



INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO
VICENTE LEÓN

Guía general de estudio de la asignatura

FACTORES PSICOSOCIALES

José Israel Espín Chasi



Carrera de Tecnología Superior en Seguridad e Higiene del Trabajo

Asignatura: Factores Psicosociales

Código de la asignatura: SHT14-3P2

Tercer nivel



INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO
VICENTE LEÓN

Av. Amazonas y Clemente Yerovi / Latacunga – Cotopaxi
Campus Norte

FACTORES PSICOSOCIALES

Autor: José Israel Espín Chasi

MSc. Ángel Velásquez Cajas Editor

Directorio editorial institucional

Mg. Omar Sánchez Andrade Rector

Mg. Fabricio Quimba Herrera Vicerrector

Mg. Milton Hidalgo Achig Coordinador de la Unidad de Investigación

Diseño y diagramación

Mg. Alex Zapata Álvarez

Mtr. Leonardo López Lidioma

Revisión técnica de pares académicos

– Oscar Rodrigo Lara Jácome

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE

orlara@espe.edu.ec

– Daniel Gustavo Tobar Herrera

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE

japarreno2@espe.edu.ec

ISBN: 978-9942-676-64-1

Primera edición

Agosto 2024

Usted es libre de compartir, copiar la presente guía en cualquier medio o formato, citando la fuente, bajo los siguientes términos: Debe dar crédito de manera adecuada, bajo normas APA vigentes, fecha, página/s. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma arbitraria sin hacer uso de fines de lucro o propósitos comerciales; debe distribuir su contribución bajo la misma licencia del original. No puede aplicar restricciones digitales que limiten legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia.



RIMANA
EDITORIAL

DESARROLLO GUÍA DE ESTUDIO	5
1. Datos informativos	5
2. Presentación de la Asignatura	5
3. Introducción de los Temas	5
4. Objetivos de aprendizaje de la asignatura	6
5. Unidad y Subunidades	6
6. Resultados de Aprendizaje	7
7. Estrategias Metodológicas	7
8. Criterios de Evaluación	8
9. Desarrollo de las Subunidades	8
10. Actividades de Aprendizaje	45
11. Autoevaluación	45
12. Evaluación final	47
13. Solucionario de las Autoevaluaciones	48
14. Glosario	50
15. Referencias Bibliográficas	50
16. Anexos o Recursos	53

DESARROLLO GUÍA DE ESTUDIO

1. Datos informativos

Israel Espín en la actualidad es docente de la carrera de Seguridad e Higiene del Trabajo la cual pertenece al Instituto Superior Tecnológico Vicente León, tiene más de 7 años de trayectoria como docente en Educación Superior, así también ha brindado sus servicios en diferentes empresas e instituciones como asistente de talento humano y capacitador en temas relacionados a motivación laboral, prevención de riesgos psicosociales, prevención de uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas. Su estudio universitario lo realizó en la Universidad Técnica de Ambato, obteniendo el título de Psicólogo Industrial, además curso una diplomado de especialización en Psicología Organizacional en la Cámara Nacional de Comercio del Ecuador, además de varias certificaciones en temas relacionados a la prevención de riesgos laborales, prevención de factores psicosociales, prevención de uso y consumo de alcohol, tabaco y otras drogas y prevención de la discriminación en el ámbito laboral.

2. Presentación de la Asignatura

Los factores psicosociales son aquellas condiciones que están directamente relacionadas con el entorno que se presenta en el ambiente laboral, ya que son todas las condiciones que están presentes las que influyen de manera directa con el comportamiento laboral de las personas y pueden tener consecuencias a nivel de su salud física y psicológica del individuo. (INSHT, 1995)

En 1984, el comité de la OIT/OMS definió los factores psicosociales como “aquellas condiciones que están presentes en un ambiente laboral y están relacionadas con la manera en la que se ha organizado el trabajo y que puedan afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”. (INSST, s.f.)

3. Introducción de los Temas

“Psicología Organizacional, se basa en el análisis del comportamiento humano individual y grupal dentro de una organización, y también de observar

como es la relación de ellos y cómo influye su comportamiento en el entorno laboral” (UNIR, 2020).

La organización y condiciones laborales, las organizaciones son las estructuras administrativas creadas para lograr metas u objetivos con el apoyo de los propios seres humanos, y/o con apoyo del talento humano o de otras características similares, por otra parte dentro de las organizaciones existen condiciones laborales que son un conjunto de factores que pueden afectar de manera negativa la salud de los trabajadores, como por ejemplo el entorno de trabajo, el horario laboral, el salario, las vacaciones y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Cualquier condición de trabajo deficiente o desfavorable debido a un diseño inadecuado o un mal desarrollo o implementación en una organización afecta las expectativas, necesidades, habilidades y actitudes de los empleados. Estos factores psicosociales son fuentes de riesgo que deben gestionarse, evaluarse y responderse (INSST, s.f.).

4. Objetivos de aprendizaje de la asignatura

Fortalecer el ambiente laboral mediante la identificación de factores de riesgo psicosocial con la finalidad de establecer medidas de prevención para la salud física y psicológica.

5. Unidad y Subunidades

- 5.1. Unidad 1. Psicología Organizacional
 - 5.1.1. Psicosociología
 - 5.1.2. Enfoques de la psicología organizacional
 - 5.1.3. Destrezas aplicativas en la psicología organizacional
- 5.2. Unidad 2. La Organización y Condiciones Laborales
 - 5.2.1. Organización y Tipos de Organizaciones
 - 5.2.2. Estructura Organizacional
 - 5.2.3. Entorno Laboral
 - 5.2.4. Factores Laborales
 - 5.2.5. Factores Personales

5.3. Unidad 3. Factores Psicosociales

5.3.1. Factores Psicosociales

5.3.2. Organización del Trabajo

5.3.3. Contenido del Trabajo

5.3.4. Medio Ambiente Laboral

6. Resultados de Aprendizaje

Analiza el comportamiento de cada persona dentro de la organización mediante el desempeño de sus actividades.

Promueve la adaptación del personal en la organización mediante el fortalecimiento de las condiciones de trabajo.

Identifica y evalúa los factores psicosociales para el buen desempeño laboral.

Reconoce los riesgos psicosociales dentro del sistema empresarial.

Evalúa los riesgos psicosociales con la utilización de los respectivos métodos.

Establece medidas preventivas con la finalidad de fortalecer el estado de salud física y psicológica y socio laboral.

7. Estrategias Metodológicas

Aprendizaje basado en problemas (ABP): Plantea a los estudiantes problemas del mundo real que necesiten resolver. Esto estimula el pensamiento crítico, la creatividad y la aplicación de conocimientos en situaciones concretas.

Aprendizaje cooperativo: Organiza actividades y proyectos que requieran que los estudiantes trabajen juntos para alcanzar metas comunes. Esto promueve habilidades de trabajo en equipo, comunicación, liderazgo y resolución de conflictos.

8. Criterios de Evaluación

La valoración se establece según los siguientes criterios:

- El 60% se establece como trabajos prácticos donde se incluye (trabajos individuales, de clase o colaborativos y participación individual).
- El 20% se establece de una o varias lecciones teórico-prácticas por parcial.
- Y el 20% restante se establece como la evaluación final del parcial.

9. Desarrollo de las Subunidades

Unidad 1. Psicología Organizacional

9.1. Psicosociología

La psicología es aquella rama de la ciencia que se encarga de analizar y evaluar los posibles riesgos que estén relacionados entre los trabajadores y el ambiente en el cual se desarrollan sus actividades, todas aquellas condiciones que se pueden tomar en cuenta en la salud del trabajador deben ser identificadas de manera clara para de esta manera poder cuidar la salud del trabajador (física, psíquica y mental). (Mutua, U., 2017, pág. 4)

Es fundamental conocer que no todos las personas responderán de manera igual ante un riesgo o un factor psicosocial. Las características propias de cada persona determinarán la magnitud y la naturaleza de sus comportamientos y consecuencias. (Mutua, U., 2017, pág. 4)

9.1.1. Como gestionar la psicosociología aplicada a la PRL

Identificar y evaluar los factores psicosociales de riesgo: Para iniciar con una valoración eficiente dentro de la empresa se debe iniciar con la capacitación de las personas que van a estar encargadas de realizar el cuidado de las personas, es fundamental conocer la importancia que se da de manera efectiva, de esta manera se tendrá al personal capacitado para poder cubrir las actividades a desarrollarse (Mutua, U., 2017, págs. 14,15)

La capacitación que se debe brindar corresponde al nivel inicial y la misma servirá para realizar evaluaciones de los riesgos fundamentales que se encuentren dentro de la empresa. Por ello, en los casos en los que existe un riesgo psicosocial y se duda sobre si las condiciones de trabajo pueden afectar a la salud del empleado expuesto, en ocasiones se requiere la asistencia de especialistas en prevención entre los “expertos psicosociales” de los servicios de prevención externos. Si bien la participación directa de los empleados en las evaluaciones es extremadamente importante, es importante recordar que las evaluaciones deben centrarse en la organización del trabajo y no en las personas que ocupan un determinado puesto. (Mutua, U., 2017, págs. 14,15)

“Por tal razón es necesario establecer medidas preventivas o correctivas para eliminar o controlar los riesgos psicosociales detectados, y de la misma manera, realizar el seguimiento adecuado en la ejecución de las actividades y sus posibles consecuencias mediante la planificación” (Mutua, U., 2017).

Para poder aplicar en la evaluación de riesgos psicosociales es importante tener en cuenta que se debe establecer un compromiso por parte de la empresa, para poder iniciar con la etapa de sensibilización y luego seguir con la información y formación profesional. (Mutua, U., 2017)

9.2. Enfoques de la Psicología Organizacional

Entendemos como el enfoque al análisis del ámbito laboral encargado en el análisis y mejora del desempeño de los trabajadores en búsqueda del mejoramiento y de la productividad de las personas que pertenecen a la empresa.

Deben desempeñarse bien en términos de estructura, división de tareas, estilo de liderazgo y otros aspectos considerados en esta rama de la psicología, así como cuidar el bienestar de sus empleados. Entonces, en psicología existe un enfoque del trabajo destinado a aumentar la productividad (UNEMI, 2019).

Esta rama de la psicología también se conoce como psicología industrial ya que se basa principalmente en cualquier organización formal en la que no se

pueden fijar objetivos de forma espontánea sino que siempre deben planificarse y vincularse con los objetivos de la empresa en la que intervienen las personas (UNEMI, 2019).

De esta forma se conoce que la principal manera de entender a la psicología es fundamentar la relación entre el individuo y el ambiente laboral, y conocer como la relación de la misma va a condicionar el desarrollo de las actividades laborales.

9.2.1. La base de la Psicología Organizacional

La psicología organizacional se fundamenta en la aplicación de técnicas, conocimientos y metodologías con el fin de mejorar el bienestar económico, social, ambiental y mental de todos los trabajadores dentro del sistema organizacional. En la actualidad, el logro de los objetivos de una empresa depende de las actividades que se desarrollan dentro de la organización. De esta manera, el proceso de motivación influirá en el mejoramiento del rendimiento laboral (Mendoza, I., 2017).

9.2.2. Comportamiento organizacional de una empresa

La manera en como el comportamiento organizacional condiciona a los trabajadores de una empresa, se fundamenta en el propósito de mejorar el rendimiento empresarial. Aquí se analiza el comportamiento de los integrantes de la organización de los mismos en relación con las actividades que los mismos desarrollan. Es importante tomar en cuenta que no solo examina los comportamientos de las personas dentro de la organización, sino que también examina las relaciones interpersonales. (Randstad, N.V., 2022)

“El líder de la organización o del grupo de trabajo, puede beneficiarse del comportamiento organizacional en procesos como la resolución de conflictos, la cohesión y desarrollo grupal y la colaboración de todos sus integrantes” (Randstad, N.V., 2022).

9.2.3. Característica del C.O.

En un sistema organizacional, las metas están estrechamente relacionadas con las características de comportamiento. Su desarrollo principalmente

reduce costes y mejorar la rentabilidad de la empresa. El comportamiento organizacional es importante para compartir y transmitir la misión, visión y valores de la organización en todos los niveles jerárquicos de la organización, es la introducción de la cultura organizacional en la vida diaria de la empresa (Randstad, N.V., 2022)

9.2.4. Objetivos del C.O.

Para poder obtener información de los comportamientos y relaciones de los trabajadores de una empresa es importante entender la manera en la que está organizada la empresa es fundamental conocer que la relación entre el ambiente y el trabajador influye de manera directa con las actitudes y comportamientos que se van a presentar (Randstad, N.V., 2022).

Entre las características más importantes que se debe analizar en el comportamiento organizacional se pueden mencionar las siguientes.

“Mejorar la productividad y desempeño de los trabajadores mediante la promoción de la motivación y el sentimiento de pertenencia a la organización” (Randstad, N.V., 2022).

“Disminuir el absentismo y los valores que esto genera para la empresa” (Randstad, N.V., 2022).

“Crear patrones de comportamiento que puedan contribuir a la empresa a detectar conductas y eventos futuros” (Randstad, N.V., 2022).

“Analizar el comportamiento y las relaciones de los trabajadores que forman parte de la organización” (Randstad, N.V., 2022).

9.2.5. Importancia del C.O.

“Todas las empresas están conformadas por personal humano y la manera adecuada para poder dirigir las y es entender de manera clara como es la forma de reaccionar de cada una de las mismas y de esta manera poder conocer su funcionamiento adecuado” (Randstad, N.V., 2022).

“Es de esta manera que se estudia al ser humano no solo como individuo sino también como miembro de la sociedad es decir analizar sus comportamiento grupal para de esta forma poder conocer las formas en la que puede” (Randstad, N.V., 2022).

9.2.6. Modelos de C.O.

“Este campo de estudio, ha desarrollado algunos modelos de comportamiento organizacional que son beneficiosos para los líderes de las empresas” (Randstad, N.V., 2022).

“**Modelo de custodia**, en este tipo de modelo se busca dar una solución interna a los problemas mediante el uso del dinero” (Randstad, N.V., 2022).

“**Modelo de apoyo**, se trata de un modelo en el cual se busca el compromiso de los trabajadores mediante una dirección que se apoye en el uso de un liderazgo activo el cual esté relacionado de manera directa con los trabajadores” (Randstad, N.V., 2022).

“**Modelo colegiado**, en este modelo se plantea, códigos comunes y de equipo los mismos que servirán para promover y motivar al trabajador dentro de la organización” (Randstad, N.V., 2022).

“**Modelo sistémico**, Este modelo identifica pautas, funciones y estructuras comunes a partir de las cuales, una vez identificada la funcionalidad común, se crean soluciones adaptadas a las necesidades individuales” (Randstad, N.V., 2022).

9.2.7. Comportamiento organizacional: una dinámica de éxito

El conocimiento de estas prácticas puede hacer que una empresa sea más dinámica al momento de integrar y gestionar los equipos de trabajo. Esto aumentará la productividad y la confianza de los empleados, fortalecer la figura del líder internamente o facilitar la comunicación interpersonal.

Al desarrollar una identidad de marca más completa, también puede obtener una ventaja competitiva al construir relaciones más sólidas con los clientes

y en el mercado. Permite a sus empleados aumentar la motivación, el compromiso y la confianza al alinear y mejorar sus fortalezas frente a sus debilidades (Randstad, N.V., 2022).

Actividad de Aprendizaje 1

Trabajo Autónomo

Comportamiento humano dentro de las organizaciones.

9.2.8. Características de un Psicólogo Organizacional

“La psicología organizacional está encargada de mejorar el comportamiento de la conducta de las personas tratando de promover de manera adecuada el bienestar físico y psicológico de las personas que forman parte de la empresa” (UNIR, 2023).

“El objetivo principal de un profesional de esta materia es contribuir al desarrollo de la empresa mediante la mejora de las personas mediante su desempeño tanto social como estructural mente” (UNIR, 2023).

De esta manera el psicólogo organizacional es quien ejecuta las siguientes funciones dentro de la organización:

“Brindar apoyo psicológico a quienes lo necesiten para mejorar las interacciones con otros miembros del equipo y la organización, garantizando al mismo tiempo el bienestar de la empresa.” (UNIR, 2023).

“Desarrollar terapias psicológicas basadas en el desarrollo de habilidades cognitivas y conductuales para resolver conflictos interpersonales y brindar un excelente ambiente laboral” (UNIR, 2023).

“Determinar la cultura organizacional y programar entrevistas y encuestas para implementar las estrategias de prevención necesarias” (UNIR, 2023).

“Implementar planes de eficiencia laboral para mejorar la productividad, el clima laboral y con ello evitar problemas profesionales, accidentes o enfermedades” (UNIR, 2023).

“Implementar planes de eficiencia laboral para mejorar la productividad, el clima laboral y con ello evitar problemas profesionales, accidentes o enfermedades” (UNIR, 2023).

9.3. Destrezas aplicativas en la psicología organizacional

“Las habilidades o destrezas se consideran las capacidades, competencias y conocimientos, que dispone y ponen en práctica cada trabajador para el desarrollo de tareas” (Castrillo, V., 2022).

También se establece que las habilidades son el conjunto de cualidades que le permiten a la persona desempeñarse en el ámbito laboral; naturalmente, están estrechamente relacionadas con lo que los empleadores y las empresas necesitan en el personal para llevar a cabo los distintos procesos productivos. (Castrillo, V., 2022).

Los empleadores de hoy buscan personas que no sólo cumplan con los requisitos tradicionales, como las calificaciones profesionales, sino que también sean flexibles y estén dispuestas a aprender continuamente a través de herramientas de aprendizaje flexibles. (Castrillo, V., 2022).

9.3.1. Tipo de habilidades

Habilidades cognitivas

Pensar, leer, aprender, recordar, alegar y prestar ilusión melodía solamente algunas de las aplicaciones de naciente menda de habilidades. Esta bandada puede mezclar estudiosos de: sapiencia fáctica, conceptos, métodos y técnicas relacionados con las matemáticas, la traducción y las ciencias (Castrillo, V., 2022).

Habilidades blandas

Están interesados en las características, actitudes, creencias, faz de eminencia y comportamientos característicos de los empleados. Las habilidades blandas ayudan a los empleados a interactuar con otros, como comunicación, negociación, aliento de problemas, opinión crítico, empatía, liderazgo para ir grupos de trabajo, genio de amoldamiento al vicisitud y confianza (Castrillo, V., 2022)

Habilidades técnicas

Son las habilidades que se muestran en el puesto que se desarrolla dentro de la empresa Estas son habilidades directamente relacionadas con la carrera o puesto.(Castrillo, V., 2022).

Habilidades laborales

“Este tipo de habilidades te permitirá crear un plan de capacitación ideal en cada área para alcanzar los objetivos organizacionales” (Reyes, I., 2022).

Gestión del tiempo

“Es importante que esta habilidad sea eficiente y adaptada a las necesidades de competencia actual, preocupándose por el desempeño individual dentro de la organización” (Reyes, I., 2022).

Inteligencia emocional

“Hace referencia a las emociones, sentimientos y sensaciones, las mismas que conducen a fomentar las relaciones armoniosas y facilita la resolución de conflictos” (Reyes, I., 2022).

Habilidad de marketing

“Esta habilidad es un complemento fundamental e la empresa pues trata de vender de manera adecuada la imagen empresarial tanto afuera y

adentro, es como se trata de vender la marca cooperativa a la que los empleados pertenecen” (Reyes, I., 2022).

Flexibilidad para el aprendizaje

“La flexibilidad para aprender es importante para los trabajadores, ya que sin duda es un indicador de progreso personal y profesional; dentro de las empresas deben asegurarse de que sus empleados estén bien informados y dispuestos a aprender” (Reyes, I., 2022).

Capacidad de adaptación

“Es la capacidad que tiene las personas para adaptarse a diversas tareas o actividades que dentro de la empresa deben cumplir, el ser humano es capaz de adaptarse a las condiciones en las que debe desarrollarse de manera puntual como miembro de una organización.” (Reyes, I., 2022).

Resolución de conflictos

“Dentro de la organización, si se logran resolver los conflictos de manera pacífica, tranquila y rápida, los empleados se sentirán en un ambiente de respeto y unión” (Reyes, I., 2022).

Creatividad e innovación

Estas habilidades permiten que la organización se destaque en el mercado y se adapte de manera rápida y eficaz a los cambios, además, la innovación y la creatividad ayuda a superar a la competencia y son fundamentales para generar nuevas oportunidades comerciales. (Reyes, I., 2022)

Liderazgo

“Es sin duda una de las habilidades laborales más importantes para inspirar y motivar a un equipo de trabajo, con la finalidad de fomentar un entorno laboral ideal” (Reyes, I., 2022)

Comunicación

“Las actividades que los colaboradores deben presentar son de manera directa los pilares de funcionamiento empresarial es ahí donde la calidad de la comunicación no necesariamente aumenta a pesar de que hay más canales y herramientas disponibles” (Reyes, I., 2022).

Unidad 2. La Organización y Condiciones Laborales

9.4. Organización y tipos de organizaciones

“El concepto mismo de la palabra organización tiene su origen desde dos puntos de vista, por un lado corresponde a la fundamentación de la empresa en si como un ser real y por otro lado manifiesta la manera de organización de la misma en el plano administrativo” (González, M., 2019).

“Los problemas tanto externos como internos que puedan afectar la capacidad de la organización y para lograr los resultados previstos deben ser identificados” (González, M., 2019).

Terry (1973) Describe la organización como un conjunto de tareas que se consideran necesarias para lograr los objetivos y especifica los derechos y responsabilidades asignadas a los responsables de realizar las tareas apropiadas (González, M., 2019).

Sheldon (1985) identificar el proceso de combinar las tareas que los individuos o grupos deben realizar de manera sistemática, efectiva, proactiva y coordinada (González, M., 2019).

9.4.1. Organizaciones Tradicionales vs Organizaciones Inteligentes. Innovación y Cambio Organizacional

9.4.1.1. Organizaciones Tradicionales

Chiavenato (2006) indica que la conformación de las organizaciones son muy diferentes de acuerdo a los objetivos y metas que cada uno de ellos se

propongan, son estos los que dirigen en consecuencia el camino de la empresa, por lo tanto es importante conocer la variedad de organizaciones que existen y poder identificar cada una de ellas de manera adecuada para poder entender el funcionamiento empresarial (González, M., 2019).

Tipos de Organizaciones

“Al tener en cuenta que las metas de cada organización son diferentes de acuerdo a sus necesidades se habla de varias formas de organizaciones por lo tanto se puede establecer las más conocidas de la siguiente manera.” (González, M., 2019).

Organizaciones Según Sus Fines.

Organizaciones con fines de lucro: “este tipo de organizaciones gira en torno a la producción del capital y las ganancias para todos sus miembros” (González, M., 2019).

Organizaciones sin fines de lucro: “este tipo de organización enfoca el cumplimiento de sus metas en acciones sociales en las que no exista una ganancia económica” (González, M., 2019)

Organizaciones Según su Formalidad

Organizaciones Formales: son organizaciones que tienen una estructura muy específica mediante la cual se organizan de forma adecuada para la toma de cualquier tipo de decisión, son entes muy bien consolidados en donde cada miembro cumple un rol específico en contribución al crecimiento empresarial. (González, M., 2019)

Según Idalberto Chiavenato, una organización formal está bien definida y delimita es decir que cada uno de los miembros de la misma entienden y comprenden su rol como parte fundamental del desarrollo este tipo de organizaciones comprenden un conjunto de normativas para su funcionamiento de la misma manera con su organización desarrollan reglamentos que son los cuales guían su forma de cumplir con sus actividades, este tipo de organizaciones

tienen rutinas y procedimientos diseñados de manera específica para mantener el equilibrio de la empresa en todo momento. (González, M., 2019).

Estas organizaciones formales pueden a su vez incluir uno o más de los siguientes tipos de organizaciones:

Organización Lineal: es una de las formas más básicas y antiguas de describir un modelo de organización y fue usada por estructuras religiosas y formaciones militares, en este tipo de organización se establece un orden jerárquico que permite que la comunicación pase directamente de una autoridad máxima a los subordinados es decir se forma una sistema piramidal en donde el contacto es directo entre las relaciones de mayor jerarquía hacia abajo (González, M., 2019)

Organización Funcional: este tipo de organización como lo dice su nombre mismo se especifica en el cumplimiento de funciones específicas de cada uno de los miembros de la organización, por lo tanto se detalla de manera adecuada que es lo que cada quien debe cumplir en relación a su área (González, M., 2019)

Organización Línea Staff: es un tipo de organización que fusiona de manera adecuada el tipo de organización lineal con la funcional buscando de manera lógica el aumentar las ventajas de la empresa, en este tipo de organización se mantienen una relación constante entre los principales componentes de las empresas es decir que cada miembro cumplen una función pero interactúan entre ellos para cumplir con las metas buscadas (González, M., 2019).

Comités: Los comités tienen una amplia gama de autoridad, lo que hace que sea difícil entender qué hacen, la naturaleza y el contenido de los criterios no son uniformes, algunos comités realizan actividades administrativas, mientras que otros realizan tareas técnicas; otros investigan problemas, mientras que otros solo hacen recomendaciones. (González, M., 2019)

Organizaciones Informales: en este tipo de organizaciones se utilizan canales no oficiales para su desarrollo y funcionamiento adecuado, aunque

parece que no cumplen con medios adecuados esta forma no afecta a la comunicación ni a la toma de decisiones por parte de las autoridades (González, M., 2019).

Organizaciones Centralizadas: es un tipo de organización que basa toda la toma de decisiones solo en la cabeza de la empresa, es decir que la máxima autoridad es la única que toma las decisiones y los demás solo deben acatar las disposiciones (González, M., 2019).

Organizaciones Descentralizadas: es un tipo de organización en la cual las autoridades se ven enfocadas en el manejo de la empresa mediante la designación de responsabilidades a los mandos medios, es decir otorgan la capacidad a los mandos medios de poder tomar decisiones y ejecutarlas en beneficio de la empresa (González, M., 2019).

9.4.1.2. Organización Inteligente

El principal sustento de una empresa inteligente se basa en el manejo del conocimiento para de esta manera utilizarlo constantemente cuando sea necesario, este tipo de estructuras permiten que la empresa funcione en forma total con la participación de todos los miembros de la empresa (González, M., 2019).

El conocer la forma adecuada a la situación empresarial se ha convertido siempre en un problema muy común y presenta una difícil solución. Un estudio reciente de la Gottlieb Duttweiler Foundation (Brooking, 1996) encontró que las empresas solo utilizan el 20% de su conocimiento total. En una encuesta realizada por Delphi Group, el 40% de los participantes dijeron que sus empleados eran los principales repositorios de conocimiento corporativo (González, M., 2019).

La mejor forma de tratar con eficiencia y eficacia los constantes desafíos que se presentan en la actualidad, es la manera adecuada de manejar el conocimiento y de organizarlo de manera clara, la gestión empresarial que permite que una empresa tenga un desarrollo exponencial específicamente en las empresas inteligentes es la actualización y renovación del conocimiento en todo momento (González, M., 2019).

Organización Inteligente: Una organización inteligente es una estructura que opera como un todo y es capaz de desarrollar continuamente su capacidad para cambiar su naturaleza; tener los valores, hábitos, políticas, programas, sistemas y estructuras que apoyen y promuevan el aprendizaje organizacional. Para lograr este objetivo, un sistema de gestión del conocimiento debe promover la colaboración y la creatividad entre todos los empleados de la empresa (González, M., 2019).

Las organizaciones como agentes de cambio social

La responsabilidad social es uno de los componentes más importantes que deben presentar las empresas como ejes de un cambio social, las empresas tienen presencia en todos los lugares del mundo y son las mismas las cuales deben generar las os de cooperación con la sociedad, las empresa son estructuras que se fundamentan no solo en la forma de generar capital sino también en su desarrollo humano, una empresa brinda a la sociedad no solo fuentes de trabajos sino también una relación con los aspectos del desarrollo de un sector mediante el trabajo realizado con la sociedad (González, M., 2019)

Las empresas emergentes deben comprometerse con la sociedad desde su negocio y no como una actividad secundaria. Deben enfocarse en establecer un cambio sistémico que permita resolver las problemáticas más profundas, lo que permitirá crear estructuras sociales y económicas más justas, de manera sostenible en el tiempo. Las empresas, al igual que cualquier otra empresa, pueden generar ganancias al resolver un problema y garantizar la supervivencia de todos los involucrados. (González, M., 2019)

9.5. Estructura Organizacional

“hace referencia a la manera en la cual se dan las responsabilidades a cada uno de los miembros de una empresa en la búsqueda de cumplir con los objetivos empresariales y alcanzar las metas” (Quiroa, M., 2024).

La organización empresarial va a depender de la razón social de la misma, siempre se busca el cumplimiento de metas y objetivos, de esta manera toda empresa debe iniciar de primera forma conociéndose de manera adecuada de esta forma identificara las metas de la misma, al tener este fundamento se debe

realizar una planificación sistemática de las actividades laborales de la empresa, es decir asignar responsabilidades a cada uno de sus miembros desde las altas autoridades hasta las esferas más básicas de la misma. Con las actividades ya entregadas a cada uno de los trabajadores se debe establecer un sistema de comunicación adecuado para poder entregar las decisiones tomadas y que las mismas se socialicen de forma adecuada con todo los componentes empresariales en todos los niveles. (Quiroa, M., 2024)

Para qué se diseña una estructura organizacional

“La estructura organizacional se desarrolla para poder determinar cada una de las áreas de una empresa y de esta manera identificar las actividades que se den realizar de manera coordinada en cada una de ellas, es decir se establecen jerarquizaciones y responsabilidades a cada uno de los departamentos que conforman la empresa” (Quiroa, M., 2024).

“Para poder conocer cada una de las responsabilidades y actividades que se realizan dentro de la empresa es fundamental determinar y establecer responsabilidades, de esta manera se vitan conflicto y confusiones debido a que cada quien ya tiene sus funciones específicas” (Quiroa, M., 2024).

9.5.1. Tipos de estructura organizacional

Lineal

En este tipo de organización se establece un sistema piramidal, la cual en la punta tendrá las autoridades y para abajo se pondrán los mandos medios, este tipo de estructura se basa en un sistema de toma de decisiones centralizado es decir que solo la autoridad principal establece cuales son las acciones a realizar en la empresa (Quiroa, M., 2024).

Horizontal

En este tipo de estructura existen pocos mando medios por lo tanto la relación es directamente entre las autoridades y los empleados que están ubicados en primera línea (Quiroa, M., 2024).

Funcional

Se organiza en forma de determinar funciones específicas en cada una de las áreas que forman parte de la empresa, cada empleado deberá depender un jefe inmediato que al mismo tiempo rinde cuentas a la autoridad máxima de la empresa, en este tipo de manejo empresarial se establece una división sistemática de todos los departamentos de la empresa (Quiroa, M., 2024).

Divisional

“En este tipo de organización se genera una división en la cual se distribuye a los empleados de acuerdo a la actividad que realizan y cada uno de estos grupos de trabajo estarán supervisados de manera directa por un encargado de área” (Quiroa, M., 2024)

Matricial

En este tipo de organización se va a dividir las funciones de cada una de las áreas de manera residual dependiendo de la actividad a cumplirse en este nivel de cumplimiento se reportarán los logros a un supervisor encargado de revisar el proyecto y a un supervisor encargado de controlar las funciones que se realizan en cada área (Quiroa, M., 2024)

Central

“Debido a su forma de trabajo más compleja, las empresas muy grandes utilizan más la estructura central. Esto significa que cada empleado debe responder a muchos supervisores que están en diferentes áreas o lugares” (Quiroa, M., 2024)

9.5.2. Importancia de una estructura organizacional

“La importancia de una estructura organizacional radica en mantener de manera adecuada el cumplimiento de las metas y de los objetivos de la empresa en cada uno de los departamentos siguiendo una dirección específica a cumplirse” (Quiroa, M., 2024).

“Al establecer responsabilidades específicas para cada uno de los departamentos alta gerencia puede tomar decisiones sin interferir en las actividades desarrolladas por cada departamento” (Quiroa, M., 2024).

9.5.3. Elementos de una estructura organizacional

“Una estructura organizacional que ha contado con una planificación específica va a mejorar la comunicación entre todos los miembros de la empresa de manera más efectiva la toma de decisiones que se aplica dentro de una empresa siempre va a ser dirigida desde la autoridad para cada uno de los miembros de la empresa en busca del cumplimiento de los metas (Narvaez, M., 2024).

Departamentos y unidades funcionales: “Hace referencia a cada una de las áreas que conforma la empresa, es importante que las mismas tengan sus responsabilidades específicas para el cumplimiento de los logros totales de la empresa” (Narvaez, M., 2024).

Jerarquía organizativa: “Establece los niveles operativos que existen dentro de una empresa es decir clasifican los puestos que van desde alta dirección hasta gerencia media niveles operativos y estructura las funciones de cada uno de estos niveles para su correcto cumplimiento manejo y supervisión” (Narvaez, M., 2024).

Órganos de Dirección: “Aquí se puede establecer las estrategias que se utilizan en la toma de decisiones para el correcto funcionamiento y desempeño de una organización estos departamentos siempre están conformados por alta gerencia y por una junta directiva como los miembros más elevados dentro del sistema de formación empresarial” (Narvaez, M., 2024).

Cadena de mando: “Se puede entender como la manera en la cual se van a cumplir con las responsabilidades y funciones de la empresa es una línea en la que la autoridad Toma las decisiones y las mismas son cumplidas por los empleados de cada uno de los departamentos establecidos” (Narvaez, M., 2024).

Roles y responsabilidades: “Para que una empresa funcione de manera adecuada más importante establecer responsabilidades a cada uno de los trabajadores de la misma las tareas específicas deben ser cumplidas por cada uno de ellos en búsqueda del cumplimiento de las metas empresariales” (Narvaez, M., 2024).

Comunicación interna: “Para que exista comunicación dentro de una empresa se debe determinar la estructura con la cual la misma está funcionando las órdenes pueden darse de arriba hacia abajo o de abajo hacia arriba de manera que puedan ser entendidas y comprendidas por todos los miembros de la empresa y en todos sus niveles de constitución” (Narvaez, M., 2024).

Normas y procedimientos: “Las políticas de calidad, los recursos humanos y otras áreas son parte de estas normas y procedimientos que regulan el comportamiento y las operaciones en la organización.” (Narvaez, M., 2024).

Cultura organizacional: “Define las normas, valores y creencias que comparten los empleados y está influenciada por su estructura” (Narvaez, M., 2024).

Estrategia organizacional: “Debe respaldar las metas y la misión de la empresa, la estructura tiene que estar en línea con el plan de la empresa.” (Narvaez, M., 2024).

Flexibilidad: “Hace referencia a la adaptación que puede tener una empresa para de esta manera poder aprovechar las oportunidades que se le presenten sin que esto afecte a su normal funcionamiento” (Narvaez, M., 2024).

Capacidad de escalabilidad: “Hace referencia a la capacidad que tiene la empresa para su crecimiento organizacional” (Narvaez, M., 2024).

Evaluación y mejora continua: “Toda empresa tiene que tener la capacidad para poder mejorar sus procedimientos en búsqueda de la calidad por lo tanto la mejora continua es un fundamento esencial en el crecimiento de las empresas pues busca siempre la innovación en la actualización” (Narvaez, M., 2024).

Actividad de Aprendizaje 2

Trabajo Autónomo

Estructura Organizacional.

9.6. Entorno Laboral

El entorno laboral corresponde a lugares específicos donde el trabajador desarrolla sus actividades pasando desde las instalaciones físicas hasta la manera de convivencia con los demás miembros de la empresa. Las empresas deben enfocar de manera activa el clima con la que se desarrollan las actividades ya que en un lugar en el que se presenta condiciones de calidad y de buen trato hacia los empleados el desarrollo de sus actividades es mucho mejor ya que los mismos permanecen motivados y se sienten felices de laboral para la misma. (Ortega, C., 2024)

9.6.1. Ambiente laboral

“Está formado por todos los elementos que rodean al trabajador ya sean de manera física o también de manera emocional y como cada una de ellas va a afectar el correcto desempeño y desarrollo del trabajador”. (Ortega, C., 2024)

Un ambiente laboral positivo, que alegra el ánimo y mejora la concentración, ayuda tanto a los empleadores como a los empleados a tener un buen enfoque del trabajo. La disposición física del lugar de trabajo, los equipos y herramientas utilizados, los niveles de ruido e iluminación, la temperatura y la ventilación, los niveles de seguridad y protección son algunos de los factores que influyen en el entorno de trabajo. Además de los factores físicos, el entorno de trabajo también influye en factores sociales y culturales, como la cultura organizacional, el estilo de comunicación en el lugar de trabajo, las relaciones entre compañeros y supervisor. (Ortega, C., 2024)

Un ambiente de trabajo adecuado mejorará la productividad y el desempeño de los trabajadores Ya que ellos se sienten felices de realizar las

actividades dentro de su empresa para un correcto desenvolvimiento laboral es fundamental que exista el respeto entre cada uno de los miembros que forman parte de la empresa una comunicación clara siempre es una de las características más importantes que debe darse dentro de la empresa para no confundir las actividades que tenemos que realizar por lo tanto si el ambiente laboral no ofrece este tipo de condiciones los trabajadores no se den no se desenvolverán de manera adecuada y su trabajo no será realizado de manera eficiente (Ortega, C., 2024)

9.6.2. Importancia del ambiente de trabajo

La importancia del ambiente de trabajo radica en que el empleado va a pasar mucho tiempo en el mismo por lo tanto las condiciones que este le brinden van a afectar de manera muy general en su desarrollo y en su eficiencia al cumplir las actividades que tiene que realizar dentro de la empresa, por lo tanto un ambiente que genere bienestar ayuda a que el empleado se sienta feliz al momento de desarrollar sus actividades (Ortega, C., 2024)

“Por lo tanto muchas empresas establecen estrategias para crear ambientes y entornos laborales adecuados en los que puedan generarse confort laboral” (Ortega, C., 2024).

9.6.3. Ventajas de un buen ambiente laboral

“La creación de un entorno de trabajo lo más agradable posible tendrá efectos financieros y humanos significativos. Estos son algunos de los beneficios de brindar a sus empleados un entorno laboral favorable” (Ortega, C., 2024).

Reduce los costos

“Un medio ambiente laboral cómodo beneficia a la salud del empleado lo que se traduce en menos costos para la empresa ya que el trabajador no presentará absentismo y acudir a la empresa de manera puntual.” (Ortega, C., 2024).

Cuidas de la salud de tus empleados

“Además del efecto económico, un entorno positivo en el trabajo inevitablemente disminuirá el estrés mediante programas de prevención de riesgos psicosociales y salud” (Ortega, C., 2024).

Un buen entorno laboral mejora la sensación de pertenencia

“Una empresa centrada en empleados aumentará la fidelidad de su equipo y verá una disminución en la tasa de rotación, además de mejorar la reputación de su empleador y la influencia de su empresa en su industria” (Ortega, C., 2024).

La calidad de vida en el trabajo

Una empresa que se preocupa por su entorno laboral ayuda a sus empleados a lograr sus objetivos; como resultado, los empleados serán más productivos, se involucrarán e invertirán en el cumplimiento y el desarrollo de los objetivos de la empresa. (Ortega, C., 2024)

9.6.4. Diferentes tipos de entornos laborales

Tipo Convencional

Las personas que prefieren este tipo de entorno son ordenadas, bien organizadas y prefieren seguir instrucciones, por lo que el entorno de trabajo convencional es muy estructurado y puede cumplir con tareas muy sistemáticas en las cuales se vea prevaletido el manejo de datos y números, este tipo de entorno implica horarios delimitados y se desarrolla en su totalidad en el lugar del trabajo (Ortega, C., 2024).

Tipo Emprendedor

Este tipo de entorno se caracteriza por la competencia, el éxito, el poder, el dinero y la competitividad. A menudo incluyen tareas como gestión, ventas y persuasión, y se centran en lograr objetivos organizativos y financieros.

Las personas que tienen éxito en este tipo de trabajo tienden a ser sociables, impulsivas y dignas de confianza (Ortega, C., 2024).

Tipo trabajo social

Este tipo de ambiente laboral se da en personas que necesitan una gran interacción social es decir de trabajadores que prefieren relacionarse de manera plausible con las personas este tipo de entornos se da cuando se realizan trabajos específicamente de campo o cuando se brinda un servicio de atención al cliente por lo tanto se puede ver que la persona está en contacto directo con sus clientes (Ortega, C., 2024).

Tipo artístico

Este entorno laboral suele ser uno de los menos convencionales ya que se enfocan en un desarrollo de la creatividad de la imaginación y del cumplimiento de actividades que están relacionados directamente con el arte (Ortega, C., 2024).

Tipo investigación

Este tipo de entorno laboral está relacionado directamente con la resolución de problemas por lo tanto se enfoca en el pensamiento lógico y abstracto y es ideal para personas que les gustan las matemáticas que enfocan su proceso de desarrollo creativo en la resolución de problemas, en este entorno en particular la presencia del análisis es fundamental ya que estos ambientes no son aptos para todo tipo de personas (Ortega, C., 2024).

Tipo realista

Este tipo de entorno laboral que se realiza de manera directa en contacto con la naturaleza por lo tanto es importante el uso de herramientas que ayuden al cumplimiento de las tareas, se da siempre al aire libre, este tipo de entorno es el adecuado para personas que les gusta trabajar con la ayuda de sus manos (Ortega, C., 2024).

9.7. Factores Laborales

Se define como factor laboral al conjunto de características que inciden de manera directa con la salud física y psicología del trabajador y estas características están presentes en el lugar en el cual se desarrolla la actividad (Romero, S., 2015).

Cada uno de los factores laborales corresponde a la razón social de la empresa es decir que son variadas dependiendo del tipo de trabajo que se está realizando y las condiciones que brinde el mismo a los” (Romero, S., 2015).

9.7.1. Factores originados de la carga laboral

La carga física

Hace referencia a los esfuerzos físicos que realiza el trabajador durante su jornada laboral, tiene relación directa con factores que causan un desgaste físico es decir directamente afecta al sistema muscular del trabajador (Romero, S., 2015).

La carga mental

“Hace referencia a la cantidad y la forma en que se recibe información para completar las tareas, el tiempo que lleva el trabajador para completarlas y la capacidad del trabajador para completarlas” (Romero, S., 2015).

“Cuando estos dos factores se combinan, pueden causar en el trabajador síntomas como: fatiga, depresión, insomnio, mareos, dolores de cabeza, pérdida del apetito y falta de energía lo cual deteriora la salud del trabajador tanto de manera física como psicológica” (Romero, S., 2015)

9.7.2. Factores derivados de las condiciones del ambiente de trabajo

El ambiente laboral en el que el individuo realice su trabajo puede ser afectado por muchas condiciones que están presentes en la naturaleza y que de alguna manera va a influir en el correcto desarrollo de las actividades que se están cumpliendo en una jornada laboral (Romero, S., 2015)

El ruido

Es incómodo y puede ser perjudicial para la salud de los empleados. La presión y la frecuencia de los sonidos graves y agudos están relacionadas con el nivel y por esta razón es importante implementar programas de eliminación de ruido, reducción inmediata y equipo de protección individual. Se conoce al ruido como un sonido desagradable y molesto (Romero, S., 2015).

Mala iluminación

Este factor manifiesta que el área en la cual se desarrolló una actividad laboral no tiene la suficiente luz para que se pueda realizar de manera adecuada el trabajo, este factor influye más en jornadas laborales que se realizan en la noche o en lugares en los cuales la iluminación debe ser adecuada (Romero, S., 2015).

La temperatura

“Hace referencia a la condición del calor o frío que se encuentra en el área laboral dependiendo de la misma se deben tomar medidas para poder controlar estos factores pues pueden causar afectaciones muy significativas en el cuerpo humano, con mucho calor se presentara deshidratación y con temperaturas excesivamente bajas vamos a presentar hipotermia. (Romero, S., 2015)

En las radiaciones

“Los rayos X producen radiaciones ionizantes, mientras que los rayos láser o las radiaciones ultravioletas producen radiaciones no ionizantes” (Romero, S., 2015).

Las vibraciones

“Por el contrario, la vibración se transmite a todo el cuerpo, lo que puede causar problemas en la columna vertebral, mareos, vómitos y problemas vasculares, en si genera afectaciones mayores al cuerpo de los trabajadores,

por lo tanto es un factor muy importante a controlarse de manera adecuada” (Romero, S., 2015).

9.7.3. Factores de riesgo derivados de la organización del trabajo

El equipo de trabajo, la estructura y la cultura de la empresa producen estos factores, que pueden afectar no solo la salud física de los empleados sino también su salud mental y social (Romero, S., 2015).

9.8. Factores Personales

“Las características son aspectos únicos que varían en cada persona, por lo que cada persona puede tener características físicas y mentales que forman al individuo completo en lo particular” (Figueroa, V. & Del Moral, M., 2023).

9.8.1. Características personales:

Etnicidad

“Es adaptable a una variedad de circunstancias, ya que es muy evidente. Esto les permite ser únicos en términos de color de piel, color de ojos, estatura, facciones, resistencia, color de cabello, etc” (Figueroa, V. & Del Moral, M., 2023).

Inteligencia

“Todos los seres humanos tienen una inteligencia promedio de 100, pero esta puede disminuir con enfermedades, síndromes o deficiencias físicas. Por otro lado, hay personas que tienen una inteligencia superior al promedio de 200 o más” (Figueroa, V. & Del Moral, M., 2023).

Trabajo

Es una característica personal que tiene el ser humano como parte de un rol de actividad que ejerce en la sociedad, como miembro activo de un conglomerado social, es una actividad que le da sentido de pertenencia al ser humano. (Figueroa, V. & Del Moral, M., 2023)

Forma de vestir

Vestimenta hace referencia a la ropa que se utiliza la cual puede ser analizada desde dos sentidos por un lado en cumplir las necesidades básicas de las personas como lo es el vestirse lo que hace referencia a una situación meramente estética y de moda por otro lado la ropa También puede estar asociada con la necesidad que tiene que cubrir Una prenda para realizar actividades laborales dependiendo de cómo son cada una de las mismas (Figueroa, V. & Del Moral, M., 2023).

Sociedad

La sociedad tiene un gran impacto en la personalidad de una persona, por lo que es posible incluirla aquí, ya que una sociedad desarrollada no tendrá la misma influencia sobre una persona que una sociedad rural o campesina, donde forjan una personalidad diversa y adaptada a su entorno social (Figueroa, V. & Del Moral, M., 2023).

Medios

“Los medios son una medida de la sociedad y la personalidad de las personas porque, aunque son universales, las personas se inclinan an un cierto tipo de música, ropa e incluso servicios como telefonía y automóviles” (Figueroa, V. & Del Moral, M., 2023).

Afabilidad

“Es una cualidad que todos tienen, pero puede variar mucho debido al carácter y la formación de cada persona” (Figueroa, V. & Del Moral, M., 2023)

Apertura

“Esta es independiente de la amabilidad y puede variar según la persona, especialmente debido a la educación familiar y social” (Figueroa, V. & Del Moral, M., 2023)

Carácter

El carácter puede ser afable o rudo, y está directamente influenciado por la sumisión a cualquier circunstancia que se presente en el desarrollo normal de las actividades que realiza una persona, está ligado de manera muy subjetiva con la actividad laboral y la sociedad en la que se desarrolla (Figuroa, V. & Del Moral, M., 2023).

Unidad 3. Factores Psicosociales

9.9. Factores Psicosociales

Los factores psicosociales son condiciones propias del trabajo que tiene una estrecha relación en la forma de cómo se organiza se diseña y se estructuran las actividades laborales así como todas las actividades que se desarrollan dentro de una empresa están relacionados con el cumplimiento de objetivos y el alcance de metas de la misma la cantidad de trabajo que se necesita para poder cumplir con las actividades va determinada de acuerdo al horario de la jornada laboral y se fundamenta en la forma de realizarlo, es fundamental conocer las características que influyen en el cumplimiento de un trabajo como pueden ser el tiempo en que se lo realiza la velocidad que se le aplica el nivel de dificultad los apoyos disponibles y las herramientas que utilizaremos para poder realizar el trabajo de manera adecuada (UNE-EN ISO 45001, 2021).

9.9.1. Gestión de los riesgos psicosociales

Todos los riesgos que se encuentran en una empresa y que pueden comprometer o dañar la salud de los trabajadores y exponer su seguridad están debidamente regulados por normativas y leyes a favor de la prevención de los riesgos que se puede dar durante el desarrollo de una actividad laboral estas normativas están establecidas de manera específica para realizar una evaluación del lugar o del ambiente laboral y de esta manera poder identificar los posibles riesgos que existan Dentro de este lugar y tomar acciones y medidas para corregirlos eliminarlos o prevenirlos de acuerdo a la definición del riesgo encontrado (UNE-EN ISO 45001, 2021)

“El plan de prevención integra la actividad preventiva en la gestión empresarial, con la evaluación de riesgos y la planificación preventiva como herramientas principales” (UNE-EN ISO 45001, 2021).

9.9.2. Beneficios para el sistema organizacional

Se conoce como la gestión de riesgos psicosociales al manejo adecuado y al control de cada uno de los factores de riesgos que pueden presentarse una empresa y puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores no se enfoca solo en el cuidado sino también se desarrolla como una herramienta para la generación de oportunidades empresariales aplicando un sistema de mejora continua a todos los procesos que se realizan dentro de la empresa mejorando la calidad y el ambiente de convivencia laboral, fortalece de manera específica a la consolidación de la empresa (UNE-EN ISO 45001, 2021).

Es importante manifestar que tanto la empresa como los empleados de la misma salen completamente beneficiados cuando existe una adecuada gestión de los riesgos psicosociales ya que esto permite mantener al personal laborando de manera adecuada cuidando y protegiendo su salud y de la misma manera la empresa reduce Los costos el trabajo es fundamental para todas las personas ya que es una actividad que ayuda a que económicamente puedan cumplir y alcanzar todas las necesidades básicas para poder establecerse como personas independientes con una buena salud y un desarrollo psicológico adecuado al brindar todos los beneficios necesarios para que un trabajador pueda desarrollar sus actividades de manera correcta nosotros estamos generando el compromiso de los mismos por el cumplimiento de los objetivos y metas empresariales haciéndolos formar parte de una gran familia organizativa llamada empresa (UNE-EN ISO 45001, 2021).

9.9.3. Aspectos psicosociales

Los factores que se refieren a la propia tarea

“Un trabajo con contenido es aquel que permite que los empleados utilicen y desarrollen sus conocimientos y habilidades en todo el proceso” (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, s.f.)

El horario de trabajo

La forma de vida de la población activa está muy influenciada por esto. Es evidente que esto también tiene un impacto en la salud. La duración del trabajo, el número y la importancia de las pausas diarias, el trabajo a turnos y a jornada completa plantean una serie de problemas que se centran en las consecuencias del cambio constante de horario, la incidencia que tiene en la vida familiar y social. (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, s.f.).

El conflicto de rol

Este tipo de riesgos psicosocial nace cuando el trabajador tiene conflictos que no le permiten tomar decisiones adecuadas y rápidas para el desarrollo de su actividad laboral ya que no comprende de manera adecuada las funciones que tiene que realizar dentro de la empresa (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, s.f.).

La ambigüedad de rol

Esto se da cuando el trabajador no tiene de manera clara definida sus funciones y las responsabilidades que se le han asignado para el cumplimiento de los objetivos empresariales (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, s.f.).

La promoción en el trabajo

“La parcialización y especialización del trabajo dificultan que los empleados adquieran las habilidades y cualificaciones necesarias para cumplir con las expectativas profesionales y ser más móviles en el trabajo.” (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, s.f.)

La Información y la comunicación

Dentro de la empresa tiene que existir un sistema que permita la correcta comunicación entre todos los miembros de la misma de esta manera la información manejada por los trabajadores siempre tiene que estar a la mano

y venir desde las autoridades, para poder tener en claro las metas que se van a cumplir dentro de la misma (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, s.f.).

Trabajar en un contexto físico peligroso

“Se da cuando los trabajadores sufren niveles de estrés muy altos debido a que los entornos laborales no generan las condiciones adecuadas de seguridad por lo tanto el trabajador no está cómodo cuando realiza sus actividades laborales” (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, s.f.)

Relaciones interpersonales y grupales

A la forma en la cual el trabajador se desenvuelve dentro de sus actividades laborales diarias puede ser analizada desde: de vista diferentes el cómo el individuo reacciona como ser único al desarrollar sus actividades y el segundo como el mismo se relaciona con sus compañeros de trabajo es claro establecer que el trabajo debe proporcionarle al empleado una satisfacción de las actividades que Está realizando más no tiene que ser un condicionante de estrés laboral que no le permiten desarrollar adecuadamente sus tareas y afectan a su salud (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, s.f.).

Actividad de Aprendizaje 3

Taller

Factores Psicosociales.

9.10. Organización del trabajo

Conocemos como organización del trabajo al proceso es fundamental que se realizan dentro de las empresas para poder establecer lineamientos significativos para el cumplimiento de las actividades que se realizan dentro de la misma lo tanto es importante una planificación que ayude a aumentar la productividad de la empresa mediante la distribución y asignación de las tareas de manera sistematizada y estructurada (Ríos, K., 2023).

Uno de los fundamentos más importantes para una correcta organización de las actividades laborales es establecer una jornada laboral que pueda ser cumplida de manera adecuada sin sobrecargar al trabajador los espacios de tiempo que se dedican a cumplir una labor en específica se conocen como jornadas laborales las cuales para beneficio del trabajador tienen que contar con flexibilidad que permita que los trabajadores se adaptan a las mismas de manera adecuada sin presentar una resiliencia hacia los mismos, es fundamental que los horarios laborales no sobrecarguen de trabajo a los empleados sino que estén diseñadas de manera en las cuales ellos puedan cumplir con sus actividades de manera adecuada sin un excesivo cansancio (Ríos, K., 2023).

En su manera más específica la organización del trabajo está enfocada en la optimización de todas las actividades laborales que se realizan dentro de la empresa, se establecen en búsqueda de mejorar la calidad del ambiente laboral aprovechar los recursos empresariales reducción de los costos y mejoramiento de las actividades laborales (Ríos, K., 2023).

9.10.1. ¿Cómo la organización del trabajo impacta en la eficiencia y el bienestar laboral?

La manera en la cual se organizan las actividades laborales influye directamente con la productividad de la empresa y con la satisfacción de los trabajadores de la misma por lo tanto una planificación adecuada de todas las tareas y responsabilidades que se cumplen dentro de la empresa tendrá relación directa con el crecimiento de la empresa (Ríos, K., 2023).

Teniendo en cuenta en esto se puede manifestar que la organización del trabajo no se enfoca únicamente en las jornadas laborales y en los horarios que se designan para las mismas sino que tiene relación directa con todas las necesidades que se presentan dentro de la empresa, para el cumplimiento de cada uno de los objetivos empresariales es fundamental una planificación estratégica la cual genere funciones y genere responsabilidades a cada uno de los miembros de la empresa teniendo en cuenta siempre que la asignación de las actividades no deben generar estrés en los trabajadores sino más bien deben generar satisfacción en el trabajador y darle la suficiente confianza para

que el mismo pueda desarrollarse en el ámbito laboral y en su vida profesional personal y familiar (Ríos, K., 2023).

Las organizaciones laborales también deben considerar el trabajo en días festivos y la disponibilidad de empleados en momentos críticos para garantizar operaciones comerciales fluidas. Sin embargo, es importante considerar nuevas formas de organizar el trabajo, como el uso de herramientas y tecnologías que faciliten la colaboración y la comunicación entre equipos (Ríos, K., 2023).

9.10.2. ¿Cómo podemos organizarnos de una manera eficiente?

El trabajo que se realiza en una empresa como se lo mencionó anteriormente necesita siempre de una planificación estratégica y efectiva para poder cumplirse de manera positiva la capacidad de adaptación que presenta una empresa es fundamental para poder salir adelante las empresas que basan su fortaleza en el enfoque de bienestar de los trabajadores alcanza mayores niveles de efectividad y se fortalecen de manera sólida (Ríos, K., 2023)

Es así que se establecen varias estrategias para alcanzar una organización eficiente:

Objetivos claros y planificación estratégica

Estos objetivos deben ser comprensible para todos y estar en línea con los objetivos generales de la empresa. Además, es fundamental realizar una planificación estratégica que incluya la asignación de recursos, plazos y responsabilidades, finalmente, establecer objetivos claros y tener una planificación adecuada garantizará que todas las actividades se lleven a cabo de manera sincronizada. (Ríos, K., 2023)

Comunicación efectiva

“Permitir a los equipos y departamentos a comunicarse mejor, mediante la utilización de herramientas de comunicación y colaboración para facilitar la interacción y el intercambio de información relevante.” (Ríos, K., 2023).

Automatización y Tecnología

“Esto permite a los empleados dedicar su tiempo y recursos a tareas más estratégicas y creativas mediante la simplificación de procesos y tareas repetitivas” (Ríos, K., 2023)

Ofrecer beneficios

Aquí podemos manifestar todos los beneficios extraoficiales que una empresa consciente de que su motor fundamental son los trabajadores brinda para que los mismos se sientan cómodos y felices de laborar en la misma, entre ellos tenemos constantes capacitaciones y preparación para el desarrollo profesional de cada uno de ellos, incentivos económicos sociales y laborales que permiten de forma adecuada que cada uno de los trabajadores mejoren sus habilidades (Ríos, K., 2023).

Supervisar y evaluar

Dentro de las empresas es fundamental establecer lineamientos que se enfoquen en la evaluación y el cumplimiento de las actividades que están realizando cada uno de sus trabajadores, es importante que las evaluaciones no se diseñen con carácter sancionatorio sino que se vean enfocadas en mejorar las debilidades que poseen los trabajadores (Ríos, K., 2023)

Revisar y Ajustar

“Es importante examinar de manera regular la organización del trabajo y las prácticas implementadas para identificar oportunidades de mejora y realizar cambios según sea necesario” (Ríos, K., 2023)

9.10.3. ¿Por qué es tan importante mejorar la organización del trabajo?

Es cierto la correcta organización de un ambiente laboral ayuda a mejorar de manera muy significativa el cumplimiento de los objetivos empresariales que genera beneficios tanto para los empleados como para los directivos de la misma entre algunas de las ventajas más notorias de una

correcta organización tenemos la optimización de todas las tareas a cumplirse (Ríos, K., 2023).

Cada miembro del equipo puede concentrarse en sus áreas de especialización al distribuir adecuadamente las responsabilidades y tareas. Esto mejora el rendimiento y los resultados. Una buena planificación con una correcta gestión organizacional distribuyen las coordenadas de tiempo de manera adecuada es decir que todas las tareas que se obtienen planificadas dentro de la empresa pueden cumplirse de manera efectiva y de esta manera evitamos la pérdida de los recursos de la empresa. Esto no solo aumenta su motivación y satisfacción laboral, sino que también aumenta su lealtad a la empresa. (Ríos, K., 2023)

9.10.4. Consecuencias derivadas de la organización del trabajo

Las consecuencias de cómo se organiza y gestiona el trabajo pueden ser importantes y abarcar muchas áreas. La gestión del trabajo es importante para cualquier empresa o negocio ya que tiene un impacto directo en la productividad, la eficiencia y el bienestar de los empleados (Ríos, K., 2023)

Estos son algunos efectos de la organización del trabajo:

Productividad

“Una mala gestión puede causar retrasos, ineficacia y una menor producción, por eso el trabajo bien organizado puede aumentar la productividad y optimizar los recursos y procesos” (Ríos, K., 2023).

Satisfacción laboral

Una correcta organización de las actividades laborales de una empresa está encaminada a aumentar la satisfacción de los trabajadores de la misma y aquí está enfocada a mejorar la calidad y las condiciones laborales de los trabajadores logrando de esta manera conservar a los mismos ya que se sienten parte fundamental de la empresa por otro lado cuando no se organiza de manera adecuada las actividades se puede generar un malestar en los

trabajadores lo cual termina ocasionando un ambiente laboral en el cual no se van a desempeñar de manera adecuada y muchas veces esto va a repercutir sobre su salud (Ríos, K., 2023).

Comunicación y coordinación

“Los malentendidos y los conflictos internos pueden surgir cuando las funciones y responsabilidades no están claras, es así que la comunicación y la coordinación entre los miembros del equipo pueden verse obstaculizadas por una mala organización del trabajo” (Ríos, K., 2023).

Equidad y diversidad

“La desigualdad y la discriminación en el lugar de trabajo, como la disparidad salarial, pueden ser perpetuados por una organización deficiente, por eso una empresa justa y equitativa fomenta el respeto y la igualdad de oportunidades” (Ríos, K., 2023).

Conciliación entre trabajo y vida personal

“Las jornadas extensas y la falta de flexibilidad pueden dificultar el equilibrio entre ambos aspectos, es así que con una buena organización del trabajo, la conciliación entre las responsabilidades laborales y la vida personal de los empleados puede ser más fácil” (Ríos, K., 2023).

9.11. Contenido del Trabajo

“Este factor psicosocial está relacionado con el diseño y desarrollo de las tareas con las que debe cumplir un empleado, por lo que afecta cómo se asignan y realizan las tareas” (Bizneo, 2024).

9.12. Medio Ambiente Laboral

“Un entorno laboral positivo aumenta la productividad de los empleados, la fidelidad del personal y el rendimiento del negocio” (SAP Concur Team, 2022).

El lugar de trabajo no es todo. También influyen factores como el ruido, los beneficios adicionales, la buena comunicación interna, las relaciones cordiales y respetuosas con pares, gerentes y subalternos y la calidad del aire. En consecuencia, para lograr la satisfacción de los empleados a largo plazo, es necesario un liderazgo sólido y planes que promuevan un entorno laboral diverso y productivo. Este entorno puede sentar las bases para una organización que sea innovadora, exitosa y creativa. (SAP Concur Team, 2022)

9.12.1. Características de un ambiente laboral favorable

Atmósfera productiva

Hace referencia a las condiciones que rodean el lugar donde el trabajador cumple con sus actividades laborales es fundamental que en lugar de trabajo cumpla con las condiciones adecuadas es decir que sea un lugar que brinde tranquilidad y que cumpla con las características físicas de iluminación ventilación y aislamiento correcto para que la persona pueda trabajar sin impedimentos (SAP Concur Team, 2022).

Canales de comunicación abiertos

Los procesos comunicativos dentro de las organizaciones es fundamental para un correcto éxito empresarial, es importante que los canales de comunicación sean claros y oportunos para la toma de decisiones que se tomen dentro de la empresa y es primordial que las líneas específicas de comunicación optimicen todos los procesos de la empresa (SAP Concur Team, 2022).

Equipos de trabajo empáticos

En las empresas debe prevalecer el respeto con cada uno de los miembros de la misma, esto favorece de manera adecuada el desenvolvimiento de las actividades laborales la convivencia de los miembros de una empresa siempre favorecen el correcto desenvolvimiento de las tareas a cumplirse, por lo tanto la colaboración y cooperación es fundamental para un ambiente laboral adecuado (SAP Concur Team, 2022).

Refuerzos positivos

El feedback es una de las técnicas más fundamentales para mantener motivado a los trabajadores de una empresa, mediante la crítica constructiva se puede generar una satisfacción muy completa en los trabajadores. Además, recibir elogios y compensaciones aumenta el sentido de pertenencia de los empleados y les hace sentir valorados. (SAP Concur Team, 2022)

Oportunidades de crecimiento

Toda estrategia que se desarrolle en búsqueda de generar oportunidades para el crecimiento profesional de los trabajadores es muy importante para las empresas debido a que fomentan de manera directa el crecimiento personal de sus trabajadores fortaleciendo en ellos sus habilidades y logrando la creación de una conciencia empresarial de cuidado y preocupación por cada uno de los miembros de la empresa y fortalece su consolidación como una empresa comprometida con el trabajador y su cuidado integral. (SAP Concur Team, 2022)

Líderes y gerentes optimistas

Es fundamental entender que los líderes de la empresa constituyen la esencia mismo del cumplimiento de los objetivos empresariales los buenos líderes guían a los trabajadores con su ejemplo y se mantienen siempre optimistas ante cualquier tipo de adversidad demostrando que están en la capacidad de manejar la empresa de manera adecuada contando con el afecto y aprecio de los trabajadores (SAP Concur Team, 2022).

Equilibrio entre la vida personal y laboral

El ser humano tiene la necesidad específica de combinar su vida personal con su vida laboral ya que son parte de la formación y desenvolvimiento social del individuo por lo tanto es importante mantener una adecuada distribución del tiempo para poder cumplir con estos dos aspectos fundamentales de su vida (SAP Concur Team, 2022).

10. Actividades de Aprendizaje

Actividad de Aprendizaje 1

Tema: Comportamiento humano dentro de las organizaciones

- Consultar sobre el comportamiento organizacional y revisar sus tres niveles de estudio.
- Investigar las disciplinas con las que se relaciona el comportamiento organizacional.
- Investigar los factores que influyen en el comportamiento organizacional.

Actividad de Aprendizaje 2

Tema: Organigrama Funcional.

- Investigar una empresa local.
- Seleccionar su organigrama estructural
- Describir las funciones de cada área, departamento o puesto de trabajo según el organigrama estructural seleccionado.

Actividad de Aprendizaje 3

Tema: Factores Psicosociales.

- En relación al contenido impartido en clases sobre factores psicosociales desarrollar:
 - Identificar los factores psicosociales presentes en las áreas de trabajo.
 - Describir cada factor psicosocial identificado.
 - Describir como afectarían los factores psicosociales identificados, en el rendimiento laboral de cada trabajador.

11. Autoevaluación

1. El Comportamiento humano es:

a. El conjunto de actos exhibidos por el ser humano y determinados por la cultura, las actitudes, las emociones, los valores de la persona y los valores culturales, etc.

- b. Descubrir en forma personal los valores que todavía no se han descubierto ni percibido en las organizaciones.
- c. Decidir lo que es correcto o incorrecto, bueno o malo, justo o injusto en el ambiente laboral.

2. La Conducta Humana es:

- a. Condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, comprende las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, beneficios, políticas de la empresa
- b. Es la forma de ser del individuo y el conjunto de acciones que efectúa con el fin de adecuarse a un ambiente.
- c. Condiciones de subsistencia del hombre: Alimento, vivienda, vestimenta, etc.

3. Ambiente laboral es:

- a. Los elementos materiales y humanos que pueden afectar las tareas diarias de un trabajo incluyen el horario, las condiciones de seguridad e higiene del lugar de trabajo, su disposición y el clima laboral.
- b. Descubrir en forma personal los valores que todavía no se han descubierto ni percibido en las organizaciones
- c. Decidir lo que es correcto o incorrecto, bueno o malo, justo o injusto en el ambiente laboral.

4. Habilidades Técnicas se refiere a:

- a. Destrezas laborales específicas directamente aplicables en una ocupación o empleo.
- b. Resultado o función de la interrelación entre la persona y su ambiente
- c. Características de personalidad, capacidades de aprendizaje, motivación, percepción del ambiente externo e interno

5. Los factores psicosociales son:

- a. Los mecanismos físicos y mentales que el trabajador debe poner en juego para realizar la tarea.
- b. Las circunstancias presentes en una situación laboral directamente relacionada con la empresa.
- c. Las diversas reacciones de las personas a las mismas circunstancias laborales, las experiencias que de ellas se obtienen y la capacidad de tolerancia.

6. Los factores personales son:

- a. El desgaste en la persona a largo plazo, destruye al cuerpo, la mente, la vida y también surge cuando la persona no ve una salida a una situación deprimente.

- b. Cuando las personas asumen muchas responsabilidades y tienden a ser angustiadas, irritables, ansiosas, tensas.
- c. Las características personales son aspectos únicos que varían en cada persona, por lo que cada persona puede tener características físicas y mentales que forman al individuo completo en lo particular.

7. Contenido de trabajo hace referencia a:

- a. Diseño y la ejecución de las tareas con las cuales debe cumplir un trabajador.
- b. El salario, estabilidad laboral, tipo y duración de jornada, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
- c. Las posibilidades que tiene el trabajador para formarse profesionalmente.

8. Carga de trabajo se refiere a:

- a. El empleado debe comprender los objetivos y funciones de su trabajo, su papel en la organización y las expectativas de su trabajo.
- b. Mecanismos físicos y mentales que el trabajador debe poner en juego para realizar la tarea.
- c. Repetición constante de secuencias muy cortas y con contenido pobre.

9. La Importancia de la estructura organizacional es:

- a. El trabajador debe conocer los objetivos y funciones de su puesto de trabajo, cuál es su papel en la organización, que se espera de él/ella
- b. Ordena a la empresa y le permite seguir una dirección específica.
- c. Repetición constante de secuencias muy cortas y con contenido pobre.

10. Conflicto de rol se refiere a:

- a. Hay demandas conflictivas o contrapuestas, o demandas que el trabajador no desea cumplir, lo que dificulta que el trabajador tome una decisión clara y/o rápida.
- b. Aquella en el que desarrollan políticas dirigidas a proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores desde su enfoque integral, el cual va más allá del entorno físico.
- c. Aquella que establece canales de comunicación, accesibles, ágiles y si procede, confidenciales.

12. Evaluación final

La evaluación final se realizará de manera presencial, la misma establece 10 preguntas de selección múltiple con una o dos respuestas según la pregunta establecida, la misma que tendrá un tiempo de ejecución de 30 minutos.

13. Solucionario de las Autoevaluaciones

1. El Comportamiento humano es:

- a. El conjunto de actos exhibidos por el ser humano y determinados por la cultura, las actitudes, las emociones, los valores de la persona y los valores culturales, etc.
- b. Descubrir en forma personal los valores que todavía no se han descubierto ni percibido en las organizaciones.
- c. Decidir lo que es correcto o incorrecto, bueno o malo, justo o injusto en el ambiente laboral.

2. La Conducta Humana es:

- a. Condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, comprende las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, beneficios, políticas de la empresa
- b. Es la forma de ser del individuo y el conjunto de acciones que efectúa con el fin de adecuarse a un ambiente.
- c. Condiciones de subsistencia del hombre: Alimento, vivienda, vestimenta, etc.

3. Ambiente laboral es:

- a. Los elementos materiales y humanos que pueden afectar las tareas diarias de un trabajo incluyen el horario, las condiciones de seguridad e higiene del lugar de trabajo, su disposición y el clima laboral.
- b. Descubrir en forma personal los valores que todavía no se han descubierto ni percibido en las organizaciones
- c. Decidir lo que es correcto o incorrecto, bueno o malo, justo o injusto en el ambiente laboral.

4. Habilidades Técnicas se refiere a:

- a. Destrezas laborales específicas directamente aplicables en una ocupación o empleo.
- b. Resultado o función de la interrelación entre la persona y su ambiente
- c. Características de personalidad, capacidades de aprendizaje, motivación, percepción del ambiente externo e interno

5. Los factores psicosociales son:

- a. Los mecanismos físicos y mentales que el trabajador debe poner en juego para realizar la tarea.
- b. Las circunstancias presentes en una situación laboral directamente relacionada con la empresa.

c. Las diversas reacciones de las personas a las mismas circunstancias laborales, las experiencias que de ellas se obtienen y la capacidad de tolerancia.

6. Los factores personales son:

- a. El desgaste en la persona a largo plazo, destruye al cuerpo, la mente, la vida y también surge cuando la persona no ve una salida a una situación deprimente.
- b. Cuando las personas asumen muchas responsabilidades y tienden a ser angustiadas, irritables, ansiosas, tensas.

c. Las características personales son aspectos únicos que varían en cada persona, por lo que cada persona puede tener características físicas y mentales que forman al individuo completo en lo particular.

7. Contenido de trabajo hace referencia a:

- a. Diseño y la ejecución de las tareas con las cuales debe cumplir un trabajador.
- b. El salario, estabilidad laboral, tipo y duración de jornada, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
- c. Las posibilidades que tiene el trabajador para formarse profesionalmente.

8. Carga de trabajo se refiere a:

- a. El empleado debe comprender los objetivos y funciones de su trabajo, su papel en la organización y las expectativas de su trabajo.
- b. Mecanismos físicos y mentales que el trabajador debe poner en juego para realizar la tarea.
- c. Repetición constante de secuencias muy cortas y con contenido pobre.

9. La importancia de la estructura organizacional es:

- a. El trabajador debe conocer los objetivos y funciones de su puesto de trabajo, cuál es su papel en la organización, que se espera de él/ella
- b. Ordena a la empresa y le permite seguir una dirección específica.
- c. Repetición constante de secuencias muy cortas y con contenido pobre.

10. Conflicto de rol se refiere a:

- a. Hay demandas conflictivas o contrapuestas, o demandas que el trabajador no desea cumplir, lo que dificulta que el trabajador tome una decisión clara y/o rápida.
- b. Aquella en el que desarrollan políticas dirigidas a proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores desde su enfoque integral, el cual va más allá del entorno físico.
- c. Aquella que establece canales de comunicación, accesibles, ágiles y si procede, confidenciales.

14. Glosario

Accidente laboral. Suceso ocurrido en el desarrollo del trabajo que causa lesiones profesionales mortales y lesiones profesionales no mortales.

Carga Mental. La cantidad de esfuerzo mental planificado que se requiere para obtener un resultado específico está ligada a la necesidad de procesar información y tomar decisiones sobre cómo realizar la tarea.

Comportamiento. Modo en que un ser vivo responde a los estímulos de su entorno, ya sea que lo haga de forma consciente o inconsciente, voluntaria o involuntaria, proporcionada o no.

Comunicación Organizacional. Canales y formas de comunicación creados por empresas, universidades, organizaciones no lucrativas u organizaciones gubernamentales.

Conflicto de rol. Son situaciones que están relacionadas con la definición de funciones, responsabilidades y objetivos de los puestos de trabajo.

Estructura Organizacional. Sistema que organiza y dirige las diversas partes de una organización para lograr sus objetivos.

Habilidades. La capacidad (normalmente innata) de una persona para hacer algo correctamente, completar una tarea y otras tareas.

Liderazgo. Capacidad para ser asertivos, tener empatía, capacidad de escucha activa, actitud negociadora, credibilidad o respeto, entre muchas otras cualidades.

Psicosociología. Es una disciplina preventiva en el campo de la prevención de riesgos laborales que se ocupa de los factores relacionados con la organización y la realización del trabajo y que pueden afectar tanto la salud de la población trabajadora como el desarrollo de la propia organización.

Rotación de personal. Proceso en el que un empleado se despide y es reemplazado por otro. Por lo tanto, cualquier salida o entrada de un empleado en la empresa produce un movimiento de rotación.

15. Referencias Bibliográficas

– Bizneo. (2024). Riesgo Psicosocial laboral: qué es, cuáles son sus factores y cómo evaluar el entorno. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/riesgo-psicosocial/>

- Bustamante, S. (2020). Procesos Psicosociales en las Organizaciones. Obtenido de <https://www.studocu.com/latam/document/universidad-bi-centenaria-de-aragua/psicologia/procesos-psicosociales-en-las-organizaciones/23220695>
- Care, S. (s.f.). Factores Psicosociales. Obtenido de <https://safetycare.com.ar/factores-psicosociales/>
- Castrillo, V. (2022). Habilidades Para el Trabajo: ¿Qué son y cuáles son las más demandadas? Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/habilidades-para-el-trabajo-que-son-y-cuales-son-las-mas-demandadas/>
- Castrillo, V. (2022). Habilidades Para el Trabajo: ¿Qué son y cuáles son las más demandadas? Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/habilidades-para-el-trabajo-que-son-y-cuales-son-las-mas-demandadas/>
- Díaz, J. (2023). <https://www.betterteam.com/es/qu%C3%A9-es-la-psicolog%C3%ADa-industrial>. Obtenido de <https://www.betterteam.com/es/qu%C3%A9-es-la-psicolog%C3%ADa-industrial>
- Figueroa, V. & Del Moral, M. (2023). Características Personales. Obtenido de https://www.ejemplode.com/39-psicologia/3517-caracteristicas_personales.html
- Gaona, R. (s.f.). COMUNICACION ORGANIZACIONAL NM4`s. Obtenido de <http://comorgsancarlos.blogspot.com/2009/03/tipos-de-organizacion.html>
- García, B. (s.f.). Asistencia a la Dirección. Obtenido de <http://ad-blancagarcia.blogspot.com/p/blog-page.html>
- González, M. (2019). Estructura Organizacional. Barranquilla: Institución Universitaria Ilsa. Obtenido de <https://www.unibarranquilla.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>
- González, M. J. (2019). Estructura organizacional. Obtenido de <https://www.unibarranquilla.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>
- INSHT. (1995). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0
- INSST. (s.f.). Riesgos Laborales Psicosociales. Obtenido de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>
- Laboral, I. d. (2008). Factores Psicosociales. Obtenido de [https://www.carm.es/web/descarga?ARCHIVO=32443-27%20FICHA%20FACTORES%20PSICOSOCIALES%202.pdf&ALIAS=ARCH&IDCONTENIDO=32443&RASTRO=-c721\\$m4580,9801,5944](https://www.carm.es/web/descarga?ARCHIVO=32443-27%20FICHA%20FACTORES%20PSICOSOCIALES%202.pdf&ALIAS=ARCH&IDCONTENIDO=32443&RASTRO=-c721$m4580,9801,5944)

- Mendoza, I. (2017). Psicología Organizacional. Obtenido de <https://utel.mx/blog/10-consejos-para/psicologia-organizacional/>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (s.f.). Factores Psicosociales. Obtenido de <https://saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/factores-psicosociales/>
- Mutua, U. (2017). Psicopsicología aplicada a la PRL. Obtenido de https://www.mutuauniversal.net/flippingbooks/05/data/downloads/05_psicosociologia.pdf
- Narvaez, M. (2020). Estructura organizacional: Definición, beneficios y tipos. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/estructura-organizacional/>
- Narvaez, M. (2024). Estructura Organizacional: Definición, Beneficios y Tipos. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/estructura-organizacional/>
- Ortega, C. (2024). Ambiente laboral: Qué es y cómo mejorarlo. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/ambiente-laboral-que-es/>
- Quiroa, M. (2024). Estructura Organizacional. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/estructura-organizacional.html>
- Randstad, N.V. (2022). Comportamiento Organizacional. Obtenido de <https://www.randstad.es/contenidos360/productividad/comportamiento-organizacional/>
- Reyes, I. (2022). Habilidades Para el Trabajo. Obtenido de <https://cognosonline.com/co/blog/10-habilidades-laborales/>
- Ríos, K. (2023). ¿Cuáles es la importancia de la organización del trabajo? Obtenido de <https://payfit.com/es/contenido-practico/organizacion-en-el-trabajo/>
- Romero, S. (2015). Factores de Riesgo Laboral. Obtenido de <https://www.coordinacionempresarial.com/factores-de-riesgo-laboral/>
- Romero, S. (2015). Factores de Riesgo Laboral. Obtenido de <https://www.coordinacionempresarial.com/factores-de-riesgo-laboral/>
- SAP Concur Team. (2022). ¿Cuáles son las características de un ambiente laboral favorable y cómo crearlo? Obtenido de <https://www.concur.co/blog/article/ambiente-laboral-favorable>
- SAP Concur Team. (2022). ¿Cuáles son las características de un ambiente laboral favorable y cómo crearlo? Obtenido de <https://www.concur.co/blog/article/ambiente-laboral-favorable>

- UNE-EN ISO 45001. (2021). ¿Qué son los factores psicosociales y por qué gestionarlos? Obtenido de <https://www.nueva-iso-45001.com/2021/06/que-son-los-factores-psicosociales-y-por-que-gestionarlos/>
- UNEMI. (2019). Antecedentes de la Psicología Organizacional. Obtenido de https://sga.unemi.edu.ec/media/recursosotema/Documento_2020630114242.pdf
- UNIR. (2020). Psicología de las organizaciones: ¿por qué están importante la psicología organizacional? Obtenido de <https://www.unir.net/salud/revista/psicologia-de-las-organizaciones/>
- UNIR. (2023). Las Funciones del Psicólogo Organizacional. Obtenido de <https://www.unir.net/salud/revista/psicologo-organizacional/>
- Universal, M. (2017). https://www.mutuauniversal.net/flippingbooks/05/data/downloads/05_psicosociologia.pdf. Obtenido de https://www.mutuauniversal.net/flippingbooks/05/data/downloads/05_psicosociologia.pdf

16. Anexos o Recursos

A continuación se agrega los siguientes links de videos educativos que le ayudarán a reformar los contenidos aprendidos.

Anexo 1

Video sobre Comportamiento Organizacional

<https://www.youtube.com/watch?v=fft8JmZUsfg>

Anexo 2

Video sobre la Estructura Organizacional

<https://www.youtube.com/watch?v=NpsfJIWNig>

Anexo 3

Video sobre Prevención de Riesgos Psicosociales

<https://www.youtube.com/watch?v=rQ5cTR9IZOk>

Anexo 4

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo – Material Informativo

<https://www.insst.es/>



INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO
VICENTE LEÓN

Guía

general de estudio
de la **asignatura**

Agosto 2024

ISBN: 978-9942-676-64-1



9 789942 676641