



UTPL

La Universidad Católica de Loja

Vicerrectorado de Modalidad Abierta y a Distancia

Prevención de Riesgos Psicosociales

Guía didáctica



Prevención de Riesgos Psicosociales

Guía didáctica

Carrera	PAO Nivel
Seguridad y Salud Ocupacional	V

Autor:

Danny Javier Lluquay Quispillo



Danny Javier Lluquay Quispillo

Diagramación y diseño digital

Ediloja Cía. Ltda.

Marcelino Champagnat s/n y París

edilocialtda@ediloja.com.ec

www.ediloja.com.ec

ISBN digital -978-9942-47-253-3

Año de edición: abril, 2025

Edición: primera edición

El autor de esta obra ha utilizado la inteligencia artificial como una herramienta complementaria. La creatividad, el criterio y la visión del autor se han mantenido intactos a lo largo de todo el proceso.

Loja-Ecuador



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/>



Índice

1. Datos de información	8
1.1 Presentación de la asignatura.....	8
1.2 Competencias genéricas de la UTPL.....	8
1.3 Competencias del perfil profesional	8
1.4 Problemática que aborda la asignatura	8
2. Metodología de aprendizaje	9
3. Orientaciones didácticas por resultados de aprendizaje.....	11
Primer bimestre	11
Resultado de aprendizaje 1	11
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	11
Semana 1	11
Unidad 1. Introducción a los Riesgos Psicosociales	11
1.1 Evolución de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral	11
1.2 Concepto y características de los riesgos psicosociales	13
1.3 Comprendiendo la cultura organizacional.....	14
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	16
Semana 2.....	16
Unidad 1. Introducción a los Riesgos Psicosociales	16
1.4. Normalidad y anormalidad psíquica	16
1.5. Carga de trabajo: física mental y emocional	18
Actividades de aprendizaje recomendadas	27
Autoevaluación 1	28
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	31
Semana 3.....	31
Unidad 2. Factores psicosociales del trabajo	31
2.1. Clasificación de los factores de riesgos	31
2.2. Características del puesto de trabajo	32
Actividad de aprendizaje recomendada	35



Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas..... 37

Semana 4..... 37

 Unidad 2. Factores psicosociales del trabajo 37

 2.3. Factores debidos a la organización del trabajo 37

 Actividad de aprendizaje recomendada 41

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas..... 42

Semana 5..... 42

 Unidad 2. Factores psicosociales del trabajo 42

 2.4. Características personales 42

 Actividades de aprendizaje recomendadas 48

 Autoevaluación 2..... 49

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas..... 51

Semana 6..... 51

 Unidad 3. Consecuencias de los factores psicosociales sobre la salud.... 51

 3.1. Consecuencias de los factores psicosociales 51

 3.2. Consecuencias Individuales 53

 3.3. Consecuencias organizacionales 55

 3.4. Impacto social..... 55

 Actividad de aprendizaje recomendada 55

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas..... 57

Semana 7..... 57

 Unidad 3. Consecuencias de los factores psicosociales sobre la salud.... 57

 3.5. Estrés laboral..... 57

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas..... 59

Semana 8..... 59

 Actividades finales del bimestre 59

Segundo bimestre..... 60

Resultado de aprendizaje 1 60

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas..... 60



Semana 9 60

 Unidad 3. Consecuencias de los factores psicosociales sobre la salud.... 61

 3.6. Burnout 61

 Actividad de aprendizaje recomendada 72

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas..... 73

Semana 10 73

 Unidad 3. Consecuencias de los factores psicosociales sobre la salud.... 73

 3.7. Mobbing y acoso sexual 73

 Actividades de aprendizaje recomendadas 81

 Autoevaluación 3..... 82

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas..... 86

Semana 11 86

 Unidad 4. Evaluación de riesgos psicosociales 86

 4.1. Fases e identificación de factores de riesgo..... 86

 4.2. Análisis de los resultados y elaboración del informe de evaluación. 90

 Actividades de aprendizaje recomendadas 92

 Autoevaluación 4..... 93

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas..... 95

Semana 12 95

 Unidad 5. Métodos de evaluación de riesgos psicosociales 95

 5.1. FPSICO 95

 Actividad de aprendizaje recomendada 102

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas..... 104

Semana 13 104

 Unidad 5. Métodos de evaluación de riesgos psicosociales 104

 5.2. ISTAS 21 104

 Actividades de aprendizaje recomendadas 106

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas..... 108

Semana 14..... 108



Unidad 5. Métodos de evaluación de riesgos psicosociales	108
5.3. Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial MT	108
Actividades de aprendizaje recomendadas	117
Autoevaluación 5.....	119
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	121
Semana 15.....	121
Unidad 6. Prevención de riesgos psicosociales	121
6.1. Programa de prevención de riesgos psicosociales	121
Actividades de aprendizaje recomendadas	126
Autoevaluación 6.....	127
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	129
Semana 16.....	129
Actividades finales del bimestre	129
4. Autoevaluaciones	131
5. Glosario.....	140
6. Referencias bibliográficas	142
7. Anexos	146





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 del perfil profesional

Gestionar los riesgos para prevenir las enfermedades ocupacionales generando ambiente saludables y productivos

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 aplicada se basa en un enfoque dinámico, participativo y reflexivo, cuyo propósito es el desarrollo de los estudiantes, las competencias y habilidades necesarias para identificar, analizar y prevenir riesgos de índole psicosocial en los diferentes entornos laborales. Para lograrlo, se integran estrategias cualitativas y cuantitativas que promueven el análisis crítico, la solución de problemas reales y la comprensión profunda a través del estudio de casos específicos en el ámbito organizacional.

En primer lugar, la investigación cualitativa fomenta la capacidad de observación, análisis y comprensión de fenómenos psicosociales complejos. Para ello, se emplean entrevistas, discusiones grupales y, de manera prioritaria, el análisis de casos prácticos. En segundo lugar, se incorpora el análisis cuantitativo, mediante la recopilación y manejo de datos numéricos, lo que permite interpretar indicadores clave relacionados con factores psicosociales y elaborar diagnósticos más precisos. Asimismo, la aplicación del estudio de casos facilita la evaluación de situaciones reales o simuladas y la formulación de estrategias de prevención.

El proceso de aprendizaje se desarrolla en tres fases. Durante la fase exploratoria, los estudiantes amplían sus conocimientos mediante la revisión crítica de literatura técnica y casos documentados. En la fase descriptiva, se identifican y caracterizan situaciones concretas en el ámbito laboral, poniendo especial atención en los factores de riesgo y sus repercusiones individuales y organizacionales. Finalmente, en la fase aplicada, los estudiantes desarrollan análisis integrales y proponen soluciones basadas en las necesidades específicas de cada organización, a través del estudio de casos.

Para reforzar estas competencias, se emplean simulaciones, software especializado y herramientas de análisis enfocadas en la evaluación y prevención de riesgos psicosociales. Además, se profundiza en el enfoque de



estudio de casos, abordando problemáticas como el estrés, el burnout y el acoso laboral, lo que consolida la capacidad de transferir los conocimientos teóricos al análisis y resolución de situaciones reales.

Al finalizar la asignatura, los estudiantes estarán en condiciones de aplicar metodologías de análisis y diagnóstico, identificar riesgos psicosociales y diseñar estrategias de prevención adaptadas a las necesidades de cada entorno organizacional. Asimismo, el estudio de casos habrá potenciado su perspectiva práctica y contextual, contribuyendo significativamente a la construcción de entornos laborales saludables y productivos.





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.

El aprendizaje sobre los riesgos psicosociales se logrará mediante una combinación de teoría y práctica, con el objetivo de que los estudiantes identifiquen y comprendan las principales fuentes de riesgo en el entorno laboral y desarrollen habilidades para evaluarlos y prevenirlos. A través de recursos interactivos, análisis de casos reales y herramientas normativas, los estudiantes serán capaces de aplicar estrategias de intervención que fomenten el bienestar laboral y reduzcan el impacto de estos riesgos.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas

Recuerde revisar de manera paralela los contenidos con las actividades de aprendizaje recomendadas y actividades de aprendizaje evaluadas.



Semana 1

Unidad 1. Introducción a los Riesgos Psicosociales

1.1 Evolución de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral

El interés por los riesgos psicosociales en el trabajo comenzó a desarrollarse a mediados del siglo XX. En la década de 1970, la Asamblea Mundial de la Salud realizó un llamado para documentar y estudiar los efectos de estos factores en



la salud de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 1986). Este periodo marcó el inicio de una mayor conciencia sobre la importancia de los factores psicosociales en el trabajo.

En 1984, la OIT publicó su primer documento oficial sobre el tema, titulado Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control. Este informe reconoció la complejidad del tema, describiéndolo como "el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador que abarcan muchos aspectos" (Organización Internacional del Trabajo, 1986) Este documento destacó la necesidad de una definición amplia para abordar la problemática global de los riesgos psicosociales.

La evolución de este concepto continuó en los años 80, con la publicación del informe Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud (OMS, 2001). Este documento identificó que los factores psicosociales se derivan de dos aspectos principales:

- Las condiciones del entorno laboral, incluyendo las tareas, el medioambiente y la organización.
- Las características individuales de los trabajadores, como sus capacidades, cultura y necesidades personales.

Durante las décadas siguientes, la OIT continuó avanzando en la definición y comprensión de los riesgos psicosociales, destacando su impacto en la salud de los trabajadores y en el rendimiento organizacional. En 1998, la OIT incluyó en su Enciclopedia de la Salud y la Seguridad en el Trabajo un análisis detallado de los factores psicosociales, subrayando la importancia de prevenirlos mediante estrategias organizacionales sólidas y centradas en el bienestar de los empleados (Organización Internacional del Trabajo, 1986)

Hoy en día, los riesgos psicosociales son reconocidos como una de las principales áreas de interés en la gestión de la seguridad y salud ocupacional. La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA) enfatiza la necesidad de abordar estos riesgos mediante un diseño organizacional adecuado y procesos de gestión que consideren el contexto social y ambiental (OSHA, 2002).



1.2 Concepto y características de los riesgos psicosociales

Ahora bien, hemos revisado la evolución de los riesgos psicosociales a través de la historia, pero la pregunta es ¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?

Los **riesgos psicosociales** en el trabajo se definen de acuerdo con la OIT como las interacciones entre las condiciones laborales, el medioambiente en el que se desarrolla el trabajo, y las características individuales de los trabajadores. Estas interacciones pueden incidir tanto de forma negativa como positiva sobre la seguridad, la salud física y mental, el rendimiento y la satisfacción laboral del trabajador (Cruz Rubio, Manual de riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de Burnout, 2013).

Durante el desarrollo de la presente guía vamos a encontrar diferentes conceptos que debemos tener claros, para ello, se describe a continuación una breve explicación de dos conceptos importantes (Moreno Jiménez, 2010):

Los **factores psicosociales** se refieren a las condiciones inherentes al entorno laboral, la organización del trabajo y las características individuales del trabajador, que pueden influir de manera positiva o negativa dependiendo de su gestión. Estos factores abarcan aspectos como la carga de trabajo, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales y el equilibrio entre la vida personal y laboral. Por otro lado, los **factores psicosociales de riesgo** son aquellos que, en contextos adversos o mal gestionados, incrementan la probabilidad de generar efectos negativos sobre la salud, el bienestar y el desempeño del trabajador. Estos incluyen condiciones como la sobrecarga laboral, la falta de control sobre las tareas y los conflictos en las relaciones laborales.



La distinción entre ambos conceptos es clave para entender cómo prevenir el impacto de las condiciones laborales desfavorables y promover un entorno laboral saludable, como lo iremos revisando a lo largo de esta guía.



Una vez revisado los conceptos relacionados a riesgos psicosociales, factores de riesgo y factores psicosociales de riesgo en el entorno laboral que representan las condiciones y características del trabajo que interactúan con las capacidades y necesidades individuales de los empleados, influyendo tanto en su bienestar como en su desempeño. Estas dinámicas no ocurren de forma aislada; estas están profundamente influenciadas por el contexto cultural en el que se desarrollan. Es aquí donde la **cultura organizacional** cobra relevancia, ya que actúa como el marco de referencia que define las normas, valores y comportamientos esperados dentro de una organización.

Para entender cómo los factores psicosociales impactan a los trabajadores, es fundamental explorar la cultura organizacional como el sistema que los modela, los refuerza o, en algunos casos, los mitiga. A continuación, se analizará cómo la cultura organizacional no solo interactúa con los factores psicosociales, sino que también se convierte en un elemento clave para prevenir o gestionar sus efectos.

1.3 Comprendiendo la cultura organizacional

La cultura organizacional es un elemento fundamental que define la personalidad y el carácter de una empresa o institución. Comprender los diversos aspectos que conforman la cultura organizacional es crucial para gestionar eficazmente el cambio y el desarrollo dentro de una organización. Esta guía tiene como objetivo brindar una visión integral sobre la cultura organizacional, sus características principales y su importancia en el contexto empresarial.

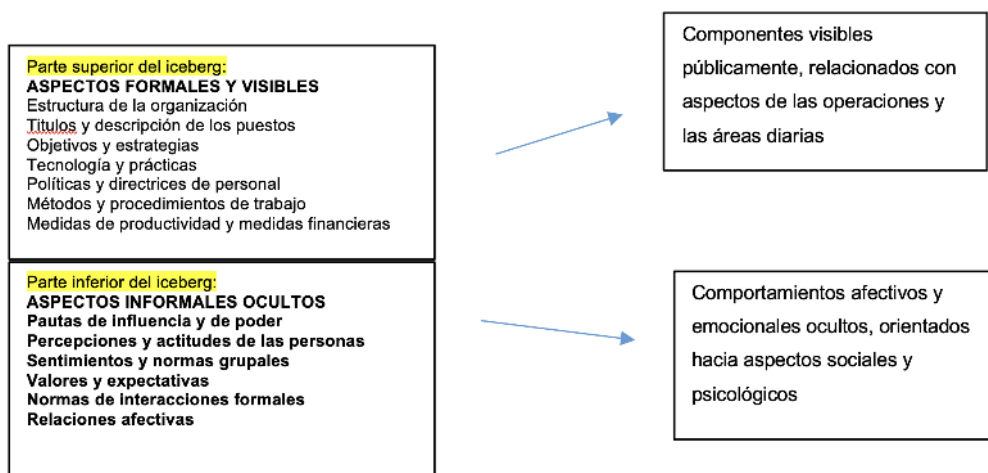
La cultura organizacional se puede definir como "el conjunto de maneras de pensar, sentir y actuar de manera compartida por todos los integrantes de la organización y que forma parte de su identificación y actuar ante sus partes interesadas (*stakeholders*)" (Schein, 1988). Esta cultura se manifiesta a través de las normas, políticas, procedimientos, rituales y comportamientos observables dentro de la organización, que, en esencia, es la personalidad de la organización. Es lo que la hace única y la diferencia de otras empresas o instituciones. Está enraizada en la historia, las tradiciones y las experiencias



de la organización, y que se transmite a los nuevos miembros a través de la socialización y el aprendizaje (Chiavaneto, 2009). La cultura organizacional puede ser vista como un "iceberg", donde la parte visible representa los elementos tangibles y observables, mientras que la parte sumergida corresponde a los aspectos más profundos y menos evidentes, como se observa en la Figura 1.

Figura 1

Iceberg de la cultura organizacional



Nota. Adaptada de Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones (p.72) [Ilustración], por Chiavenato, I., 2009, McGraw Hill, CC BY 4.0.

La cultura organizacional desempeña un papel crucial en el éxito y la transformación de las empresas. Para entender cómo funciona la cultura organizacional, revisemos el siguiente video sobre [el experimento de los monos y las bananas](#).

A partir del video "El experimento de los monos y los plátanos" muestra cómo se forman y vinculan las normas dentro de un grupo, incluso sin una comprensión clara de su origen. Este experimento muestra que las prácticas y comportamientos pueden mantenerse simplemente porque "siempre se ha hecho así", reflejando cómo las tradiciones y hábitos influyen en la cultura organizacional. ¡Fácil verdad!.

Pues si no aquí les presento un video más detallado de [David Fischman](#) que presenta ejemplos de forma animada y aplicada a la organización.

Como hemos visto en el video "Cultura organizacional con David Fischman - Aprendizaje animado" se destaca que la cultura organizacional es esencial para el éxito empresarial. David Fischman explica cómo crear una cultura ideal, enfatizando la influencia de los líderes y la alineación con la estrategia empresarial, además señala que una cultura sólida promueve la cohesión interna y facilita la adaptación al cambio.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 2

Unidad 1. Introducción a los Riesgos Psicosociales

1.4. Normalidad y anormalidad psíquica

1.4.1 Normalidad Psíquica

La normalidad psíquica hace referencia a un estado mental equilibrado, en el que las personas pueden adaptarse adecuadamente a su entorno, enfrentar desafíos cotidianos y mantener relaciones funcionales con los demás. Este concepto está relacionado con la ausencia de psicopatología (es decir, de signos y síntomas de trastornos mentales) y con el bienestar subjetivo, que se refiere a la valoración positiva que cada persona hace de su estado de salud mental (Orozco Arrieta, Normalidad y anormalidad psicológica y niveles de prevención, 2014)



Ser "normal" en términos psíquicos implica la capacidad de manejar emociones, pensamientos y comportamientos dentro de límites socialmente aceptados y funcionales. Este estado no es fijo, ya que depende del contexto sociocultural, histórico y personal en el que se encuentra cada individuo (Báez, 2012).



Por ejemplo, una persona que experimenta estrés ante una fecha límite en el trabajo, pero logra superar esta tensión y cumplir con sus responsabilidades, se considera dentro de la normalidad. Este concepto no debe equipararse simplemente con "ser promedio" o con la ausencia de problemas, sino con la capacidad de afrontar y adaptarse.

1.4.2. Anormalidad psíquica

La anormalidad psíquica, por otro lado, se asocia con estados mentales o comportamientos que se desvían significativamente de las normas sociales y culturales, generando dificultades en la adaptación de la persona a su entorno. Según Sarason y Sarason (2006), la anormalidad incluye conductas desadaptadas que interfieren con el bienestar de la persona y su capacidad para funcionar de manera efectiva en su vida cotidiana.

Algunos indicadores de anormalidad incluyen:

- **Sufrimiento:** Una persona puede experimentar dolor emocional constante, como ansiedad o depresión, que afecta negativamente su calidad de vida.
- **Desadaptación:** Incapacidad para responder eficazmente a situaciones o conflictos nuevos.
- **Irracionalidad:** Comportamientos incomprensibles o fuera de contexto.
- **Pérdida de control:** Falta de regulación emocional o comportamental.
- **Violación de normas:** Comportamientos que contradicen las reglas morales o sociales establecidas (Orozco Arrieta, 2014)

Por ejemplo, un individuo que evita constantemente el contacto social debido a un miedo irracional a ser juzgado podría presentar un comportamiento anormal que afecta su capacidad de relacionarse con los demás.

La línea entre normalidad y anormalidad psíquica no siempre es clara. Algunos comportamientos considerados normales en un contexto cultural pueden percibirse como anormales en otro. Además, muchas personas con problemas mentales graves pueden funcionar adecuadamente en algunos aspectos de



sus vidas, mientras que otras consideradas "normales" presentan conductas desadaptadas que son molestas para quienes las rodean (Báez, 2012); (Scharfetter, 1998).

Desde un enfoque educativo, es importante que los estudiantes comprendan que estos conceptos no son absolutos ni excluyentes. La normalidad psíquica debe entenderse como un estado dinámico que depende de la interacción entre las características individuales y las exigencias del entorno. Este conocimiento puede ayudar a fomentar empatía, evitar estigmatización y promover una visión más integral de la salud mental.

1.5. Carga de trabajo: física mental y emocional

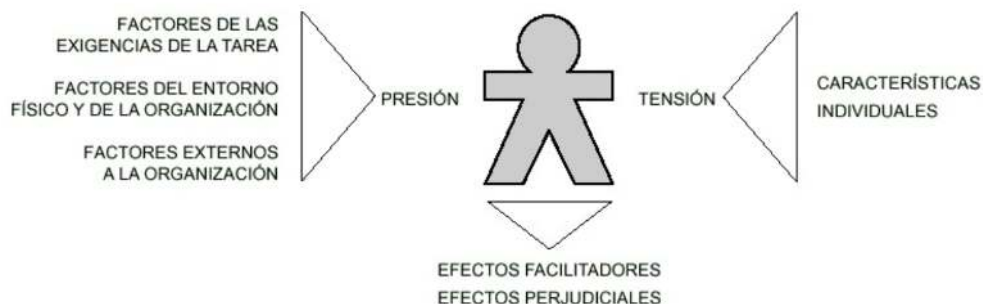
La carga mental en el trabajo es un concepto crucial para comprender los efectos del diseño de tareas en el rendimiento y el bienestar de los trabajadores. En el contexto laboral, esta carga se refiere al esfuerzo cognitivo necesario para realizar una actividad, y está influenciada por factores como la cantidad de información que se procesa, el nivel de atención requerido y la capacidad individual del trabajador.

El esquema presentado en la NTP 534 ilustra cómo distintos grupos de factores influyen en la carga de trabajo mental, generando presión y tensión en los trabajadores. En primer lugar, los factores de las exigencias de la tarea, factores del entorno físico y de la organización, y factores externos a la organización son identificados como fuentes principales de presión sobre el individuo. Estos incluyen aspectos como el contenido del trabajo, las condiciones ambientales y los requerimientos sociales externos, como se observa en la Figura 2.



Figura 2

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



Nota. Adaptado de NTP 534: *Carga mental de trabajo: factores* [Ilustración], por Sebastián, O. y Del Hoyo, A., 1999, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, CC BY 4.0.

La figura 2 es un modelo que conecta factores externos e internos que influyen en el individuo en un entorno laboral o social. Por un lado, los factores de las exigencias de la tarea, el entorno físico y los factores externos a la organización generan una presión sobre la persona. Por otro lado, las características individuales producen una tensión al enfrentar estas demandas.

El equilibrio entre estos elementos puede ocasionar efectos facilitadores (como el impulso al rendimiento) o efectos perjudiciales (como estrés o agotamiento). Este modelo nos invita a reflexionar sobre cómo la interacción entre el entorno y las capacidades individuales determina el bienestar y desempeño de las personas.

¿Te has preguntado cómo podrías minimizar los efectos perjudiciales en su entorno o potenciar los facilitadores?

Por otro lado, las características individuales del trabajador, como su experiencia, habilidades, estado de salud y nivel de activación, moderan la respuesta ante estas presiones, generando tensión. La interacción entre estos elementos puede dar lugar a efectos facilitadores, que mejoran el desempeño,

o efectos perjudiciales, como fatiga o estrés, dependiendo de la capacidad del trabajador para manejar las demandas. Por ello, la importancia de equilibrar las exigencias del trabajo con las capacidades individuales para evitar consecuencias negativas y optimizar el rendimiento laboral (INSHT, 1999).

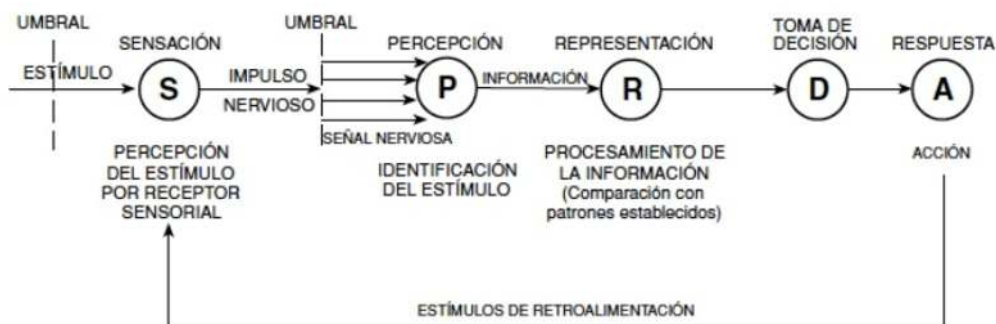
El desempeño de cualquier tarea requiere un nivel de atención y concentración, lo que implica que los trabajadores procesen una diversidad de señales, tales como instrucciones, documentación o señales visuales y auditivas. En función de las demandas predominantes, las tareas pueden clasificarse en:

- **Cargas físicas:** Requieren mayor esfuerzo muscular.
- **Cargas mentales:** Implican un esfuerzo intelectual significativo debido al procesamiento de información y toma de decisiones.

Según Karwowski y Marras (1999) definen la carga mental como “el nivel de control deliberado y consciente de las informaciones necesario para que se produzca un comportamiento”. Este concepto está representado en la figura 3 que detalla los factores determinantes y consecuencias del trabajo mental.

Figura 3

Nivel de control de la información



Nota. Adaptado de *Percepción y procesamiento de información en el trabajo* [Ilustración], por Mondelo, P., 1999, Edicions UPC, CC BY 4.0.

El esquema desarrollado por Mondelo y Gregori (1999) representa las etapas principales del procesamiento de información en el trabajo. Comienza con la percepción del estímulo por un receptor sensorial, que genera un impulso

nervioso y lo transmite al cerebro para la identificación del estímulo. A partir de ahí, se lleva a cabo el procesamiento de la información, comparándola con patrones establecidos, lo que conduce a la representación mental de la tarea. Finalmente, se realiza la toma de decisiones y se genera una respuesta que desencadena la acción. Este modelo también incluye estímulos de retroalimentación, que permiten ajustar y optimizar el comportamiento según sea necesario.

De acuerdo con la NTP 179, la carga mental está determinada por la cantidad y calidad de la información que se maneja, así como por el tiempo disponible para procesarla. Mulder (1980) añade que la carga mental también depende de las características individuales, como la experiencia, el nivel de aprendizaje y la fatiga.

El diagrama de **Factores Determinantes y Consecuencias del Trabajo Mental** muestra cómo distintos elementos influyen en el desempeño laboral y el bienestar del trabajador, como se observa en la figura 4.

Figura 4
Factores determinantes y consecuencias del trabajo mental



Nota. Adaptado de NTP 179: *La carga mental del trabajo: definición y evaluación* (p.3) [Ilustración], por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 1984, INSST, CC BY 4.0

Por un lado, factores relacionados con el trabajo, como el contenido de las tareas, las condiciones ambientales y los aspectos psicosociales y organizativos, determinan las exigencias laborales. Por otro lado, factores personales y extralaborales, como la capacidad de respuesta del individuo y las condiciones externas, interactúan con estas exigencias. El equilibrio entre ambos determina los resultados del trabajo, que se reflejan en el rendimiento del trabajador y en las consecuencias para su salud y bienestar.

1.5.1. Evaluación de la carga mental

La evaluación de la carga mental en un puesto de trabajo es esencial para identificar los factores que afectan al desempeño cognitivo de los trabajadores y proponer mejoras en las condiciones laborales. Este proceso se centra en dos indicadores fundamentales: los factores inherentes al trabajo, como las características específicas de la tarea, y su impacto sobre el trabajador, que analiza las consecuencias cognitivas y emocionales derivadas de estas exigencias. Estos indicadores permiten desarrollar estrategias para optimizar el entorno laboral y reducir el estrés asociado a las tareas. Para más información, observe la tabla 1.

Entre los métodos más destacados para evaluar la carga mental se encuentra el diseño del Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo (L.E.S.T.), que utiliza cuatro indicadores principales. En primer lugar, el apremio de tiempo mide la presión ejercida por el ritmo del trabajo o la necesidad de cumplir metas específicas. Luego, la complejidad-rapidez evalúa el número de decisiones y la rapidez con que deben tomarse, lo cual requiere un esfuerzo significativo de memorización. Por su parte, el nivel de atención refleja la concentración requerida y su sostenibilidad, mientras que la minuciosidad considera el grado de precisión necesario en trabajos detallados, como una forma especial de atención.

Otro método importante es el Perfil del Puesto desarrollado por R.N.U.R., que introduce el concepto de carga nerviosa. Este término hace referencia a las exigencias impuestas al sistema nervioso central durante la ejecución de una tarea. Este método se basa en dos criterios principales: las operaciones



mentales, que son acciones no automatizadas que requieren decisiones conscientes, y el nivel de atención, que incluye factores como la duración, precisión y el entorno en que se desarrolla el trabajo.

Por último, el enfoque propuesto por la Agencia Nacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo (ANACT) no define explícitamente la carga mental, pero incluye variables clave como la rapidez de ejecución y el nivel de atención en su análisis del puesto de trabajo. Este método ofrece una perspectiva práctica para identificar y abordar las demandas cognitivas específicas de un puesto.



Tabla 1
Método de evolución de las condiciones de trabajo

Método evaluación condiciones de trabajo	Índices de carga mental	Criterios de evaluación
L.E.S.T.	Apresto de tiempo	Modo de remuneración. Tiempo de entrar en ritmo. Trabajo en cadena o no. Atrasos a recuperar. Pausas. Posibilidad de detener la máquina. Posibilidad de ausentarse.
	Complejidad- rapidez	Duración del ciclo/n° de operaciones. Duración del ciclo/n° de elecciones conscientes.
	Atención	Nivel de atención. Continuidad de la atención. Posibilidad de desviar la vista. Posibilidad de hablar. Riesgo de accidente. Riesgo de deterioro del producto o del material.
Perfil del puesto	Operaciones mentales	Densidad de las operaciones. Precisión del tiempo.
	Nivel de atención	Duración de la atención. Precisión del trabajo.
ANACT	Rapidez de ejecución	
	Nivel de atención	

Nota. Adaptado de NTP 179: *La carga mental del trabajo: definición y evaluación* (p.4), por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 1984, [INSST](#).

La tabla 1 presenta una excelente herramienta para comprender cómo evaluar las condiciones de trabajo y la carga mental de los empleados de manera estructurada. Veamos algunos puntos clave que pueden ayudarte a reflexionar:



¿Te has preguntado cómo influyen las pausas o la posibilidad de detener una máquina en la calidad del trabajo? El método L.E.S.T. destaca estos factores, ayudándonos a entender cómo pequeños detalles en el entorno laboral pueden marcar una gran diferencia en el bienestar y el desempeño de los trabajadores.

¿Qué pasa con la atención? Este aspecto es crucial y aquí se analizan variables como la continuidad de la atención o el riesgo de accidentes. ¿Puedes imaginar cómo el nivel de atención afecta no solo la productividad, sino también la seguridad en el lugar de trabajo?

Reflexiona sobre cómo estas herramientas pueden aplicarse en su entorno laboral o académico para promover un espacio más eficiente y saludable. ¿Qué te parece? ¡Es un tema fascinante, verdad!

1.5.1.1. Efectos por el uso de pantallas de visualización de datos

El uso continuo de Pantallas de Visualización de Datos (PVD), como ordenadores o sistemas de vigilancia, puede provocar una serie de efectos negativos en la salud de los trabajadores. Estos riesgos, bien identificados, están directamente relacionados con las condiciones laborales y ergonómicas del puesto de trabajo y, de no prevenirse, pueden generar consecuencias físicas y psicosociales importantes. (INSST, 1986)

Principales efectos en la salud del trabajador

1. Ojos y vista

La fatiga visual es una de las principales consecuencias de trabajar con PVD, especialmente cuando las condiciones del puesto no son óptimas. Algunos factores que contribuyen a este problema incluyen:

- Distancia incorrecta entre pantalla, teclado y documentos, lo que obliga a un esfuerzo continuo de acomodación visual.
- Iluminación inconsistente entre la pantalla y los documentos.
- Caracteres deficientes en la pantalla, como centelleos, borrosidad o tamaño inadecuado.



- Reflejos y deslumbramientos que dificultan la visión y aumentan la fatiga ocular en los trabajadores.

2. Trastornos musculoesqueléticos

El diseño inadecuado del puesto de trabajo puede generar dolores y tensiones en el cuello, la espalda y las extremidades. Antes de continuar ¿puedes mencionar algún trastorno musculoesquelético relacionado con un puesto de trabajo inadecuado?

Estos problemas surgen debido a:

- Sedentarismo prolongado o posturas estáticas.
- Uso continuo del ratón y una disposición inadecuada del teclado y pantalla.
- Falta de ergonomía en los muebles de trabajo, como sillas no ajustables o mesas demasiado pequeñas.
- Reflejos y deslumbramientos que obligan a posturas inadecuadas para evitar molestias.

3. Problemas en la piel

Una atmósfera poco húmeda, combinada con la electricidad estática generada por los equipos electrónicos y el estrés, puede causar irritaciones cutáneas, manchas rojas en la cara, descamación y sensación de calor.

4. Salud general y estrés

La organización del trabajo también juega un papel fundamental. Una carga excesiva de tareas, alta presión laboral y poca autonomía en el control de las condiciones de trabajo aumentan los niveles de estrés. Esto se puede derivar en:

- Depresión y ansiedad.
- Cambios en el comportamiento, como irritabilidad o aislamiento.
- Dolores de cabeza frecuentes, fatiga y malestar general.



5. Riesgo reproductivo

Factores como el estrés, el diseño inadecuado del puesto y la falta de control sobre las condiciones laborales también pueden impactar la salud reproductiva, aunque este riesgo requiere mayor investigación.

1.5.2. La carga física

La carga física de trabajo se refiere a las demandas físicas que una tarea impone sobre el trabajador. Este concepto se divide en dos categorías principales: carga estática y carga dinámica. La carga estática implica una contracción muscular sostenida, lo que reduce la irrigación sanguínea y puede causar fatiga muscular debido a la acumulación de ácido láctico. Por otro lado, la carga dinámica implica contracciones musculares alternadas con períodos de relajación, permitiendo una mejor circulación sanguínea y un menor riesgo de fatiga (INSST, 1984).

La importancia de evaluar la carga física radica en identificar trabajos con altas demandas físicas para evitar lesiones musculares y mejorar las condiciones laborales. Según la NTP 177 (INSST, 2018), se utilizan tres métodos principales para esta evaluación:

- Consumo de energía mediante observación y tablas predefinidas.
- Medición del consumo de oxígeno, correlacionado con el gasto energético.
- Frecuencia cardíaca, utilizada como indicador del esfuerzo físico.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Con el fin de profundizar el aprendizaje de la presente semana, lo invito a desarrollar las siguientes actividades recomendadas.

Actividad 1

¿En qué consiste la actividad?



Como usted sabe, la personalidad es un conjunto de características psicológicas que define cómo pensamos, sentimos y actuamos en diferentes situaciones. Estas características influyen directamente en lo que se considera "normal" o "anormal" para cada individuo. Por ejemplo, un comportamiento que parece común y aceptado para alguien extrovertido podría parecer inusual para una persona introvertida. Cuando la personalidad permite a un individuo adaptarse de manera efectiva a su entorno, hablamos de normalidad psíquica. Sin embargo, si los rasgos de personalidad son extremos y dificultan la vida diaria, las relaciones o el trabajo, podrían considerarse dentro de la categoría de anormalidad psíquica.

Ahora bien, reflexione sobre cómo su personalidad podría influir en la forma en que percibe y responde a los desafíos diarios y, para completar este análisis, complete el siguiente [Test de Personalidad](#).

Una vez finalizado, analice los resultados obtenidos:

- ¿Cree que su personalidad facilita su adaptación al entorno?
- ¿Qué aspectos de su personalidad podrían ser interpretados como "normales" o "anormales" en diferentes contextos?

Nota: Por favor, complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

Actividad 2:

Verifique los conocimientos adquiridos en esta unidad completando la autoevaluación que se presenta a continuación.



[Autoevaluación 1](#)

Seleccione la opción correcta para cada una de las preguntas.

1. El interés por los riesgos psicosociales en el ámbito laboral comenzó a desarrollarse en la década de 1980.

V () F ()



2. Los factores psicosociales pueden influir de manera positiva o negativa en la seguridad y el bienestar del trabajador dependiendo de su gestión.

V () F ()

3. La cultura organizacional actúa como un marco que puede modelar y reforzar los factores psicosociales.

V () F ()

4. La carga mental es determinada únicamente por las características individuales del trabajador.

V () F ()

5. La carga física dinámica implica contracciones musculares alternadas con períodos de relajación, lo que reduce la probabilidad de fatiga muscular.

V () F ()

6. Según la OIT, los factores psicosociales en el trabajo son:

- a. Condiciones externas que afectan el medioambiente laboral.
- b. Interacciones entre condiciones laborales, características individuales y medioambiente.
- c. Relaciones entre los trabajadores y sus superiores.
- d. Percepciones de estrés en el entorno laboral.

7. La cultura organizacional se puede definir como:

- a. Un conjunto de reglas estrictas para guiar el comportamiento organizacional.
- b. Una manera compartida de pensar, sentir y actuar entre los integrantes de la organización.
- c. El conjunto de tareas y procesos que definen una empresa.
- d. El sistema jerárquico de la organización.



8. Los factores determinantes de la carga mental incluyen: (Seleccione 3 respuestas correctas)

- a. Experiencia del trabajador.
- b. Contenido de las tareas.
- c. Condiciones ambientales.
- d. Aspectos psicosociales y organizativos.

9. Entre los métodos para evaluar la carga mental se encuentran: (Seleccione 3 respuestas correctas)

- a. Consumo energético observado.
- b. Complejidad y rapidez en la toma de decisiones.
- c. Nivel de atención requerido.
- d. Apremio de tiempo.

10. Según la NTP 177, las formas de evaluar la carga física son: (Seleccione 2 respuestas correctas)

- a. Consumo de oxígeno.
- b. Frecuencia cardíaca.
- c. Complejidad de las tareas.
- d. Control del entorno ambiental.

[Ir al solucionario](#)





Semana 3

Unidad 2. Factores psicosociales del trabajo

2.1. Clasificación de los factores de riesgos

Estimados estudiantes, es importante preguntarnos ¿qué son los factores psicosociales en el entorno laboral?... son el resultado de una interacción compleja entre las características del puesto de trabajo, la organización del mismo y las características individuales de los empleados. Estimado estudiante, ¿cree usted que estos elementos pueden actuar como desencadenantes o ser el origen de los riesgos psicosociales? En respuesta a esta pregunta los riesgos psicosociales cuando no están alineados con las capacidades y necesidades de los trabajadores, generan consecuencias negativas a corto, mediano y largo plazo como: estrés, conflictos interpersonales y problemas de salud física o mental (Moreno Jiménez, 2010).

Los factores psicosociales pueden agruparse en tres categorías principales, las cuales se detallan en la siguiente figura:



Figura 5

Clasificación de los factores psicosociales.

Características del puesto de trabajo

Incluyen aspectos como la carga laboral, los niveles de autonomía y la claridad de las funciones. Estas condiciones determinan las demandas físicas, cognitivas y emocionales a las que está expuesto el trabajador.

Organización del trabajo

Se refiere a cómo se estructuran las tareas y las relaciones en el entorno laboral. Aquí se consideran variables como la calidad del liderazgo, la distribución de las responsabilidades, los horarios y la política organizacional.

Características personales

Comprenden las habilidades, actitudes y estrategias de afrontamiento individuales, así como factores externos al ámbito laboral que pueden influir en la percepción de los riesgos psicosociales.

Nota. Tomado de Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, por B. Moreno Jiménez, 2010, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2.2. Características del puesto de trabajo

La evolución histórica del trabajo ha transformado radicalmente las condiciones en que se desempeñan las tareas laborales. En el pasado, el trabajo era predominantemente artesanal y unitario, permitiendo al trabajador planificar, diseñar y ejecutar su tarea con un alto grado de autonomía. Este modelo de trabajo estaba alineado con las capacidades y habilidades del individuo, lo que promovía su desarrollo y satisfacción personal.

Sin embargo, con la llegada de la industrialización, surgió el trabajo en serie, caracterizado por tareas repetitivas y fragmentadas. Este cambio tuvo como consecuencia una pérdida de autonomía del trabajador, quien ya no controlaba el proceso completo, sino que se veía sujeto al ritmo impuesto por las máquinas o procesos productivos. Este tipo de trabajo, aunque eficiente en términos de producción, introdujo elementos de monotonía y redujo significativamente la cualificación requerida, generando desmotivación y estrés.



La introducción de nuevas tecnologías como la automatización del trabajo, aunque ha mejorado ciertos aspectos productivos, ha dado lugar a nuevas formas de monotonía, donde el manejo de información a través de símbolos y señales se convierte en la actividad principal. Además, los cambios tecnológicos ocurren con tanta rapidez que los trabajadores pueden tener dificultades para adaptarse, incrementando el estrés laboral.

A continuación, se realizará un análisis breve pero claro de los principales factores psicosociales que tienen mayor relevancia en relación con el puesto de trabajo. Estos factores incluyen la iniciativa y autonomía, el ritmo de trabajo, la monotonía y repetitividad, el nivel de cualificación exigido y el nivel de responsabilidad. Cada uno de ellos influye de manera significativa en el bienestar y desempeño laboral, y su correcta gestión es clave para prevenir riesgos psicosociales (INSST, 2012).

2.2.1. Iniciativa y autonomía

La autonomía en el trabajo se refiere al grado de control que tiene un empleado sobre cómo organiza sus tareas y toma decisiones dentro de su rol. Una alta autonomía fomenta la creatividad y el sentido de responsabilidad, mientras que la falta de esta puede generar frustración y sensación de estancamiento.

A continuación, se expone un breve ejemplo para entender este factor:

Un diseñador gráfico que puede elegir sus horarios y priorizar sus proyectos según sus criterios probablemente sienta más motivación y compromiso con su trabajo. En contraste, si su jefe supervisa cada paso y no permite flexibilidad, podría sentirse desmotivado o subvalorado.



2.2.2. Ritmo de trabajo

El ritmo de trabajo se refiere a la intensidad con la que deben completarse las tareas asignadas, influido por plazos ajustados, demandas externas o procesos automáticos. Un ritmo excesivo puede llevar a fatiga mental y física, mientras que un ritmo inadecuado puede generar aburrimiento.

Se presenta a continuación un ejemplo breve para comprender este factor:

Un repartidor que debe entregar 50 paquetes en un día puede experimentar altos niveles de estrés debido a la presión del tiempo. Sin embargo, si tiene un número razonable de entregas que le permita trabajar con eficacia, puede sentirse más satisfecho.

2.2.3. Monotonía y repetitividad

La monotonía ocurre cuando las tareas laborales son siempre iguales y carecen de estímulos intelectuales o desafíos. La repetitividad, por su parte, implica realizar la misma acción mecánica durante periodos prolongados, lo que puede causar desmotivación y problemas físicos.

A continuación, se ofrece un ejemplo sencillo para ilustrar este factor:

Un operador de fábrica que pasa horas ensamblando piezas idénticas puede experimentar monotonía y estrés acumulado. Introducir rotación de tareas o pausas regulares podría aliviar estos efectos negativos.

2.2.4. Nivel de cualificación exigido

Este factor se refiere al grado de formación o experiencia que se requiere para realizar un puesto de trabajo. Cuando las exigencias no coinciden con las competencias del empleado, se puede generar inseguridad laboral o frustración.

Se muestra a continuación un ejemplo conciso para facilitar la comprensión de este factor:



Un recién graduado de cualquier carrera que asume un rol con responsabilidades técnicas complejas podría sentir ansiedad si no cuenta con la experiencia y conocimientos adecuados. Sin embargo, si se le ofrece capacitación, puede desarrollar confianza en sus habilidades y prosperar en su rol.

2.2.5. Nivel de responsabilidad

El nivel de responsabilidad está relacionado con las decisiones que un empleado debe tomar y las consecuencias que estas tienen para la organización. Un nivel de responsabilidad desproporcionado puede generar estrés, mientras que una falta de responsabilidad puede reducir la motivación.

A continuación, se presenta un ejemplo para clarificar este aspecto:

Un gerente de recursos humanos que debe decidir sobre la contratación de un equipo completo puede sentir una presión considerable si no cuenta con el apoyo necesario. Un equilibrio adecuado de responsabilidades fomenta un sentido de logro y compromiso.



Actividad de aprendizaje recomendada

Para ampliar el aprendizaje de esta semana, le propongo realizar la actividad sugerida a continuación.

¿En qué consiste la actividad?

Estimado estudiante, le invito a revisar el siguiente *storytelling* sobre las características del puesto de trabajo. Lea por favor las siguientes **instrucciones**:

1. Lea atentamente cada escena del storytelling que describe situaciones relacionadas con **las características del puesto de trabajo**, tales como autonomía, ritmo de trabajo y monotonía.



2. Responda las **preguntas cerradas** incluidas al final de cada escena, seleccionando una de las dos opciones proporcionadas.
3. Lea la **retroalimentación automática** después de cada respuesta, la cual refuerza el concepto estudiado y brinda mayor claridad sobre la situación presentada.

Esta actividad le permitirá **identificar y comprender** de forma práctica cómo las características del puesto de trabajo influyen en el entorno laboral. Responda honestamente y aproveche la retroalimentación para afianzar sus conocimientos.

[Características del puesto de trabajo](#)

¡Excelente trabajo al completar la actividad sobre las características del puesto de trabajo! A través del *Storytelling*, exploró conceptos fundamentales como la autonomía, el ritmo de trabajo, la monotonía, el nivel de cualificación y la responsabilidad, aplicándolos a situaciones prácticas que reflejan realidades laborales.

Cada escena permite identificar estas características influyentes en el bienestar, la motivación y el desempeño de los trabajadores. Además, las retroalimentaciones le ayudarán a reforzar su comprensión, aclarar conceptos y conectar los ejemplos con los temas tratados.

Recuerde que analizar estas características de forma crítica y proponer soluciones adecuadas son habilidades esenciales a desarrollar durante el aprendizaje de este módulo de prevención de riesgos psicosociales. Continúa aplicando este conocimiento en futuros desafíos, ¡tu esfuerzo marca la diferencia!





Semana 4

Unidad 2. Factores psicosociales del trabajo

2.3. Factores debidos a la organización del trabajo

2.3.1. Estructura de la Organización

La estructura organizacional abarca cómo se establecen las jerarquías, los roles, las responsabilidades y las relaciones laborales dentro de una empresa. Una estructura bien diseñada fomenta un clima laboral positivo, mientras que una estructura deficiente puede ser fuente de conflictos y estrés (Schaufeli, 2004).

A continuación, se describen algunos aspectos influyentes en la estructura organizacional (Schaufeli, 2004):

a. Comunicación en el trabajo

La comunicación es un pilar fundamental para el funcionamiento organizacional. Permite transmitir instrucciones, recibir retroalimentación y fomentar la integración entre los empleados. Las comunicaciones descendentes, ascendentes y colaterales deben fluir adecuadamente para evitar malentendidos y fomentar un ambiente colaborativo.

Para entender con mayor precisión este concepto, se presenta el siguiente caso ilustrativo: Una empresa que implementa reuniones periódicas para discutir avances y preocupaciones fomenta la participación y reduce los malentendidos. Por el contrario, la falta de comunicación puede llevar a desinformación y estrés.

b. Estilos de mando



El liderazgo en una organización influye directamente en el clima laboral y la motivación de los empleados. Los estilos de mando, desde autoritario hasta democrático, tienen impactos diferenciados en el bienestar de los trabajadores. Un estilo democrático fomenta el compromiso y reduce la resistencia a los cambios

Con el objetivo de clarificar este aspecto, se detalla el siguiente ejemplo: Un gerente que permite a su equipo opinar sobre los plazos de entrega genera un sentido de pertenencia y confianza.

c. Participación en la toma de decisiones

Involucrar a los empleados en decisiones clave, especialmente en temas de seguridad y salud, fortalece su sentido de control y responsabilidad. La falta de participación genera frustración y estrés al limitar el control que los trabajadores perciben sobre su entorno laboral (Schaufeli, 2004).

Para facilitar la comprensión de este tema, se proporciona el ejemplo siguiente: Formar comités de seguridad en una planta industrial mejora la percepción de los trabajadores sobre su entorno y reduce los riesgos psicosociales.

d. Asignación de tareas

La claridad en la asignación de tareas reduce los conflictos de competencias y evita la sobrecarga o el subempleo de los trabajadores. Una asignación ambigua puede generar estrés y disminuir la eficiencia.

A continuación, se ilustra este punto mediante un ejemplo: Definir claramente las funciones de cada empleado en un proyecto asegura que todos conozcan sus responsabilidades y trabajen de manera eficiente.



2.3.2. Organización del tiempo de trabajo

El manejo del tiempo laboral afecta directamente el equilibrio entre la vida personal y profesional, así como la salud y la productividad de los trabajadores. A continuación, se describen los factores que forman parte de esta organización (Schaufeli, 2004):

a. Jornadas de trabajo y descansos

La duración y distribución de las jornadas laborales deben equilibrar las necesidades productivas de la empresa con el bienestar de los empleados. Jornadas largas, combinadas con descansos insuficientes, pueden provocar fatiga y enfermedades relacionadas con el estrés.

Con el propósito de explicar mejor este punto, se expone el ejemplo que sigue: Incorporar pausas cortas para trabajos monótonos o físicamente exigentes mejora el rendimiento y la salud.

b. Horarios de trabajo

Los horarios afectan no solo la productividad, sino también el bienestar psicológico y social. Los horarios flexibles mejoran la satisfacción laboral, mientras que el trabajo nocturno o a turnos, si no se gestiona adecuadamente, puede causar problemas fisiológicos y sociales.

Para profundizar en este concepto, se presenta el siguiente ejemplo: ofrecer turnos rotativos con periodos de descanso adecuados reduce el impacto negativo en la salud de los trabajadores.

2.3.3. Características de la empresa



Las características intrínsecas de la empresa, como su actividad, ubicación, diseño físico y tamaño, también afectan el bienestar psicosocial de los empleados.

a. Actividad de la empresa



El tipo de actividad desempeñada puede ser una fuente de orgullo o estrés para los empleados, dependiendo de su percepción sobre el impacto social de su trabajo.

Como ejemplo se puede tener: trabajar para una empresa reconocida por su compromiso social puede mejorar el sentido de pertenencia y motivación.

b. Localización

La distancia entre el lugar de trabajo y el hogar del empleado, así como un entorno físico agradable, influye significativamente en su bienestar (Schaufeli, 2004).

Para una mejor interpretación de este aspecto, se describe el ejemplo siguiente: Una empresa ubicada cerca de zonas residenciales con acceso a transporte público y áreas verdes fomenta la satisfacción laboral.

c. Morfología

El diseño físico del lugar de trabajo afecta la comodidad y el bienestar de los empleados. Espacios reducidos, falta de iluminación o ventilación adecuada pueden causar incomodidad y problemas de salud.

Con el fin de ampliar la comprensión de este tema, se ofrece el siguiente ejemplo: Una oficina bien iluminada y con áreas de descanso promueve un entorno laboral más saludable.

d. Dimensión

El tamaño de la empresa influye en aspectos como estabilidad laboral, oportunidades de promoción y comunicación interna. Las pequeñas empresas suelen ofrecer relaciones más cercanas, mientras que las grandes cuentan con más recursos y beneficios formales.



Para una explicación más clara de este punto, se plantea el ejemplo siguiente: Los empleados de una pequeña empresa pueden sentirse más valorados por la proximidad con sus líderes.

e. Imagen de la empresa

La percepción que la sociedad tiene de la empresa afecta el prestigio de los empleados y su motivación. Empresas con buena reputación generan un mayor orgullo y compromiso (Schaufeli, 2004).

Para mayor entendimiento de este punto se describe el siguiente ejemplo: Trabajar para una organización reconocida por su innovación y responsabilidad social mejora la autoestima de los empleados.



Actividad de aprendizaje recomendada

Para fortalecer el conocimiento adquirido durante esta semana, le sugiero llevar a cabo la actividad recomendada que se presenta a continuación.

¿En qué consiste la actividad?

Estimado estudiante, le invito a continuación a revisar el siguiente *storytelling* sobre las características del puesto de trabajo. Lea por favor, las siguientes instrucciones:

1. Lea atentamente cada escena del storytelling que describe situaciones relacionadas con **los factores debidos a la organización del trabajo**.
2. Responda las **preguntas cerradas** incluidas al final de cada escena, seleccionando una de las dos opciones proporcionadas.
3. Lea la **retroalimentación automática** después de cada respuesta, la cual refuerza el concepto estudiado y brinda mayor claridad sobre la situación presentada.



Esta actividad le permitirá **identificar y comprender** de forma práctica cómo las características del puesto de trabajo influyen en el entorno laboral. Responda honestamente y aproveche la retroalimentación para afianzar sus conocimientos.

Factores debidos a la organización del trabajo

¡Felicidades por completar esta actividad de *Storytelling*! A través de este ejercicio, has podido identificar y analizar los factores psicosociales derivados de la organización del trabajo, entendiendo cómo impactan en la salud, el bienestar y la productividad en el trabajo.

Cada escena le permite conectar conceptos clave dentro de la estructura organizacional, la comunicación, los estilos de mando, la participación en decisiones y la organización del tiempo con situaciones reales. Además, las retroalimentaciones reforzaron su aprendizaje, aclarando dudas y asegurando una comprensión práctica de la temática. Sigue aplicando esta perspectiva crítica y práctica en tus futuros análisis, ¡estás en el camino correcto hacia un aprendizaje significativo!

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 5

Unidad 2. Factores psicosociales del trabajo

2.4. Características personales

Cada trabajador posee características individuales que determinan cómo los factores psicosociales afectan su bienestar laboral. Estas características influyen en la capacidad de tolerancia y adaptación a distintas situaciones. La adaptación puede entenderse en dos sentidos: ajustar la realidad externa a las necesidades y características personales, o bien, modificar esas necesidades



en función de las condiciones externas. El éxito de esta adaptación depende de factores personales que se dividen en dos grandes categorías: factores endógenos y factores exógenos.

2.4.1. Factores endógenos

Son aquellos relacionados con las características propias del individuo, incluyendo su personalidad, edad, formación, motivaciones, actitudes y aptitudes, entre otros.

a. Personalidad

La personalidad es un conjunto de características que define el estilo de comportamiento de una persona, permitiéndole reaccionar y adaptarse a las circunstancias que enfrenta. Existen numerosas teorías y clasificaciones sobre los tipos de personalidad, pero todas coinciden en que la personalidad influye en la respuesta ante situaciones de estrés.

A continuación, se muestra un ejemplo para entender mejor este factor endógeno: Personas con un alto interés por el trabajo, obsesión por la perfección y metas elevadas tienden a ser más propensas al estrés o la insatisfacción.

Por el contrario, quienes adoptan un ritmo equilibrado, buscan la colaboración y valoran su salud, tienden a adaptarse mejor a su entorno laboral y a sentirse más satisfechos.

b. Edad

La edad es un factor determinante en la forma en que los trabajadores enfrentan el estrés. Los jóvenes suelen tener expectativas más altas y ser más exigentes, lo que los expone a mayores niveles de insatisfacción o estrés.



Los trabajadores mayores, en cambio, suelen tener más experiencia, conocimientos y recursos para resolver problemas, lo que les permite afrontar situaciones de estrés con mayor eficacia.

Para una mejor comprensión se muestra el siguiente ejemplo:

Un empleado joven en su primer empleo puede sentirse ansioso ante la presión por cumplir metas, mientras que un trabajador mayor podría utilizar su experiencia para gestionar las mismas demandas con mayor tranquilidad.

c. Motivación

La motivación es el motor que impulsa la conducta humana hacia el logro de metas o necesidades. Según Maslow, las necesidades se organizan jerárquicamente en:

- Fisiológicas: Alimentos, descanso.
- Seguridad: Estabilidad económica y laboral.
- Sociales y afectivas: Relaciones interpersonales.
- Estimación o prestigio: Reconocimiento y promoción.
- Autorrealización: Alcanzar el máximo potencial. Como podemos ver en la Figura 6.



Figura 6

Pirámide de Maslow



Nota. Tomado de Pirámide de Maslow [Ilustración], por Iraeta, I., 2024, [conceptos](#), CC BY 4.0.

El trabajo, al satisfacer estas necesidades, puede convertirse en una fuente de satisfacción o insatisfacción, dependiendo de si las aspiraciones del trabajador se alinean con lo que su puesto ofrece.

A fin de facilitar la comprensión, se presenta el siguiente ejemplo: Un empleado que recibe reconocimiento por sus logros se siente motivado, mientras que uno con falta de apoyo o estabilidad laboral experimentará insatisfacción.

d. Formación

La formación y las capacidades adquiridas a lo largo de la vida son esenciales para el desarrollo profesional. Sin embargo, cuando no existe correspondencia entre la formación y las tareas asignadas, esto puede generar frustración.

Con el objetivo de clarificar, se ofrece el ejemplo que sigue:

Un trabajador altamente capacitado en diseño gráfico que realiza tareas repetitivas de poca exigencia puede sentirse subutilizado y desmotivado.

e. Actitudes y aptitudes

Actitudes: Se refieren a la predisposición adquirida a reaccionar de una manera específica ante una situación, influenciada por valores, experiencias y vivencias.

Aptitudes: Son habilidades innatas o desarrolladas que permiten realizar una actividad mental, física o técnica.

f. Relación con el trabajo

Actitudes positivas facilitan la adaptación a las condiciones laborales. Por su parte, una buena correspondencia entre las aptitudes y las exigencias del trabajo genera mayor satisfacción.

Para entender mejor, se expone el ejemplo a continuación:

Un trabajador con una actitud abierta al cambio y aptitudes adecuadas para su rol será más eficiente y tendrá menos probabilidades de experimentar estrés.

2.4.2. Factores exógenos



Los factores exógenos son aquellos que se originan fuera del ámbito laboral, pero afectan significativamente el bienestar del trabajador. Incluyen aspectos socioeconómicos, familiares, sociales y de ocio.

a. Factores socioeconómicos

La estabilidad económica del trabajador influye directamente en su estado emocional. Una situación financiera precaria puede generar ansiedad, mientras que una buena estabilidad contribuye a la satisfacción.



Con el propósito de ilustrar, se muestra el siguiente caso:

Un trabajador con deudas significativas puede tener dificultades para concentrarse y ser productivo en su labor.

b. Vida familiar

El apoyo familiar y la calidad de las relaciones personales son fundamentales para el bienestar emocional. Problemas en este ámbito pueden aumentar la vulnerabilidad al estrés laboral.

Para una mayor claridad, se incluye el ejemplo siguiente:

Un empleado con conflictos familiares puede llevar esa carga emocional al trabajo, afectando su desempeño.

c. Entorno social

El círculo social del trabajador y su acceso a actividades recreativas contribuyen a su equilibrio emocional. La falta de actividades de ocio puede limitar las oportunidades para liberar tensiones acumuladas en el trabajo.

A modo de explicación, se detalla el ejemplo que se presenta:

Un trabajador que participa en actividades deportivas después de su jornada laboral tiende a manejar mejor el estrés que alguien sin oportunidades de ocio.

d. Ocio y tiempo libre

Tener tiempo para relajarse y desconectar del trabajo es esencial para la recuperación mental y física. La ausencia de tiempo libre puede provocar agotamiento y afectar la calidad del trabajo.

Para ilustrar este punto, se proporciona el siguiente ejemplo: Un trabajador que no puede desconectar debido a jornadas largas y sin descansos adecuados es más propenso al agotamiento y al bajo rendimiento.





Actividades de aprendizaje recomendadas



Con el objetivo de consolidar los conocimientos abordados esta semana, le animo a realizar las actividades sugeridas a continuación.

Actividad 1:

¿En qué consiste la actividad?

Estimado estudiante, le invito a continuación a completar el siguiente Quiz sobre las características del puesto de trabajo. Lea por favor las siguientes instrucciones:

1. Lea atentamente cada caso que describe situaciones relacionadas con las características personales.
2. Responda las **preguntas cerradas** incluidas al final de cada pregunta, seleccionando una de las dos opciones proporcionadas.
3. Lea la **retroalimentación automática** después de cada respuesta, la cual refuerza el concepto estudiado y brinda mayor claridad sobre la situación presentada.

Esta actividad le permitirá **identificar y comprender** de forma práctica cómo las características del puesto de trabajo influyen en el entorno laboral. Responda honestamente y aproveche la retroalimentación para afianzar sus conocimientos.

[Factores moduladores y fuentes del estrés laboral](#)

Estimado estudiante, una vez completada la actividad, usted pudo identificar cómo las características personales y externas influyen significativamente en el bienestar y desempeño laboral de los trabajadores. También se observó cómo los factores como la personalidad, la experiencia, la motivación, la formación, las relaciones familiares y el tiempo libre pueden actuar como facilitadores o barreras en la adaptación al entorno laboral.

¡Excelente trabajo!

Actividad 2:

Le invito a continuar fortaleciendo sus conocimientos respondiendo la siguiente autoevaluación. Al finalizar, podrá verificar sus respuestas en el solucionario disponible al final de esta guía. ¡Éxitos!



Autoevaluación 2

Seleccione la opción correcta para cada una de las preguntas.

1. Los factores endógenos están relacionados exclusivamente con el entorno laboral del trabajador.
V () F ()
2. La personalidad influye en la respuesta del trabajador ante situaciones de estrés.
V () F ()
3. La edad determina la forma en que los trabajadores enfrentan el estrés.
V () F ()
4. Los factores exógenos están relacionados únicamente con las características del puesto de trabajo.
V () F ()
5. El ocio y el tiempo libre son esenciales para la recuperación mental y física de los trabajadores.
V () F ()



6. Según Maslow, la jerarquía de necesidades que impulsa la motivación comienza con:

- a. Seguridad
- b. Necesidades fisiológicas
- c. Relaciones sociales
- d. Reconocimiento

7. Las personas con actitudes positivas hacia su trabajo son:

- a. Más eficientes y menos propensas al estrés
- b. Más vulnerables a condiciones adversas
- c. Más sensibles a la falta de recursos
- d. Menos interesadas en el desarrollo personal

8. Los factores exógenos que influyen en el bienestar laboral incluyen:
(Seleccione 3 respuestas correctas)

- a. Factores socioeconómicos
- b. Motivación y actitud
- c. Vida familiar
- d. Entorno social

9. Las características que definen a los factores endógenos son:
(Seleccione 4 respuestas correctas)

- a. Formación
- b. Personalidad
- c. Entorno social
- d. Actitudes
- e. Edad



10. Ejemplos de situaciones que pueden aumentar el estrés debido a la falta de correspondencia entre las capacidades del trabajador y su puesto son: (Seleccione 2 respuestas correctas)

- a. Un trabajador capacitado en diseño gráfico realizando tareas repetitivas
- b. Un empleado experimentado manejando situaciones complejas
- c. Un empleado sin experiencia enfrentando tareas exigentes
- d. Un trabajador con apoyo familiar sólido enfrentando nuevas responsabilidades

[Ir al solucionario](#)

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 6

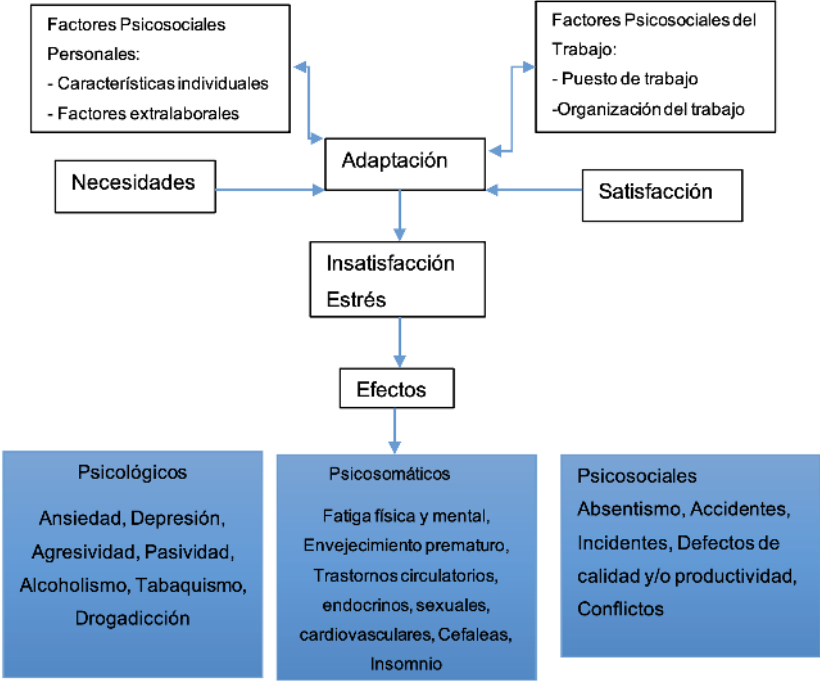
Unidad 3. Consecuencias de los factores psicosociales sobre la salud

3.1. Consecuencias de los factores psicosociales

Los factores psicosociales en el ámbito laboral son determinantes clave en el bienestar, la salud y la productividad de los trabajadores. Estas interacciones entre las condiciones del trabajo, las características organizacionales y las particularidades individuales generan efectos que van más allá del individuo, afectando a las organizaciones y, en última instancia, a la sociedad en general (Organización Internacional del Trabajo, 1986) (Organización Mundial de la Salud, 2001).



Figura 7
Efectos de los factores psicosociales sobre la salud



Nota. Adaptado de *Técnicas de prevención de riesgos laborales* (p.646) [Ilustración], por Díaz, J. M., 2018, Tebar S.L., CC BY 4.0.

El esquema presentado en la figura 7 se ilustra los efectos de los factores psicosociales sobre la salud de los trabajadores, destacando la interacción entre las características personales y las condiciones laborales. Los factores psicosociales se dividen en dos grandes categorías: factores personales, que incluyen las características individuales y factores extralaborales, y factores del trabajo, relacionados con el puesto y la organización del trabajo.

Estos factores influyen directamente en la adaptación del trabajador al entorno laboral. Si las necesidades individuales son satisfechas, se genera un estado de satisfacción, pero si no lo son, se produce insatisfacción y estrés, lo que desencadena una serie de efectos adversos clasificados en tres dimensiones:

- **Efectos psicológicos:** Ansiedad, depresión, agresividad, pasividad, tabaquismo, alcoholismo y drogadicción. Estas respuestas emocionales y conductuales surgen como resultado de la incapacidad para manejar adecuadamente el estrés generado por el trabajo.
- **Efectos psicosomáticos:** Incluyen fatiga física y mental, envejecimiento prematuro, trastornos circulatorios, endocrinos, sexuales, cardiovasculares, cefaleas e insomnio. Estas manifestaciones combinan aspectos psicológicos y físicos, mostrando cómo el estrés laboral impacta la salud integral.
- **Efectos psicosociales:** Absentismo, accidentes, incidentes, defectos de calidad o productividad, y conflictos en el lugar de trabajo. Estos problemas afectan tanto al individuo como al rendimiento general de la organización.

Los efectos de los factores psicosociales sobre la salud resaltan cómo la interacción entre las demandas del trabajo, las características personales y la capacidad de adaptación determina el impacto en la salud, subrayando la importancia de gestionar adecuadamente los factores psicosociales para prevenir estos efectos negativos.

3.2. Consecuencias Individuales



A nivel personal, los factores psicosociales tienen un impacto directo en la salud física, mental y social del trabajador. Estas consecuencias suelen variar dependiendo de la tolerancia individual, el nivel de soporte social y la capacidad de adaptación a las demandas del entorno laboral. (Moreno Jiménez, 2010)

- **Estrés crónico**

El estrés laboral sostenido es una de las principales consecuencias de los



factores psicosociales adversos. Este estado de alerta prolongado tiene repercusiones significativas, tales como:

- **Problemas cardiovasculares, trastornos digestivos y debilitamiento del sistema inmunológico.**
- **Irritabilidad, dificultad para concentrarse e insomnio.**

A continuación, se menciona un ejemplo para aclarar: Un trabajador con exceso de carga laboral y sin apoyo adecuado puede desarrollar insomnio y enfermedades relacionadas con el estrés, como hipertensión arterial (Schaufeli, 2004).

• **Síndrome de Burnout**

El síndrome de Burnout, también conocido como “síndrome del trabajador quemado,” es una de las consecuencias más estudiadas de los riesgos psicosociales. Este incluye: Agotamiento emocional, despersonalización, reducción de la autoeficacia. Por ejemplo, un profesor con una alta carga de trabajo y sin tiempo para descansar puede sentirse emocionalmente agotado y desmotivado, lo que afecta su relación con los estudiantes (Organización Internacional del Trabajo, 1986).

• **Trastornos de ansiedad y depresión**

La falta de control sobre las condiciones laborales, el acoso o la falta de reconocimiento son causas comunes de ansiedad y depresión en el trabajo. Estas condiciones pueden manifestarse como sentimientos de inutilidad o culpa excesiva (OMS, 2001).

• **Afecciones musculoesqueléticas**

El estrés psicosocial puede contribuir a tensiones musculares y dolores crónicos en la espalda, cuello y hombros (Moreno Jiménez, 2010).



3.3. Consecuencias organizacionales



El impacto de los factores psicosociales no se limita al individuo. En el contexto organizacional, estas consecuencias repercuten en la productividad, el clima laboral y los costos operativos.

- **Reducción de la productividad**

La insatisfacción laboral y el estrés contribuyen al absentismo y presentismo, afectando directamente el rendimiento de la organización (Organización Internacional del Trabajo, 1986).

- **Incremento de los conflictos laborales**

Las tensiones generadas por un ambiente laboral tóxico o por estilos de liderazgo autoritarios pueden derivar en conflictos laborales (Schaufeli, 2004).

- **Altas tasas de Rotación**

Cuando los trabajadores no se sienten valorados o experimentan altos niveles de estrés, tienden a buscar nuevas oportunidades laborales, lo que incrementa los costos de reclutamiento y capacitación. (Schaufeli, 2004)

3.4. Impacto social

A nivel social, los factores psicosociales contribuyen al aumento de los costos de salud pública y a la pérdida de productividad nacional (OMS, 2001).



Actividad de aprendizaje recomendada

Con el objetivo de consolidar los conocimientos abordados esta semana, le invito a participar en esta actividad interactiva de aprendizaje.

¿En qué consiste la actividad?



A continuación, se proporciona una actividad interactiva de "Arrastrar y soltar", en donde deberá explorar y asociar de manera dinámica las consecuencias de los factores psicosociales a nivel individual, organizacional y social. Es una oportunidad para fortalecer sus conocimientos de forma visual y práctica, desarrollando conexiones lógicas que serán clave en su formación. ¡Anímese a completar la actividad y descubrir cómo estos conceptos se relacionan en el entorno laboral!

Consecuencias individuales

¿Ha notado lo valioso que es aprender de manera visual y práctica? Esta actividad le ha permitido no solo observar, sino realmente comprender las consecuencias de los factores psicosociales en diferentes niveles. Al asociar correctamente los elementos con sus categorías, usted ha dado un paso importante en el fortalecimiento de conceptos clave, como el impacto individual, organizacional y social, y cómo todos ellos están interconectados.

Piense en esto: cada conexión que identifica es una herramienta más en su caja para enfrentar desafíos laborales. ¡Identificar estas consecuencias de manera precisa es el primer paso para crear estrategias que marquen la diferencia! Siga avanzando con esa misma energía y aplique este conocimiento en sus próximas actividades. Recuerde, cada pequeño esfuerzo hoy es una gran victoria para mañana. ¡Puede lograrlo!"





Unidad 3. Consecuencias de los factores psicosociales sobre la salud

3.5. Estrés laboral

El estrés laboral es un estado que surge de la interacción entre el individuo y las exigencias de su entorno ocupacional, cuando estas son percibidas como una amenaza para su integridad física o psicológica. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001), se manifiesta como una reacción ante presiones que exceden las capacidades del trabajador para enfrentarlas. La Comisión Europea lo describe como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas y fisiológicas frente a condiciones adversas del trabajo, caracterizado por altos niveles de angustia y sensación de incapacidad. Este fenómeno tiene un carácter situacional, ya que depende de las condiciones laborales; está influenciado por diferencias individuales, como los recursos psicológicos disponibles, y es dinámico, cambiando con el tiempo según la interacción del trabajador con su entorno (Vidal Lacosta, 2019).

A continuación, utilizaremos un módulo didáctico para explorar los factores modulares del estrés y fuentes de estrés laboral para profundizar el conocimiento de este tema.

[Factores moduladores y fuentes del estrés laboral](#)

Una vez revisado el módulo didáctico enfocado en los factores moduladores del estrés y las fuentes de estrés laboral, analiza aspectos clave que influyen en el bienestar y desempeño de los trabajadores. Es esencial comprender cómo las características individuales, como el locus de control, los estilos de afrontamiento y la autoestima, se relacionan con factores externos como las condiciones laborales y las relaciones interpersonales.



Para reforzar este aprendizaje, reflexionemos: ¿Podemos identificar estos conceptos en nuestro entorno? Compartir ejemplos prácticos y relacionarlos con el contenido fortalecerá la comprensión y su aplicación en contextos reales.

3.5.1. Efectos del estrés en la salud

Diversas investigaciones, basadas en modelos teóricos ampliamente reconocidos, han evidenciado que la exposición prolongada a factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral produce efectos perjudiciales en la salud de los trabajadores. Entre los problemas más destacados se encuentran las afecciones cardiovasculares y los trastornos de salud mental, aunque también se han identificado impactos en sistemas menos estudiados, como el inmunológico. Además, el estrés laboral prolongado fomenta la adopción de hábitos poco saludables, como el consumo de sustancias nocivas o la ausencia de actividad física (Vidal Lacosta, 2019).

En general, la población laboralmente activa experimenta una alta incidencia de síntomas psicosomáticos, como dolores de cabeza, insomnio, fatiga crónica y problemas digestivos, que están estrechamente relacionados con las demandas estresantes del entorno de trabajo. Estos hallazgos subrayan la necesidad de abordar los riesgos psicosociales desde un enfoque preventivo, con el objetivo de mitigar sus consecuencias negativas tanto para los individuos como para las organizaciones.

El cortisol es la hormona más asociada al estrés laboral, siendo especialmente relevante en situaciones de estrés crónico. Este compuesto se relaciona con la activación del eje hipotálamo-hipofiso-adrenal, una de las respuestas más características frente a situaciones estresantes. En contextos de alto estrés, como el trabajo en urgencias médicas, se ha observado hipercortisolemia, es decir, un aumento significativo de los niveles de cortisol en la sangre, como reportaron (Weibel, Gabrion, & Aussedat, 2003).



Aunque el cortisol ha sido el principal foco de estudio, otras hormonas también han sido investigadas en relación con el estrés ocupacional, aunque de forma limitada y puntual. Estos estudios subrayan la importancia de comprender las respuestas biológicas al estrés laboral, ya que las alteraciones hormonales pueden tener implicaciones significativas para la salud a largo plazo, especialmente en trabajadores expuestos a demandas sostenidas y entornos de alta presión (Vidal Lacosta, 2019).

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 8

Actividades finales del bimestre

¡Ya estamos en la semana 8! Este es un punto clave del semestre, donde tenemos la oportunidad de demostrar todo lo que hemos aprendido hasta ahora. Es momento de prepararnos para la evaluación bimestral, y para ello, les sugiero volver a explorar y analizar las unidades trabajadas.

Aprovechen las actividades que hemos realizado: revisen las autoevaluaciones, retomen las tareas y cuestionarios que les ayudaron a afianzar sus conocimientos, y den un nuevo vistazo a los recursos educativos que hemos utilizado, como guías, artículos, infografías y videos.

Por último, le invito a completar el siguiente Quiz, diseñado para repasar los contenidos estudiados durante este bimestre. ¡Le deseo mucho éxito!

[Revisión de contenidos: Factores psicosociales laborales](#)

Recuerden que organizar sus ideas y reforzar los conceptos clave es la mejor estrategia para enfrentar el examen con confianza. ¡Confío en ustedes y en el gran esfuerzo que han puesto hasta ahora!





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.

El aprendizaje sobre los riesgos psicosociales se logrará mediante una combinación de teoría y práctica, con el objetivo de que los estudiantes identifiquen y comprendan las principales fuentes de riesgo en el entorno laboral y desarrollen habilidades para evaluarlos y prevenirlos. A través de recursos interactivos, análisis de casos reales y herramientas normativas, los estudiantes serán capaces de aplicar estrategias de intervención que fomenten el bienestar laboral y reduzcan el impacto de estos riesgos.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas

Recuerde revisar de manera paralela los contenidos con las actividades de aprendizaje recomendadas y actividades de aprendizaje evaluadas.



Semana 9

¡Bienvenidos al segundo bimestre! Espero que hasta ahora su experiencia de aprendizaje haya sido enriquecedora y que los temas abordados les hayan brindado herramientas valiosas para su desarrollo profesional. En esta nueva semana, profundizaremos en temas de gran relevancia para el entorno laboral actual. Iniciaremos con un fenómeno ampliamente estudiado y de gran impacto: el síndrome de burnout.



Unidad 3. Consecuencias de los factores psicosociales sobre la salud

3.6. Burnout

3.6.1. Etapas del síndrome Burnout

El síndrome de Burnout se desarrolla gradualmente, pasando por diferentes etapas hasta llegar a un punto crítico donde se cronifica. En la primera etapa, conocida como la **fase de entusiasmo e idealismo**, las personas suelen asumir un nuevo puesto de trabajo con gran energía y expectativas altas, a menudo sobredimensionadas. Este entusiasmo inicial los lleva a involucrarse excesivamente, a trabajar en exceso y extender su jornada laboral de forma voluntaria. Durante esta etapa, suelen combinarse múltiples factores estresantes (Cruz Rubio, 2013).

A medida que las expectativas iniciales no se cumplen, se avanza hacia la **fase de estancamiento**, donde el esfuerzo realizado no se ve recompensado de manera justa. Este desequilibrio conduce al sobreesfuerzo, generando estados de ansiedad y fatiga. En esta etapa, el trabajador intenta superar el estrés psicosocial, pero siente que sus esfuerzos no producen resultados efectivos. Como consecuencia, reduce sus actividades laborales y comienza a considerar cambios en su vida profesional (Cruz Rubio, 2013).

Conforme la situación empeora, se llega a la **fase de frustración**, que se caracteriza por una desmotivación generalizada, pérdida de ilusión y una fatiga constante. La persona percibe que sus recursos emocionales y físicos son insuficientes para afrontar las demandas del trabajo. El esfuerzo adicional no genera resultados satisfactorios, lo que lleva a sentimientos de inutilidad. Esta etapa suele estar acompañada de conflictos laborales y sociales, junto con problemas emocionales, como baja autoestima y una percepción negativa de sí mismo (Cruz Rubio, 2013).

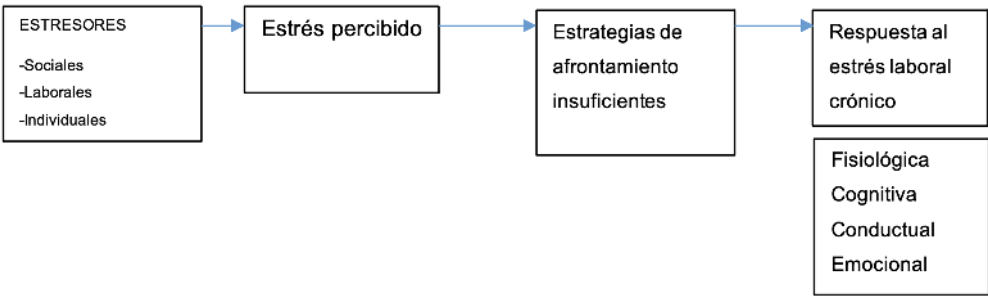
Posteriormente, el síndrome entra en la **fase de apatía**, que se caracteriza por un cambio significativo en la actitud y el comportamiento. La persona adopta una respuesta defensiva, mostrando cinismo y evitando tareas estresantes.



Esto viene acompañado de una pérdida de vocación, decepción con los valores laborales y una falta de respeto hacia los superiores. La desconexión con los compañeros de trabajo se hace evidente, y aparecen síntomas físicos como problemas de sueño, cefaleas y trastornos gastrointestinales. Asimismo, los síntomas psicológicos, como irritabilidad, ansiedad y depresión, se agravan, junto con conductas defensivas y agresivas.

Finalmente, se alcanza la **fase de quemado**, en la que la persona experimenta una frustración continua en el ámbito laboral, lo que culmina en un colapso con graves consecuencias para su salud. Este estado se caracteriza por un vacío emocional total, manifestado en varios niveles. A menudo, el cambio emocional y cognitivo es tan profundo que puede llevar al abandono del empleo o a una vida profesional marcada por la insatisfacción. Los problemas de salud física y mental se agravan significativamente, pudiendo incluir trastornos como neurosis, psicosis e incluso pensamientos suicidas. En esta etapa, el daño a la salud suele ser severo e irreversible, destacando la necesidad de una intervención urgente (Cruz Rubio, 2013).

Figura 8
Proceso en el desarrollo de síndrome de Burnout



Nota. Adaptado de *Manual de riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de Burnout* (p.130) [Ilustración], por Cruz Rubio, M., 2013, Editorial CEP, CC BY 4.0.

Como se observa en la figura 8 durante el proceso en el desarrollo del síndrome de Burnout, su inicio parte de la presencia de estresores de origen social, laboral o individual, los cuales actúan como desencadenantes iniciales. Estos factores son percibidos, ya que el individuo empieza a experimentar y

reconocer la presión causada por estas circunstancias o factores. Posteriormente, si las estrategias de afrontamiento empleadas para manejar el estrés resultan insuficientes, la situación se agrava, teniendo como resultado una incapacidad para afrontarlo de manera efectiva. Finalmente, se desarrolla una respuesta al estrés laboral, que se manifiesta en niveles fisiológicos, cognitivos, conductuales y emocionales, caracterizando así el síndrome de Burnout.

3.6.2. Consecuencias en el individuo y en la organización

3.6.2.1. Consecuencias en el individuo

El síndrome de Burnout afecta múltiples áreas de la salud del individuo: física, psicológica, relacional y perceptiva. Estos impactos se manifiestan como señales de advertencia sobre el problema. Existen más de cien síntomas asociados al Burnout, que suelen evidenciarse cuando las estrategias para afrontarlo han resultado insuficientes. A continuación, le presento un módulo didáctico en el que se recogen las principales afecciones asociadas al Burnout.

[Consecuencias y efectos del Burnout](#)

3.6.2.2. Consecuencias de Burnout en la organización

El síndrome de Burnout afecta tanto la vida personal del trabajador como sus relaciones con los compañeros y el entorno laboral. Este problema puede aumentar la conflictividad en el ámbito laboral y familiar, generando un alejamiento emocional hacia los clientes, pacientes y compañeros. Las principales consecuencias incluyen:

1. Deterioro del ambiente laboral

Un trabajador afectado por Burnout no suele colaborar de manera efectiva con el equipo ni cumplir con los objetivos de la organización. Esto genera conflictos y crea un clima de trabajo incómodo para sus colegas.



2. Reducción en la calidad del servicio

Los trabajadores quemados tienden a ser menos atentos hacia los usuarios, presentando comportamientos fríos y distantes. Esto puede llevar a un aumento en las quejas y una disminución en la satisfacción de los clientes, afectando la eficiencia y el trato ofrecido.

3. Absentismo laboral

En algunos casos, los empleados pueden evitar situaciones laborales difíciles o solicitar bajas médicas debido a problemas de salud relacionados con el Burnout. Esto repercute en su desempeño, incrementa la impuntualidad y, eventualmente, los lleva a faltar al trabajo.

4. Reconversión profesional o abandono

La carga emocional y los problemas derivados del síndrome pueden motivar al trabajador a cambiar de sector o abandonar su puesto. Esto puede deberse a conflictos con los usuarios o a la búsqueda de un entorno laboral más favorable. Estas decisiones afectan la estabilidad de la organización, aumentando la rotación de personal.

5. Accidentes de trabajo

La falta de condiciones físicas y psicológicas óptimas eleva la probabilidad de accidentes e incidentes, poniendo en riesgo tanto al trabajador como a la organización.

Tras esta revisión es importante entender que una característica distintiva del síndrome de Burnout es su capacidad de propagarse entre los miembros de una organización, este fenómeno, conocido como "efecto de contagio", ocurre a través de la socialización y la transmisión de ideas y percepciones entre los empleados. Esto se evidencia en sectores como la sanidad y la educación, donde las condiciones laborales suelen ser similares y los recursos son limitados (Cruz Rubio, 2013).



En organizaciones con problemas de comunicación interna, bajo compromiso y escasa colaboración, se observan altos niveles de rotación de personal, abandono de puestos y una calidad deficiente en los servicios. Este entorno contribuye a una actitud negativa hacia el trabajo y la organización. Los empleados en contacto directo con los usuarios son especialmente vulnerables, lo que impacta tanto en su desempeño como en la calidad del servicio ofrecido.

Tras el análisis del síndrome de Burnout desde el punto de vista organizacional, caracterizando a las empresas donde aparece como "organizaciones enfermas", donde el malestar y las estrategias de afrontamiento inadecuadas se transmiten de los empleados experimentados a los trabajadores recién llegados, creando un aprendizaje social de actitudes negativas.

Por ejemplo, un enfermero explica: *"A veces los nuevos trabajadores replican comentarios o comportamientos de los más veteranos, incluso si saben que no son correctos, como una forma de integrarse o solidarizarse"* (Cruz Rubio, 2013).

Además, el Burnout puede convertirse en un fenómeno colectivo dentro de la organización donde los individuos, al compartir sus experiencias y percepciones, construyen una realidad subjetiva que influye en el funcionamiento del equipo.

Como hemos analizado las consecuencias en el individuo, afecta profundamente la salud física, emocional y psicológica, deteriorando sus relaciones, su autoestima y su desempeño laboral, lo cual no solo limita la capacidad del trabajador para cumplir con sus responsabilidades, sino que también lo aísla y perpetúa un ciclo de agotamiento crónico, en las empresas, el impacto se traduce en un ambiente laboral tóxico, con reducción en la calidad del servicio, mayor rotación de personal y un efecto de contagio que amplifica el problema por ello de la importancia de atender este síndrome de burnout que exige una atención integral (Cruz Rubio, 2013).



3.6.3. Evaluación de Burnout

El papel del técnico de prevención es crucial para abordar las causas del síndrome de Burnout y aplicar medidas preventivas que minimicen su impacto, por ello, la identificación de las consecuencias o síntomas en los trabajadores requiere una evaluación más especializada, llevada a cabo en conjunto con el médico de empresa mediante vigilancia de la salud, incluyendo reconocimientos médicos y seguimientos específicos. Este proceso de diagnóstico debe estar a cargo de profesionales capacitados que determinen la presencia del síndrome de Burnout, la evaluación se enfoca en diversos parámetros:

1. **Identificación de síntomas en el trabajador:** Se valoran señales como fatiga crónica, agotamiento emocional, estrés psicosomático o actitudes negativas, junto con una disminución evidente en la calidad del desempeño laboral.
2. **Análisis del proceso de aparición:** Es necesario establecer la conexión entre los síntomas y las actividades laborales desempeñadas.
3. **Diferenciación de otros trastornos:** Se deben descartar condiciones preexistentes como ansiedad, depresión o antecedentes psicopatológicos, que puedan explicar los síntomas.
4. **Frecuencia e intensidad:** La gravedad y la etapa del síndrome deben evaluarse cuidadosamente.
5. **Detección de factores estresantes:** Es fundamental identificar los elementos laborales que contribuyen al estrés, entendiendo que la adaptación del trabajador bajo estos factores puede generar respuestas perjudiciales para su bienestar y el entorno laboral.



Es importante señalar que la presencia de ciertos comportamientos, como el cinismo o la distancia emocional, no implica necesariamente el desarrollo del síndrome. El diagnóstico debe considerar tres dimensiones: cognitiva, afectiva y actitudinal, para diferenciar el Burnout de otros problemas como el estrés laboral generalizado o la fatiga crónica.



3.6.4. Indicadores para la identificación del síndrome de Burnout

Desde la perspectiva de la prevención, es fundamental identificar factores de riesgo antes de que se produzca el daño, pues la detección tardía evidencia el fracaso, de las políticas preventivas en la organización. El técnico debe centrarse en los factores organizacionales que generan estrés laboral crónico y trabajar en su eliminación, entre los que podemos mencionar se tiene:

- **Problemas de salud organizacional:** Incremento en bajas laborales, rotación de personal, absentismo y accidentes.
- **Clima laboral negativo:** Ambiente conflictivo, desmotivación y falta de cohesión en el equipo.
- **Baja calidad en el servicio:** Quejas frecuentes de los usuarios y clientes, junto con informes desfavorables sobre el desempeño.
- **Autoevaluación del trabajador:** Percepción negativa del desempeño y satisfacción personal.
- **Valoración por parte de los responsables:** Observaciones negativas relacionadas con los recursos y servicios ofrecidos.

Es importante recalcar que todos los indicadores relacionados con el estrés laboral también son aplicables al Burnout, considerando sus particularidades como síndrome específico.

3.6.5. Evaluación de Burnout

En la evaluación de riesgos psicosociales se emplean técnicas **cuantitativas** y **cualitativas**, cada una con enfoques específicos (Cruz Rubio, 2013):

1. Técnicas cuantitativas:

Estas herramientas asignan valores numéricos a variables observadas, facilitando el análisis estadístico. Un ejemplo típico son los cuestionarios, donde los trabajadores responden ítems diseñados para evaluar



comportamientos, actitudes y emociones relacionadas con el Burnout. Los datos recopilados permiten calcular indicadores como medias, rangos o frecuencias.

2. Técnicas cualitativas:

Estas se enfocan en comprender las experiencias y percepciones subjetivas de los trabajadores mediante entrevistas, grupos focales u observación directa, proporcionando una visión más detallada de las causas y efectos del Burnout.

Entre los cuestionarios que podemos mencionar para medir y evaluar el síndrome de Burnout está el de Maslach Burnout Inventory (MBI), que dispone de un modelo estandarizado diseñado inicialmente para trabajos que implican interacción constante con personas, como educadores y profesionales del sector servicios, etc.



El MBI es un cuestionario de autoadministración reconocido por su simplicidad y rapidez de aplicación. Gracias a su consistencia interna, con una fiabilidad cercana a 0.9, es una herramienta más utilizada y validada en el estudio del Burnout.

El [cuestionario](#) consta de 22 ítems distribuidos en tres subescalas que miden los siguientes aspectos del síndrome:

1. **Agotamiento emocional (9 ítems):** Refleja el cansancio físico y emocional relacionado con el trabajo.
2. **Despersonalización (5 ítems):** Mide el grado de distanciamiento emocional y cinismo hacia los usuarios.
3. **Realización personal (8 ítems):** Evalúa la percepción de eficacia y logros en el ámbito profesional.



El formato de respuesta utiliza una escala que va del **0 (nunca)** al **6 (todos los días)**, como se observa en la Tabla 2. Este cuestionario es rápido de completar, tomando entre 10 y 15 minutos. Las puntuaciones obtenidas en cada escala se calculan sumando las respuestas de los ítems correspondientes y dividiendo el resultado entre el número de ítems evaluados.

Tabla 2
Escala de frecuencia

Valor	Frecuencia
0	Nunca
1	Pocas veces al año, o menos
2	Una vez al mes, o menos
3	Unas pocas veces al mes, o menos
4	Una vez a la semana
5	Pocas veces a la semana
6	Todos los días

Nota. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). [CUESTIONARIO - BURNOUT](#)

La tabla anterior contiene la descripción de la escala de frecuencia usada en el cuestionario MBI.

A continuación, vamos a revisar las preguntas del cuestionario:

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes.
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.



- 7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.
- 8. Me siento “quemado” por mi trabajo.
- 9. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.
- 10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.
- 11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.
- 12. Me siento muy activo.
- 13. Me siento frustrado en mi trabajo.
- 14. Creo que estoy trabajando demasiado.
- 15. Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes.
- 16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.
- 17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes.
- 18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes.
- 19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.
- 20. Me siento acabado.
- 21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.
- 22. Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas.

Para las respuestas vamos a revisar la siguiente tabla 3, se debe sumar las respuestas:

Tabla 3
Resultados de la suma

	Respuestas a sumar	Valor total
Cansancio emocional	1,2,3,6,8,13, 14,16,20	
Despersonalización	5, 10,11, 15, 22	
Realización personal	4,7,9, 12,17, 18,19,21	

Nota. Adaptado de Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). [CUESTIONARIO - BURNOUT](#)



Como resultado del cuestionario, obtendremos una evaluación de las tres subescalas que componen el síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento emocional:

Evalúa el sentimiento de estar emocionalmente exhausto debido a las exigencias laborales. La puntuación máxima es de 54, y se considera una puntuación alta cuando supera los 33 puntos.

2. Subescala de despersonalización:

Mide el nivel de frialdad y distanciamiento emocional hacia los demás en el entorno laboral. Su puntuación máxima es de 30, considerándose alta cuando supera los **20 puntos**.

3. Subescala de realización personal:

Valora los sentimientos de autoeficacia y logro personal en el trabajo. En esta escala, una puntuación baja (menos de **33 puntos**) indica una afectación en esta dimensión. La puntuación máxima de esta subescala es de 48.

El Maslach Burnout Inventory (MBI), diseñado originalmente para trabajadores asistenciales, puede arrojar resultados inconsistentes al aplicarse en otros sectores laborales. Por ello, autores como Aronson, Leiter, Schaufeli y Pines argumentan que el síndrome de Burnout (SQT) puede afectar a diversos ámbitos profesionales, lo que ha llevado al desarrollo de instrumentos específicos para diferentes tipos de trabajos.

Entre ellos destaca el MBI-GS (General Survey), una versión genérica publicada en 1996 por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, adaptada al español por Salanova, Schaufeli, Llorens, Grau y Peiró en el año 2000. Además, existen herramientas específicas para colectivos determinados o adaptadas a contextos culturales de diferentes países. (Cruz Rubio, 2013)



Algunos ejemplos incluyen:

- Tedium Measure (TM) - Pines, Aronson y Kafry (1981)
- Staff Burnout Scale (SBS) - Jones (1980)
- Gillespie-Numeroff Burnout Inventory (GNBI) - Gillespie y Numeroff (1984)
- Teacher Burnout Scale - Seidman y Zager (1986)
- Energy Depletion Index (EDI) - Garden (1987)
- Escala de Variables Predictoras del Burnout (EVPB) - Aveni y Albani (1992)



Actividad de aprendizaje recomendada

Estimado estudiante es importante practicar lo aprendido, por lo cual le recomiendo realizar lo siguiente:

¿En qué consiste la actividad?

Para el desarrollo de esta actividad, por favor, seguir las siguientes instrucciones:

1. Descargue del cuestionario.
2. Acceda y descargue el siguiente [Cuestionario de Burnout](#).
3. Aplicación del cuestionario.
4. Seleccione una muestra de 5 a 10 personas (pueden ser compañeros, docentes, familiares o trabajadores de alguna organización).
5. Entregue el cuestionario y solicite que lo completen de manera honesta.
6. Recopilación y análisis de resultados.

Clasifique las respuestas según las dimensiones del cuestionario:

- Agotamiento emocional.
- Despersonalización.
- Realización personal.
- Analice si existen tendencias o patrones comunes entre los participantes



Recuerde que esto no debe ser entregado a su docente

La aplicación del cuestionario de Burnout permite identificar los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en los participantes. Los resultados reflejan la importancia de evaluar periódicamente estos factores, ya que influyen directamente en el bienestar y desempeño de las personas en su entorno laboral o académico.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 10

Unidad 3. Consecuencias de los factores psicosociales sobre la salud

3.7. Mobbing y acoso sexual

3.7.1. Mobbing

El término "mobbing" fue introducido en la década de 1980 por el profesor Heinz Leymann, quien lideraba un equipo de investigación en Suecia. Leymann adaptó el concepto del zoólogo Konrad Lorenz, quien observó cómo grupos animales atacaban a miembros nuevos o más débiles de su misma especie. Este comportamiento fue trasladado al contexto laboral para describir el hostigamiento psicológico sistemático ejercido contra un trabajador con el fin de dañarlo emocional y profesionalmente (Vicente Rojo, 2005).



En castellano, se han utilizado términos como "acoso psicológico en el trabajo", "acoso moral" o "acoso institucional". No obstante, autores como Piñuel prefieren "acoso psicológico en el trabajo", argumentando que "acoso moral" no refleja con precisión la naturaleza del fenómeno, y "acoso institucional" diluye la responsabilidad del acosador individual (Vicente Rojo, 2005).



El fenómeno del mobbing o acoso laboral ha sido reconocido como una problemática significativa que afecta el bienestar de los trabajadores y la productividad de las organizaciones. En Ecuador, la Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público para Prevenir el Acoso Laboral (2017) establece disposiciones fundamentales para combatir esta forma de violencia laboral. En su Artículo 9, se define el acoso laboral como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador, por parte de una persona o grupo de personas, con el propósito de intimidar, menoscabar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, durante la jornada laboral, que implique un riesgo para su integridad física o psicológica”. Asimismo, el Artículo 11 determina que las entidades empleadoras, tanto públicas como privadas, están obligadas a implementar políticas y mecanismos preventivos contra el acoso laboral, incluyendo procedimientos internos de denuncia, seguimiento y sanción. Es por ello de la importancia de conocer estos conceptos de vital importancia no solo en su formación académica, sino como parte de su aplicación en la parte laboral (Ecuador, 2017).

3.7.1.1. Etapas del Mobbing

El mobbing se desarrolla de manera progresiva, avanzando a través de diferentes etapas que intensifican el daño a la víctima. Según Leymann y otros expertos, estas fases permiten identificar la evolución del hostigamiento y su impacto tanto en el trabajador como en la organización:

1. Fase de conflicto

En esta etapa inicial, surgen tensiones interpersonales no resueltas dentro del entorno laboral, las diferencias pueden originarse por problemas organizativos, estilos de liderazgo inapropiados, competencia interna o falta de comunicación. Aunque no siempre implican una intención deliberada de daño, la ausencia de mediación efectiva puede escalar el conflicto. Este punto clave donde una intervención temprana podría evitar que las tensiones se transformen en hostigamiento sistemático.



2. Fase de hostigamiento

Aquí comienzan los ataques sistemáticos hacia la víctima, en el cual los comportamientos hostiles pueden incluir rumores, aislamiento social, críticas constantes, burlas o asignación de tareas humillantes, estas agresiones pueden ser directas (insultos, amenazas) o indirectas (exclusión, minimizar logros). La víctima experimenta un desgaste emocional significativo, percibiendo el ambiente como hostil y amenazante. Esta fase puede durar meses, agravando el daño psicológico.

3. Fase de intervención organizacional

En esta etapa, la situación se agrava y la víctima busca apoyo o intenta reportar el acoso a los superiores, sin embargo, la respuesta de la organización puede ser determinante para el desenlace.

- **Intervención positiva:** La empresa toma medidas adecuadas, como mediar entre las partes o sancionar al acosador.
- **Intervención negativa:** La organización minimiza el problema, lo ignora o, peor aún, apoya al acosador. Esto profundiza el daño a la víctima y legitima el comportamiento hostil.

La falta de apoyo organizacional puede generar una sensación de impotencia en el trabajador afectado.

4. Fase de marginación o exclusión laboral

Si el mobbing persiste, la víctima puede ser empujada a una situación de marginación dentro del entorno laboral.

Las consecuencias incluyen:

- Baja autoestima y autoeficacia.
- Deterioro de la salud física y mental.
- Aumento de ausencias laborales y reducción del rendimiento.



En muchos casos, el trabajador se ve obligado a abandonar el puesto de trabajo, ya sea por despido, traslado forzoso o renuncia voluntaria. Las repercusiones graves en la vida personal y profesional de la víctima, pueden llegar a afectar la capacidad para reincorporarse al mercado laboral.

3.7.1.2. Consecuencias del Mobbing

Las consecuencias del mobbing afectan tanto al trabajador como a la organización. A continuación, se describen las principales repercusiones que puede generar este fenómeno.

Para el trabajador:

- **Efectos psicológicos y emocionales:** La víctima del mobbing experimenta un deterioro en su salud mental, lo que puede llevar a trastornos como ansiedad, depresión y estrés crónico. Los síntomas incluyen insomnio, ataques de pánico, baja autoestima y sentimientos de desesperanza.
- **Efectos físicos:** El estrés constante ocasionado por el mobbing puede generar trastornos psicosomáticos como dolores de cabeza, hipertensión, problemas digestivos, trastornos musculoesqueléticos y fatiga crónica.
- **Aislamiento social:** El trabajador afectado se ve relegado socialmente dentro de su entorno laboral, lo que agrava la sensación de soledad y desconfianza. Esta exclusión puede llevar a una mayor desconexión de sus compañeros y superiores, empeorando la situación laboral y personal.
- **Impacto en la carrera profesional:** La víctima de mobbing puede experimentar una disminución de su rendimiento y productividad, lo que lleva a una falta de oportunidades profesionales. La pérdida de confianza en sí mismo puede llevar a la persona a abandonar su puesto de trabajo o a experimentar problemas de reincorporación a nuevos roles o trabajos.

Para la organización:

- **Disminución de la productividad:** Puede afectar gravemente la productividad del equipo de trabajo, ya que la víctima se ve incapaz de



rendir en su máximo potencial debido al ambiente hostil. Esto afecta la eficiencia organizacional en su conjunto.

- **Rotación y absentismo laboral:** El mobbing genera un aumento significativo en la rotación de personal y el absentismo, ya que los empleados afectados tienden a ausentarse para evitar el estrés o, en casos más extremos, abandonan la empresa por completo.
- **Deterioro del clima laboral:** Un ambiente donde el mobbing es permitido o ignorado crea un clima laboral tóxico que afecta no solo a la víctima, sino a toda la organización. Los empleados pueden desarrollar desconfianza, baja moral y desmotivación, lo que disminuye la cohesión del equipo.
- **Costos financieros y legales:** Las empresas que no gestionan adecuadamente el mobbing pueden enfrentar litigios laborales, lo que genera costos legales significativos. Además, los costos relacionados con la baja productividad, el aumento de la rotación de personal y las ausencias aumentan los gastos operacionales.

Para la comunidad:

Impacto en la sociedad: El mobbing genera un impacto negativo más allá del lugar de trabajo, ya que afecta la salud mental de los trabajadores y, por ende, a sus familias y la comunidad. Las consecuencias de la violencia psicológica en el trabajo pueden contribuir al deterioro de la calidad de vida en la sociedad en general.



3.7.1.3. Evaluación

La evaluación del mobbing se enfoca en determinar la **prevalencia**, **consecuencias** y **relación causal** entre las situaciones de hostigamiento psicológico y los efectos en los trabajadores. Para esto, se utilizan herramientas específicas y estudios de incidencia que permiten comprender la magnitud del problema en una organización.

1. Valoración de la prevalencia

- Se analiza cuántos trabajadores han sido afectados por situaciones de mobbing, considerando la frecuencia (al menos una vez por semana) y la duración (más de seis meses) de las conductas hostiles.
- Esta etapa permite identificar patrones generales y puntos críticos dentro de la organización.

2. Instrumentos utilizados en la evaluación

- **LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization)**: Diseñado por Leymann en 1990, este cuestionario evalúa conductas específicas de mobbing, proporcionando una herramienta estándar para medir su incidencia y gravedad. Con el fin de familiarizarse con este cuestionario, lo invito a revisar el siguiente documento que contiene una explicación más detallada del mismo: [cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo](#).
- **Test de Salud Total (T.S.T.)**: Este instrumento mide la sintomatología psicosomática derivada del estrés, como trastornos digestivos, cefaleas o insomnio, generados por procesos de acoso laboral (Langner, 1962).
- **Cuestionario General de Salud (G.H.Q.)**: Desarrollado por Goldberg en 1972, este cuestionario evalúa síntomas psicológicos generales, como ansiedad, depresión o alteraciones emocionales.

Hay que tener presente que, si bien los instrumentos como el LIPT y el G.H.Q. son efectivos para medir ciertos aspectos del mobbing, algunos afectados pueden tener dificultades para describir fielmente su situación, lo que puede



limitar la evaluación completa del problema. Sin embargo, los cuestionarios constituyen un método inicial valioso para revelar la magnitud del mobbing y detectar casos que requieran una intervención más profunda.

Como pudimos observar, el psicólogo Heinz Leymann agrupó las 60 preguntas en 5 grandes grupos que son:

1. Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador.
2. Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.
3. Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral.
4. Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.
5. Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.



Para revisar las preguntas, estimado estudiante, le invito a revisar el siguiente documento de las [60 preguntas de Heinz Leymann](#)

Una vez revisado las preguntas de Heinz Leyman de los 60 ítems organizados en categorías como: limitación de la comunicación, aislamiento social, desacreditación de la reputación, afectación de la ocupación y daño a la salud, este instrumento permite medir la intensidad y frecuencia del mobbing.

3.7.2. Acoso sexual

El acoso sexual en el trabajo es definido como cualquier conducta de naturaleza sexual no deseada por parte de la víctima que afecte su dignidad, cree un ambiente laboral intimidatorio, hostil, degradante o humillante, o utilice el sometimiento de la víctima como base para decisiones relacionadas con su posición laboral. Esta definición, ampliamente aceptada, incluye actos de carácter verbal, no verbal y físico que resulten ofensivos, indeseados o intimidatorios.



El documento recalca que no todas las conductas de carácter sexual deben considerarse acoso. La clave está en el consentimiento de las partes involucradas y en el impacto subjetivo de dichas conductas en la víctima. Además, señala que el acoso sexual no solo ocurre entre superiores y subordinados, sino que también puede darse entre compañeros o incluso entre empleados y terceros (clientes o proveedores), lo que lo convierte en una problemática de amplio alcance dentro del entorno laboral.

Tipos de acoso sexual

La NTP 507 identifica dos principales formas de acoso sexual en el ámbito laboral:

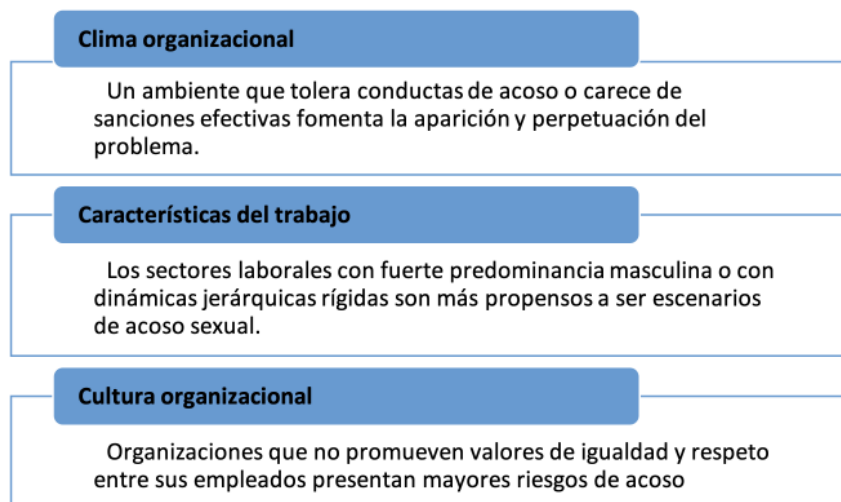
- **Acoso sexual, quid pro quo:** En esta modalidad, el acosador utiliza su posición jerárquica para condicionar beneficios laborales al cumplimiento de demandas sexuales. Por ejemplo, prometer un ascenso, aumento de salario o beneficios laborales a cambio de favores sexuales, o amenazar con represalias si la víctima se niega a aceptar. Este tipo de acoso afecta directamente las decisiones relacionadas con la carrera profesional de la víctima, generando una dinámica de poder abusiva y coercitiva.
- **Acoso sexual que crea un ambiente hostil:** Este tipo de acoso se caracteriza por conductas persistentes y reiteradas que generan un clima laboral, intimidatorio, humillante o degradante, independientemente de si existe una relación jerárquica entre el acosador y la víctima. Estimado estudiante, le invito a ver el siguiente video de sensibilización con el nombre “ [El acoso sexual en el lugar de trabajo](#)” que trata sobre 5 paradigmas acerca del acoso sexual. Las conductas pueden incluir bromas sexuales inapropiadas, comentarios ofensivos, gestos sugestivos, miradas insistentes o contacto físico no deseado, que ocasionan un deterioro significativo de la calidad del ambiente laboral.

El documento señala que el acoso sexual no surge de manera aislada, sino que está influenciado por diversos factores organizacionales, los cuales se detallan en la siguiente figura (INSHT, 1999):



Figura 9

Factores organizacionales del acoso sexual



Nota. Adaptado de NTP 507: *Acoso sexual en el trabajo*. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo [Ilustración], por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 1999, INSST, CC BY 4.0.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Estimado estudiante, lo invito a profundizar los conocimientos de esta semana mediante la realización de las siguientes actividades de aprendizaje:

Actividad 1:

¿En qué consiste la actividad?

Estimado estudiante, le invito a revisar el [cuestionario LIPT-60](#), diseñado para evaluar situaciones de mobbing en el entorno laboral. Complete el cuestionario y analice los resultados obtenidos. Recuerde que esta actividad no debe ser entregada a su docente.



A través de esta práctica, usted ha tenido la oportunidad de familiarizarse con el uso del cuestionario LIPT-60, lo que le permitirá identificar conductas específicas asociadas al mobbing y describir los resultados en sus futuros análisis.

Actividad 2:

Le invito a continuar fortaleciendo sus conocimientos respondiendo la siguiente autoevaluación. Al finalizar, podrá verificar sus respuestas en el solucionario disponible al final de esta guía. ¡Éxitos!



Autoevaluación 3

Seleccione la opción correcta para cada una de las preguntas.

1. Los factores psicosociales afectan tanto al trabajador como a la organización.
V () F ()
2. El estrés crónico puede causar problemas cardiovasculares y digestivos.
V () F ()
3. El síndrome de Burnout incluye agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la autoeficacia.
V () F ()
4. La personalidad tipo B está asociada a altos niveles de estrés debido a su perfeccionismo.
V () F ()
5. Los estresores laborales siempre tienen efectos positivos en el trabajador.



V () F ()

6. El mobbing se desarrolla a través de varias etapas que intensifican el daño a la víctima.

V () F ()

7. El Inventario de Burnout de Maslach (MBI) es una herramienta cualitativa utilizada para evaluar el síndrome de Burnout.

V () F ()

8. El síndrome de Burnout puede afectar tanto la salud física como mental del trabajador.

V () F ()

9. ¿Cuál de los siguientes no es una etapa del síndrome de Burnout?

- a. Entusiasmo e idealismo
- b. Estancamiento
- c. Desarrollo profesional
- d. Apatía

10. Una de las principales consecuencias del mobbing en las organizaciones es:

- a. Incremento en la productividad
- b. Rotación y absentismo laboral
- c. Mejora del clima laboral
- d. Reducción de conflictos laborales

11. Una característica del estrés laboral es que:

- a. Siempre genera resultados positivos.
- b. Depende exclusivamente de las características del individuo.
- c. Surge de la interacción entre las demandas laborales y las capacidades del trabajador.



d. No está influenciado por el ambiente organizacional.

12. Entre los efectos psicológicos del estrés laboral se incluyen:

(Seleccione 2 respuestas correctas)

- a. Ansiedad
- b. Trastornos musculoesqueléticos
- c. Depresión
- d. Insomnio

13. Los factores intrínsecos al trabajo que pueden ser fuentes de estrés incluyen: (Seleccione 3 respuestas correctas)

- a. Carga de trabajo
- b. Ambiente social
- c. Supervisión estricta
- d. Condiciones físicas del entorno laboral

14. Las consecuencias del mobbing para el trabajador incluyen:

(Seleccione 3 respuestas correctas)

- a. Aislamiento social
- b. Incremento de productividad
- c. Efectos psicológicos como ansiedad
- d. Impacto negativo en la carrera profesional

15. Entre las técnicas cualitativas para evaluar el síndrome de Burnout se encuentran: (Seleccione 2 respuestas correctas)

- a. Entrevistas
- b. Inventario de Burnout de Maslach (MBI)
- c. Grupos focales
- d. Test de Salud Total (T.S.T.)



16. La _____ laboral es un estado que surge cuando las demandas del trabajo exceden los recursos del trabajador para enfrentarlas.
- a. Motivación
 - b. Rotación
 - c. Estrés
 - d. Insatisfacción
17. Las etapas del mobbing comienzan con un conflicto inicial y pueden culminar en _____.
- a. Mejora del ambiente laboral
 - b. Marginación o exclusión laboral
 - c. Incremento de la productividad
 - d. Reducción del estrés
18. El Burnout tiene efectos severos, entre ellos el desarrollo de _____ crónica y problemas cardiovasculares.
- a. Ansiedad
 - b. Fatiga
 - c. Motivación
 - d. Satisfacción
19. Un ejemplo de acoso sexual quid pro quo es:
- a. Contar chistes inapropiados en el lugar de trabajo.
 - b. Prometer un ascenso a cambio de favores sexuales.
 - c. Evitar reuniones sociales.
 - d. Ignorar correos electrónicos de compañeros.
20. El _____ es un hostigamiento sistemático en el entorno laboral que busca dañar emocional y profesionalmente a la víctima.
- a. Estrés
 - b. Acoso sexual
 - c. Mobbing



d. Burnout

[Ir al solucionario](#)

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 11

Unidad 4. Evaluación de riesgos psicosociales

4.1. Fases e identificación de factores de riesgo

La evaluación de los factores psicosociales, al igual que cualquier proceso de evaluación de riesgos, es una tarea compleja que implica varias fases interrelacionadas. Estas etapas se desarrollan de manera sistemática para garantizar un análisis integral y comprensivo de los riesgos presentes en el entorno laboral. Según la NTP 450, las fases que estructuran este proceso son las siguientes: identificación de los factores de riesgo, selección de la metodología y técnicas de investigación, planificación y ejecución del trabajo de campo, análisis de resultados y elaboración de un informe, diseño e implementación de un programa de intervención, y, finalmente, el seguimiento y control de las medidas adoptadas (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1997).

Las primeras tres fases constituyen lo que se conoce como la etapa de análisis de los factores de riesgo psicosocial, también denominada dimensión cognitiva de la evaluación. Esta etapa se centra en identificar los problemas existentes y en comprender los factores que los provocan. Cuando se incluye el análisis de los resultados, se accede a la dimensión evaluativa, donde se emiten juicios sobre las condiciones psicosociales del trabajo y se establecen prioridades de intervención. La integración de todas las fases, incluidas las de intervención y control, conforma el concepto de gestión de riesgos psicosociales, lo que implica un enfoque integral para abordar y prevenir los riesgos en el entorno laboral (INSST, 2018).



Un aspecto crucial para la viabilidad y validez del proceso es la participación activa de todos los involucrados (trabajadores, representantes sindicales, mandos intermedios y alta dirección). Esta implicación asegura que las soluciones propuestas sean **prácticas y sostenibles**. En la fase inicial de identificación de factores de riesgo, es indispensable definir claramente el problema a estudiar, comprendiendo sus múltiples dimensiones y relaciones con otros aspectos del trabajo. Este enfoque permite determinar las causas subyacentes y formular estrategias adecuadas para su control o eliminación (NTP 702).

Desde una perspectiva psicosocial, resulta complejo definir una situación laboral como intrínsecamente perjudicial para la salud de los trabajadores, ya que esta percepción depende en gran medida de cómo los individuos o grupos enfrentan las demandas y exigencias laborales, por esta razón, es fundamental reunir la mayor cantidad de información posible sobre el contexto, las características de los puestos de trabajo y los factores que puedan influir en los resultados. Este conocimiento inicial no solo orienta la evaluación, sino que también facilita la interpretación de los datos y la planificación de mejoras (INSST, 2018).

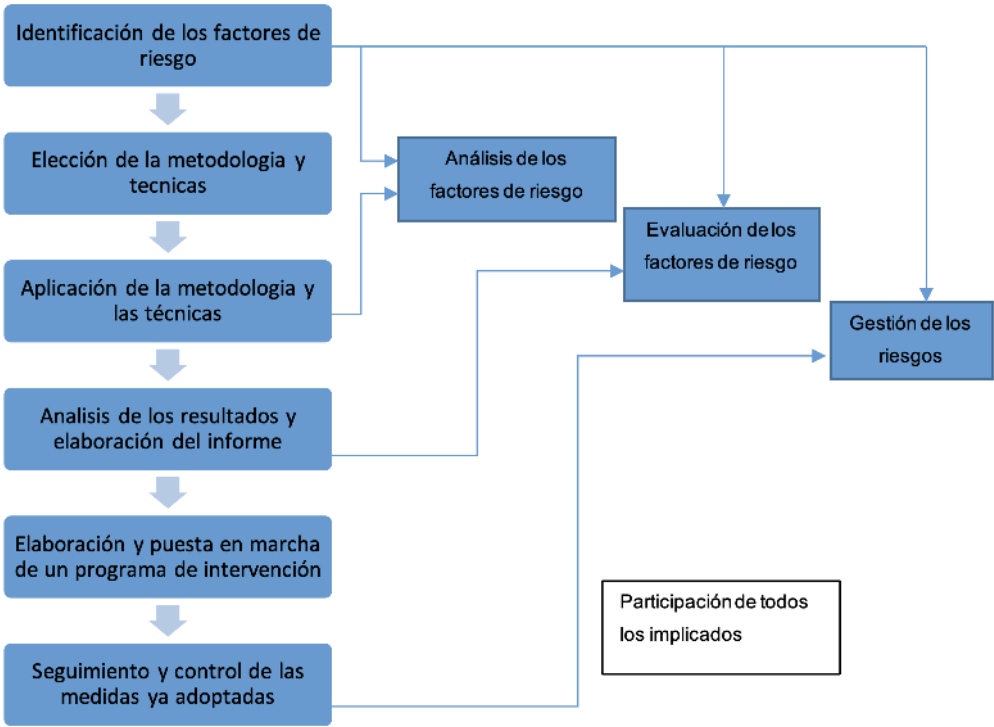
La primera fase del proceso se centra en delimitar claramente los problemas a evaluar. Para ello, se recomienda utilizar técnicas exploratorias como entrevistas semiestructuradas, observación directa o grupos de discusión, que permitan captar información amplia y relevante. Una vez identificados los factores clave, es necesario determinar los sectores, departamentos y puestos de trabajo que serán objeto de análisis.

A partir de los datos obtenidos mediante la metodología seleccionada, se realiza un diagnóstico de la situación, que servirá de base para el diseño de acciones concretas. Este enfoque estructurado y participativo garantiza que las medidas implementadas sean efectivas y ajustadas a las necesidades reales del entorno laboral.



Figura 10

Fases de la evaluación de los factores psicosociales



Nota. Adaptado de *Fases de la evaluación de riesgos y la participación de los implicados* (p.3) [Ilustración], por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018, INSST, CC BY 4.0.

La figura 10 presenta un esquema que organiza las fases clave para evaluar los factores psicosociales en un entorno laboral. Primero, se realiza la identificación de los riesgos, lo cual es esencial para comprender el contexto. A continuación, se elige y aplica la metodología adecuada, lo que permite obtener resultados confiables. Posteriormente, se analizan los resultados y se elabora un informe, el cual sirve de base para diseñar y poner en marcha un programa de intervención. Finalmente, se realiza el seguimiento y control de las medidas adoptadas. Además, se destaca la importancia de la participación de todos los implicados durante el proceso, ya que esto asegura que las acciones sean efectivas y sostenibles. Metodología y Técnicas Aplicables para la Evaluación de Factores Psicosociales

A continuación, estimado estudiante, vamos a profundizar en un tema sobre la selección de la metodología y las técnicas a aplicar en la evaluación de los factores psicosociales ya que es un aspecto importante que debe adaptarse a la naturaleza específica del problema a estudiar. Este proceso de elección está influido por diversos factores, como los objetivos del análisis, las características de la población al que se aplicará, y las personas responsables de llevar a cabo el estudio (INSST, 2018).

Dado que no existe una fórmula mecánica para medir directamente el riesgo psicosocial, resulta esencial plantear un enfoque teórico riguroso. Definir claramente los objetivos de la evaluación, sea esta una evaluación inicial, un análisis en profundidad de un factor concreto, o una comparación entre subgrupos, es determinante para identificar las técnicas más adecuadas para cada situación.

En muchos casos, la combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas representa la estrategia más idónea para realizar una evaluación integral. Las metodologías cuantitativas, como las encuestas con cuestionarios precodificados, permiten recopilar datos estructurados y estadísticamente representativos. Por otro lado, las metodologías cualitativas, como las entrevistas en profundidad y los grupos de discusión, ofrecen un entendimiento más detallado de las dimensiones y relaciones clave del problema. Estas técnicas cualitativas son particularmente útiles en las fases iniciales del proceso, ya que ayudan a delimitar las variables de interés y a interpretar los resultados obtenidos en etapas posteriores.

La aplicación combinada de estas técnicas no solo mejora la precisión del diagnóstico, sino que también facilita el diseño de intervenciones concretas y efectivas. Por ejemplo, el uso de cuestionarios y escalas permite identificar patrones generales en el ambiente laboral, mientras que las entrevistas pueden proporcionar información más personalizada y contextualizada. Este enfoque dual es una práctica habitual en evaluaciones psicosociales, ya que permite abordar tanto los aspectos generales como las especificidades del problema estudiado.



En la tabla 4 se mencionan los métodos de evaluación de los factores psicosociales

Tabla 4
Métodos de evaluación

Ámbito evaluado	Métodos
Condiciones de Trabajo	LEST, ANACT, Perfil de los Puestos, Cuestionario de Análisis de Puestos (PAQ), Escala de Clima Social en el Trabajo (WES), Escala de Bienestar Psicológico (EBP), Escala de Prevención de Riesgos Profesionales.
Factores psicosociales	Método de Evaluación de Factores Psicosociales del INSHT, Copenhagen Psychosocial Questionnaire, Método ISTAS 21 COPSOQ, Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales de Navarra, Job Diagnostic Survey, Cuestionario de Satisfacción Laboral.
Estrés	Occupational Stress Questionnaire, Questionnaire Stress at the Work Site, Índice de Reactividad al Estrés (IRE-32), NIOSH Generic Job Stress Questionnaire, Job Stress Survey, Escala de Fuentes del Estrés en Profesores (EFEP).
Burnout	Maslach Burnout Inventory (MBI), Tedium Measure, Cuestionario Breve del Burnout, Staff Burnout Scale, Teacher Burnout Scale.
Salud	Perfil de Salud de Nottingham, Test de Salud Total, SF-36, General Health Questionnaire (GHQ).

Nota. Adaptado de *NTP 702: Proceso de evaluación de los factores psicosociales*, por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018, INSST.

Como se observó en la tabla 4, el análisis de los métodos de evaluación en diferentes ámbitos laborales evidencia la amplia variedad de herramientas disponibles para medir aspectos clave como las condiciones de trabajo, los factores psicosociales, el estrés, el Burnout y la salud, para la cual debemos escoger el método mas adecuado de acuerdo con nuestra situación.

4.2. Análisis de los resultados y elaboración del informe de evaluación

El análisis de los resultados en una evaluación de riesgos psicosociales tiene como principal objetivo identificar las causas reales de los problemas detectados. Esto implica ir más allá de las causas aparentes que podemos



identificar en el día a día con los trabajadores, para comprender los factores subyacentes que generan las condiciones adversas en el entorno laboral. Si solo se consideran las causas superficiales, es posible que las medidas adoptadas no solucionen el problema de fondo, lo que puede generar una percepción en los trabajadores de que las condiciones laborales no han mejorado sustancialmente (INSST, 2012).

Además de encontrar las causas reales, esta fase debe incluir una valoración integral de los riesgos, evaluando si es necesario eliminarlos, controlarlos o reducirlos. Esta valoración requiere un enfoque combinado: por un lado, un análisis cuantitativo que considere aspectos como la probabilidad de ocurrencia, la población afectada y la gravedad de las consecuencias; y, por otro lado, un enfoque cualitativo que contemple las expectativas, percepciones y demandas de los trabajadores. Este doble enfoque es fundamental para garantizar una evaluación completa y precisa, como lo indica el artículo 5.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención. (BOE, 1997)

Es importante que este análisis cuente con la participación de expertos en la materia. Aunque muchas herramientas de evaluación pueden ser aplicadas por personas sin formación especializada, la interpretación de los datos requiere experiencia y conocimiento técnico. Entender el significado de una puntuación o un resultado en un contexto particular, y su relación con un grupo o individuo, demanda la colaboración entre especialistas y los implicados directamente (INSST, 2018).

Los hallazgos de este análisis deben plasmarse en un informe de evaluación bien estructurado, que presente la información de manera clara y accesible. Este documento es clave para facilitar el diálogo entre todos los actores involucrados y para definir las medidas que se deben implementar. Una vez acordadas las acciones, es esencial que se pongan en práctica y se realice un seguimiento continuo para verificar su eficacia. Este seguimiento también permite identificar la necesidad de ajustes o nuevas intervenciones, considerando que la validez de las soluciones puede disminuir con el tiempo.





Actividades de aprendizaje recomendadas

Estimado estudiante, le animo a ampliar sus conocimientos de esta semana llevando a cabo las siguientes actividades de aprendizaje:

Actividad 1:

¿En qué consiste la actividad?

Estimado estudiante, investigue y organice la información sobre los métodos utilizados para evaluar diferentes ámbitos relacionados con las condiciones de trabajo, factores psicosociales, estrés, burnout y salud. Luego realice un mapa mental sobre estos métodos, los cuales vienen descritos en la tabla 4.

La investigación y organización de los métodos evaluados en la tabla 4 permiten al estudiante comprender la diversidad de herramientas disponibles para analizar las condiciones laborales, factores psicosociales, estrés, Burnout y salud. Con la elaboración del **mapa mental** facilita al estudiante la visualización de la información clave y la relación entre estos métodos, destacando la importancia de seleccionar la herramienta adecuada según el objetivo y contexto de la evaluación en un futuro profesional.

Nota: Por favor, complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

Actividad 2:

Estimado estudiante, le invito a continuar fortaleciendo sus conocimientos respondiendo la siguiente autoevaluación. Al finalizar, podrá verificar sus respuestas en el solucionario disponible al final de esta guía. ¡Éxitos!





Autoevaluación 4

Seleccione la opción correcta para cada una de las preguntas.

1. La evaluación de factores psicosociales incluye varias fases que se desarrollan de forma interrelacionada.
V () F ()
2. La participación activa de todos los involucrados es opcional durante la evaluación de riesgos psicosociales.
V () F ()
3. Los cuestionarios son una técnica cualitativa utilizada para evaluar los factores psicosociales.
V () F ()
4. El análisis de resultados se centra únicamente en las causas aparentes de los problemas detectados.
V () F ()
5. La elaboración del informe de evaluación es una fase fundamental para facilitar el diálogo entre los actores involucrados.
V () F ()
6. ¿Cuál de las siguientes no es una fase de la evaluación de riesgos psicosociales según la NTP 450?
 - a. Identificación de factores de riesgo
 - b. Análisis de resultados
 - c. Reducción inmediata de riesgos
 - d. Seguimiento y control



7. Un ejemplo de una técnica cuantitativa utilizada en la evaluación de factores psicosociales es:
- a. Entrevistas semiestructuradas
 - b. Observación directa
 - c. Cuestionarios precodificados
 - d. Grupos de discusión
8. Entre las metodologías aplicables a la evaluación de riesgos psicosociales se incluyen: (Seleccione 3 respuestas correctas)
- a. Método ISTAS 21 COPSQ
 - b. Maslach Burnout Inventory (MBI)
 - c. Escala de Bienestar Psicológico (EBP)
 - d. Occupational Stress Questionnaire
9. Las fases iniciales de la evaluación de riesgos psicosociales incluyen: (Seleccione 2 respuestas correctas)
- a. Diseño de un programa de intervención
 - b. Identificación de factores de riesgo
 - c. Planificación y ejecución del trabajo de campo
 - d. Seguimiento de las medidas adoptadas
10. La _____ de riesgos psicosociales combina técnicas cuantitativas y cualitativas para un diagnóstico integral.
- a. Eliminación
 - b. Evaluación
 - c. Prevención
 - d. Corrección

[Ir al solucionario](#)





Unidad 5. Métodos de evaluación de riesgos psicosociales

5.1. FPSICO

La evaluación de los factores psicosociales en el entorno laboral constituye un aspecto esencial en la prevención de riesgos y el fomento del bienestar de los trabajadores. El método FPSICO 4.1, desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), se presenta como una herramienta integral y accesible que facilita el análisis y diagnóstico de las condiciones psicosociales en las empresas. Su propósito principal es identificar factores de riesgo, valorar su magnitud y proporcionar una base para implementar medidas preventivas efectivas, asegurando así un entorno de trabajo saludable y productivo.

Este método, basado en una sólida justificación psicométrica, aborda nueve factores clave, entre ellos el tiempo de trabajo, la autonomía, la carga laboral y las demandas psicológicas. Cada uno de estos factores se analiza mediante un cuestionario estructurado en preguntas e ítems cuidadosamente diseñados para reflejar con precisión las condiciones del entorno laboral y su impacto en los trabajadores. La herramienta permite generar informes detallados y comparativos, ofreciendo una visión clara y cuantificable de las áreas críticas que requieren atención.

El FPSICO 4.1 no solo destaca por su capacidad para evaluar riesgos, sino también por su flexibilidad para adaptarse a diferentes idiomas y contextos laborales. Además, incluye funcionalidades avanzadas para la gestión de estudios y la presentación de resultados, asegurando que los datos recopilados sean utilizados de manera eficiente para mejorar las condiciones de trabajo.



Estimado estudiante, con el fin de comprender los resultados del uso de este *software*, le invito a revisar las definiciones de los factores de riesgo del método FPSICO, los cuales vienen descritos en el siguiente módulo didáctico.

[FPSICO: conceptos clave y definiciones](#)

Una vez revisado los factores analizados en el módulo didáctico relacionados con las condiciones laborales, como el tiempo de trabajo, autonomía, carga laboral, demandas psicológicas, contenido del trabajo, participación, supervisión, interés por el trabajador, desempeño de rol y apoyo social, ofrecen una visión integral del entorno laboral. Cada uno de estos factores evalúa aspectos clave que afectan directamente la salud, satisfacción y desempeño de los trabajadores, desde la organización de las actividades hasta las relaciones interpersonales y el equilibrio esfuerzo-recompensa.

En la Figura 11 se presenta el nivel de riesgo psicosocial, asociado con un código de colores que facilita su interpretación y reconocimiento.

Figura 11
Representación gráfica de los niveles de riesgo

Riesgo	Color
Muy elevado	
Elevado	
Moderado	
Situación adecuada	

Nota. Adaptado de FPSICO 4.1. *Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática* (p. 25) [Ilustración], por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, INSST, CC BY 4.0.

Para cada factor se indica el porcentaje de personas trabajadoras expuestas en cada nivel de riesgo, como puede verse en el siguiente ejemplo de representación gráfica del factor Tiempo de trabajo (figura 12).

Figura 12

Porcentaje de personas trabajadoras expuestas en cada nivel de riesgo para el factor: Tiempo de trabajo



Nota. Adaptado de FPSICO 4.1. *Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática* (p.26) [Ilustración], por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, INSST, CC BY 4.0.

Asimismo, se incluye el número de personas trabajadoras en cada nivel de riesgo, como puede verse en la figura 13

Figura 13

Número de trabajadores en cada nivel de riesgo

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
20	13	12	17

Nota. Adaptado de FPSICO 4.1. *Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática* (p.26) [Ilustración], por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, INSST, CC BY 4.0.

Estos resultados se complementan con los datos de cuatro parámetros estadísticos básicos, como en el siguiente ejemplo del factor Carga de trabajo ver **tabla 5**.

Tabla 5
Parámetros estadísticos para el factor: Carga de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	51,73	20,96	51,00

Nota. Adaptado de FPSICO 4.1. *Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática* (p.26), por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, INSST.

Para facilitar la interpretación de estos parámetros estadísticos, debe tenerse en cuenta que cada factor tiene un rango diferente. La **tabla 6** muestra los valores máximos y mínimos de los nueve factores.



Tabla 6
Rango de cada factor de riesgos psicosociales

Factor	Rango	
	Mínimo	Máximo
Tiempo de trabajo	0	37
Autonomía	0	113
Carga de trabajo	0	106
Demandas psicológicas	10	112
Variedad / Contenido	0	69
Participación / Supervisión	4	87
Interés por el trabajador / Compensación	0	73
Desempeño de rol	1	109
Relaciones y apoyo social	0	97

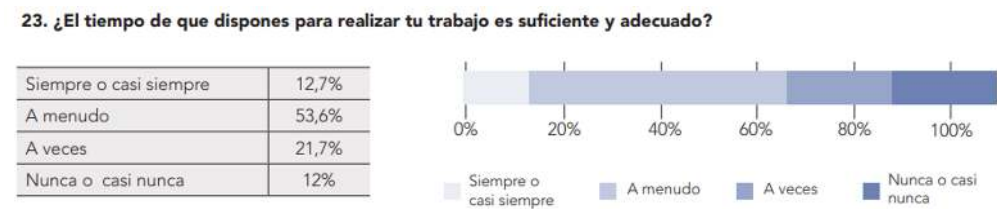
Nota. Nota. Adaptado de FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática (p.27), por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, INSST.

Finalmente, la AIP facilita una información descriptiva detallada y la representación gráfica de cómo se posicionan las personas trabajadoras de la muestra ante cada pregunta. La distribución de frecuencias en la respuesta a los ítems proporciona información acerca del origen de la exposición a cada factor de riesgo. En el ejemplo (figura 14) se muestra un ítem del factor Carga de trabajo



Figura 14

Información descriptiva sobre las respuestas



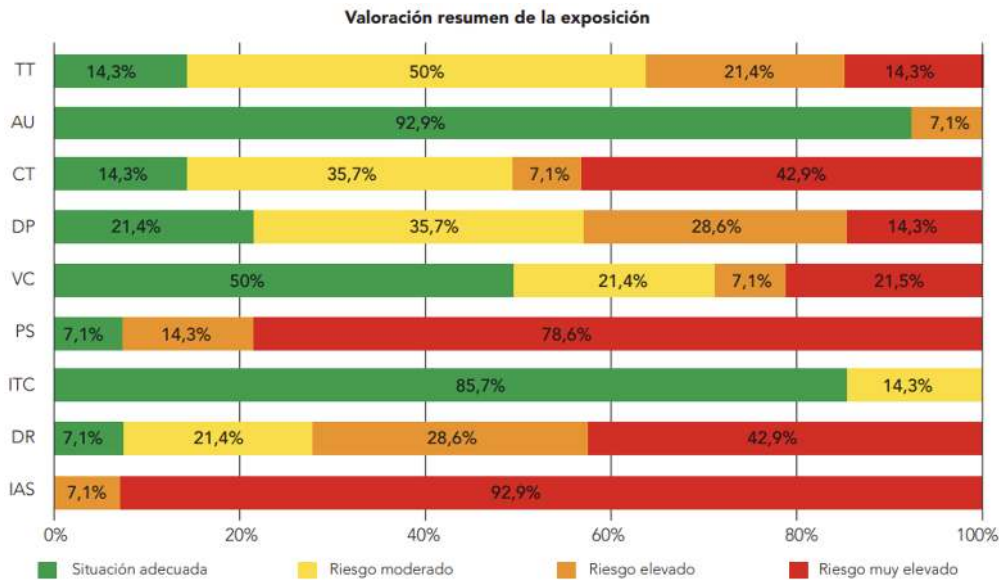
Nota. Adaptado de FPSICO 4.1. *Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática* (p.27) [Ilustración], por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, INSST, CC BY 4.0.

El contenido del informe se estructura para proporcionar una visión clara y comprensible tanto para los responsables de la organización como para los trabajadores. Incluye una descripción general del proceso de evaluación, los resultados obtenidos para cada uno de los factores psicosociales analizados, y una representación gráfica de los niveles de riesgo identificados. Las gráficas suelen utilizar códigos de color para destacar las áreas críticas y facilitar la comprensión visual de los datos (INSST, 2022).

Una característica destacada del informe es la comparación de los resultados obtenidos con valores de referencia baremados, lo que permite contextualizar los niveles de riesgo dentro de un marco normativo o estándar. Además, el documento presenta conclusiones que identifican las áreas prioritarias de intervención, así como recomendaciones específicas para abordar los factores de riesgo detectados. Ver figura 15.

Figura 15

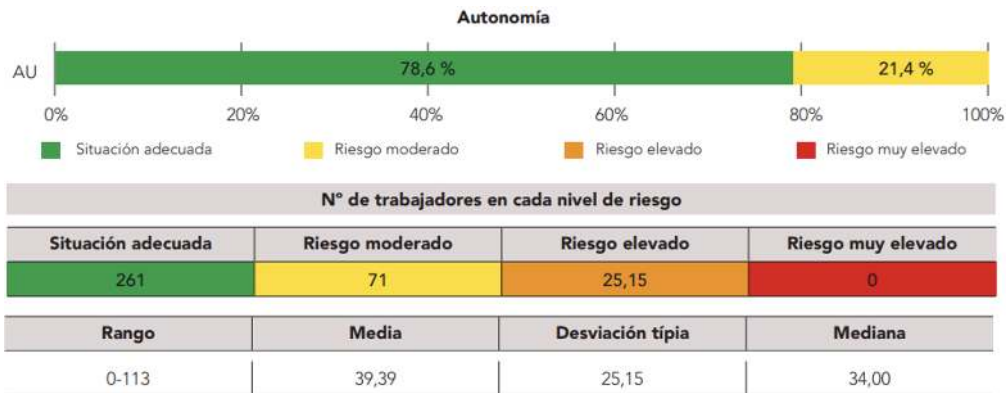
Gráfico resumen de resultados



Nota. Adaptado de FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática (p.29) [Ilustración], por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, INSST, CC BY 4.0.

El informe no solo sirve como herramienta para la planificación de medidas preventivas, sino que también promueve el diálogo entre los actores implicados, fomentando una participación activa en la implementación de mejoras. Este informe también muestra el desglose de los resultados, como se observa en la figura 16.

Figura 16
Desglose del factor: Autonomía



Nota. Adaptado de FPSICO 4.1. *Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática* (p.30) [Ilustración], por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022, INSST, CC BY 4.0

Actividad de aprendizaje recomendada

Estimado estudiante, le extiendo la invitación a enriquecer los conocimientos de esta semana a través de la realización de la actividad de aprendizaje donde tendrá la oportunidad de practicar con el **software FPSICO 4.1**, una herramienta clave para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. Este ejercicio les ayudará a comprender cómo aplicar cuestionarios, procesar datos y analizar resultados para identificar riesgos psicosociales.

¿En qué consiste la actividad?

Para el desarrollo de esta actividad es necesario seguir las siguientes instrucciones:

Instrucciones:

1. **Descarga e instalación:** Accedan a la documentación compartida, donde encontrarán el programa [FPSICO 4.1](#), manuales y recursos de

apoyo. Descarguen e instalen el software siguiendo las instrucciones del manual.

2. **Aplicación del cuestionario:** Apliquen el cuestionario del FPSICO a cinco personas (pueden ser compañeros, familiares o conocidos).
3. **Ingreso de datos:** Ingresen los resultados al software FPSICO 4.1 para generar un informe detallado.
4. **Análisis preliminar:** Revisen las gráficas, los niveles de riesgo y los parámetros estadísticos proporcionados por el software para identificar las áreas de mayor y menor riesgo.

Después de completar la actividad, respondan las siguientes preguntas para analizar los resultados obtenidos:

1. ¿Qué factores de riesgo psicosocial se identificaron con mayor frecuencia en las personas evaluadas?
2. ¿Qué niveles de riesgo (bajo, medio, alto) predominan en los resultados? ¿A qué se podría deber esta distribución?
3. ¿Cómo pueden interpretarse las gráficas y estadísticas generadas en el informe?

Nota: Por favor, complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

El objetivo de esta práctica es que desarrollen habilidades para el manejo del software y adquieran una mejor comprensión de la identificación y análisis de riesgos psicosociales. ¡Les deseo mucho éxito en esta actividad!

¡Excelente trabajo al completar esta práctica! Al responder las preguntas planteadas, habrán identificado aspectos clave sobre los factores de riesgo psicosocial y el manejo del software FPSICO. A continuación, les comparto algunos puntos de reflexión:



Factores de riesgo psicosocial más frecuentes: Los resultados pueden haber mostrado una prevalencia de ciertos factores como la carga laboral, las demandas psicológicas o la autonomía. Esto refleja cómo los entornos laborales específicos pueden influir en la percepción y bienestar de los trabajadores.

Distribución de los niveles de riesgo: Si predominan riesgos bajos, es una señal positiva de buenas prácticas organizacionales; si son medios o altos, podrían estar relacionados con problemas en áreas como la estructura organizacional o las condiciones laborales. Reflexionen sobre cómo estos riesgos podrían depender de la naturaleza del trabajo o de las características de las personas evaluadas.

Recuerden que esta práctica no solo fortalece su capacidad para manejar herramientas como el FPSICO, sino también para analizar y proponer soluciones basados en los datos procesados. ¡Felicitaciones por su esfuerzo y compromiso en esta actividad!

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 13

Unidad 5. Métodos de evaluación de riesgos psicosociales

5.2. ISTAS 21

El método CoPsoQ-istas21 es una herramienta reconocida internacionalmente para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Desarrollado originalmente en Dinamarca, este método ha sido adaptado al contexto español por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Su principal objetivo es identificar y mitigar los factores psicosociales que pueden afectar la salud y bienestar de los trabajadores, promoviendo entornos laborales más saludables y seguros.



La metodología combina principios científicos con un enfoque participativo que involucra a todos los agentes sociales de la organización, incluyendo trabajadores, representantes y directivos. Esto asegura no solo la validez técnica de los resultados, sino también su aceptación y aplicabilidad práctica. Además, cumple con los requisitos legales establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, destacando su utilidad en organizaciones con 25 o más empleados.

5.2.1. Metodología

El método emplea un cuestionario estándar que evalúa múltiples dimensiones psicosociales, como las exigencias laborales, el control sobre el trabajo, el apoyo social, las compensaciones y la justicia organizacional. Los resultados son analizados a través de herramientas científicas y permiten establecer acciones preventivas dirigidas a mejorar las condiciones laborales. De este modo, el CoPsoQ-istas21 no solo identifica problemas, sino que también facilita la planificación e implementación de medidas correctivas basadas en evidencia.

El método CoPsoQ-istas21 se basa en un enfoque estructurado y participativo que consta de varias etapas esenciales:

- **Acordar la utilización del método:** Antes de comenzar la evaluación, es necesario informar y capacitar a los agentes implicados, como el Comité de Seguridad y Salud, sobre el proceso y las características del método. Este acuerdo debe ser formalizado mediante un documento que garantice la participación activa de todos los involucrados.
- **Preparación y realización del trabajo de campo:** Esta fase incluye la adaptación del cuestionario al contexto de la organización, su distribución entre los trabajadores y la sensibilización de la plantilla para garantizar la participación voluntaria y anónima. Una vez recolectadas las respuestas, los datos son informatizados para su análisis.
- **Interpretación de resultados y planificación de medidas:** Los datos obtenidos se analizan para identificar las áreas de riesgo y su origen. Este análisis incluye tanto enfoques cuantitativos como cualitativos para



garantizar una comprensión integral de los factores psicosociales. Basándose en estos resultados, se acuerdan medidas preventivas específicas y se informa a los trabajadores.

- **Implementación de medidas preventivas:** Las medidas acordadas son ejecutadas y evaluadas continuamente para asegurar su efectividad. Este proceso incluye la planificación detallada, el seguimiento y la actualización de las acciones preventivas conforme a los resultados obtenidos.



El cuestionario del método está diseñado para ser un instrumento fiable y válido que evalúa 20 dimensiones psicosociales clave, como las exigencias laborales, el control, las compensaciones y la seguridad laboral. Estas dimensiones están fundamentadas en teorías científicas reconocidas, como el modelo Demanda-Control-Apoyo y el modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Estimado estudiante, para poner en práctica lo aprendido en esta semana, le invito a participar en esta actividad utilizando el software **CoPsoQ-ISTAS 21**, una herramienta reconocida para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. Esta actividad le permitirá familiarizarse con la aplicación de cuestionarios, el ingreso de datos y el análisis de resultados para identificar riesgos psicosociales y proponer mejoras.

¿En qué consiste la actividad?

Para desarrollar la actividad, siga las siguientes instrucciones:

Instrucciones:

1. Descarga e instalación:

Acceda a la documentación, donde encontrará el programa [CoPsoQ-](#)



[ISTAS 21](#), junto con manuales y recursos de apoyo. Descargue e instale el software siguiendo las indicaciones proporcionadas.

2. Aplicación del cuestionario:

Aplique el cuestionario CoPsoQ-ISTAS 21 a cinco personas (pueden ser compañeros, familiares o conocidos). Asegúrese de que las respuestas sean sinceras para obtener datos reales y útiles.

3. Ingreso de datos:

Ingrese las respuestas recolectadas en el software CoPsoQ-ISTAS 21 para generar los informes correspondientes.

4. Análisis preliminar:

Revise los resultados obtenidos, como las gráficas y los niveles de riesgo para cada dimensión psicosocial. Analice los factores de riesgo identificados y reflexione sobre las posibles causas de su prevalencia.

Después de completar la actividad, respondan las siguientes preguntas para reflexionar sobre los resultados obtenidos:

1. ¿Qué factores de riesgo psicosocial se identificaron con mayor frecuencia en las personas evaluadas?
2. ¿Qué niveles de riesgo (bajo, medio, alto) predominan en los resultados? ¿A qué podrían deberse estas distribuciones?
3. ¿Qué acciones preventivas podrían implementarse para abordar los factores de mayor riesgo identificados?

Nota: Por favor complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

Esta actividad tiene como objetivo ayudarle a desarrollar habilidades prácticas en la evaluación psicosocial y comprender cómo interpretar los resultados para mejorar el entorno laboral.

¡Le deseo mucho éxito en esta actividad y confío en que será una experiencia enriquecedora!

La actividad no debe ser presentada a su profesor.



¡Al completar esta actividad! Y usar el software **CoPsoQ-ISTAS 21**, ha dado un importante paso para comprender los riesgos psicosociales en el trabajo. Aquí algunos puntos clave sobre los resultados:

Los resultados pudieron destacar riesgos como demandas psicológicas o falta de apoyo social. Esto refleja aspectos del entorno evaluado que necesitan atención. Si predominan niveles bajos, indica un entorno saludable. Si son medios o altos, puede estar relacionado con la organización del trabajo o conflictos interpersonales. Las gráficas y estadísticas brindan claridad sobre los riesgos identificados y ayudan a diseñar medidas específicas para su gestión.



Gracias a esta práctica, ha mejorado su capacidad para identificar riesgos y proponer soluciones efectivas. ¡Gran trabajo y siga adelante!

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 14

Unidad 5. Métodos de evaluación de riesgos psicosociales

5.3. Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial MT

En el página oficial del [ministerio de trabajo](#) podrán encontrar la normativa legal, formatos, manuales y guías de la prevención de riesgos laborales, de las cuales vamos a conocer la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, publicada en octubre de 2018 por el Ministerio del Trabajo de Ecuador, que fue desarrollada en colaboración con universidades, empresas privadas e instituciones públicas con el objetivo principal de proporcionar una herramienta estandarizada a nivel nacional y confiable para evaluar los factores de riesgo psicosocial en entornos laborales



en el Ecuador. Para ello es importante considerar el artículo 6.- Prohibiciones de discriminación en el espacio laboral. “En los espacios laborales, tanto públicos como privados, se prohíbe (Ministerio de Trabajo, 2017):

- a. La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos.
- b. La divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos.
- c. La intimidación y hostigamiento.
- d. La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas.
- e. Asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral.
- f. Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales.
- g. La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural.
- h. Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o cualquier otra distinción personal o colectiva.
- i. Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc.

Como podemos observar a través del acuerdo ministerial 082 se establece las prohibiciones de discriminación, estas prohibiciones se encuentran en base los fundamentos teóricos revisados a lo largo de esta guía de didáctica y como es evidente los fundamentos son claves para el desarrollo y cumplimiento de la normativa legal.

En la guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales los factores están relacionados con condiciones laborales inadecuadas que, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), afectan la salud mental y física a través de mecanismos como el estrés y la ansiedad (Organización Internacional del Trabajo, 1986). La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo también destaca que estos riesgos derivan de deficiencias en el diseño y organización del trabajo, generando



efectos negativos tanto para los empleados como para las empresas, como reducción de productividad, enfermedades ocupacionales y desgaste emocional.

A continuación, se detalla el proceso para aplicar el cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial:

1. **Preparación:** En esta fase es importante para garantizar una alta confiabilidad de la aplicación del cuestionario, conformar el equipo de trabajo de ser posible por: técnico o responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, médico ocupacional, responsable de talento humano, trabajadora social (dependiendo del tamaño de la empresa).
2. **Socialización y difusión:** Informar a la máxima autoridad de la empresa sobre el objetivo y los pasos para aplicar el cuestionario, así como utilizar los canales de comunicación internos para informar al personal sobre la aplicación del cuestionario. Considerar como importante la socialización a los trabajadores de la importancia de la evaluación y garantizar el anonimato y la confidencialidad de la información.
3. **Preparación del entorno:** Para esta fase es importante establecer un ambiente adecuado, también que el personal encargado del levantamiento de la información esté capacitado para resolver cualquier inquietud que se presente.
4. **Ejecución:** En esta fase se realiza la aplicación del cuestionario, para lo cual se deben considerar los siguientes puntos:

Antes de la aplicación

- Proporcionar a los participantes instrucciones claras sobre cómo completar el cuestionario.
- Explicar que la información recolectada será anónima y confidencial.
- Asegurar que completar el cuestionario toma entre 15 y 20 minutos.
- Leer cada pregunta detenidamente y responder con honestidad.
- Indicar que no existen respuestas correctas o incorrectas.
- Garantizar que el material necesario esté disponible (ejemplares impresos, lápices o esferos).



Durante la aplicación

- Entregar un ejemplar del cuestionario a cada participante.
- Supervisar para evitar distracciones y garantizar que el proceso se desarrolle de forma ordenada.
- Ofrecer asistencia a los trabajadores que lo requieran, especialmente aquellos de atención prioritaria.

Después de la aplicación

- Recoger los cuestionarios para su análisis posterior.
- Asegurar que todos los cuestionarios sean almacenados de forma segura para proteger la confidencialidad.

5. Postevaluación

Esta fase consiste en la recopilación y análisis de los datos recolectados para identificar riesgos psicosociales, para ello, se procede a la tabulación de resultados. Para la tabulación se dispone de una herramienta proporcionada por el Ministerio del Trabajo, en el cual se deben ingresar las respuestas de cada cuestionario, separando los resultados por dimensiones y categorías.

6. Análisis e interpretación

Para el análisis e interpretación podremos observar los niveles de riesgo (bajo, medio o alto) tanto a nivel global como por dimensión específica, del cual se pueden elaborar los informes y proceder con el desarrollo de planes de acción con base en los resultados, para finalmente socializar los resultados con los trabajadores y las acciones que se implementarán para mejorar el entorno laboral.

Estimado estudiante, le invito a consultar la siguiente infografía, la cual aborda las definiciones clave que debe considerar para la evaluación de riesgos psicosociales.

[Guía de aplicación del cuestionario MT](#)



Como se revisó en la infografía los diversos factores analizados, como la carga y ritmo de trabajo, el desarrollo de competencias, el liderazgo, la organización del trabajo, el apoyo social y las condiciones laborales requieren de una recuperación adecuada, una estabilidad laboral y un margen de acción que permitan a los trabajadores mantener un buen desempeño y bienestar emocional. Sin embargo, elementos como el acoso laboral, el acoso sexual, y la adicción al trabajo son serios riesgos que deben ser abordados de manera prioritaria para evitar daños a la salud física y mental, y de los cuales debemos tener presentes.

7. Diseño del cuestionario

El Ministerio del Trabajo, en conjunto con universidades, empresas y diversas instituciones públicas y privadas, llevó a cabo mesas técnicas para desarrollar el diseño conceptual y la construcción del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Durante este proceso, se revisaron teorías, instrumentos y metodologías utilizadas en otros países para evaluar riesgos psicosociales. Asimismo, se analizó cuidadosamente la claridad y comprensión de las preguntas y las opciones de respuesta del cuestionario. En este marco, las preguntas fueron redactadas con un lenguaje simple y preciso, mientras que las opciones de respuesta se estructuraron en una escala Likert, que incluye: completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, asignando puntuaciones de 1 a 4 a cada una de estas opciones como se ve en la Tabla 7.



Tabla 7

Opciones de respuesta

Opción de respuesta	Puntuación
Completamente de acuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
En desacuerdo	1

Nota. Adaptado de *Guía para la aplicación del cuestionario de prevención de riesgo psicosocial*, de Ministerio del Trabajo, 2018, Ministerio del Trabajo.

A continuación, en la tabla 8 se describe las dimensiones del cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial, el cual describe el número de ítems y la especificación de cada ítem en función de la dimensión.



Tabla 8*Ítems y dimensión*

Dimensión	Número total de ítems	Número de ítem en el cuestionario
Carga y ritmo de trabajo	4	1, 2, 3, 4
Desarrollo de competencias	4	5, 6, 7, 8
Liderazgo	6	9, 10, 11, 12, 13, 14
Margen de acción y control	4	15, 16, 17, 18
Organización del trabajo	5	19, 20, 21, 22, 23, 24
Recuperación	5	25, 26, 27, 28, 29
Soporte y apoyo	5	30, 31, 32, 33, 34
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53, 56
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41, 50
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43, 48
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55, 57
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40, 47
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	2	46, 49
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52, 54
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44, 58



Nota. Tomado de *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial* (p.8-9), por Ministerio del Trabajo, 2018, trabajo.gob.

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial está dividido en secciones que facilitan su uso y comprensión. En la sección de **“Instrucciones para completar el cuestionario”**, se describen los pasos que deben seguirse para responder correctamente cada ítem. Se solicita a los participantes que lean cuidadosamente y sigan estas indicaciones para garantizar la validez de sus respuestas.

En la sección de **“Datos generales”**, se recopila información básica, como la fecha, el lugar de la evaluación y datos de la empresa, además de información sociodemográfica de los trabajadores, como su nivel de instrucción, antigüedad laboral, edad, autoidentificación y género. Es importante resaltar que esta sección asegura la confidencialidad de la información y el anonimato de los participantes, promoviendo respuestas honestas y sinceras.

La sección de **“Observaciones y comentarios”** está diseñada para que los trabajadores incluyan sus inquietudes o sugerencias relacionadas con el cuestionario. Estas observaciones permiten mejorar el proceso de evaluación y optimizar la elaboración de futuros planes de acción basados en los resultados.

Finalmente, las secciones de **“Resultado global”**, **“Resultado por dimensiones”** y **“Análisis e interpretación de los resultados”** ofrecen una clasificación del nivel de riesgo identificado, que puede ser bajo, medio o alto (tabla 9). Esta información se calcula sumando las puntuaciones de los ítems correspondientes a cada dimensión, permitiendo un análisis detallado del nivel de exposición a riesgos psicosociales de los trabajadores.



Tabla 9
Nivel de riesgo por dimensión

Dimensión	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	4 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	4 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	4 a 9
Soporte y apoyo	18 a 24	12 a 17	4 a 11
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: Acoso laboral	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Nota. Tomado de *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial* (p.11), por Ministerio del Trabajo, 2018, trabajo.gob.

Para determinar el nivel de riesgo general se realizará una sumatoria simple de la puntuación obtenida en cada dimensión y el resultado se compara con los valores establecidos, en la tabla 10 se describe el nivel de riesgo.

Tabla 10
Nivel de riesgo general

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.
Medio	117 a 174	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud, puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.
Bajo	175 a 232	El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

Nota. Tomado de *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial* (p.12), por Ministerio del Trabajo, 2018, trabajo.gob.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Estimado estudiante, le invito a fortalecer los conocimientos adquiridos esta semana mediante la realización de las actividades de aprendizaje sobre el uso del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo y la herramienta de tabulación. Esta experiencia le ayudará a comprender cómo aplicar cuestionarios, procesar datos y analizar resultados de manera profesional.

Actividad 1:



¿En qué consiste la actividad?

Para cumplir con el desarrollo de esta actividad, lo invito a seguir las siguientes instrucciones:

- Revise el anexo 1. [herramienta de tabulación de datos y el cuestionario](#).
- Aplique el cuestionario a cinco personas de su entorno (compañeros, familiares o conocidos).
- Ingrese los resultados obtenidos en la herramienta de tabulación del Ministerio de Trabajo para generar el informe de evaluación.
- Finalmente, revise los resultados obtenidos en el informe:
 - Identifique los niveles de riesgo (bajo, medio o alto) por dimensión.
 - Observe las áreas críticas o con mayor porcentaje de riesgo.
 - Analice las tendencias generales de los datos.

Al aplicar el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo y analizar los resultados mediante la herramienta de tabulación, ha dado un importante paso hacia el desarrollo de habilidades esenciales en la gestión de riesgos psicosociales. A continuación, algunos puntos clave para reflexionar:

1. Las dimensiones con mayores niveles de riesgo, como carga laboral o doble presencia, revelan áreas críticas que requieren atención inmediata. Esto le ayuda a comprender mejor cómo los factores laborales impactan el bienestar de las personas evaluadas.
2. Si los resultados reflejaron predominio de riesgos bajos, es un indicador positivo de buenas prácticas en los entornos evaluados. Por otro lado, los niveles medios o altos resaltan oportunidades para implementar cambios que mejoren las condiciones laborales y reduzcan los factores estresantes.
3. El uso de esta herramienta no solo facilita la organización de los datos, sino que también mejora su capacidad para identificar patrones y áreas prioritarias, ayudándole a realizar análisis más precisos y profesionales.



Esta actividad ha reforzado su comprensión práctica de la evaluación de riesgos psicosociales y su capacidad para interpretar datos relevantes. Estas habilidades son fundamentales para promover entornos laborales más saludables. ¡Felicitaciones por su esfuerzo y compromiso en esta tarea!

Actividad 2:

Estimado estudiante, le invito a continuar fortaleciendo sus conocimientos respondiendo la siguiente autoevaluación. Al finalizar, podrá verificar sus respuestas en el solucionario disponible al final de esta guía. ¡Éxitos!



Autoevaluación 5

Seleccione la opción correcta para cada una de las preguntas.

1. ¿Cuál es el propósito principal del método FPSICO?
 - a. Reducir la carga laboral inmediatamente
 - b. Identificar factores de riesgo psicosocial y proponer medidas preventivas
 - c. Establecer el salario de los trabajadores
 - d. Desarrollar un programa de bienestar social
2. ¿Qué aspecto evalúa el factor "Tiempo de trabajo"?
 - a. Capacidad de tomar decisiones
 - b. Cantidad y calidad de periodos de descanso
 - c. Supervisión del trabajo realizado
 - d. Nivel de habilidades cognitivas
3. ¿Cuáles son las dos dimensiones principales que aborda el factor "Autonomía"?
 - a. Temporal y decisional
 - b. Social y emocional



- c. Física y psicológica
- d. Laboral y familiar

4. ¿Qué técnica evalúa las "Demandas psicológicas" relacionadas con el manejo de información y emociones?

- a. Supervisión directa
- b. Cuestionarios estándar
- c. Métodos cualitativos únicamente
- d. Entrevistas semiestructuradas

5. El método FPSICO 4.1 utiliza un cuestionario estructurado para evaluar _____ aspectos clave de los factores psicosociales.

- a. nueve
- b. cinco
- c. diez
- d. tres

6. Los ítems que evalúan la "Carga de trabajo" incluyen aspectos como _____, interrupciones y cantidad de trabajo.

- a. rutinas diarias
- b. intensidad de atención
- c. decisiones laborales
- d. nivel de supervisión

7. ¿Cuáles de los siguientes factores son analizados por el método FPSICO 4.1? (Seleccione 3 respuestas correctas)

- a. Tiempo de trabajo
- b. Supervisión directa
- c. Demandas psicológicas
- d. Participación y compensación



8. ¿Qué elementos son evaluados en el factor "Interés por el trabajador/a"? (Seleccione 2 respuestas correctas)

- a. Oportunidades de formación y desarrollo profesional
- b. Tiempo de atención asignado a cada tarea
- c. Nivel de satisfacción con el salario
- d. Dificultad de las tareas laborales

9. El método FPSICO 4.1 solo utiliza técnicas cuantitativas para analizar factores psicosociales.

V () F ()

10. La información obtenida del método FPSICO 4.1 se presenta en informes con gráficos y códigos de color para facilitar su interpretación.

V () F ()

[Ir al solucionario](#)

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 15

Unidad 6. Prevención de riesgos psicosociales

6.1. Programa de prevención de riesgos psicosociales

En este contexto, los riesgos psicosociales representan un desafío significativo, ya que no solo afectan la salud mental y física de los empleados, sino también la productividad, el compromiso laboral y el clima organizacional. Factores como el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, el liderazgo



inadecuado, las relaciones laborales conflictivas o la falta de apoyo social pueden desencadenar problemas serios para la salud y el desempeño, como lo hemos revisado en la semana anterior. (Ministerio de Trabajo, 2021)

Como se ha mencionado en la presente guía, no solo basta con la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales, sino también es importante trabajar con las medidas que ayuden a prevenir, reducir y de ser posible eliminar los riesgos psicosociales por ello el Ministerio del Trabajo de Ecuador elaboró la Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales, un documento que establece un conjunto de pasos, estrategias y herramientas orientadas a prevenir y gestionar estos riesgos en el entorno laboral. De acuerdo al artículo 9 del Programa de prevención de riesgos psicosociales en el Acuerdo ministerial MDT-2017-0082 normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, la cual menciona “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”. Como se puede observar, el trabajo continuo en la prevención de riesgos psicosociales debe ser medido y reportado a través de sus indicadores de forma anual.

En la guía del ministerio de trabajo para la prevención de riesgos laborales que revisaremos a continuación, se basa en ser accesible, práctica y aplicable, tanto en pequeñas y grandes empresas. En ella, se proponen metodologías basadas en la evidencia científica, alineadas con las mejores prácticas internacionales en salud ocupacional (OMS, 2001). Además, enfatiza la importancia de la sensibilización y la participación activa de todos los actores de la organización, desde los directivos hasta los trabajadores, para garantizar la efectividad de las acciones preventivas.



Con la implementación del programa de riesgos psicosociales la promoción de ambientes laborales saludables no solo reduce el impacto de estos riesgos, sino que también fomenta un mayor nivel de satisfacción, productividad entre los empleados y empleadores al dar cumplimiento a la normativa vigente con la presentación del reporte de las medidas de prevención de riesgos psicosociales antes los entes de control. Es importante mencionar Art. 10.- De las sanciones por incumplimiento del programa. “Las empresas e instituciones públicas y privadas que no cumplan con lo establecido en el artículo anterior, tendrán como sanción: montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad a lo establecido en los Artículos 435, 436 y 628 del Código del Trabajo, y conforme a las normas que en esa materia haya emitido o emita el Ministerio rector del Trabajo. En el caso de instituciones del Estado, serán sujetos de sanción las y los servidores públicos que incumplieren la aplicación del presente Acuerdo, de conformidad a lo establecido en el régimen disciplinario de la LOSEP, su Reglamento General y los reglamentos internos institucionales. (Ministerio de Trabajo, 2017)

Para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales se establecen las siguientes etapas: Preparación, identificación de la metodología, técnicas e instrumentos de evaluación, evaluación de riesgo psicosocial, análisis de resultados, plan de acción, desarrollo de medidas.

Durante **la fase de preparación**, es fundamental que la organización designe un equipo multidisciplinario integrado por especialistas en seguridad laboral, psicología ocupacional y recursos humanos, así como representantes de los trabajadores. Este equipo no solo será responsable de planificar y supervisar el proceso, sino también de socializar el propósito del programa con todos los empleados. La socialización busca generar compromiso y participación activa, informando a los trabajadores sobre los beneficios de identificar y gestionar los riesgos psicosociales. Además, es importante realizar un diagnóstico inicial para tener un panorama general de las condiciones laborales existentes y determinar los factores que podrían requerir intervención.



La segunda fase, corresponde a la **evaluación de riesgos**, se centra en la aplicación de herramientas de diagnóstico, como cuestionarios validados científicamente. Estas herramientas permiten recopilar datos de manera estructurada y confidencial sobre diversos aspectos del entorno laboral, como las cargas de trabajo, el liderazgo, las oportunidades de desarrollo y el apoyo social. Esta evaluación no solo mide la percepción de los trabajadores sobre su ambiente laboral, sino que también identifica las áreas específicas que representan un nivel de riesgo significativo. La recopilación y análisis de estos datos constituyen un paso clave para comprender la magnitud de los riesgos y establecer prioridades de acción. (Ministerio de Trabajo, 2021)

Una vez obtenidos los resultados de la evaluación, el equipo técnico debe proceder con la fase de **análisis detallado de la información**. Esta fase implica interpretar los datos para identificar patrones y tendencias que reflejen las principales problemáticas en el ambiente laboral. Este análisis permite clasificar los riesgos en diferentes niveles bajo, medio o alto y enfocar los esfuerzos en aquellos factores que tienen un impacto más significativo en la salud y bienestar de los trabajadores. La claridad en esta interpretación es esencial, ya que será la base para el desarrollo de estrategias efectivas de intervención

La fase de **diseño del plan de acción** es el paso en que el proceso y consiste en establecer medidas preventivas y correctivas alineadas con las necesidades identificadas. Este plan debe ser elaborado considerando los recursos disponibles y la viabilidad de las acciones propuestas. Las medidas preventivas incluyen actividades educativas, como talleres sobre manejo del estrés, y la implementación de políticas que promuevan un liderazgo positivo y relaciones laborales saludables. Por otro lado, las medidas correctivas están orientadas a solucionar problemas ya identificados, como ajustes en la carga laboral o modificaciones en la estructura organizacional. Es fundamental que este plan sea comprendido por todos los actores involucrados y que las responsabilidades estén claramente definidas. (Ministerio de Trabajo, 2021)



La fase de **implementación de las medidas propuestas** marca el inicio de la acción concreta dentro del programa. Esta fase requiere un esfuerzo conjunto entre la dirección y los trabajadores para garantizar que las estrategias planificadas se ejecuten correctamente. Es importante que durante esta fase se mantenga una comunicación continua y transparente, promoviendo la participación activa de todos los involucrados. Las campañas de sensibilización y las capacitaciones son herramientas clave para reforzar el compromiso de los empleados con el programa, al mismo tiempo que se asegura el cumplimiento de las medidas adoptadas. (Ministerio de Trabajo, 2021)

Finalmente, **la fase de seguimiento y mejora continua** garantiza que las acciones implementadas sean sostenibles y efectivas a largo plazo. Esta etapa incluye la aplicación continua de los instrumentos de evaluación para medir el impacto de las medidas tomadas y detectar posibles áreas de mejora. A partir de los resultados obtenidos, se pueden ajustar las estrategias y fortalecer los puntos débiles. Informar a los trabajadores sobre los avances logrados es crucial, ya que fomenta un sentido de pertenencia y refuerza el compromiso con un ambiente laboral saludable. Este ciclo de evaluación y ajuste es fundamental para mantener una cultura organizacional orientada al bienestar y la productividad.

En continuidad con el tema abordado, es fundamental que examine con atención la siguiente infografía:

[Programa de prevención de riesgos laborales](#)

La infografía destaca la importancia de promover la salud y fomentar una cultura preventiva en el entorno laboral. Para ello, se resalta la necesidad de utilizar herramientas de medición con validez y fiabilidad, asegurando la precisión de las evaluaciones. También se resalta la relevancia de sensibilizar a los trabajadores sobre el ausentismo y el presentismo, factores que inciden directamente en la productividad.





Actividades de aprendizaje recomendadas

Estimado estudiante, lo invito a profundizar los conocimientos de esta semana mediante el empleo del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales como una estrategia clave para mejorar el bienestar laboral. El propósito es que comprendan los pasos necesarios para implementar un programa efectivo y reflexionen sobre su impacto en los entornos de trabajo.

Actividad 1:

¿En qué consiste la actividad?

Para el desarrollo de la actividad, por favor, siga las siguientes instrucciones:

Lean detenidamente la [Guía para la Implementación del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales](#), proporcionada por el Ministerio de Trabajo. En el material encontrarán los pasos detallados para preparar, ejecutar y evaluar un programa de este tipo. Revisen los conceptos clave de cada etapa: preparación, evaluación, análisis de resultados, diseño del plan de acción, implementación y seguimiento.

Respondan las siguientes preguntas para reflexionar sobre lo aprendido:

- ¿Cómo las acciones preventivas pueden impactar positivamente en el bienestar laboral?
- ¿Qué desafíos podrían surgir al implementar un programa en una empresa?

Las acciones preventivas impactan positivamente en el bienestar laboral al mejorar la comunicación, reducir el estrés y fomentar un liderazgo positivo, lo que aumenta la motivación y productividad. Sin embargo, implementar un programa puede presentar desafíos como la resistencia al cambio o la falta de recursos.



Superar estos retos requiere compromiso, planificación y participación activa de todos. ¡Sigamos explorando estas estrategias para fortalecer sus habilidades en la gestión de riesgos psicosociales!

Nota. Conteste la actividad en su cuaderno de apuntes o en un documento de Word.

Actividad 2:

Estimado estudiante, le invito a continuar fortaleciendo sus conocimientos respondiendo la siguiente autoevaluación. Al finalizar, podrá verificar sus respuestas en el solucionario disponible al final de esta guía. ¡Éxitos!



Autoevaluación 6

Seleccione la opción correcta para cada una de las preguntas.

1. ¿Cuál es el objetivo principal de un programa de prevención de riesgos psicosociales?
 - a. Reducir los salarios para equilibrar la carga laboral
 - b. Fomentar ambientes laborales saludables y productivos
 - c. Reemplazar cuestionarios por entrevistas individuales
 - d. Eliminar totalmente el estrés en el entorno laboral

2. ¿Qué etapa del programa de prevención implica designar un equipo multidisciplinario?
 - a. Análisis de resultados
 - b. Preparación
 - c. Implementación de medidas
 - d. Seguimiento y mejora continua



3. ¿Qué tipo de herramientas se utilizan en la etapa de evaluación de riesgos psicosociales?
- a. Entrevistas grupales informales
 - b. Cuestionarios validados científicamente
 - c. Talleres de sensibilización
 - d. Reuniones con directivos
4. ¿Cuál es la finalidad del análisis de resultados?
- a. Clasificar los riesgos en niveles y priorizar acciones
 - b. Garantizar la participación de los empleados
 - c. Implementar políticas de liderazgo positivo
 - d. Realizar ajustes en la estructura organizacional
5. La fase de diseño del plan de acción incluye medidas _____ y _____ para abordar los riesgos psicosociales.
- a. preventivas / correctivas
 - b. directas / indirectas
 - c. temporales / permanentes
 - d. individuales / colectivas
6. Durante la fase de implementación de medidas, es esencial mantener una comunicación _____ y _____ para garantizar el compromiso.
- a. abierta / privada
 - b. continua / transparente
 - c. formal / limitada
 - d. externa / jerárquica
7. ¿Qué estrategias pueden incluirse en un plan de acción para prevenir riesgos psicosociales? (Seleccione 2 respuestas correctas)
- a. Talleres sobre manejo del estrés
 - b. Incremento de las horas laborales
 - c. Promoción de un liderazgo positivo



d. Eliminación de periodos de descanso

8. ¿Qué aspectos se evalúan en la fase de seguimiento y mejora continua? (Seleccione 2 respuestas correctas)

- a. Impacto de las medidas implementadas
- b. Aumento de beneficios económicos
- c. Identificación de áreas de mejora
- d. Sustitución de los cuestionarios por entrevistas

9. La sensibilización y participación activa de los trabajadores no es necesaria para garantizar la efectividad del programa de riesgos psicosociales.

V () F ()

10. La guía del Ministerio del Trabajo para la prevención de riesgos psicosociales está diseñada exclusivamente para grandes empresas.

V () F ()

[Ir al solucionario](#)

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 16

Actividades finales del bimestre

¡Hemos llegado a la semana 16, la última de este ciclo académico! Este es un momento crucial, una oportunidad para demostrar todo lo que hemos aprendido y trabajado durante estas semanas. Ahora es tiempo de prepararnos para la evaluación final.



Les sugiero que aprovechen este tiempo para repasar cuidadosamente las unidades que hemos estudiado, retomando las actividades realizadas. Revisen las autoevaluaciones, vuelvan a analizar las tareas y cuestionarios que les permitieron consolidar sus conocimientos, y no olviden explorar nuevamente los recursos educativos utilizados, como guías, artículos, infografías y videos.

Por último, le invito a completar el siguiente Quiz, diseñado para repasar los contenidos estudiados durante este bimestre. ¡Le deseo mucho éxito!

[Revisión de contenidos: Riesgos psicosociales en el trabajo](#)

Organizar sus ideas y reforzar los conceptos clave será fundamental para afrontar el examen con seguridad. Confío plenamente en el esfuerzo y dedicación que han mostrado durante todo el ciclo. ¡Están a un paso de cerrar esta etapa con éxito!





4. Autoevaluaciones

Autoevaluación 1

Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	F	El interés por los riesgos psicosociales en el ámbito laboral surgió antes de la década de 1980, evolucionando con el tiempo para abordar mejor la seguridad y el bienestar de los trabajadores.
2	V	Una adecuada gestión de los factores psicosociales puede mejorar la calidad del ambiente laboral y la productividad de los empleados.
3	V	La cultura organizacional puede influir en la percepción del trabajo, motivación y bienestar de los empleados, facilitando o dificultando su adaptación.
4	F	Además de las características individuales, la carga mental se ve afectada por la complejidad de las tareas y el nivel de exigencia laboral.
5	V	La alternancia entre contracción y relajación en la carga física dinámica ayuda a prevenir la fatiga y mejorar el rendimiento laboral.
6	b	Según la OIT, los factores psicosociales incluyen la interacción entre el entorno laboral y las características individuales.
7	b	La cultura organizacional refleja la forma de actuar y pensar compartida, influenciada por la historia y valores de la organización.
8	b,c,d	La carga mental no solo depende de la experiencia del trabajador, sino también de las características de las tareas y del ambiente laboral, lo que puede influir en su desempeño y bienestar.
9	b,c,d	Los métodos de evaluación de la carga mental permiten identificar el nivel de exigencia cognitiva de una tarea, considerando aspectos como la rapidez de respuesta, la concentración y la presión temporal."
10	a,b	Las mediciones fisiológicas, como el consumo de oxígeno y la frecuencia cardíaca, son herramientas clave para evaluar la demanda física del trabajo y prevenir la fatiga.



[Ir a la autoevaluación](#)



Autoevaluación 2

Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	F	Los factores endógenos están relacionados con las características internas del trabajador, como su personalidad y formación, y no con su entorno laboral.
2	V	Cada persona afronta el estrés de manera diferente, y su respuesta está influida por rasgos de personalidad como la resiliencia y la tolerancia a la presión.
3	V	Con el tiempo, las personas desarrollan estrategias para gestionar el estrés, lo que hace que la edad y la experiencia sean factores clave en la adaptación laboral.
4	F	Los factores exógenos incluyen aspectos fuera del entorno laboral, como la estabilidad familiar y social, que influyen en el bienestar del trabajador.
5	V	El equilibrio entre trabajo y descanso es fundamental para prevenir el agotamiento y mejorar el desempeño laboral.
6	b	Según Maslow, la motivación comienza con necesidades básicas como alimentos y descanso.
7	a	Actitudes positivas facilitan la adaptación y reducen la probabilidad de experimentar estrés.
8	a,c,d	Los factores exógenos abarcan elementos externos como la economía y el entorno social, que pueden impactar la motivación y satisfacción del trabajador.
9	a,b,d,e	Los factores endógenos están ligados a las características internas del trabajador, como su formación, personalidad y experiencia, que afectan su desempeño y bienestar.
10	a,c	Cuando las habilidades de un trabajador no coinciden con las exigencias de su puesto, pueden surgir frustración y estrés, afectando su rendimiento.

[Ir a la autoevaluación](#)



Autoevaluación 3

Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	V	Los factores psicosociales pueden generar efectos tanto positivos como negativos en la organización y en el trabajador. Si se gestionan adecuadamente, pueden mejorar el clima laboral y la productividad; sin embargo, cuando se ignoran, pueden aumentar el ausentismo y la rotación de personal.
2	V	El estrés crónico no solo afecta la salud física con problemas cardiovasculares y digestivos, sino que también puede desencadenar trastornos emocionales como ansiedad y depresión. Su impacto a largo plazo puede reducir la calidad de vida del trabajador y afectar su desempeño profesional.
3	V	El síndrome de Burnout es un trastorno caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización (trato distante o indiferente hacia los demás) y una disminución en la percepción de la propia eficacia laboral. Es común en trabajos con alta carga emocional y estrés constante.
4	F	Las personas con personalidad Tipo B suelen manejar mejor el estrés porque tienen un enfoque más relajado y flexible ante las exigencias laborales. A diferencia del Tipo A, que es competitivo y perfeccionista, el Tipo B afronta los desafíos con mayor tranquilidad y menor urgencia.
5	F	Si bien algunos estresores pueden aumentar la motivación y el rendimiento, una exposición prolongada o una mala gestión del estrés puede generar fatiga, ansiedad e incluso enfermedades ocupacionales. La clave está en encontrar un equilibrio entre desafío y bienestar.
6	V	El mobbing no ocurre de manera inmediata, sino que se desarrolla en etapas progresivas, comenzando con conflictos sutiles y evolucionando hacia acoso psicológico sistemático. Con el tiempo, puede generar aislamiento social, disminución de la autoestima y abandono del empleo.
7	F	El Inventario de Burnout de Maslach (MBI) es un cuestionario estructurado que permite medir el nivel de desgaste emocional en los trabajadores. Al ser una herramienta cuantitativa, se basa en escalas numéricas para evaluar el impacto del Burnout en diferentes dimensiones.
8	V	El Burnout no solo genera cansancio extremo, sino que también puede derivar en problemas de salud como insomnio, trastornos digestivos y afecciones cardiovasculares. Además, su impacto emocional puede hacer que el trabajador pierda el interés en su labor y se sienta desconectado de su entorno laboral.



Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
9	c	Las etapas del Burnout no incluyen "desarrollo profesional", sino "estancamiento", entre otras.
10	b	El mobbing aumenta la rotación de personal y el absentismo debido a la presión y el ambiente hostil.
11	c	El estrés laboral surge cuando existe un desbalance entre las exigencias del trabajo y los recursos del trabajador para enfrentarlas. No es solo un problema individual, sino que también depende del ambiente organizacional y de las condiciones laborales.
12	a,c	El estrés laboral puede afectar la salud mental de los trabajadores, generando ansiedad y depresión. Estos trastornos pueden manifestarse a través de insomnio, irritabilidad, dificultad para concentrarse y, en casos graves, afectar la vida personal y social del individuo.
13	a,c,d	Los factores intrínsecos al trabajo incluyen elementos que forman parte de la actividad laboral en sí, como la cantidad y complejidad de las tareas, la supervisión estricta y las condiciones físicas del entorno. Si no se gestionan adecuadamente, pueden convertirse en fuentes de estrés.
14	a,c,d	El mobbing genera un impacto significativo en la víctima, afectando su bienestar emocional y profesional. Puede provocar aislamiento social, ansiedad, estrés crónico y dificultar el desarrollo de su carrera debido a la disminución de oportunidades o al abandono del empleo.
15	a,c	Las técnicas cualitativas para evaluar el Burnout, como las entrevistas y los grupos focales, permiten analizar en profundidad la experiencia de los trabajadores. A diferencia de los cuestionarios estandarizados, estas herramientas brindan una visión más personalizada y detallada de la situación.
16	c	El estrés laboral ocurre cuando las demandas exceden los recursos del trabajador.
17	b	El mobbing puede culminar en exclusión laboral, con efectos graves en la víctima.
18	b	El Burnout provoca fatiga crónica, problemas cardiovasculares y otros efectos negativos.
19	b	El acoso quid pro quo implica condicionar beneficios laborales al cumplimiento de demandas sexuales.



Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
----------	-----------	-------------------

20	c	El mobbing es un hostigamiento sistemático que busca dañar emocional y profesionalmente a la víctima.
----	---	---

[Ir a la autoevaluación](#)



Autoevaluación 4

Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	V	La evaluación de factores psicosociales implica varias fases interrelacionadas para un análisis integral.
2	F	La participación activa es indispensable para asegurar soluciones prácticas y sostenibles.
3	F	Los cuestionarios son una técnica cuantitativa, no cualitativa.
4	F	El análisis debe identificar tanto las causas aparentes como las subyacentes para ser efectivo.
5	V	El informe es clave para facilitar el diálogo y definir acciones a implementar.
6	c	La reducción inmediata no es una fase, sino un resultado potencial de la gestión de riesgos.
7	c	Los cuestionarios precodificados son un ejemplo de técnica cuantitativa en la evaluación.
8	a,c,d	Estas metodologías permiten evaluar diferentes aspectos del entorno laboral.
9	b, c	Las fases iniciales se centran en delimitar problemas y planificar el análisis.
10	b	La evaluación combina técnicas para obtener un diagnóstico integral.

[Ir a la autoevaluación](#)



Autoevaluación 5

Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	b	El método FPSICO 4.1 se centra en identificar riesgos y promover medidas preventivas en el entorno laboral.
2	b	El factor "Tiempo de trabajo" analiza cómo afecta la distribución temporal de la actividad laboral.
3	a	El factor "Autonomía" incluye la capacidad de gestionar tiempo y decisiones laborales.
4	b	Las demandas psicológicas se evalúan mediante cuestionarios con ítems específicos sobre atención y emociones.
5	a	El método FPSICO 4.1 evalúa nueve factores clave que impactan el bienestar laboral.
6	b	La carga de trabajo incluye aspectos como la atención necesaria y las interrupciones en las tareas.
7	a,c,d	El método FPSICO 4.1 analiza diversos factores, incluyendo tiempo, demandas psicológicas y participación.
8	a,c	Estas dimensiones evalúan el apoyo al desarrollo profesional y el equilibrio en las recompensas.
9	F	El método combina técnicas cuantitativas y cualitativas para un análisis integral
10	V	Los informes incluyen gráficos y códigos de color para destacar áreas críticas de manera clara.

Ir a la autoevaluación



Autoevaluación 6

Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	b	El objetivo es prevenir y gestionar riesgos psicosociales para promover un entorno laboral positivo.
2	b	La designación de un equipo multidisciplinario es clave para garantizar un enfoque integral.
3	b	Estas herramientas permiten recopilar datos de manera estructurada y confidencial.
4	a	El análisis de resultados identifica problemáticas y define prioridades de intervención.
5	a	Estas medidas abordan tanto la prevención como la solución de problemas existentes.
6	a	Una comunicación clara y abierta es esencial para promover el compromiso en la implementación.
7	a,c	Los talleres son actividades educativas esenciales en la prevención de riesgos psicosociales.
8	a,c	Promover relaciones laborales saludables es una medida clave en el plan de acción.
9	F	La participación activa es esencial para garantizar el éxito del programa.
10	F	La guía es aplicable tanto a pequeñas como a grandes empresas.

Ir a la autoevaluación





5. Glosario

1. Acoso discriminatorio: Trato injusto basado en características personales como género, edad o religión, que afecta la dignidad y el bienestar del trabajador.
2. Acoso laboral: Conductas repetitivas que buscan humillar o dañar emocionalmente a un trabajador, creando un ambiente laboral hostil.
3. Acoso sexual: Comentarios o acciones con connotación sexual no deseada, que generan incomodidad o violencia en el entorno laboral.
4. Adicción al trabajo: Dedicación excesiva al trabajo, descuidando la salud y la vida personal, lo que puede generar efectos negativos a largo plazo.
5. Condiciones del trabajo: Características del entorno laboral, como espacio físico, herramientas y relaciones interpersonales, que impactan la seguridad y bienestar de los empleados.
6. Estabilidad laboral y emocional: Seguridad de tener un empleo fijo y satisfactorio, que influye en la motivación y el bienestar emocional.
7. Salud autopercebida: Evaluación subjetiva que realiza una persona sobre su propia salud física y mental en relación con su entorno laboral.
8. Justicia organizacional: Percepción de equidad en las decisiones, distribución de recursos y trato dentro de la organización.
9. Capacitación laboral: Proceso de formación que busca desarrollar habilidades y conocimientos para mejorar el desempeño en el trabajo.
10. Fatiga laboral: Estado de agotamiento físico o mental provocado por largas jornadas o tareas excesivamente demandantes.
11. Protocolo de actuación: Conjunto de procedimientos establecidos para responder a situaciones específicas, como conflictos laborales o accidentes.
12. Indicadores de riesgo: Medidas que permiten identificar y evaluar el nivel de exposición a factores adversos en el trabajo.
13. Sensibilización organizacional: Proceso de concienciación para promover la importancia de abordar factores psicosociales y de seguridad en el trabajo.

14. Normativa laboral: Conjunto de leyes y reglamentos que regulan las condiciones de trabajo y las responsabilidades del empleador.





6. Referencias bibliográficas

- Acevedo, D. (2012). *Violencia laboral, género y salud: Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. Salud de los Trabajadores.*
- Báez, J. (2012). Normalidad, anormalidad y crisis. Tesis psicológica.
- Boada-Grau, J. (2013). *Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales.* Editorial UOC. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaupl/titulos/56620>
- Chiavaneto, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. C.P. 01376, México, D.F: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Cruz Rubio, M. (2013). *Manual de riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de Burnout.* Editorial CEP, S.L. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaupl/50711?page=4>
- Cruz Rubio, M. (2013). *Manual de riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de Burnout.* Editorial CEP. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaupl/50711?page=26>
- Díaz, J. M. (2018). *Técnicas de prevención de riesgos laborales.* Madrid: Tebar S.L.
- Ecuador, A. N. (2017). *Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público para Prevenir el Acoso Laboral.* Registro Oficial Suplemento 35. Obtenido de <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformativa%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>
- INSHT. (1999). *NTP 507: Acoso sexual en el trabajo.* . Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.



INSHT. (1999). *NTP 534: Carga mental de trabajo: factores*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INSST. (1984). *La carga física de trabajo: definición y evaluación*. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.

INSST. (1984). *NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación*. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Obtenido de <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tes-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/5-serie-ntp-numeros-156-a-190-ano-1986/ntp-179-la-carga-mental-del-trabajo-definicion-y-evaluacion>

INSST. (1986). *Efectos por el Uso de Pantallas de Visualización de Datos*. INSST.

INSST. (2012). *NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.

INSST. (08 de 06 de 2018). *NTP 177: La carga física de trabajo: definición y evaluación*. INSST. Obtenido de <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tes-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/5-serie-ntp-numeros-156-a-190-ano-1986/ntp-177-la-carga-fisica-de-trabajo-definicion-y-evaluacion>

INSST. (2018). *NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación*. INSST.

INSST. (2018). *NTP 702: Proceso de evaluación de los factores psicosociales*. Obtenido de <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tes-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/20-serie-ntp-numeros-681-a-715-ano-2005/ntp-702-el-proceso-de-evaluacion-de-los-factores-psicosociales>

INSST. (2022). *FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática*.



INSST. (2022). *FPSICO. Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1.* INSST.

Karwowski, W. &. (1999). *The Occupational Ergonomics Handbook*. Boca Raton: CRC Pres.

Maslach, C. y. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual*. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.

Ministerio de Trabajo. (16 de Junio de 2017). Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082: Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral. *Registro Oficial*, No. 16. Obtenido de https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Acuerdo-Ministerial-82-16-JUNIO-2017.pdf

Ministerio de trabajo, M. (2021). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>.

Mondelo, P. &. (1999). *Percepción y procesamiento de información en el trabajo*.

Moreno Jiménez, B. &. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Mulder, G. (1980). *The heart of mental effort*. Groningen.

OMS, O. M. (2001). *Informe sobre la salud en el mundo: Salud mental, nuevos conocimientos, nuevas esperanzas*. OMS.

Organización Internacional del Trabajo, O. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y control*. Ginebra:: OIT.



- Organización Mundial de la Salud, O. (2001). *Estrés laboral y sus efectos en la salud*. Ginebra: OMS.
- Orozco Arrieta, S. (2014). *Normalidad y anormalidad psicológica y niveles de prevención*. Antioquia: Universidad de Antioquia.
- Sarason, I., & Sarason, B. (2006). *Psicopatología: psicología anormal : el problema de la conducta inadaptada*. México: Pearson Educación.
- Scharfetter, C. (1998). *Introducción a la psicopatología general*. Madrid: Ediciones Morata S.A.
- Schaufeli, W. y. (2004). *Job demands, job resources and their relationship with burnout and Engagement: A multi-sample study*. Journal of Organizational Behavior.
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y liderazgo*. Barcelona: Jossey Bass Inc. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf
- Trabajo, A. E. (2018). *Riesgos psicosociales y su impacto en el trabajo*.
- Vicente Rojo, J. (2005). *Mobbing o acoso laboral*. Madrid: Tébar Flores. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecautpl/51917?page=16>.
- Vidal Lacosta, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecautpl/113362?page=34>.
- Weibel, L., Gabrion, I., & Aussedat, M. (2003). Work-related stress in an emergency medical dispatch center. *Annals of Emergency Medicine*, 500-506.





7. Anexos

