más profunda y precisa sobre los efectos individuales y organizacionales que ocasionan los riesgos psicosociales.

Cuando estudiamos los contenidos propuestos correspondientes al primer bimestre, hablamos sobre los riesgos psicosociales, sin embargo, en la presente unidad pretendemos profundizar los efectos que ocasionan en el individuo y en la organización estos riesgos psicosociales. Adicionalmente, hemos creado una subunidad especial sobre los efectos que producen las pantallas de visualización de datos, ya que también resulta importante evaluar los efectos que producen en la salud y en el estrés de los individuos.

### 4.1.1. Efectos individuales

En esta subunidad vamos a centrarnos en el estudio de los efectos individuales ante la exposición a los riesgos psicosociales. Como habíamos comentado en la unidad 3, los riesgos psicosociales son todos aquellos factores que tienen una alta probabilidad de generar daños graves en las personas que se encuentran expuestas a los mismos.

Para el estudio de esta subunidad vamos a tratar los efectos o consecuencias los riesgos psicosociales que fueron vistos en la subunidad 3.3, que son: el estrés, violencia, acoso laboral, inseguridad contractual y *burnout*, para lo cual lo invito a revisar la siguiente infografía.

#### “Efectos individuales”

Como pudimos observar en la infografía existen diferentes formas de manifestación en la salud física, mental y social de los trabajadores por estar expuestos a los diferentes riesgos psicosociales. Aunque únicamente tratamos sobre los efectos en la salud de los trabajadores, también podemos destacar que existen actitudes desfavorables ante la empresa, como son por ejemplo insatisfacción, baja implicación y conductas contraproducentes, las mismas que provocan aumentos en los costes económicos en las empresas, sin embargo, este es un punto en el que vamos a tratar la siguiente semana. Ahora lo invito a revisar el subcapítulo **Los efectos individuales** de la guía [Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas](#) para complementar y profundizar su estudio.

#### 4.1.1.1 Efectos por el uso de pantallas de visualización de datos

Como habíamos mencionado al inicio de esta unidad, vamos a tratar también sobre los efectos individuales por causa de la exposición a pantallas de visualización de datos (PVD). De acuerdo con los que nos dice el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) “Cualquier puesto de trabajo en el que habitualmente y durante una parte relevante del trabajo se utilice un equipo con pantalla de visualización (ya sea un ordenador o vigilancia con pantallas) está sujeto a unos riesgos bien definidos y que se deben prevenir”.

Entre los efectos que este provoca al trabajador según la ISTAS (s,f), podemos mencionar los siguientes:

- **Los ojos y la vista:** La fatiga visual aparece fundamentalmente por las inadecuadas condiciones del trabajo con PVD, entre las que cabe destacar:
  - Distancia inadecuada de los tres puntos de visión permanente: pantalla-teclado-documento. La distancia entre estos tres puntos debe ser la misma con el objetivo de evitar la acomodación continua del ojo.
  - Discordancia entre la iluminación del documento y de la pantalla.
  - Deficiencias de los caracteres: centelleos persistentes, borrosidad, tamaño inadecuado, contrastes inadecuados.
  - Existencia de reflejos y deslumbramientos.
  
- **Trastornos músculo esqueléticos:** Causados por diseño inadecuado del puesto de trabajo:
  - Sedentarismo/ inmovilidad en el puesto de trabajo.
  - Distancia inadecuada de pantalla-teclado-documento,
  - Utilización del ratón frecuente del ratón
  - Acondicionamiento inadecuado de las condiciones ergonómicas de los elementos del trabajo (silla inadecuada, dimensiones insuficientes de la mesa...).
  - La presencia de deslumbramientos y reflejos provoca inadecuadas posturas de trabajo.
  - Situaciones de estrés (alta demanda de trabajo y escasa posibilidad de control).
  
- **La piel:** Una atmósfera poco húmeda, la electricidad estática y el estrés contribuyen a generar problemas en la piel. Los síntomas más comunes son: manchas rojas en la cara, irritaciones, descamación y sensación de acaloramiento.
  
- **Salud general y estrés:** Una mala organización del trabajo, el exceso de trabajo en tiempo o intensidad y la falta de control sobre las condiciones de trabajo incrementan los niveles de estrés. El resultado suele ser un empeoramiento del estado de salud y la aparición de problemas de salud relacionados con el estrés: depresión, ansiedad, cambios en el comportamiento, dolores de cabeza, fatiga, etc.

- **Riesgo reproductivo:** Mal diseño ergonómico del puesto, estrés y falta de control sobre el trabajo.

Tal como podemos ver, los efectos por la exposición a las PVD afectan a la salud de los trabajadores; y hablando de forma más específica también podrían afectar en el estado psicosocial de las personas. Estas afectaciones pueden provocar estrés en los trabajadores y por ende desencadenar en problemas como depresión, ansiedad, cambios de comportamientos, dolores de cabeza, fatiga, etc.



## Semana 10

### 4.1.2. Efectos organizacionales

Es turno de revisar los efectos organizacionales que pueden ser provocados por causa de la exposición a los riesgos psicosociales. Como habíamos comentado en unidades pasadas, la exposición de los riesgos psicosociales además de traer problemas en la salud de los trabajadores, también acarrea una serie de repercusiones negativas en las organizaciones. A continuación, lo invito a revisar el siguiente recurso interactivo para conocer acerca de los efectos negativos en las organizaciones por la exposición a los riesgos psicosociales.

#### “Efectos organizacionales”

El absentismo, el presentismo, las intenciones de abandono, la productividad, la satisfacción laboral, el compromiso, los accidentes, las conductas contraproducentes y la conciliación trabajo – familia son algunos de los problemas que a nivel de organización pueden verse afectadas. He aquí, la importancia de crear ambientes saludables en las organizaciones para evitar esta serie de consecuencias en los lugares de trabajo, que simplemente afectan a la razón de ser de la empresa (García, 2011).

Visto este interesante tema, ahora lo invito a profundizar y complementar su estudio mediante la lectura comprensiva del subcapítulo **Los efectos organizacionales** de la guía [Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas](#).



## Actividades de aprendizaje recomendadas

*Hemos terminado con el estudio de la unidad cuatro. Realice un resumen de todos los contenidos y haga un extracto de los aspectos más importantes, esto le va a ayudar a comprender con claridad los temas de la unidad.*

¡Buen trabajo!

Para profundizar sus conocimientos lo invito a contestar la siguiente autoevaluación, y al final de esta guía encontrará el solucionario para que pueda comprobar sus respuestas. ¡Suerte!





## Autoevaluación 4

Instrucciones: Coloque V si es verdadero y F si es Falso

1. (    )      La exposición a los riesgos psicosociales puede provocar efectos adversos en la salud de las personas.
2. (    )      El consumo de sustancias psicoactivas es una de las vías de escape para contrarrestar los efectos producidos por los riesgos psicosociales, sin embargo, con ello provoca otros tipos de problemas de importancia.
3. (    )      La violencia laboral es considerada únicamente como agresiones físicas.
4. (    )      Los riesgos psicosociales pueden provocar aumentos en la productividad y compromiso laboral.
5. (    )      El presentismo es uno de los efectos organizacionales que consiste en acudir al lugar de trabajo, pero no realizar funciones relacionadas con el mismo.

Instrucciones: conteste las preguntas de selección múltiple con una única respuesta.

6. \_\_\_\_\_ se relaciona con todas aquellas acciones verbales y no verbales (físicas) de índole sexual.
  - a. El *burnout*
  - b. El estrés
  - c. El acoso laboral
  - d. La inseguridad contractual

7. Las enfermedades cardiovasculares que afectan al \_\_\_\_\_ son uno de los posibles efectos que puede conllevar un trabajador por estar expuesto a los diferentes riesgos psicosociales.
- a. corazón
  - b. sistema nervioso
  - c. sistema gastrointestinal
  - d. hígado

Instrucciones: conteste las preguntas de selección múltiple con varias respuestas.

8. Seleccione 3 efectos organizacionales por estar expuestos a los riesgos psicosociales.
- a. Presentismo.
  - b. Conductas laborales contraproducentes.
  - c. Baja productividad.
  - d. Estrés.
9. Seleccione 2 opciones que se relacionen con el presentismo:
- a. Navegar en las redes sociales durante las horas de trabajo.
  - b. Dedicar tiempo a otras actividades que no se relacionan con las tareas de los puestos de trabajo.
  - c. Trabajar en la casa por el exceso de trabajo.
  - d. Dedicar mucho tiempo al trabajo y no a la familia.
10. Seleccione 2 opciones que se relacionan con las conductas contraproducentes:
- a. Comportamientos arbitrarios en la empresa.
  - b. Comportamientos agradables en la empresa.
  - c. Acciones destructivas contra la empresa.
  - d. Acciones productivas en la empresa.

[Ir al solucionario](#)



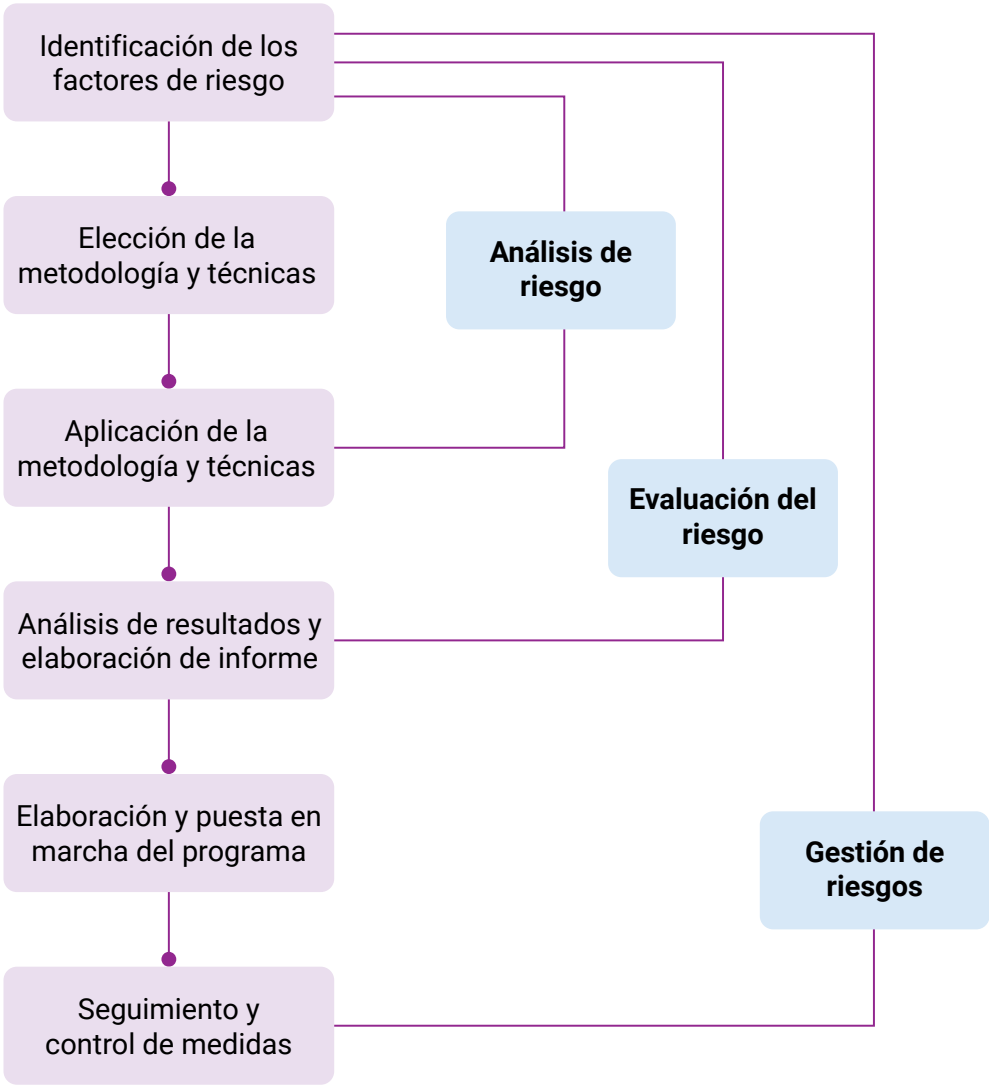
## Unidad 5. Evaluación de los riesgos psicosociales

### 5.1. Evaluación de riesgos psicosociales

La evaluación de los riesgos laborales es una herramienta destinada a la valoración de todos aquellos factores de riesgos que entrañan un riesgo para la salud de los trabajadores. Mediante esta herramienta se puede determinar el nivel de riesgo de cada uno de los factores que están involucrados en el análisis de la empresa, permitiendo de ese modo determinar acciones prioritarias para eliminar o reducir el nivel de riesgo de aquellos que necesitan una intervención urgente, no quiere decir que los demás factores de riesgos no serán considerados, sino que se procurará atender de forma jerárquica a aquellos que necesiten una mayor atención.

De acuerdo con lo que comentamos en el párrafo anterior, la evaluación de riesgos es utilizada para valorar cualquier tipo de riesgo laboral, sea este mecánico, físico, químico, ergonómico, biológico o los riesgos que estamos estudiando que son los psicosociales. La evaluación de los riesgos psicosociales permitirá determinar las causas de los problemas organizacionales de la empresa y propondrá acciones de control para contrarrestar los niveles de riesgo con el fin de preservar el estado de salud de los trabajadores y consecuentemente el ambiente laboral, que como vimos puede verse afectado. A continuación, en la *Figura 3* observamos las fases de la evaluación de los riesgos psicosociales según la INSHT (2015).

**Figura 3.**  
*Fases para la evaluación de los riesgos psicosociales.*



*Nota:* La imagen representa las fases para realizar una evaluación de los riesgos psicosociales. Adaptado de la INSHT (2015).

En la *Figura 3* podemos observar las fases que se deben seguir para realizar una evaluación de riesgos psicosociales. Primero se comienza con un análisis de los riesgos que están expuestos los trabajadores, posteriormente se hace la evaluación de aquellos riesgos mediante la aplicación de diferentes metodologías y por último se aplican las medidas de control y seguimiento para concluir con las fases de la gestión de los riesgos psicosociales.

Para entender de qué se trata cada una de las fases de la evaluación de los riesgos psicosociales, ingrese al siguiente documento elaborado por la INSHT (2015) [Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial](#), en donde ustedes podrán aprender la aplicación de cada una de las fases para su gestión.



## Semana 12

---

### 5.2. Metodologías para evaluar los riesgos psicosociales

Con el estudio de las fases para la evaluación de los riesgos psicosociales, nos da cabida para continuar adentrándonos con el estudio sobre las diferentes metodologías existentes para la evaluación de los riesgos psicosociales. Como se mencionaba en la fase de la identificación de los factores de riesgos, inicialmente se debe realizar un estudio preliminar de la empresa para determinar aquellos factores que son necesarios a ser estudiados con mayor profundidad. Este es uno de los insumos principales para seleccionar la metodología más adecuada para evaluar los riesgos psicosociales, sin embargo, de acuerdo con lo que nos menciona la INSHT (2015), también depende de la respuesta de algunas condicionantes que son:

- Los objetivos que se persiguen en función del tipo de evaluación de que se trate.
- Las características del colectivo (si tiene un bajo o alto nivel cultural; la facilidad o dificultad para reunir a todos colectivamente; su nivel de lectoescritura, etc.).
- Si el tipo o tipos de instrumentos a emplear han sido utilizados en numerosas ocasiones para hacer otros estudios (por ejemplo: en organizaciones donde sus trabajadores responden todos los años sistemáticamente tres o cuatro cuestionarios sobre clima laboral, cultura organizativa, etc., y además luego no reciben ninguna información al respecto ni sobre los resultados ni sobre las medidas adoptadas para la mejora de estos aspectos, puede que el uso de cuestionarios o escalas no sea lo más conveniente por estar ya muy “quemados”, con el consiguiente riesgo de obtener una tasa de respuesta muy baja).

- El nivel de rigor y calidad (en términos de validez) que nos proporcionará (Pérez, Rojas & Fernández, 1998).
- La posibilidad real de desarrollo:
  - El acceso a las fuentes de información. A veces, decididos a emplear un “método” determinado, cuando se va a aplicar la correspondiente técnica de recogida de datos es cuando uno se percata de que es complicado el acceso a la fuente de información.
  - El tiempo que va a ser necesario para desarrollar la evaluación de riesgos con el “método”, técnica o instrumento en cuestión.
  - Los recursos reales disponibles: presupuesto, materiales, aparatos, personal, etc.
  - El cuidado que se ponga en aspectos éticos como el anonimato y la confidencialidad.

Como vemos el proceso para definir la metodología más adecuada no es nada fácil, es necesario conocer e investigar todas aquellas metodologías que existen para poder determinar en qué situaciones se debería utilizar cada una ellas y así aplicarla de acuerdo con nuestras necesidades. En nuestro texto básico en el subcapítulo ***Metodología para la evaluación de los riesgos psicosociales***, podremos conocer algunas de ellas que servirán como ejemplo de metodologías existentes, cabe mencionar, que el Ecuador también cuenta con una metodología propia que ha sido elaborada por el Ministerio de Trabajo en colaboración con la academia, empresas e instituciones públicas y privadas, dentro del siguiente enlace [Prevención riesgos psicosociales](#) podrán encontrar toda la información sobre esta metodología.



## Actividades de aprendizaje recomendadas

*Hemos terminado con el estudio de la unidad cinco. Realice un resumen de todos los contenidos y haga un extracto de los aspectos más importantes, esto le va a ayudar a comprender con claridad los temas de la unidad.*

¡Buen trabajo!

Para profundizar sus conocimientos lo invito a contestar la siguiente autoevaluación, y al final de esta guía encontrará el solucionario para que pueda comprobar sus respuestas. ¡Suerte!



## Autoevaluación 5

Instrucciones: Coloque V si es verdadero y F si es Falso

1. (    )      La evaluación de riesgos psicosociales es una herramienta que sirve para determinar el nivel del riesgo al que están expuestos los trabajadores.
2. (    )      La evaluación de los riesgos psicosociales puede hacerse mediante el uso de equipos de medición, como por ejemplo el sonómetro o el luxómetro.
3. (    )      Antes de comenzar con una evaluación de riesgos psicosociales es necesario en primer lugar determinar la metodología y la técnica a utilizar.
4. (    )      Existen varias metodologías para la evaluación de riesgos psicosociales.
5. (    )      El Ministerio del Trabajo del Ecuador también cuenta con una metodología propia para la evaluación de riesgos psicosociales.

Instrucciones: conteste las preguntas de selección múltiple con una única respuesta.

6.      La última fase para evaluar los riesgos psicosociales es:
  - a.      La identificación de los factores de riesgo.
  - b.      Seguimiento y control de medidas.
  - c.      Elaboración y puesta en marcha del programa.
  - d.      Aplicación de la metodología y técnicas.



7. La identificación de los factores de riesgos psicosociales es la primera fase de la evaluación, y para recopilar la información pueden usarse técnicas:
- a. Poco estructuradas.
  - b. Muy estructuradas.
  - c. Complejas.
  - d. Independientes.

Instrucciones: conteste las preguntas de selección múltiple con varias respuestas.

8. Seleccione 2 características psicométricas que son necesarias analizarlas después de aplicar un cuestionario para recopilar la información.
- a. Fiabilidad.
  - b. Nivel de ambigüedad.
  - c. Productividad.
  - d. Validez.
9. Seleccione 2 características que son necesarias considerarlas antes de aplicar un cuestionario para evaluar los riesgos psicosociales.
- a. El personal encargado de la aplicación del cuestionario debe estar capacitado para solventar cualquier duda o inquietud por parte de los participantes.
  - b. No es necesario que el espacio asignado para la aplicación del cuestionario sea confortable y esté libre de distracciones.
  - c. Mencionar a los participantes que existen respuestas correctas e incorrectas.
  - d. El cuestionario es anónimo, es decir, no se solicita información personal sobre el participante.

10. Seleccione 2 metodologías utilizadas para realizar una evaluación de riesgos psicosociales.
- a. Metodología ISTAS-21.
  - b. Metodología FPSICO.
  - c. Metodología OWAS.
  - d. Metodología RULA.

[Ir al solucionario](#)



## Unidad 6. Intervención en los riesgos psicosociales

### 6.1. Niveles de intervención

La intervención en los riesgos psicosociales resulta ser un mecanismo indispensable para prevenir los efectos perjudiciales en la salud de los trabajadores como los efectos negativos en las organizaciones. Sin embargo, también son acciones que permiten tratar, compensar y rehabilitar a los trabajadores con síntomas o enfermedades persistentes relacionados con el estrés (Lamontagne, 2007).

Las empresas pueden sentirse motivadas u obligadas a intervenir en los riesgos psicosociales cuando:

- Los resultados de las evaluaciones de los factores psicosociales son críticos.
- Existen recomendaciones técnicas u obligaciones legales.
- Se evidencian los efectos de los factores psicosociales en la salud y ausentismo.
- Existen situaciones organizacionales especiales.
- Se evidencian los efectos de los factores psicosociales en las organizaciones.
- Existe interés en la promoción de los factores psicosociales protectores.

Complementemos su estudio, mediante la lectura del subcapítulo ***Detección de necesidades de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos*** de la [Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora](#), en donde encontrarán información detallada sobre cada uno de las motivaciones u obligaciones para intervenir en los riesgos psicosociales.

Una vez que haya comprendido el tema anterior, pasaremos a hablar sobre los 3 niveles de intervención que existen para gestionar los riesgos psicosociales. Estos niveles se clasifican en intervenciones primarias,

secundarias y terciarias. A continuación, hablaremos sobre cada una de ellas:

### **1. Intervención primaria:**

Acciones dirigidas a toda la organización con el fin de eliminar o disminuir el nivel (disminuir la probabilidad, concentración o duración de la exposición) de riesgo psicosocial en la fuente. Algunos ejemplos serían definir bien las funciones de los miembros de un equipo de trabajo, rediseñar los puestos de trabajo, permitir una mayor participación en la toma de decisiones, mejorar los sistemas de comunicación, sustituir adecuadamente las bajas, o flexibilizar horarios en una oficina (Jiménez & León, 2010)

### **2. Intervención secundaria:**

Son acciones que no inciden sobre el origen de los problemas. Se tiene una detección precoz especialmente en los grupos de riesgo, y tienen como objetivo limitar el daño y las consecuencias de los riesgos psicosociales. Consiste en proporcionar a los trabajadores recursos para reducir el impacto de los riesgos psicosociales sobre su salud y bienestar. Algunos ejemplos serían los programas de gestión individual del estrés, programas de concientización o actividades formativas dirigidas a personas que trabajan con usuarios potencialmente conflictivos (Jiménez & León, 2010).

### **3. Intervención terciaria:**

Son acciones que intentan minimizar los efectos de los problemas por causa de la exposición a los riesgos psicosociales ocasionados en las personas y en las organizaciones. Estas acciones están dirigidas a proveer un tratamiento médico y/o psicológico a los afectados. Se trata de una respuesta de urgencia, indispensable en algunas situaciones, por ejemplo, en casos de acoso, pero que no resulta suficiente. Algunos ejemplos serían los servicios de atención psicológica telefónica para el trabajador y su familia, o las campañas de vigilancia de la hipertensión (Jiménez & León, 2010).

Para reforzar el tema de los niveles de intervención, a continuación, les presento la *Tabla 3*, en la que se presenta la definición, efectividad, objetivos de la intervención y los ejemplos de cada nivel de intervención.

**Tabla 3.**

*Enfoque de los sistemas de intervención.*

NIVEL DE INTERVENCIÓN		OBJETIVOS DE LA INTERVENCIÓN	EJEMPLOS
DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN	EFFECTIVIDAD		
<b>1. Primaria</b> <i>Prevención, proactiva</i>  Reducir los potenciales factores de riesgos o alternar la naturaleza de los estresores antes de que los trabajadores experimenten síntomas o enfermedades relacionadas con el estrés.	+++	Los factores de estrés en su origen; organización del trabajo; las condiciones de trabajo.	Rediseño del trabajo, reducción de la carga de trabajo, mejora de la comunicación, desarrollo de habilidades para la gestión de conflictos.
<b>2. Secundaria</b> <i>Mejora</i>  Ayudar a equipar a los trabajadores con conocimientos, habilidades y recursos para hacer frente a las condiciones de estrés.	++	Respuestas de los empleados a los factores estresantes (percepción de estrés o tensión)	Terapia de conducta cognitiva, gestión de la ira
<b>3. Terciaria</b> <i>Reactiva</i>  Tratar, compensar y rehabilitar a los trabajadores con síntomas o enfermedades persistentes relacionados con el estrés.	+	Soportar los efectos adversos en la salud de los trabajadores.	Programa de reincorporación al trabajo, terapia ocupacional, intervención médica del estrés

*Nota.* La tabla presenta los niveles de intervención junto con su nivel de efectividad, objetivos y ejemplos para su comprensión. Adaptada de Lamontagne et al. (2007).

Como pudimos observar en la tabla, la intervención primaria resulta ser la más efectiva, porque trabaja con un enfoque de prevención, actuando ante los potenciales factores de riesgos psicosociales, quiere decir antes de que presenten síntomas en la salud de los trabajadores o en las organizaciones. Seguido por las intervenciones secundarias que son aquellas acciones que buscan proteger a los trabajadores mediante conocimientos, habilidades y recursos para hacer frente a las condiciones de estrés a las que están expuestas. Por último, tenemos las intervenciones terciarias que son aquellas acciones reactivas que buscan minimizar las consecuencias de las exposiciones a los factores de estrés.



### 6.2. Factores de éxito de una intervención de riesgos psicosociales

Conociendo todas las consecuencias individuales como organizacionales es indispensable actuar para evitar los daños en la salud de los trabajadores y evitar consecuentemente las pérdidas económicas en la organización que trae consigo los riesgos psicosociales. Sin embargo, para actuar es necesario planificar y ejecutar sistemáticamente todas las actividades a ser realizadas, evaluar la eficacia de estas y corregir en caso sea necesario. Para tener una visión más profunda de cómo ejecutar una correcta intervención frente a los riesgos psicosociales, los autores Jiménez & León (2010) nos presentan los siguientes factores de éxito:

Contenido de la intervención:

- Las intervenciones sobre riesgos psicosociales deben apoyarse en la teoría y en la práctica basada en la evidencia.
- Deben ser aproximaciones sistemáticas basadas en la solución de problemas con una planificación y objetivos bien definidos.
- Debe haber una adecuada evaluación de riesgos para identificar factores y grupos de riesgo.
- Debe ajustarse al sector concreto, profesión, tamaño de la empresa a la vez que debe ser un enfoque flexible y adaptable.
- La intervención debe ser accesible y con un formato sencillo de forma que sea accesible a todos los profesionales de cualquier nivel de la organización.
- El enfoque debe dirigirse a estrategias individuales y organizacionales.
- El programa de intervención debe favorecer el desarrollo de competencias y habilidades.

Diseño de la intervención:

- Una buena intervención en riesgos psicosociales debería tener un diseño en el que incorporara un grupo control.
- La evaluación debe ser planificada en las fases iniciales del proceso de intervención y debe relacionarse con los objetivos y problemas identificados.

- Para evaluar la efectividad de la intervención deben usarse medidas objetivas y subjetivas.
- Es necesario tener en cuenta variables y mecanismos que pueden moderar los resultados de la intervención. La evaluación de la intervención debe dirigirse a corto y largo plazo.
- Se considera importante realizar análisis comparativos entre grupos y subgrupos.

Contexto de intervención:

- Se identifica como factor de éxito en la implementación de un programa de intervención el que pueda ser considerado como una herramienta para la toma de conciencia de los distintos niveles de la organización acerca de temas psicosociales, estrés laboral y su influencia en la salud y el rendimiento.
- La importancia de la accesibilidad de las herramientas de intervención, métodos y procedimientos por todos los miembros de la organización.
- Debe utilizarse un enfoque bidireccional (*bottom-up* y *top-down*) de forma que se impliquen trabajadores y directivos y aumente su compromiso y control.
- Este enfoque a su vez facilitará el diálogo y la comunicación entre los miembros de la organización.

### 6.3. Buenas prácticas de intervención

En la presente subunidad se presentarán algunas acciones o buenas prácticas que servirán como un marco de referencia para diseñar un programa de intervención sobre los riesgos psicosociales. Cada riesgo psicosocial (estrés laboral, acoso laboral, violencia laboral, *burnout*, inseguridad contractual) según sus características requerirá de unas medidas u otras para su prevención, reducción o eliminación (Jiménez & León, 2010).

La información que vamos a revisar a continuación, se encuentra dentro del subcapítulo **Buenas prácticas** en la guía [Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas](#), que informará, ilustrará

y sugerirá formas de actuación para mejorar las condiciones laborales de las empresas.

Una vez que hayamos leído el subcapítulo vamos a poder dar respuesta a la siguiente interrogante:

**¿Qué acciones de intervención podría aplicar para hacer frente a los siguientes riesgos laborales?**

Estrés laboral

Acoso laboral

Violencia laboral

Burnout

Entre las acciones de intervención para reducir el riesgo de estrés, se pueden mencionar, por ejemplo, las técnicas de relajación, meditación, ejercicio físico, programas de educación y entrenamiento, fomento del apoyo social por parte de compañeros y supervisores. Para el acoso laboral, en cambio se puede mencionar la intervención en el diseño de la organización, políticas de tolerancia cero, formación al personal sobre qué es el acoso laboral. Bueno, hemos hablado brevemente sobre algunas intervenciones que podrían hacer frente al estrés y al acoso laboral, es su turno de seguir completando las ideas con todos los riesgos laborales mencionados.



### **Actividades de aprendizaje recomendadas**

*Hemos terminado con el estudio de la unidad seis. Realice un resumen de todos los contenidos y haga un extracto de los aspectos más importantes, esto le va a ayudar a comprender con claridad los temas de la unidad.*

¡Buen trabajo!

Para profundizar sus conocimientos lo invito a contestar la siguiente autoevaluación, y al final de esta guía encontrará el solucionario para que pueda comprobar sus respuestas. ¡Suerte!





## Autoevaluación 6

Instrucciones: Coloque V si es verdadero y F si es Falso

1. (    )      La intervención de los riesgos psicosociales es un mecanismo para prevenir o proteger a los trabajadores de los factores que degraden su salud.
2. (    )      La intervención también se refiere a la rehabilitación de los trabajadores que han sido afectados por los riesgos psicosociales.
3. (    )      La intervención primaria consiste en aquellas acciones que son destinadas a rehabilitar al trabajador de las consecuencias provocadas por los riesgos psicosociales.
4. (    )      La intervención secundaria consiste en aquellas acciones destinadas a proteger a los trabajadores de los posibles efectos que pudieran sufrir por la exposición a los riesgos psicosociales.
5. (    )      La intervención primaria consiste en aquellas acciones destinadas a la eliminación o disminución del nivel de riesgos psicosociales.

Instrucciones: conteste las preguntas de selección múltiple con una única respuesta.

6. El nivel de intervención psicosocial menos efectivo es:
  - a. Primario.
  - b. Secundario.
  - c. Terciario.

7. La intervención secundaria consiste en acciones destinadas a dotar de recursos para:
- a. Proteger al trabajador de los riesgos psicosociales.
  - b. Eliminar las causas de los riesgos psicosociales.
  - c. Rehabilitar a los trabajadores afectados por los riesgos psicosociales.
  - d. Soportar los efectos adversos en la salud de los trabajadores.

Instrucciones: conteste las preguntas de selección múltiple con varias respuestas.

8. Seleccione 2 respuestas correctas. La intervención de riesgos psicosociales consiste en acciones destinadas que pueden:
- a. Prevenir los riesgos psicosociales.
  - b. Rehabilitar a los trabajadores.
  - c. Identificar los riesgos laborales.
  - d. Medir los riesgos laborales.
9. Seleccione 3 motivaciones u obligaciones que sienten las empresas para intervenir en los riesgos psicosociales:
- a. Cuando los resultados de las evaluaciones de los factores psicosociales sean críticos.
  - b. Cuando existan recomendaciones técnicas u obligaciones legales.
  - c. Cuando se evidencien los efectos de los factores psicosociales en la salud y ausentismo.
  - d. Cuando se hayan controlado los riesgos laborales más importantes, como son los mecánicos o los físicos.

10. Seleccione 3 factores de éxito para una intervención psicosocial:
- a. La intervención debe ser accesible y con un formato sencillo, de forma que sea accesible a todos los profesionales de cualquier nivel de la organización.
  - b. El enfoque debe dirigirse a estrategias únicamente individuales.
  - c. El programa de intervención debe favorecer el desarrollo de competencias y habilidades.
  - d. Este enfoque a su vez facilitará el diálogo y la comunicación entre los miembros de la organización.

[Ir al solucionario](#)



## Unidad 7. Normativa legal relacionada con los riesgos psicosociales en el Ecuador

### 7.1. Normativa legal aplicada a los riesgos psicosociales en el Ecuador

El Ecuador cuenta con una Normativa Legal que es aplicable a todas las empresas e instituciones públicas y privadas, y que podemos relacionarla con los riesgos psicosociales que estamos estudiando. Por ejemplo, en la Constitución Política del Ecuador dentro del Art. 331 menciona que: “Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.” O dentro de Acuerdo Ministerial 082 menciona específicamente que “En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, con base en los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto.” Estas normativas son un conjunto de leyes que tienen como propósito regular un tema o ámbito determinado, que en este caso lo relacionamos específicamente con los riesgos psicosociales.

A continuación, le invito a revisar las siguientes listas de verificación de cumplimiento legal que servirán para que usted pueda identificar aquellas Normativas Legales que están estrechamente relacionadas con los riesgos psicosociales. Estas matrices son específicamente las **Listas de verificación del cumplimiento de la Normativa Legal en Seguridad y Salud en el Trabajo (para empresas de 1 a 9 trabajadores y para empresas de 10 y más trabajadores)** proporcionada por el Ministerio del Trabajo. Además de identificar estas Normativas Legales, solicitó que busque en el internet cada una de ellas y lea detenidamente los artículos que hacen referencia para que relacione de mejor manera estos requerimientos legales.

Lista de verificación del cumplimiento de la Normativa Legal en Seguridad y Salud en el Trabajo:

- 1 a 9 trabajadores
- 10 y más trabajadores

Como pudimos observar en estas listas de verificación de cumplimiento de Normativa Legal, encontramos por ejemplo que en la lista de verificación de cumplimiento para empresas de 1 a 9 trabajadores se solicita a la empresa evaluar y controlar los riesgos psicosociales, de acuerdo con lo establecido en la Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c), Resolución 957. Art. 1. Literal b). Es así como ustedes pudieron reconocer cada uno de los requisitos legales que deberán cumplir las empresas.



### Actividades de aprendizaje recomendadas

*Hemos terminado con el estudio de la unidad siete. Realice un resumen de todos los contenidos y haga un extracto de los aspectos más importantes, esto le va a ayudar a comprender con claridad los temas de la unidad.*

¡Buen trabajo!

Para profundizar sus conocimientos lo invito a contestar la siguiente autoevaluación, y al final de esta guía encontrará el solucionario para que pueda comprobar sus respuestas. ¡Suerte!



## Autoevaluación 7

Instrucciones: Coloque V si es verdadero y F si es Falso

1. (    )      La lista de verificación de cumplimiento la ha expedido el Ministerio de Trabajo.
2. (    )      Existen normativas legales que regulan la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas e instituciones públicas y privadas.
3. (    )      Existe alguna normativa legal especialmente contra la discriminación en el ámbito laboral.
4. (    )      Las empresas con más de 9 trabajadores son obligadas a realizar un programa de prevención de riesgos laborales.
5. (    )      Las empresas de más de 10 trabajadores deberán reportar cada 2 años el programa de prevención de riesgos psicosociales.

Instrucciones: Conteste las preguntas de selección múltiple con una única respuesta.

6. ¿En qué normativa legal se determina la obligación de realizar un programa de prevención de riesgos psicosociales para empresas que cuenten con más de 10 trabajadores?
  - a. Decreto Ejecutivo 2393.
  - b. Acuerdo Ministerial 082.
  - c. Resolución 957.
  - d. Decisión 584.
7. ¿En qué normativa legal se expresa que la empresa podrá ser sancionada por el incumplimiento del programa psicosocial?
  - a. Decreto Ejecutivo 2393.
  - b. Acuerdo Ministerial 082.
  - c. Resolución 957.
  - d. Decisión 584.

Instrucciones: Conteste las preguntas de selección múltiple con varias respuestas.

8. Seleccione los literales b), c) y e) del Art. 11, de la Decisión 584, que habla sobre la evaluación y control de los riesgos psicosociales.
  - a. Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos.
  - b. Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
  - c. Prohibición de operaciones y procesos, así como la de utilización de sustancias y otros elementos en los lugares de trabajo que resulten nocivos para la salud de los trabajadores.
  - d. Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados.
9. Seleccione el numeral 1 y 2, del literal b), del Art. 1 de la Resolución 957, que habla sobre la evaluación y control de los riesgos psicosociales.
  - a. Identificación de factores de riesgo.
  - b. Evaluación de factores de riesgo.
  - c. Control de factores de riesgo.
  - d. Seguimiento de medidas de control.

10. Selecciones 2 respuestas correctas. La lista de verificación del cumplimiento de la normativa legal en Seguridad y Salud en el Trabajo existe para empresas de:
- a. 1 a 10 trabajadores.
  - b. 1 a 9 trabajadores.
  - c. 10 y más trabajadores.
  - d. 11 y más trabajadores.

[Ir al solucionario](#)





## Semana 16

---

Hemos llegado a la semana 16, quiere decir que hemos concluido con todos los temas propuestos para esta asignatura. Ahora es tiempo de prepararnos para rendir la evaluación bimestral, para ello, le recomiendo revisar cada una de las 4 unidades que hemos estudiado durante este tiempo. Volvamos a participar de las autoevaluaciones, de las tareas que han sido programadas, de los cuestionarios establecidos, remitámonos al texto básico nuevamente como también a los recursos educativos propuestos, como son las guías, artículos científicos, infografías y videos que nos han servido para el desarrollo del aprendizaje con el fin captar y focalizar nuevamente toda la información para así rendir un exitoso examen.



## 4. Solucionario

Autoevaluación 1		
Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	F	Cuando hablamos de normalidad psíquica lo podemos relacionar a aquellos comportamientos que están dentro de los límites normales, cuando hay un estado funcional razonable, cuando la propia persona hace una valoración positiva sobre su estado de salud o cuando el individuo pueda adaptarse al medio en el que vive.
2	V	La última línea de intervención es el tratamiento o psicoterapia, la cual es entregada a los individuos que ya manifiestan el trastorno y cuyo fin es aliviarlo.
3	V	La salud mental positiva es aplicada a aquellas personas que no tienen ninguna enfermedad mental, esto va de la mano con la promoción de la salud, ya que busca potenciar el bienestar psicológico de la persona.
4	F	A partir de los años 70, se prenden las alarmas para que no se restara importancia a su relevancia y se conocieran los posibles efectos que tendrían los factores de riesgos psicosociales.
5	V	La cultura organizacional es el conjunto de maneras de pensar, sentir y actuar de forma compartida por todos los integrantes de la organización.
6	c	No existe una cultura organizacional ideal para garantizar el éxito en las organizaciones. Esto va a depender de las necesidades y estrategias que busca la empresa para obtener sus resultados.
7	b	La cultura organizacional es un conjunto de creencias que provocan ciertos comportamientos en las personas, generando así la cultura y esta será reflejada mediante los resultados organizacionales obtenidos.
8	a y c	Los psicólogos clínicos se basan en la convicción de que las personas pueden cambiar su conducta, pensamientos y emociones para mejorarse a sí mismas y su calidad de vida, buscando así un estado de bienestar asociado a la “normalidad”, mediante diversos métodos.

## Autoevaluación 1

Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
9	a, b y c	Los factores de riesgos psicosociales son producto de interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, y, por otro lado, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo.
10	a, c y d	Los factores de riesgos psicosociales pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

[Ir a la autoevaluación](#)

Autoevaluación 2		
Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	V	El mantener malas relaciones laborales provoca que exista poca confianza, bajo nivel de apoyo y escaso interés por solucionar problemas.
2	V	Las medidas del rendimiento deben ser justas y coherentes para reducir el estrés entre los miembros de la plantilla.
3	F	Los trabajadores que experimentan dificultades para lograr los niveles de rendimiento exigidos suelen experimentar estrés producido por la sobrecarga de trabajo.
4	V	La autonomía en el trabajo es la libertad de controlar determinados aspectos relacionados con la actividad laboral de la empresa.
5	F	El ritmo del trabajo se relaciona al tiempo necesario para realizar determinadas tareas. Los ritmos de trabajos deben ser adecuados a la tarea (exigencias físicas, mentales, hora de la jornada, pausas, salarios) y de quien lo realiza (edad, sexo, aptitudes intelectuales, experiencia-aprendizaje, fatiga). Caso contrario estas condiciones expuestas por el ritmo de trabajo provocarían fatiga física, mental, insatisfacción, ansiedad, depresión, entre otros.
6	a	El patrón de comportamiento del tipo A, presenta una personalidad competitiva, ambiciosa, autoexigente, detallista, entre otras que, procuran a toda costa conseguir sus resultados propuestos, sometiéndose a un nivel elevado de estrés laboral comparado con las personas del tipo de comportamiento B.
7	b	Las personas que creen que las cosas suceden por causa de fuerzas externas como la suerte o el destino, tienen un locus de control externo.
8	a, c y d	Las organizaciones que implementan la gestión de la calidad total deben estar comprometidas a trabajar en la transformación de su nueva cultura, en la planificación estratégica, dirigiendo las actividades de la organización al logro de sus objetivos básicos y a la mejora continua de la calidad.
9	a, b, c y d	Entre las herramientas utilizadas para la mejora de la calidad se destacan: el diagrama de Pareto, diagrama de control estadístico, diagrama de flujo y el diagrama de Ishikawa. Estas herramientas sirven especialmente para poder identificar las causas raíz de los problemas, las mismas que deberán ser solucionadas mediante propuestas de control.
10	a y b	La confianza personal y la simpatía hacia el superior se asocia a un menor nivel de percepción de estrés en el trabajo y a una mejor salud.

Ir a la  
autoevaluación

Autoevaluación 3		
Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	F	Los factores psicosociales, los factores psicosociales de riesgo y los riesgos psicosociales se diferencian por el grado de gravedad que implica estar expuestos a ellos.
2	V	Los riesgos psicosociales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, tanto física, psíquica como socialmente.
3	V	Los factores psicosociales vendrían a ser todas aquellas condiciones laborales y personales que podrían afectar positiva o negativamente en las personas y/o en las organizaciones.
4	V	El acoso laboral es considerado un riesgo psicosocial por la gravedad de las consecuencias negativas en la salud física, mental y social de los trabajadores.
5	F	Los horarios de trabajo son un factor que influye en la estabilidad física y mental de los trabajadores, puesto que cuando se trabaja bajo esas condiciones, se altera su metabolismo por querer adaptarse a los horarios impuestos por la empresa.
6	b	La OIT (2003) define a la violencia “como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo”.
7	b	La inseguridad contractual hace referencia a la incerteza de seguir trabajando en la misma empresa.
8	a, b y d	Los riesgos psicosociales como el estrés, violencia y acoso laboral, son los factores que tienen un alto nivel de riesgo por las consecuencias que estos desencadenarían en los trabajadores expuestos a ellos.
9	b, c y d	Para determinar el acoso sexual no necesariamente debe existir contacto físico con la víctima, cualquier comportamiento verbal o acto de índole sexual puede ser considerado como acoso sexual.
10	a, b y d	<p>El <i>burnout</i> ha sido caracterizado como un síndrome tridimensional, estos 3 factores que influyen en este fenómeno ocupacional son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desgaste emocional.</li> <li>▪ Despersonalización.</li> <li>▪ Disminución de la realización personal.</li> </ul>

Ir a la  
autoevaluación

Autoevaluación 4		
Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	V	La exposición a los riesgos psicosociales puede provocar efectos adversos en la salud de los trabajadores.
2	V	Se ha evidenciado que las personas expuestas a los riesgos psicosociales tienden a consumir sustancias psicoactivas para alterar su estado de ánimo y así huir de los problemas relacionados con el trabajo.
3	F	La violencia laboral considera todas aquellas acciones físicas o verbales que tiendan a provocar agresiones a los trabajadores.
4	F	La exposición a los riesgos psicosociales provoca efectos adversos en las organizaciones, como la baja productividad o el bajo compromiso laboral.
5	V	El presentismo provoca una baja productividad por el hecho de que los trabajadores no están realizando las tareas para las cuales han sido contratados.
6	c	El acoso laboral puede desencadenar en acciones de índole sexual, ya sea físicas o verbales, que atentan con la dignidad de una persona.
7	a	Las enfermedades cardiovasculares que afectan al corazón son uno de los posibles efectos que puede conllevar un trabajador por estar expuesto a los diferentes riesgos psicosociales.
8	a, b y c	El presentismo, las conductas laborales contraproducentes y la baja productividad son algunos de los efectos organizacionales por causa de los riesgos psicosociales.
9	a y b	El presentismo considera todas aquellas actividades que realizan los trabajadores durante la jornada laboral que no guardan relación con las tareas del puesto de trabajo.
10	a y c	Las conductas contraproducentes son todas las actividades que realizan los trabajadores, que por motivos de venganza buscan causar intencionalmente un daño a la organización por causa de los riesgos psicosociales.

Ir a la  
autoevaluación

Autoevaluación 5		
Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	V	La evaluación de los riesgos laborales es una herramienta destinada a la valoración de todos aquellos factores de riesgos que entrañan un riesgo para la salud de los trabajadores. Mediante esta herramienta se puede determinar el nivel de riesgo de cada uno de los factores que están involucrados en el análisis de la empresa.
2	F	Los equipos de medición de riesgo laboral, como el sonómetro o el luxómetro, son equipos para medir el nivel de ruido e iluminación de un puesto de trabajo.
3	F	El primer paso para realizar una evaluación de riesgos es identificar los posibles factores de riesgos psicosociales que están presentes en la organización, para que, a partir de ellos se seleccione la metodología y técnica más adecuada para la evaluación.
4	V	Existen varias metodologías que sirven para determinar los riesgos psicosociales, es por ello por lo que se hace indispensable realizar un estudio a priori de la situación de la empresa, para que con base en ello se determine la metodología más adecuada para el estudio.
5	V	El Ministerio del Trabajo del Ecuador, en colaboración con la academia, empresas e instituciones públicas y privadas crearon una metodología propia para evaluar los riesgos psicosociales.
6	b	El seguimiento y control es el último paso para una gestión de riesgos psicosociales.
7	a	Para partir de un conocimiento preciso de la situación que ayude a definir los aspectos que se han de evaluar, se debe intentar conseguir toda la información posible que nos oriente en este objetivo. Para ello, en esta fase es conveniente, a veces, aplicar técnicas de recogida de información poco estructuradas (entrevistas semidirigidas, observación poco estructurada, grupos de discusión, etc.).
8	a y d	La fiabilidad y validez son medidas psicométricas que sirven para analizar los resultados obtenidos de los cuestionarios con el fin de garantizar la eficacia del cuestionario.
9	a y d	Es necesario que el personal encargado de la aplicación del cuestionario esté capacitado para responder cualquier inquietud. Adicionalmente, otra de las características del cuestionario es que deben ser anónimos, esto quiere decir que no se identificará en ningún momento a los participantes.
10	a y b	Las metodologías utilizadas para realizar una evaluación de riesgos psicosociales pueden ser la de las ISTAS – 21 y FPSICO.

Ir a la  
autoevaluación

Autoevaluación 6		
Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	V	La intervención en los riesgos psicosociales resulta ser un mecanismo indispensable para prevenir los efectos perjudiciales en la salud de los trabajadores, como los efectos negativos en las organizaciones.
2	V	La intervención también considera acciones que permiten tratar, compensar y rehabilitar a los trabajadores con síntomas o enfermedades persistentes relacionados con el estrés.
3	F	La intervención terciaria consiste en acciones dirigidas a proveer un tratamiento médico y/o psicológico a los afectados.
4	V	La intervención secundaria consiste en proporcionar a los trabajadores de recursos para reducir el impacto de los riesgos psicosociales sobre su salud y bienestar.
5	V	La intervención primaria consiste en aquellas acciones que buscan eliminar o disminuir el nivel de riesgo en la fuente.
6	c	La intervención terciaria es considerada la menos efectiva, por causa de que los daños en el trabajador y en la organización ya han sido presentados, y es necesario invertir recursos para rehabilitarlos.
7	a	La intervención secundaria consiste en proporcionar a los trabajadores recursos para reducir el impacto de los riesgos psicosociales sobre su salud y bienestar.
8	a y b	La intervención de los riesgos psicosociales consiste en acciones o mecanismos para prevenir las consecuencias por su exposición, o también considera las acciones para rehabilitar a los trabajadores que han sido afectados por los mismos.
9	a, b y d	Las empresas pueden sentirse motivadas u obligadas a intervenir en los riesgos psicosociales cuando: los resultados de las evaluaciones de los factores psicosociales sean críticos, existan recomendaciones técnicas u obligaciones legales, se evidencien los efectos de los factores psicosociales en la salud y ausentismo, existan situaciones organizacionales especiales, se evidencien los efectos de los factores psicosociales en las organizaciones y/o exista interés en la promoción de los factores psicosociales protectores.
10	a, c y d	Es importante considerar que las estrategias de intervención también deben enfocarse de manera individual como organizacional.

Ir a la  
autoevaluación



Autoevaluación 7		
Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	V	La lista de verificación de cumplimiento la ha expedido el Ministerio del Trabajo.
2	V	Existen normativas legales que regulan la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas e instituciones públicas y privadas.
3	V	El Acuerdo Ministerial 082 es la normativa legal utilizada para la erradicación de la discriminación laboral en el Ecuador.
4	F	En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales.
5	F	El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto.
6	b	El Acuerdo Ministerial 082 menciona específicamente que “En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales...”.
7	b	En el Acuerdo Ministerial 082, dentro del Art. 10, se mencionan las sanciones por incumplimiento del programa.
8	a,b y d	<p>Los literales b), c) y e) del Art.11 de la Decisión 584 son:</p> <p>Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos.</p> <p>Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados.</p> <p>Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.</p>
9	a y b	Dentro de la Resolución 957, en el Art.1, literal b). numeral 1 y 2 corresponden a: la identificación de factores de riesgo y la evaluación de factores de riesgo.

## Autoevaluación 7

Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
10	b y c	El Ministerio del Trabajo dispone dos listas de verificación de cumplimiento de la normativa legal en Seguridad y Salud Ocupacional para empresas de 1 a 9 trabajadores, y de 10 y más trabajadores.

---

[Ir a la autoevaluación](#)



---

## 5. Referencias bibliográficas

---

- Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud: Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), 167-177.
- Anyfantis, I. D., Papagiannis, D., & Rachiotis, G. (2021). Burnout among labour inspectors in Greece: A nationwide cross-sectional study. *Safety science*, 135, 105134.
- Arrieta, S. (2014). Normalidad y anormalidad psicológica y niveles de prevención. *Revista Electrónica Psyconex*, 6(9), 1-9.
- Castillo, S. (2001). El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional. *Medicina Legal de Costa Rica*, 17(2), 11-14.
- Chávez Martínez, M., Petrzalová Mazacová, J., Zapata Salazar, J., VALERIO, H., & Rodríguez Herrera, M. (2015). Violencia psicosocial en el noreste de México: repercusiones en la salud mental. *Psicogente*, 18(33), 11-21.
- García, A. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(223), 111-120.
- INSHT (2015). Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada). Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- INSHT (s.f.). La carga física de trabajo. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- INSST (2019). Carga mental. Edición: Madrid: España. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.

ISTAS (s.f.). Trabajo con pantallas de visualización de datos. Recuperado de: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/trabajo-con-pantallas-de-visualizacion-de-datos>

Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 19, 4-50.

Lamontagne, A. Keegel, T. Louie, A. Ostry, A & Landsbergis, P. (2007). A Systematic Review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature, 1990–2005, *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 13:3, 268-280, DOI: 10.1179/oeh.2007.13.3.268

Lastovkova, A., Carder, M., Rasmussen, H. M., Sjoberg, L., de GROENE, G. J., Sauni, R., ... & Pelclova, D. (2018). Burnout syndrome as an occupational disease in the European Union: an exploratory study. *Industrial health*, 56(2), 160-165.

López Palomar, M. D. R., García Cueva, S. A., & Pando Moreno, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y burnout en población económicamente activa de Lima, Perú. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 164-169.

López-Cortacans, G., Pérez-García, M., Pérez-García, R., & Pérez-García, D. (2021). Síndrome de burnout y efectos adversos: la prevención ineludible [Burnout syndrome and adverse effects: The unavoidable prevention]. *Atencion primaria*, 53(10), 102154. Advance online publication. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.102154>

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111.

Ministerio del trabajo. (2015). Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. Bogotá: Colombia.

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.

- OIT (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención. Seguridad, Higiene y Medicina del trabajo, 7.
- Peralta, Mana Claudia. (2004). El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica. Revista de Estudios Sociales, (18), 111-122.
- Pérez, C., Rojas, A.J. y Fernández, J.S. (1998). Introducción a la investigación social. En A.J. Rojas, J.S. Fernández y C. Pérez (Eds.), Investigar mediante encuestas. Fundamentos teóricos y aspectos prácticos (pp. 17-29). Madrid: Síntesis.
- WHO, (2018). ICD-11 Reference Guide. World Health Organisation.
- Wynne, R., Clarkin, N., Cox, T., & Griffiths, A. (1997). Guidance on the prevention of violence at work. Brussels, European Commission, DG-V, Ref. CE/VI-4/97.