

Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Lic. Mara Diz

E-mail: maradiz@maradiz.com - www.maradiz.com

U. T. 1

**Elementos de psicología general.
Teorías. El aparato psíquico. Psicología
aplicada y su desarrollo**

Corrientes Psicológicas

- ❑ **Psicoanalítica:** el eje está puesto en el inconsciente (Sigmund y a Anna Freud, Jung, Adler, K. Horney, etc.)
 - ❑ **Conductista:** la mirada esta puesta en el comportamiento y el ambiente (Eysenck, B.F. Skinner y Albert Bandura. , etc.)
 - ❑ **Cognitivismo:** estudia los procesos mentales implicados en el conocimiento. Como las personas entienden el mundo en que viven (G. Kelly, A. Beck)
 - ❑ **Ps. Positiva:**estudia las bases del bienestar psicológico y de la felicidad así como de las fortalezas y virtudes humanas. (M. Seligman)
-

Psicoanálisis:

- ❑ Determinismo psíquico
 - ❑ Inconsciente - Preconsciente – Consciente
 - ❑ Pulsiones: son presiones para actuar, sin que medie una intención consciente. P. Sexual y P. de Muerte
 - ❑ Libido: (deseo) es la energía que dispara la pulsión de vida-sexual
 - ❑ Catexia: proceso mediante el cual la libido se invierte en una cosa, idea o persona
-

Los 3 elementos estructurales de la psiquis:

- **Ello:** es el origen del cual se derivan los demás. Es primitivo, desorganizado, atemporal. No sufre ninguna modificación a lo largo de la vida y la experiencia no lo modifica porque no tiene contacto con el exterior. Su objetivo es reducir la tensión, incrementar el placer y reducir el dolor
 - **Yo:** mantiene la relación con la realidad externa. Su misión es preservar la salud, la seguridad y la cordura. Es el que regula el nivel de tensión producido por los estímulos int. y externos. Los aumentos de tensión se perciben como dolor y la disminución como placer, pero debe modular las pulsiones del ello para que la persona se adapte a la realidad.
-

-
- **Superyó:** es juez y censor de las conductas y pensamientos. Depositario de los códigos morales y normas de conducta. Limita, juzga o prohíbe las actividades conscientes. Las restricciones inconscientes se manifiestan como compulsiones o prohibiciones – culpa que no sabe por que.
-

U. T. 2

Psicología del trabajo: objeto de estudio. Desarrollo histórico. Tareas fundamentales del psicólogo en el ambiente de trabajo y en el equipo de salud ocupacional.

Su historia:

- Los primeros antecedentes en Europa de la «Psicología del Trabajo y de las Organizaciones» se encuentran en el libro "El examen de los ingenios para las ciencias" publicado en 1575 por Juan Huarte de San Juan.
 - Inicialmente conocida como "Psicología Industrial", surge a partir de la 2da guerra Mundial
-

Psicología del trabajo y de las organizaciones

- Es una disciplina científica que estudia la conducta del ser humano y sus experiencias en el contexto del trabajo y la organización desde una perspectiva individual, grupal y organizacional
 - **Objetivo:** describir, explicar y predecir estas conductas, pero también resolver problemas concretos que aparecen en estos contextos. Su finalidad principal se resume en dos: mejorar el rendimiento y la productividad así como potenciar el desarrollo personal y la calidad de vida laboral de los empleados en el trabajo.
-

Organización

- Es la configuración de un grupo humano complejo, que actúa dentro de un contexto témporo-espacial concreto, artificial y deliberadamente constituido para la realización de fines y necesidades específicas
 - Se encuentra enmarcada por políticas, que engloban fines y que son la expresión de las conductas organizativas deseadas
 - El eje central de la estructura lo constituye el sistema de autoridad que regula los roles y sus interacciones
-

Psicología del trabajo y de las organizaciones

Con la organización:
optimizar la
eficiencia operativa y preservar
el equilibrio de la organización

Con el individuo:
promoción de la
salud y el desarrollo
personal

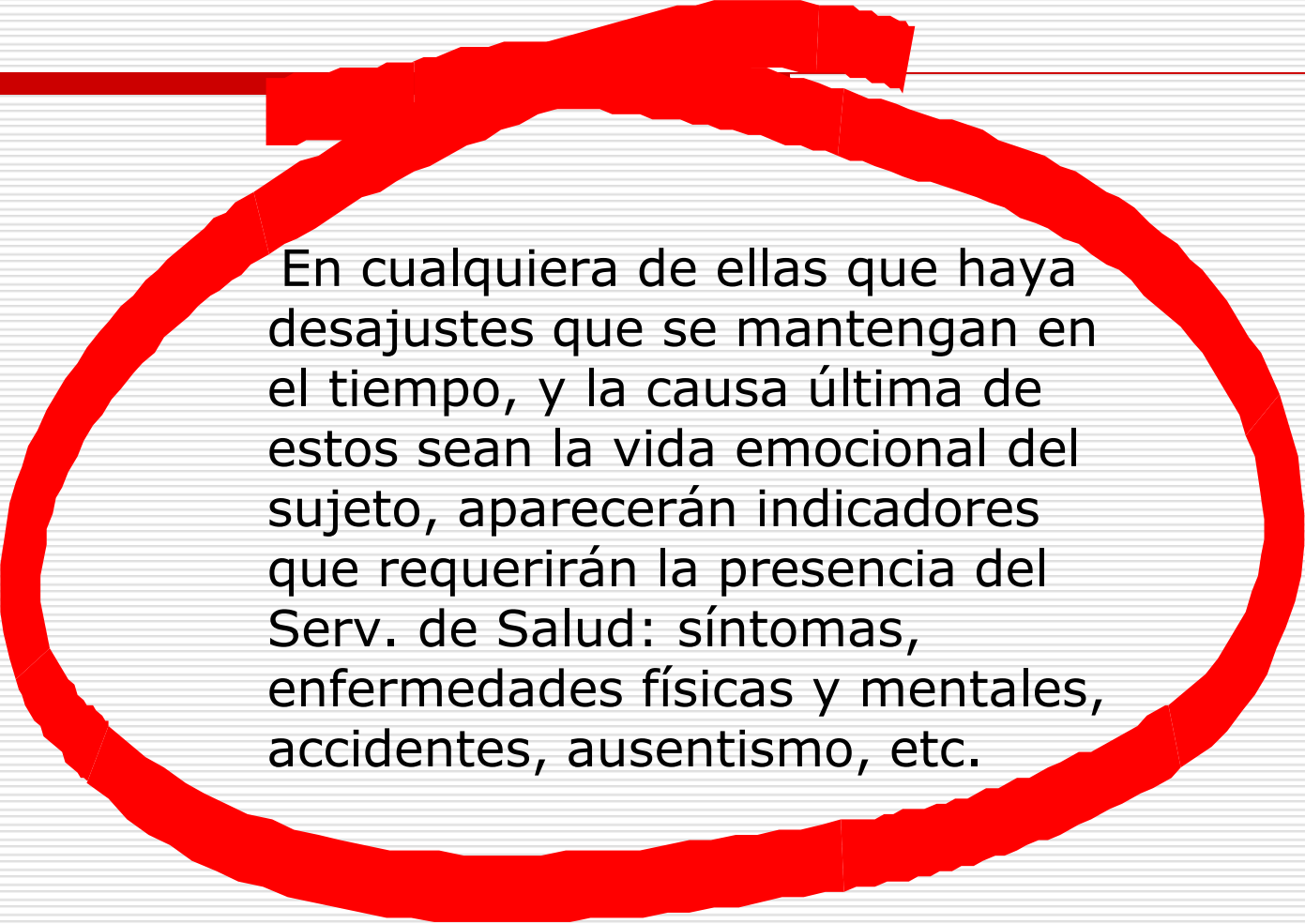
Entre la organización y el individuo se genera un contrato basado en expectativas explícitas e implícitas

Empleado:

- **Explícitas:** salario – horarios - tarea - capacitación – prestaciones - desarrollo profesional
- **Implícitas:** que fortalezca su autoestima – reconocimiento - relaciones confiables - que se interesen por algunos aspectos privados – felicidad

Organización:

- **Explícitas:** cumplimiento de las normas, roles, eficiencia, responsabilidad, buenas relaciones interpersonales
 - **Implícitas:** que dé una buena imagen - fidelidad casi total – confiable - discreto
-



En cualquiera de ellas que haya desajustes que se mantengan en el tiempo, y la causa última de estos sean la vida emocional del sujeto, aparecerán indicadores que requerirán la presencia del Serv. de Salud: síntomas, enfermedades físicas y mentales, accidentes, ausentismo, etc.

Tareas del psicólogo del trabajo

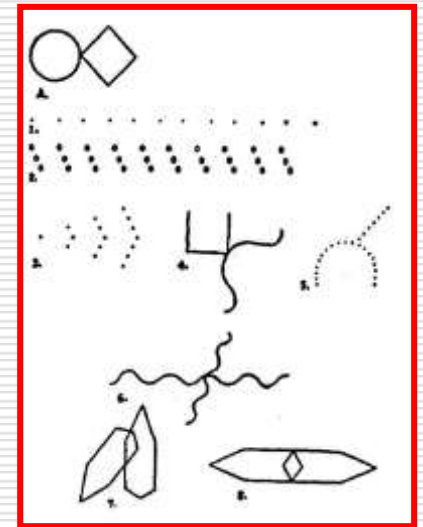
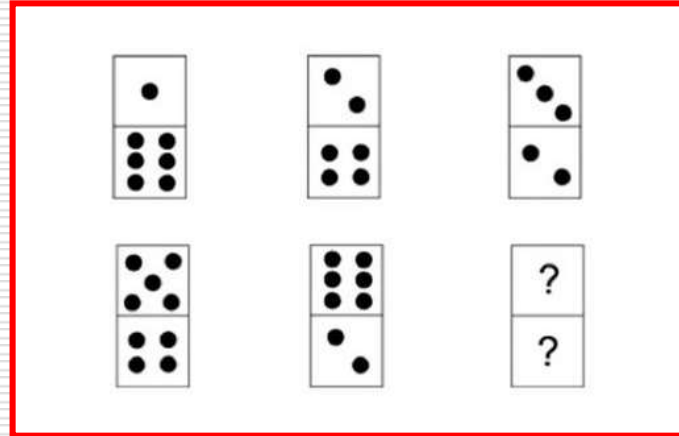
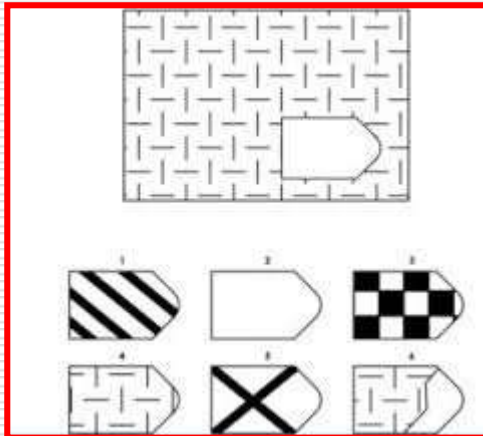
- ❑ Selección. Capacitación y desarrollo
 - ❑ Evaluación de competencias y desempeño
 - ❑ Carga mental
 - ❑ Diagnóstico organizacional
 - ❑ Conflictos y negociación
 - ❑ Prevención y manejo de riesgos psicosociales: estrés, mobbing, violencia laboral, acoso sexual
 - ❑ Situaciones de estrés agudo y estrés postraumático
 - ❑ Reinserción, desvinculación y jubilación
-

Test psicológicos

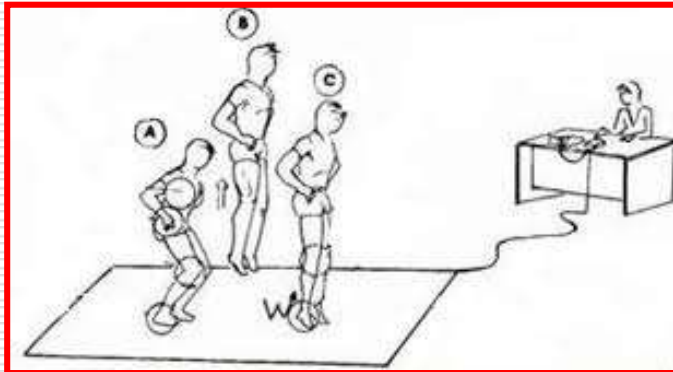


Es un instrumento experimental que tiene por objetivo medir o evaluar características psicológicas específicas o rasgos de personalidad

-
- **Test psicométricos:** son aquellos empleados en la medición de características concretas de la psique, como por ejemplo las pruebas de inteligencia o aptitudes como la memoria, atención, etc. (Raven; Dominó; Wais; Bender; etc)



-
- **Test objetivos:** Altamente estructuradas, se basan en correlatos fisiológicos con el fin de medir un determinado elemento. Debido a ello, las respuestas dadas no son voluntarios ni pueden ser modificadas (biofeedback, test respuesta a estímulos visuales, respuestas motoras, etc.)



- **Test subjetivos:** miden aspectos de personalidad y vivencias del sujeto a partir de auto-verbalizaciones o auto-descripciones proporcionadas por el mismo sujeto de acuerdo a una serie de ítems. Test de ansiedad, depresión, estrés, etc.

Elaboración de Urdaneta, 1986. Versión en castellano de adaptación de Urdaneta, 1986. Versión en castellano de Urdaneta, 1986.

	1	2	3	4	5	6
1. Le ha provocado fatiga el uso de los tobillos y piernas	1	1	1	1	1	1
2. Usted ha sentido necesidad de sentarse o acostarse para descansar durante el día	1	1	1	1	1	1
3. Su mano y brazo de su brazo se han vuelto débiles	1	1	1	1	1	1
4. Sus brazos del brazo se han vuelto débiles	1	1	1	1	1	1
5. Sus brazos del brazo se han vuelto débiles	1	1	1	1	1	1
6. Tener una buena noche de sueño se ha vuelto difícil	1	1	1	1	1	1
7. Sus relaciones o actividades con familiares y amigos se han vuelto difíciles	1	1	1	1	1	1
8. Su trabajo para ganar la vida se ha vuelto difícil	1	1	1	1	1	1
9. Sus sentimientos, deseos o atención se han vuelto débiles	1	1	1	1	1	1
10. Su actividad sexual se ha vuelto difícil	1	1	1	1	1	1
11. Sus ganas de comer se comparan con el estado de hambre más se ha disminuido	1	1	1	1	1	1
12. Ha sentido falta de uso	1	1	1	1	1	1
13. Le ha faltado interés, fatiga o cansancio	1	1	1	1	1	1
14. Le ha obligado a perder productividad	1	1	1	1	1	1
15. Le ha hecho perder interés con actividades habituales	1	1	1	1	1	1
16. Las mejores cosas le han provocado reacciones adversas	1	1	1	1	1	1
17. Usted ha sido un individuo para sus familiares y amigos	1	1	1	1	1	1
18. Usted ha sentido falta de tener un auto control de su vida	1	1	1	1	1	1
19. Usted se ha preocupado demasiado	1	1	1	1	1	1
20. Consciente o inconscientemente de que cosas se han vuelto difícil para usted	1	1	1	1	1	1
21. Usted se ha sentido deprimido	1	1	1	1	1	1


100 10000 DEMANDADO
 11 1 2 3 4 5

-
- **Test proyectivos:** investigan los aspectos más profundos y los rasgos de personalidad del individuo. Las respuestas son subjetivas, puesto que representan el mundo interno del sujeto que no conoce el sentido o el significado que tienen sus respuestas (Rorschach; Z Test; TAT; Relac. Objetales; HTP; etc.)

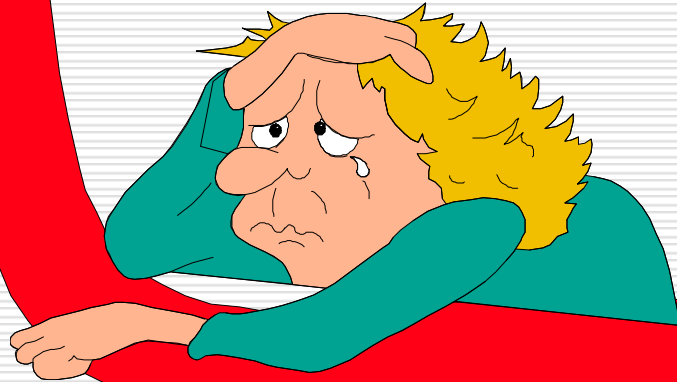
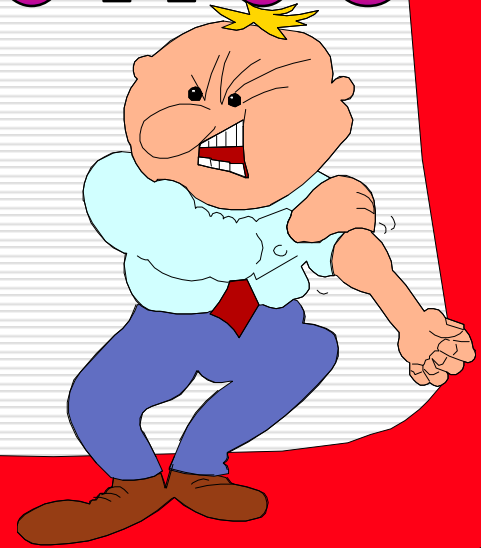
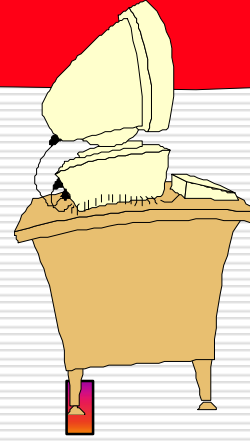


U. T.3

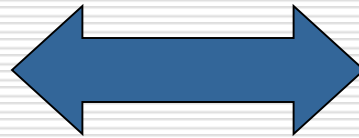
El clima emocional en las organizaciones. Emociones y Salud. Trastornos de ansiedad. Depresión. Agresividad



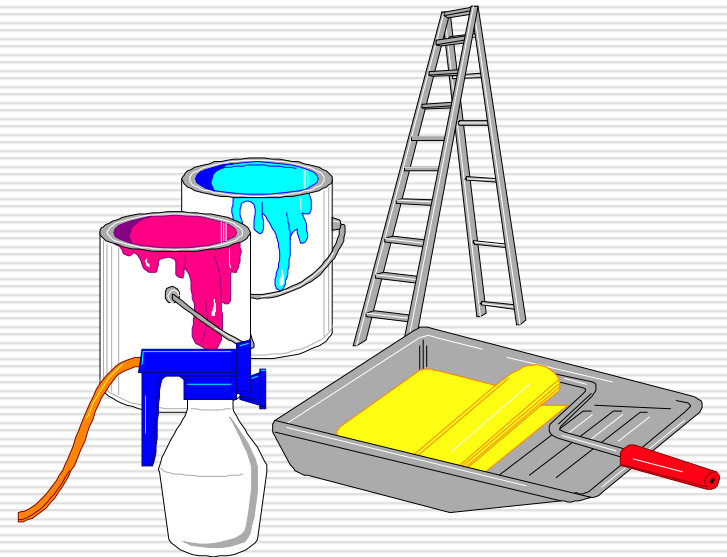
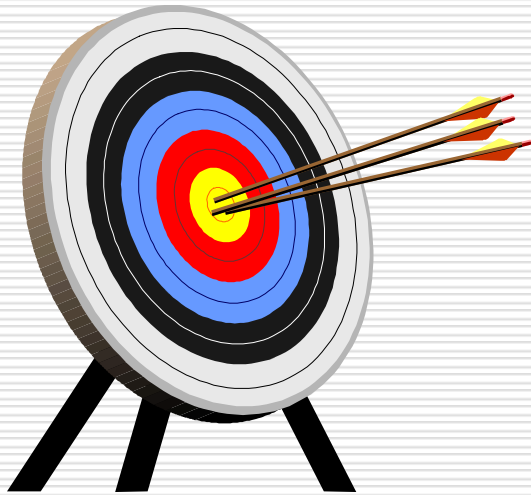
Las Emociones



Cerebro
Racional



Cerebro
Emocional



Los líderes y el mundo emocional



- ❑ Los líderes son faros de señales emocionales
 - ❑ Y deben ser buenos radares detectores de dichas señales
 - ❑ Los centros cognoscitivos dedican su tiempo a tamizar palabras, conceptos y análisis
 - ❑ El cerebro emocional explora continuamente en busca de significados y juicios en millares de sutiles matices de tono de voz, los ademanes, la mirada, la postura, etc
 - ❑ El 7% de las decisiones de creer o confiar en alguien depende del tono de las palabras y el contenido y el 93% depende del tono de su voz, los ademanes, mirada, gesto, la postura, etc.
-

Emociones Desagradables

- ❑ Preservan la supervivencia
 - ❑ Restringen la atención sobre la amenaza o problema
 - ❑ Agrandan lo que nos pasa
 - ❑ No permiten la creatividad
 - ❑ Al centrarnos sobre nosotros mismos perdemos la perspectiva sobre lo que nos rodea
 - ❑ Generan mucha tensión y consumen mucha energía
-

Emociones Agradables

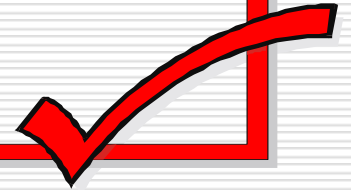
- ❑ Nos ponen en contacto con los recursos mas que con las restricciones
 - ❑ Promueven pensamientos creativos y constructivos
 - ❑ Permiten la conexión con el otro haciéndonos más generosos y solidarios
 - ❑ No provocan tensión y consumen muy poca energía
 - ❑ Mejoran la calidad de vida por lo que esta tiende a alargarse
-

Ira

Ansiedad

Tristeza/Depresión

“No se puede evitar lo que se siente, pero si se puede controlar la intensidad y duración de lo que se siente”



Ira



- ❑ El disparador es la frustración de un deseo o necesidad o la amenaza al propio ego
 - ❑ Es directamente proporcional a la intencionalidad que se adjudique
 - ❑ Crea una sensación ilusoria de poder e invulnerabilidad
-

Ansiedad



- ❑ El disparador es una amenaza incierta
 - ❑ Ante una ambigüedad el pensamiento suele ser amenazante
 - ❑ Provoca pensamientos rumiantes
 - ❑ Dificultan el sueño
 - ❑ Provoca mucha inquietud y distorsiona la sensación del tiempo
-

Trastornos de ansiedad

- **Crisis de angustia:** (ataque de pánico) aparición súbita de síntomas de aprensión, miedo pavoroso o terror, acompañados habitualmente de sensación de muerte inminente. Durante la crisis también aparecen síntomas como falta de aliento, palpitaciones, opresión o malestar torácico, sensación de atragantamiento o asfixia y miedo a volverse loco o perder el control
 - **Agorafobia:** ansiedad o comportamiento de evitación en lugares o situaciones donde escapar pueda ser difícil o donde sea imposible encontrar ayuda si se tiene una crisis de angustia o síntomas similares a la angustia
-

- ❑ **Fobia específica:** ansiedad clínicamente significativa como respuesta a la exposición a situaciones u objetos temidos, lo que suele dar conductas de evitación
- ❑ **Fobia social:** presencia de ansiedad clínicamente significativa como respuesta a situaciones sociales, actuaciones en público, lo que suele dar conductas de evitación
- ❑ **T.O.C:** obsesiones, que causan ansiedad y malestar significativo y/o compulsiones
- ❑ **Trast. de estrés postraumático:** Reexperimentación de acontecimientos altamente traumáticos, síntomas debido al aumento de la activación y comportamiento de evitación de los estímulos relacionados con el trauma

- ❑ **Trast. por estrés agudo:** síntomas parecidos al EPT que aparecen inmediatamente después del episodio traumático
- ❑ **Trast. de ansiedad generalizada:** ansiedad y preocupaciones de carácter excesivo y persistente durante al menos 6 meses
- ❑ **Trast. de ansiedad debido a enfermedad médica:** los síntomas de ansiedad se consideran secundarios a los efectos de una enfermedad subyacente
- ❑ **Trast. de ansiedad inducido por sustancias:** los síntomas de ansiedad se consideran secundarios a los efectos fisiológicos directos de una droga, fármaco o tóxico
- ❑ **Trast. de ansiedad no especificado:** no reúne los síntomas específicos citados

El hombre primitivo vivió
en el Paleolítico,
en el Mesolítico
y en el Neolítico...



y el actual en
el Ansiolítico.

DaveLemon

Estrés Postraumático (EPT)



-
- ❑ Es la aparición de síntomas caract. que siguen a la exposición a un acontecimiento estresante y extremadamente traumático y donde el individuo se ve envuelto en hechos que representan un peligro real para su vida o cualquier otra amenaza a su integridad física.
 - ❑ O donde es testigo de acontecimientos donde se producen muertes, heridos o amenaza para la vida de otra persona
 - ❑ O donde conoce, a través de una persona cercana, acontecimientos que implican muertes inesperadas o violentas, daño serio o peligro de muerte o heridas graves
-

La respuesta del sujeto debe incluir:

- Temor
 - Desesperanza
 - Horror intenso
 - La intensidad, duración y proximidad de la exposición al acontecimiento traumático (AT) son los determinantes más importantes para la probabilidad de EPT
-

El cuadro sintomático secundario:

1. Reexperimentación persistente del acontecimiento traumático
 2. Evitación persistentes de los estímulos asociados a él
 3. Embotamiento de la capacidad de respuesta
 4. Síntomas persistentes de activación (arousal)
 5. El cuadro sintomático completo debe estar presente más de 1 mes y provoca un malestar clínicamente significativo o deterioro social, laboral o de otras áreas importantes para el individuo
-

Algunos aspectos que pueden influir en su aparición:

- ❑ Ausencia de apoyo social
 - ❑ Antecedentes familiares
 - ❑ Experiencias en la etapa infantil
 - ❑ Situación actual
 - ❑ Rasgos de personalidad
 - ❑ Trastornos mentales preexistentes
 - ❑ O en personas sin ningún factor predisponente
-

Criterios diagnóstico para el Trast. Adaptativo:

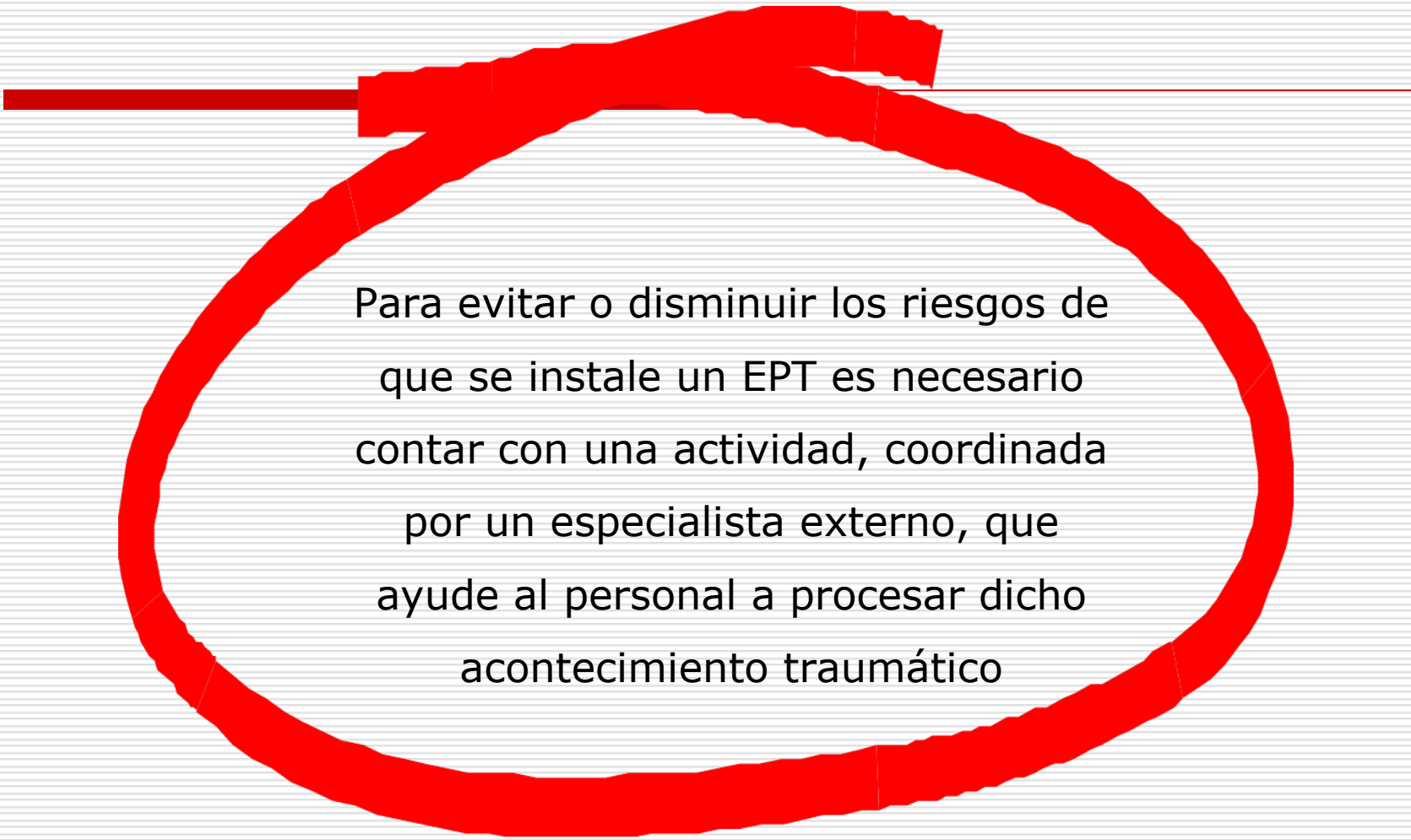
- ❑ **A)** Sínt. emocionales y comportamentales en respuesta a un estresor *psicosocial* identificable. Tiene lugar dentro de los 3 meses siguiente a la presencia del estresor
 - ❑ **B)** Los síntomas se expresan con:
 - 1) Malestar mayor a lo esperado en relación al estresor
 - 2) Deterioro significativo de la actividad social, laboral, etc.
 - ❑ **C)** La alteración relacionada con el estrés no cumple los criterios para otros trastornos y no es 1 exacerbación de 1 trastorno preexistente
 - ❑ **D)** Una vez cesado el estresor o sus consecuencias, los síntomas no persisten más de 6 meses
-

Son codificados según los síntomas predominantes:

- Con estado de ánimo depresivo
 - Con ansiedad
 - Mixto: con ansiedad y estado de ánimo depresivo
 - Con trastornos del comportamiento
 - Con alteración mixta de las emociones y el comportamiento
 - Agudo** si dura menos de 6 meses
 - Crónico** si dura más de 6 meses
-

Diagnostico diferencial: EPT - Estrés Agudo (EA) y Trastorno Adaptativo (TA)

- **EPT y EA:** el factor estresante es de suma gravedad (peligro para la vida)
 - **EA:** los síntomas son los mismos que en el EPT pero duran como mínimo 2 días y como máximo 1 mes
 - **TA:** el factor estresante puede tener cualquier gravedad. No aplica si es un duelo por una persona significativa y los síntomas se encuentran dentro de los parámetros esperables
-



Para evitar o disminuir los riesgos de que se instale un EPT es necesario contar con una actividad, coordinada por un especialista externo, que ayude al personal a procesar dicho acontecimiento traumático

Tristeza - Depresión



- ❑ Es ocasionada por un sentimiento de pérdida real o imaginario
 - ❑ Provoca sensación de desesperanza y acortamiento del futuro
 - ❑ Tiende a provocar aislamiento
-

Los trast. del estado de ánimo incluyen los que, como característica principal, tienen una alteración del humor

Trastornos depresivos:

- ❑ Trastorno depresivo mayor
 - ❑ Trastorno distímico
 - ❑ Trastorno depresivo no identificado
 - ❑ Trastorno Bipolar
 - ❑ <https://www.youtube.com/watch?v=DBbBibJ1qD0>
-

Trastorno depresivo mayor

- Presencia de 5 o más de los siguientes síntomas durante un periodo de 2 semanas, que representan un cambio respecto de la actividad previa. Uno de los síntomas debe ser un estado de ánimo depresivo o pérdida de interés o capacidad de placer
 - 1. Estado de ánimo depresivo la mayor parte del día, casi todos los días, expresado por el sujeto o por otros
 - 2. Pérdida de interés o de capacidad de placer en todas o casi todas las actividades
 - 3. Pérdida o aumento considerable de peso más del 5% del peso corporal en un mes
-

-
4. Insomnio o hipersomnias casi todos los días
 5. Agitación o enlentecimiento psicomotores casi todos los días, observable por los demás
 6. Fatiga o pérdida de energía
 7. Sentimientos de inutilidad o culpa excesivos e inapropiados
 8. Disminución de la capacidad de pensar o concentrarse o indecisión
 9. Pensamientos de muerte o ideación suicida recurrente sin un plan específico o con un plan o tentativa cierta
-

Trastorno Distímico

- **A)** Es un estado crónicamente depresivo presente la mayor parte del día, de la mayoría de los días, manifestado por el sujeto u observado por los demás, **durante al menos 2 años**

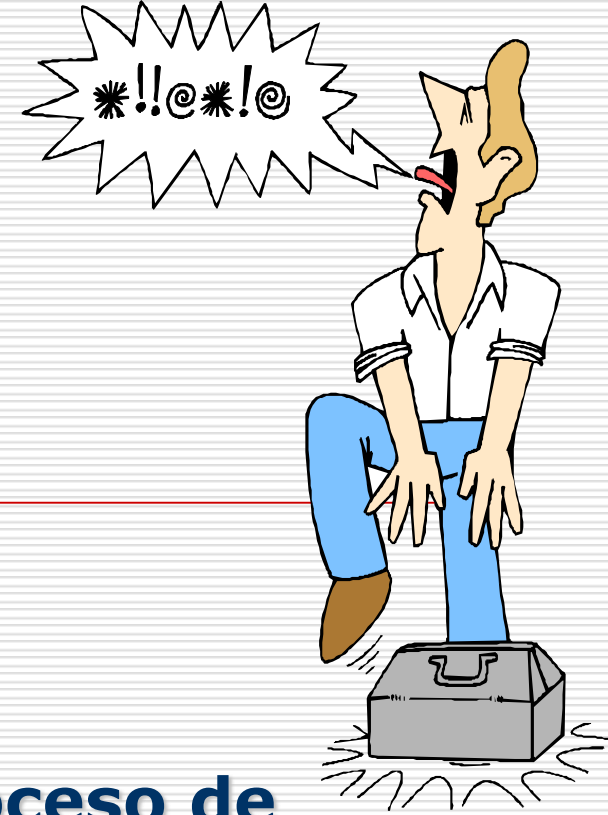
 - **B)** Presencia, mientras está deprimido de 2 o más de los siguientes síntomas
 1. Pérdida o aumento de apetito
 2. Insomnio o hipersomnia
 3. Falta de energía o fatiga
 4. Baja autoestima
 5. Dificultad para concentrarse o tomar decisiones
 6. Sentimientos de desesperanza
-

- **C)** Durante el período de 2 años el sujeto no ha estado sin síntomas (del criterio A y B) durante más de 2 meses
- **D)** No ha habido ningún episodio depresivo mayor durante los 2 años
- **E)** Nunca ha habido un episodio maniaco, mixto, hipomaníaco ni ciclotímico
- **F)** La alteración no aparece exclusivamente durante un trastorno psicótico
- **G)** Los síntomas no son debido a sustancias o enfermedad médica
- **H)** Los síntomas causan un malestar clínicamente significativo o deterioro social, laboral o de otras áreas importantes del individuo
- **Inicio temprano:** antes de los 21 años
- **Inicio tardío:** a los 21 o posterior

Trastorno bipolares

- ❑ **Trastorno bipolar I:** con 1 o más episodios maníacos, habitualmente acompañado de episodios depresivos mayores
 - ❑ **Trastorno bipolar II:** episodios depresivos mayor acompañado por al menos 1 episodio hipomaníaco
 - ❑ **Trastorno ciclotímico:** alteración crónica del estado de ánimo, con numerosas fluctuaciones con sint. hipomaníacos y depresivos que no reúnen los criterios de episodios maníacos ni depresivos mayor (2 años o mas)
 - ❑ **Trastorno bipolar no especificado**
-

U. T. 4



La seguridad en el trabajo. Proceso de Aprendizaje. Carga mental.

Accidente de trabajo. Proceso de decisión. Liderazgo en seguridad.

El aprendizaje incluye:



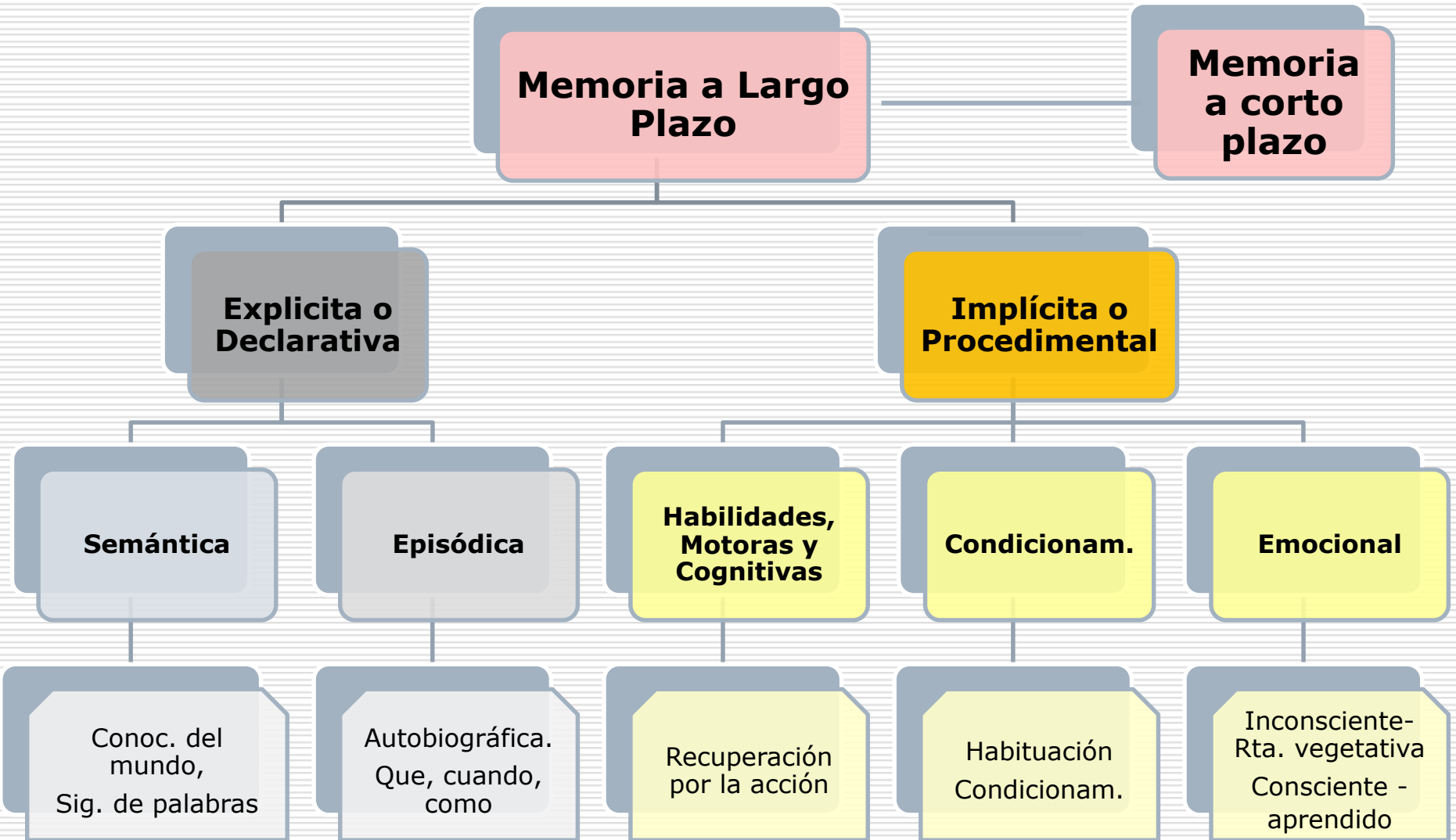


- **Motivación:** es lo que provoca la acción u omisión de una conducta

 - **Atención:** es un proceso cognitivo y conductual que permite mantener la concentración sobre un aspecto seleccionado

 - **Memoria:** es la capacidad cerebral de codificar, guardar y recuperar los recuerdos
-

Memoria

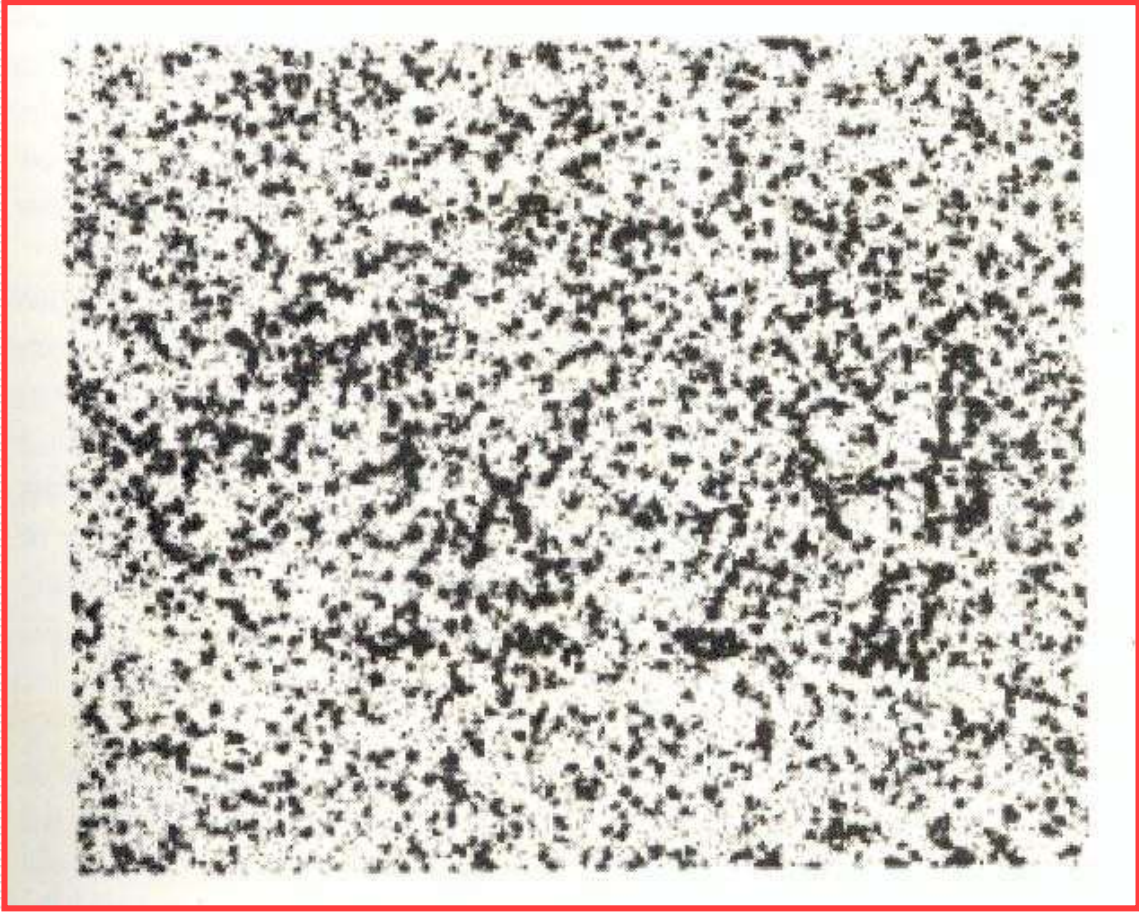


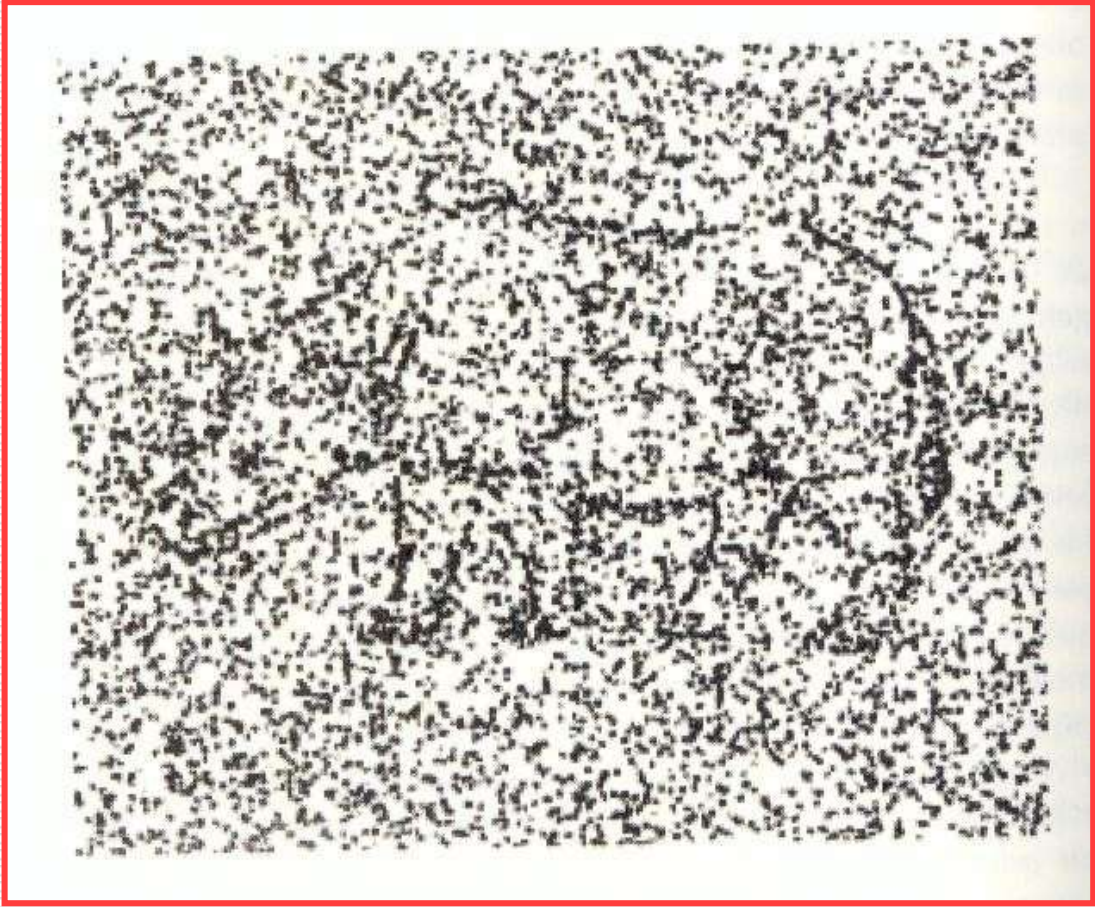
Proceso de aprendizaje

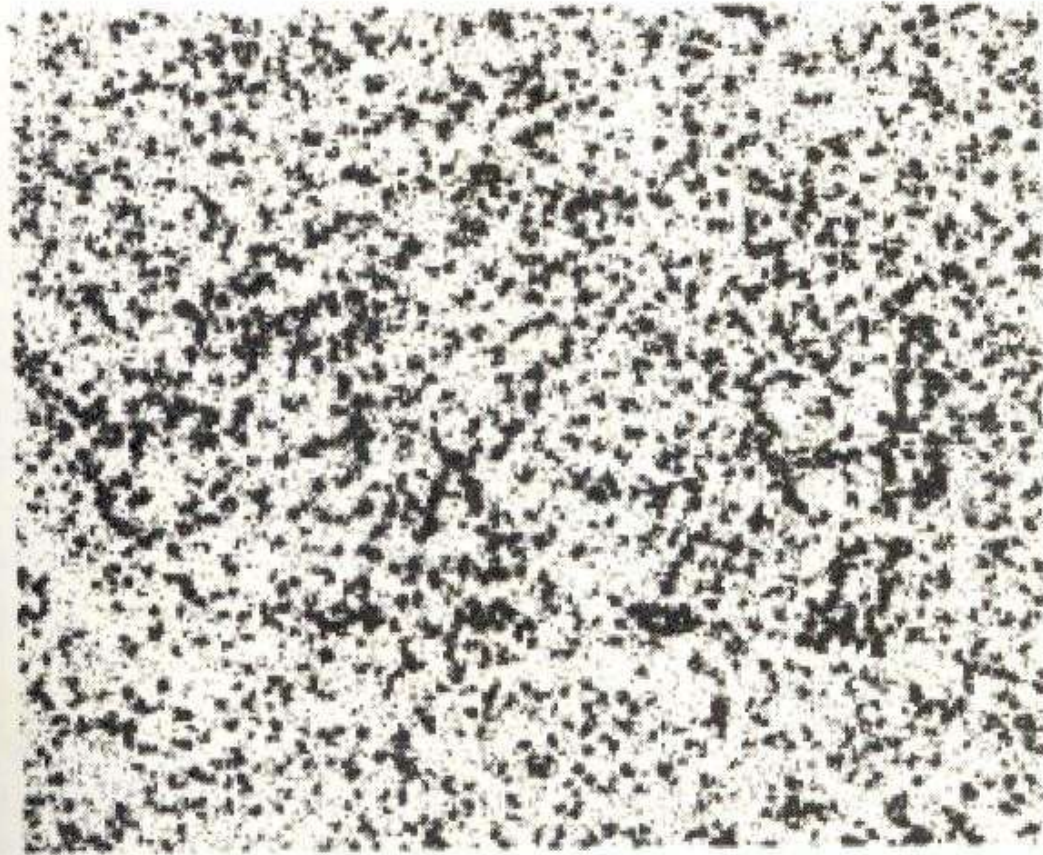
- ❑ Toda la información o dato perceptivo que ingresa en el cerebro conecta distintos centros cerebrales
 - ❑ Cuando dichos datos se repiten con frecuencia las interconexiones cerebrales que conectan los centros se asocian formando un “equipo”
 - ❑ Con el tiempo, cuando una se dispara, se disparan todas
 - ❑ Cuantos mas interconexiones hay, más fácil es que el “equipo” se active y se mantenga
-

-
- ❑ Si el “equipo” deja de “entrenarse” la interconectividad se pierde
 - ❑ Para mantener un aprendizaje “activo” es necesario el refuerzo periódico
 - ❑ La emoción refuerza la interconectividad haciéndola más fuerte y duradera
 - ❑ El cuando el aprendizaje se automatizó crea costumbres y hábitos
 - ❑ Estos pasan a formar parte de la cultura o subcultura de las organizaciones
-

-
- ❑ Los hábitos y costumbres son difíciles de cambiar
 - ❑ Cambiar respuestas automatizadas eleva el riesgo de accidentes
 - ❑ La herramienta a manejar debe operarse siguiendo el mismo sentido de otras ya automatizadas para evitar los errores
-







Interferencias en el procesamiento de la información y/o el aprendizaje

- ❑ Comprensión incierta
 - ❑ Excesivo uso de memoria inmediata
 - ❑ Excesivo uso de memoria a largo plazo
 - ❑ Exigencia de rapidez
 - ❑ Relaciones difíciles con público
 - ❑ Control agobiante por supervisor
 - ❑ Períodos de aprendizaje muy cortos
 - ❑ Interrupciones durante la actividad cognitiva (ej.: respuestas a preguntas, llamadas de teléfono, etc.)
-

-
- ❑ Número elevado de fuentes de información
 - ❑ Ritmo impuesto en la presentación de información
 - ❑ Ámbito donde se realiza el aprendizaje (ruidos, temperatura, etc.)
 - ❑ Muchas horas de trabajo
 - ❑ Clima laboral
 - ❑ Estado físico y psíquico de individuo
-

Carga Mental



La carga de trabajo mental es la relación entre las exigencias del trabajo y los recursos mentales de que dispone una persona para hacer frente a tales exigencias

Son causantes de estrés, enfermedades tanto físicas como mentales, accidentes y ausentismo



Factores que contribuyen a aumentar la carga mental

1. Dependiendo de la exigencia de la tarea
 2. Circunstancias del trabajo: físicas, sociales y de organización
 3. Circunstancias provenientes del exterior
 4. Características individuales
-

1 - Dependientes de la exigencia de la tarea

- ❑ **Atención sostenida**
 - ❑ **Tratamiento de la información:** teniendo en cuenta el número y la calidad de las señales que se han de detectar, las inferencias que hay que hacer a partir de informaciones incompletas, las decisiones entre varios modos de acción posibles
 - ❑ **Responsabilidad por la salud y seguridad de otras personas,** pérdidas de producción
 - ❑ **Duración y perfil temporal de la actividad:** horarios de trabajo, pausas, trabajo por turnos, trabajo nocturno
 - ❑ **Contenido de la tarea:** control, planificación, ejecución, evaluación
 - ❑ **Trabajo que implica Peligro:** trabajo subterráneo, tráfico, trabajo con explosivos, el altura, submarino, etc.
 - ❑ **Trabajos que implica estar en diferentes zonas geográficas**
-

2 - Circunstancias de trabajo (físicas, sociales y de organización)

- ❑ **Físicas:** iluminación; ruido; condiciones climáticas

 - ❑ **Organizacionales:**
 - ❑ **Tipo de organización:** estructura de control rígida; verticalista, escasa comunicación, etc.
Clima de la organización: cultura de la organización; relaciones entre las personas

 - ❑ **Sociales:**
 - ❑ **Factores de grupo:** estructura de grupo, cohesión, etc.
 - ❑ **Estilos de mando:** Nivel de conflictividad entre grupos o entre personas.
 - ❑ **Contactos sociales:** trabajo aislado, relaciones con clientes
-

3 - Circunstancias procedentes del exterior de la organización:

- **Exigencias sociales:** responsabilidad en relación con la salud y el bienestar públicos
 - **Normas culturales:** sobre las condiciones de trabajo, los valores, las normas aceptables
 - **Situación económica:** mercado laboral
-

4 - Características individuales que influyen en el riesgo de sufrir carga mental

- ❑ **Rasgos de personalidad:** nivel de autoexigencia, la autoconfianza, la motivación, las actitudes y los estilos de personalidad
 - ❑ **Las capacidades y recursos personales:** la capacitación, los conocimientos, la experiencia
 - ❑ **La edad**
 - ❑ **El estado general:** la salud, la constitución física y la nutrición
 - ❑ **El estado real y el nivel inicial de activación**
-

Medidas preventivas:

Se puede actuar sobre:

- ❑ Las exigencias del puesto de trabajo y las condiciones del entorno tanto físicas como sociales y organizativas
 - ❑ Las características de la persona: dotándola de más formación, más destrezas, mejores estrategias de trabajo, etc.
-

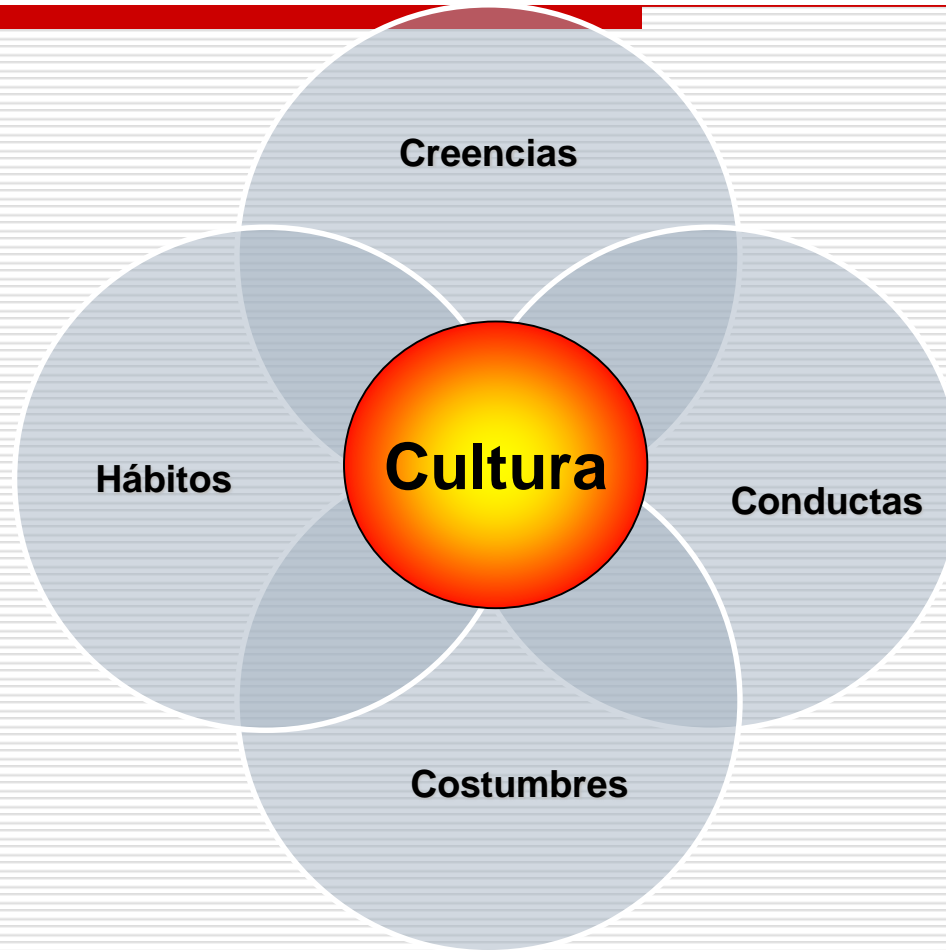


Cultura

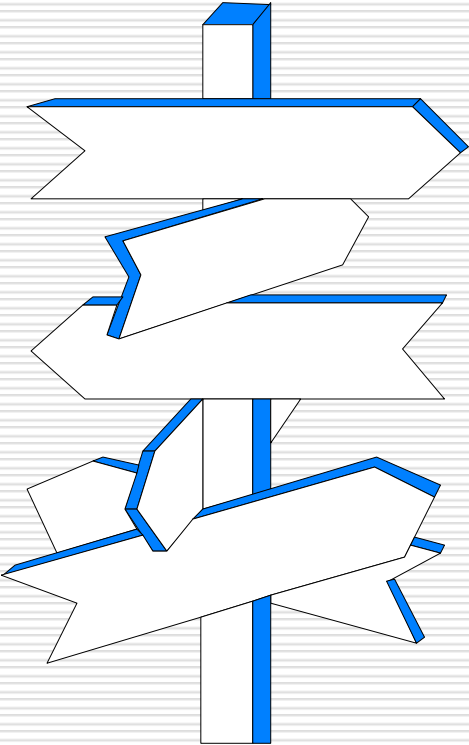


- Conjunto de conocimientos no especializados, adquiridos mediante el estudio, los viajes, la lectura, la experiencia, etc. por una persona. Conjunto de formas de vida materiales e intelectuales de una sociedad
 - La cultura de una organización se instala con la participación mayoritaria de los integrantes que la componen
-

Cómo se instala la cultura



Como se toma una decisión



Decidir implica tener conocimiento sobre:

1. La situación que requiere la decisión
 2. Las posibles respuestas o alternativas de acción
 3. Las consecuencias de esa respuesta o acción en el presente y en el futuro
-

Tipos de decisión

- ❑ **Decisiones biológicas:** el proceso no implica un conocimiento manifiesto, ni un despliegue explícito de opciones y consecuencias
 - ❑ **Decisiones automáticas:** para seleccionar la respuesta no utilizamos ni el conocimiento consciente ni una estrategia de respuesta consciente
 - ❑ **Decisiones Conscientes:** las opciones de respuesta son más numerosas y las consecuencias más variadas y suelen ser diferentes en lo inmediato y en el futuro lo que plantea ventajas y desventajas en función de distintos escenarios
-

Ejercicio

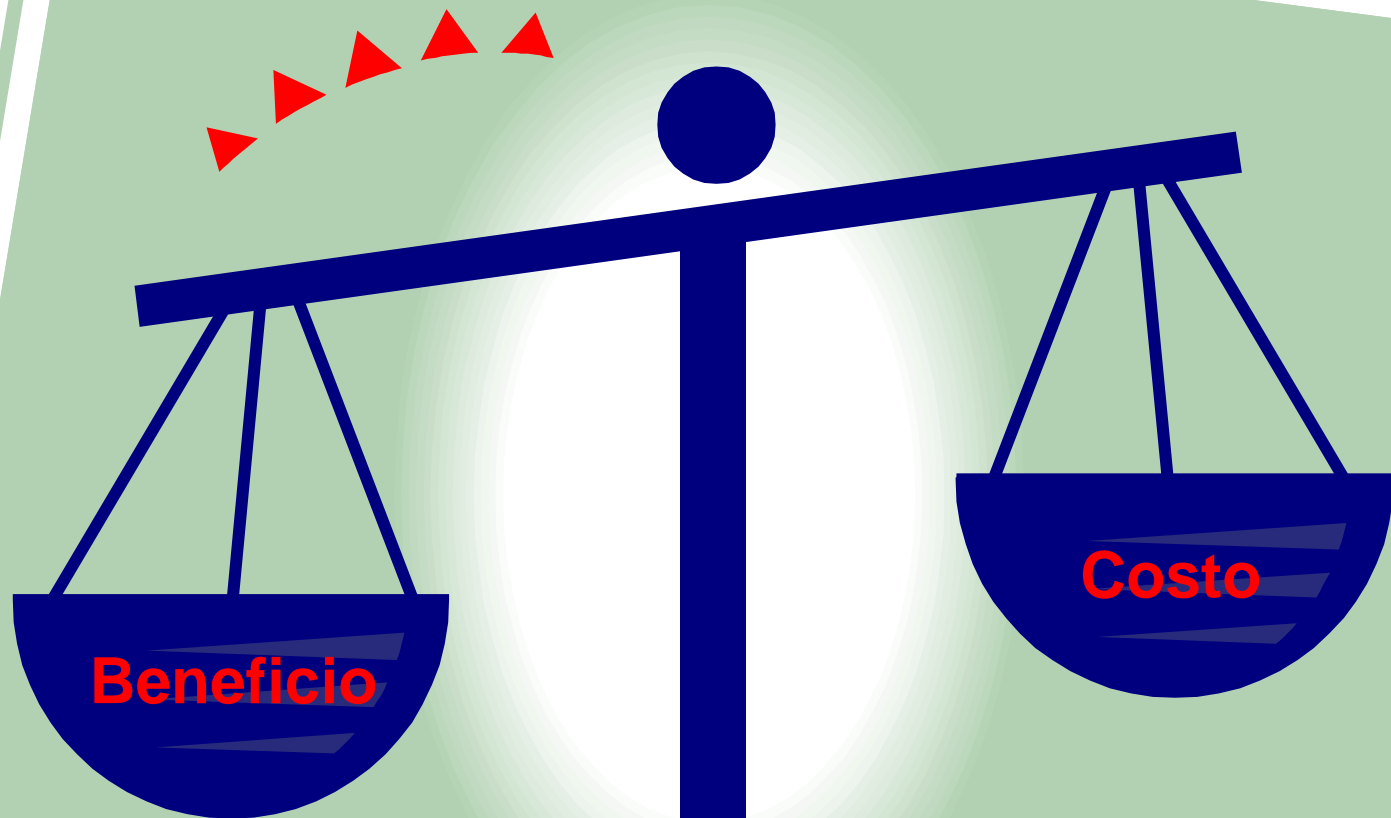


- Usted es dueño de una empresa y ha recibido una propuesta telefónica para hacer un negocio, aparentemente muy ventajoso, de parte de una persona que es el mayor enemigo de su mejor amigo y debe tomar la decisión de si va o no a esa entrevista

¿Que decisión tomaría?

- Debe evaluar cada alternativa de decisión
 - Y todas las consecuencias de cada alternativa
-

La ecuación costo/beneficio *emocional*, acorta la cadena de alternativas y hace fijar la atención en lo que es importante de acuerdo a las propias vivencias emocionales

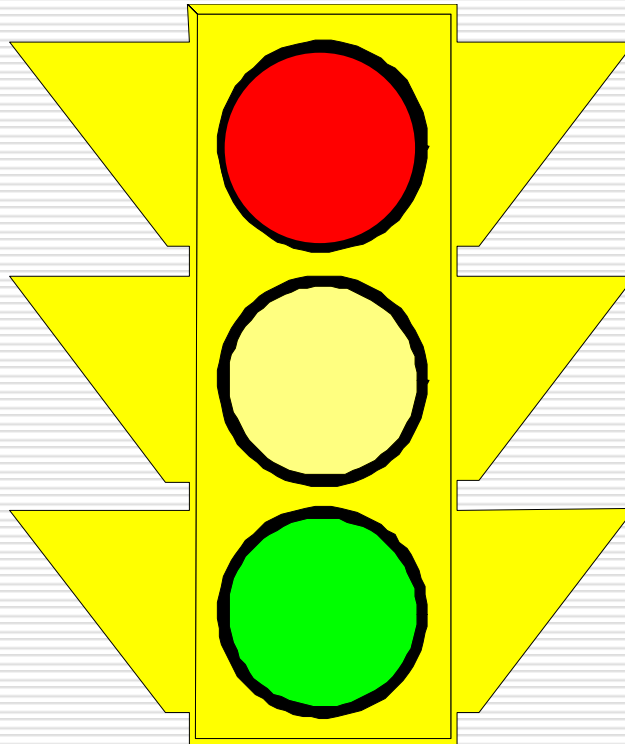


Las decisiones **siempre** incluyen una evaluación Costo/Beneficio emocional

¿Por que no se cuidan cuando están arriesgando su propia vida?

- ❑ La vida y la salud es un supuesto en la vida cotidiana
 - ❑ El cerebro normaliza las alarmas
 - ❑ Se tiende al mayor beneficio *seguro* y el menor costo *inmediato*
-

Para que una respuesta cambie debe haber una alarma emocional que interrumpa el circuito de costo/beneficio ya instalado



Marcador Somático

- ❑ No es solamente información
 - ❑ Debe ser emocionalmente significativo para el sujeto
 - ❑ Puede ser una sola alarma lo suficientemente intensa como para que, por sí sola, modifique la respuesta aprendida
 - ❑ Puede ser una sumatoria de alarmas en el mismo sentido
 - ❑ Para que automaticen la conducta deben estar sostenidas en el tiempo
-

El líder es un referente emocional de su equipo

- ❑ En gran parte, para el grupo, algo es emocionalmente importante en la medida en que lo es para sus líderes
- ❑ Para establecer un MS el mensaje de los líderes cercanos debe ser coherente
- ❑ El líder expresa su emoción a través de la importancia que le da a lo que sucede, su tono de voz, su postura corporal, su actitud y las decisiones que toma



U. T. 5

**Teoría de la comunicación.
Comunicación Asertiva. Nuevas formas
de comunicarse. Estilos de personalidad.
Estilos de liderazgo.**

Comunicación

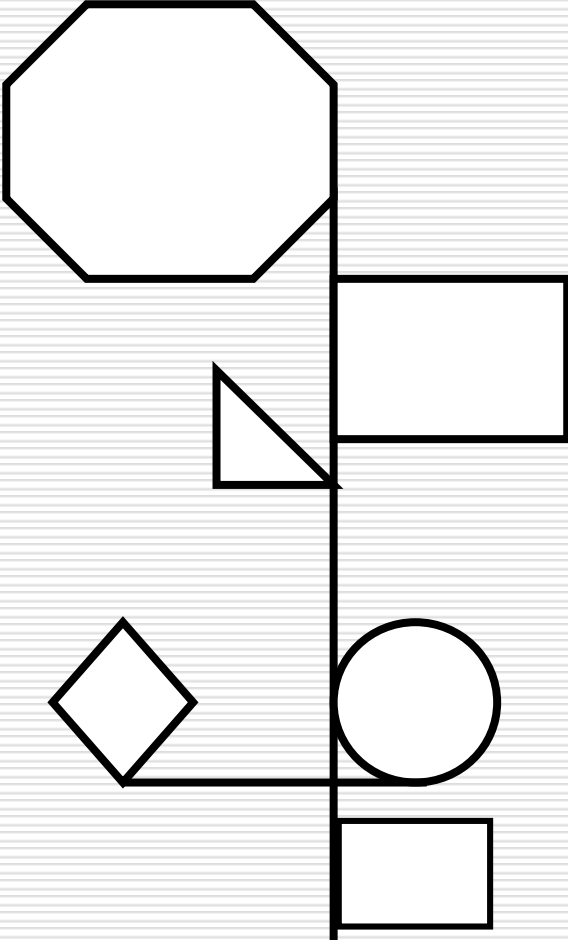


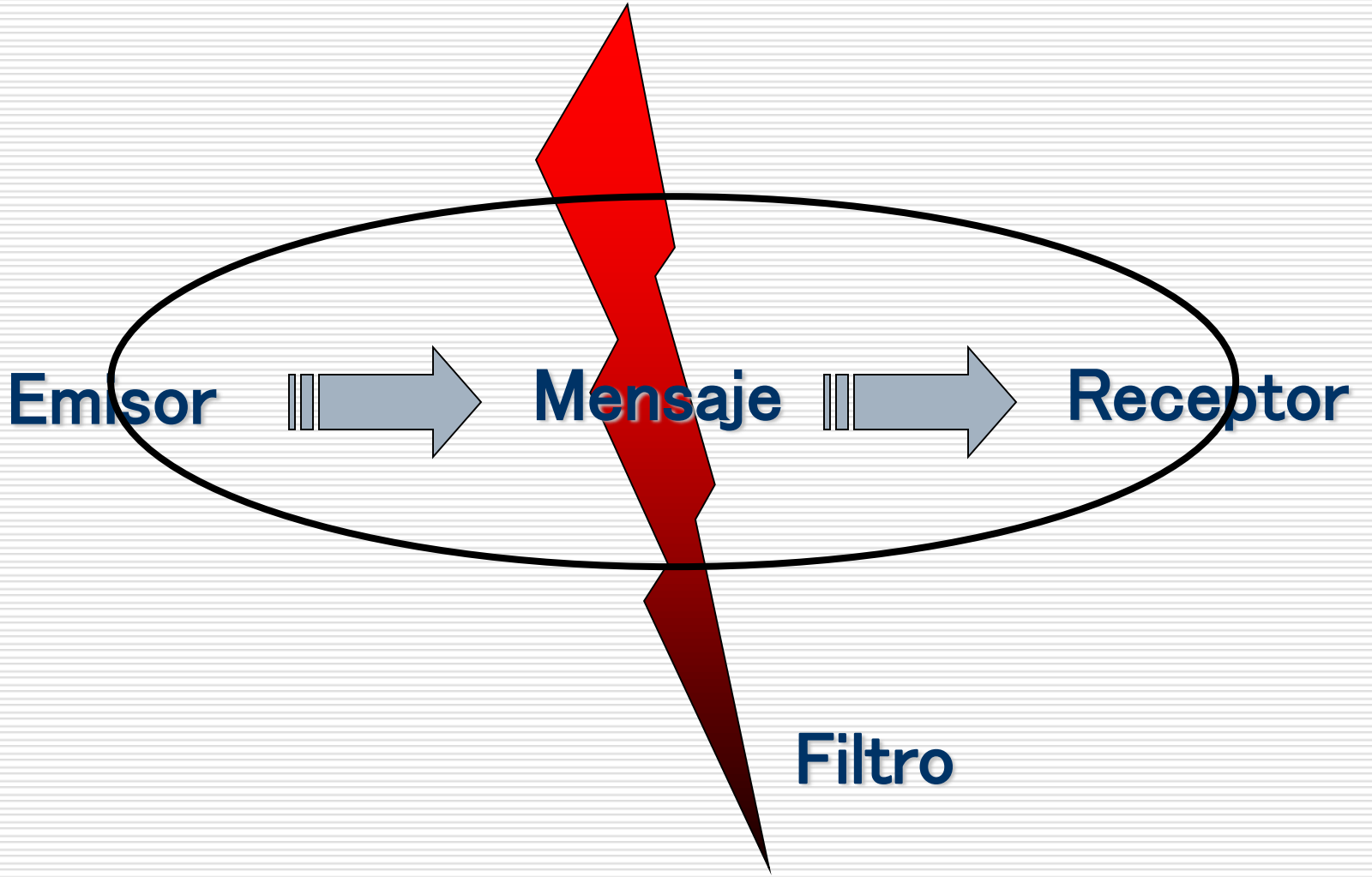
¿Que es comunicarse?

**Hacer partícipe a otro de una
información.
Manifestar, hacer saber**



Dibujo





The image features a split-screen view of an iceberg. The top half shows the visible tip of the iceberg above the water surface, while the bottom half shows the much larger, submerged part of the iceberg. A red double-headed arrow points from the visible tip to the submerged part. Text is overlaid on the image: the top text is in white, and the bottom text is in red inside a white rounded rectangle.

**Queja, dolor, síntomas,
accidentes, ausentismo**

**Tensión, estrés, estilo de vida,
enojo, angustia, desconfianza, ansiedad,
incertidumbre, falta de reconocimiento,
frustraciones, problemas de relación**

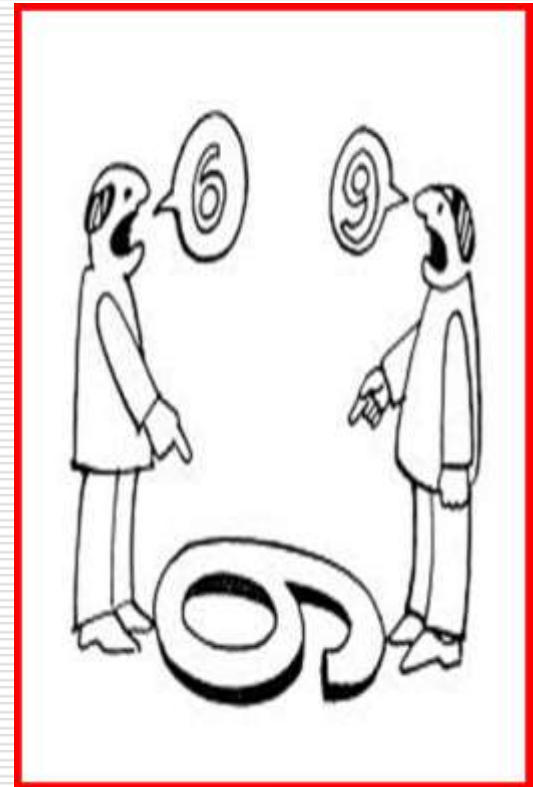
¿Que es lo que determina una respuesta?

Estructura:

- ❑ **Carga genética:** capacidades básicas (repertorio primario)
 - ❑ **Personalidad:** temperamento y carácter
 - ❑ **Historia:** experiencia vital
 - ❑ **Creencias:** cultura y conocimientos
-



Proceso de inferencias



-
- ❑ Lo que nos decimos a nosotros mismos a partir del lenguaje determina que sentiremos y como actuaremos.
 - ❑ El lenguaje genera el mundo en que vivimos
 - ❑ El lenguaje permite ampliar las interacciones sociales
 - ❑ Los fallos de la comunicación pueden tener consecuencias serias
 - ❑ Es por esto importante prestar atención a como hablamos. Como decimos lo que queremos decir
-

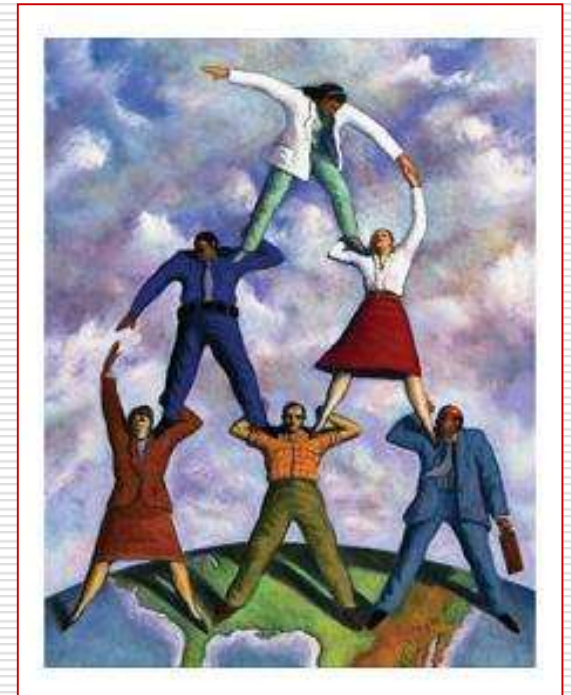
5 Acciones del lenguaje

- **Petición:** es la acción que se realiza cuando se busca la ayuda de otra persona para satisfacer o cubrir una necesidad personal
 - **Promesa:** es lo que decimos cuando nos comprometemos a satisfacer un pedido. La confianza que somos capaces de generar es fundamental para que una promesa sea creída
 - **Declaración:** es cuando una persona, con autoridad para hacerlo, crea algo nuevo que no existía
-

-
- **Valoración:** es un juicio que depende del objetivo o interés del que lo formula de acuerdo a cierto criterio. Puede tener fundamentos apoyados en el conocimiento, pero nunca es **LA verdad**
 - **Afirmación:** es la formulación de un enunciado para el que estamos dispuestos a aportar pruebas. Estas pruebas son en general cuantitativas
-

Confianza

- ❑ Se trata de una creencia que estima que una persona será capaz de actuar de una cierta manera frente a una determinada situación
- ❑ Cualquier relación que no esté apoyada en la confianza va a causar un estado de alerta constante que generará mucha tensión



La confianza está sustentada por:

- La sinceridad
 - El firme deseo de honrar los compromisos asumidos
 - La adecuada conciencia de las competencias y recursos de las personas
-



***Ninguna estrategia tendrá el
impacto esperado si no se cuenta
con la plena confianza de los
empleados***

Comunicación asertiva



Es la capacidad de expresar los sentimientos, necesidades y derechos de una manera socialmente adecuada, en el momento y contexto apropiado, facilitando la comunicación hacia y desde el otro

En momentos de desacuerdo o conflicto:

- ❑ Si la emoción es intensa espere a calmarse antes de hablar
 - ❑ Elija el momento, lugar y medio adecuado para el mensaje que quiere transmitir
 - ❑ Tener en cuenta que sus observaciones, opiniones y juicios siempre están sesgados por su marco cognitivo
 - ❑ Recuerde que no es el centro del universo. A los demás les pasan cosas que no tienen que ver con usted
 - ❑ Indague sobre los datos y opiniones de los demás tratando de entender, sinceramente, sus procesos de inferencias. Verifique si los comprendió correctamente
-

- ❑ Pida ejemplos que le permitan echar claridad sobre el punto de vista de la otra persona
- ❑ Sea explícito con su propio proceso de inferencias
- ❑ Exprese sus peticiones con claridad
- ❑ Hable de lo que siente sin interpretar ni enjuiciar
- ❑ No confunda el hecho con la persona
- ❑ No diga **SI** cuando quiere decir **NO**
- ❑ Pero recuerde que la otra persona también tiene derecho a decir **NO**
- ❑ Si el problema está en el vínculo, hable de ello antes de seguir intentando llegar a un acuerdo

El e-mail como modo de comunicación laboral



Ventajas:

- ❑ Enviar a varios destinatarios al mismo tiempo
 - ❑ Llegan al instante
 - ❑ No hay límite de distancia geográfica
 - ❑ Queda un registro y un respaldo de las comunicaciones
 - ❑ Se pueden enviar muchos en poco tiempo
 - ❑ Con los smartphome se los puede recibir en cualquier lado y a cualquier hora
-

Desventajas

- ❑ La cantidad que recibimos por momentos se torna inmanejable
 - ❑ Muchos son innecesarios o irrelevantes
 - ❑ Cuando nos copian innecesariamente
 - ❑ La ansiedad por sentir que tenemos tantos «pendientes» por responder
 - ❑ La cantidad de tiempo que nos insume provoca distracciones y perdida de tiempo innecesaria
 - ❑ Facilitan a confusión al no tener la comunicación no verbal: tono de voz, gestos, actitud, etc.
 - ❑ Se puede tardar hasta 4 veces más escribiendo que hablando personalmente o por teléfono
-

¿Cuanto le cuesta a la empresa los e-mail?

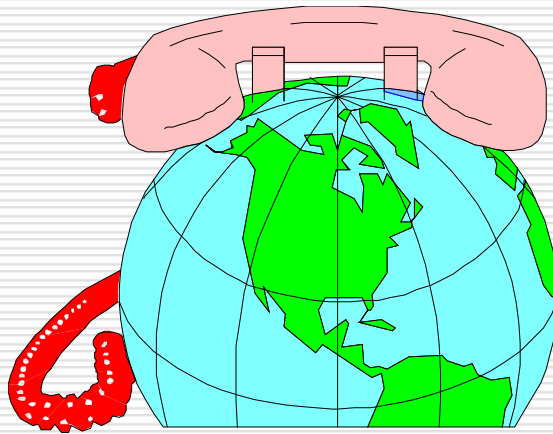
Email recibidos x (T1 + T2) x SD x NE

- Los Emails son los recibidos diariamente por trabajo
 - T1 es el tiempo promedio de lectura de cada mensaje
 - T2 es el tiempo promedio de recuperación por la interrupción que un e-mail puede significar con respecto a otras funciones laborales
 - SD es el promedio del salario diario de los empleados de la empresa, en términos de minutos
 - NE es el número de empleados que en la empresa utilizan e-mail
 - $40 \times 2' \times 5,20 \times 500 = \2.600 X minuto
 - $\$2.600 \times 480' \text{ por día} = \$1.248.000- \times 250 \text{ días} = \$312.000.000 \text{ al año}$
-

Sugerencia para un manejo adecuado del mail

- Si está enojado, no conteste. **No discuta por escrito**
- No critique o juzgue por mail y, menos aun, no lo envíe C.C.!!
- Evalúe si es necesario un mail o es mas conveniente una conversación personal o telefónica
- Si generamos muchos mails innecesarios, vamos a recibir muchos más...
- No abuse de catalogarlos como *Prioridad Alta*
- Úselo solo para cuestiones técnicas, **NO** por temas vinculares
- Sea conceptual y conciso
- Tenga en cuenta el vocabulario y conocimiento del receptor
- Evite enviarlos y/o contestarlos fuera del horario de trabajo o vacaciones!
- Sugiera capacitar sobre el uso del mail para disminuir el estrés

Recuerde que todos percibimos, interpretamos y valoramos desde nuestro propio "Mundo".
Y que haya otros "Mundos" es lo que nos permite seguir aprendiendo y creciendo ... si tenemos la escucha y la mente abierta



Tres aspectos que
influyen en la
Comunicación



Aspectos que influyen en la comunicación:

- **Eficacia Personal:** Ambición y Aprendizaje
 - **Desenvoltura Social:** Confianza y Autonomía
 - **Inteligencia Emocional:** Conciencia Emocional y Comunicación Abierta
-

Eficacia Personal

La sensación de eficacia personal se refleja en 2 dimensiones: la ambición, que es el deseo de seguir creciendo y avanzando, y la sensación de ser capaz de seguir aprendiendo y de hacer los cambios necesarios para satisfacer esa ambición. Las personas con dificultades para aprender y resistentes a los cambios son poco permeables a entender posturas distintas a las propias, lo que dificulta la comunicación

EFICACIA PERSONAL

Ambición

Hasta aquí llegué.
No aspiro a más



Estoy lleno de
posibilidades y ambición

Me cuesta aprender.
Los cambios me
resultan difíciles

Aprendizaje y Cambios



Disfruto aprendiendo.
Seguiré haciéndolo
toda mi vida



Eficacia Personal

- 1. El aprendiz:** esta motivado a seguir creciendo apoyado en el aprendizaje y aceptando los riesgos del cambio. Consigue lo que se propone y puede guiar a otros.
 - 2. El frustrado:** tiene grandes aspiraciones pero es incapaz de movilizarse para llevarlas a cabo. La frustración es frecuente.
 - 3. El pedante:** los aprendices sin ambición acumulan información y con frecuencia se muestran aburridos y pedantes.
 - 4. El resignado:** no tiene ambición y el cambio le resulta difícil. La vida le parece un desolada y monótona.
-

Desenvoltura Social

Las 2 dimensiones que la componen son: la confianza y la autonomía.

La primera tiene que ver con la capacidad de generar relaciones de confianza e intimidad. Y la autonomía con los recursos para conservar su independencia de criterio en una conversación siendo capaz de negarse con cortesía, escuchar sin valoraciones y solicitar algo cuando es necesario. Estas dimensiones hacen al bienestar e intimidad en el vínculo con los demás.

DESENVOLTURA SOCIAL

En gral. la gente no cumple sus promesas y me falla

Confianza



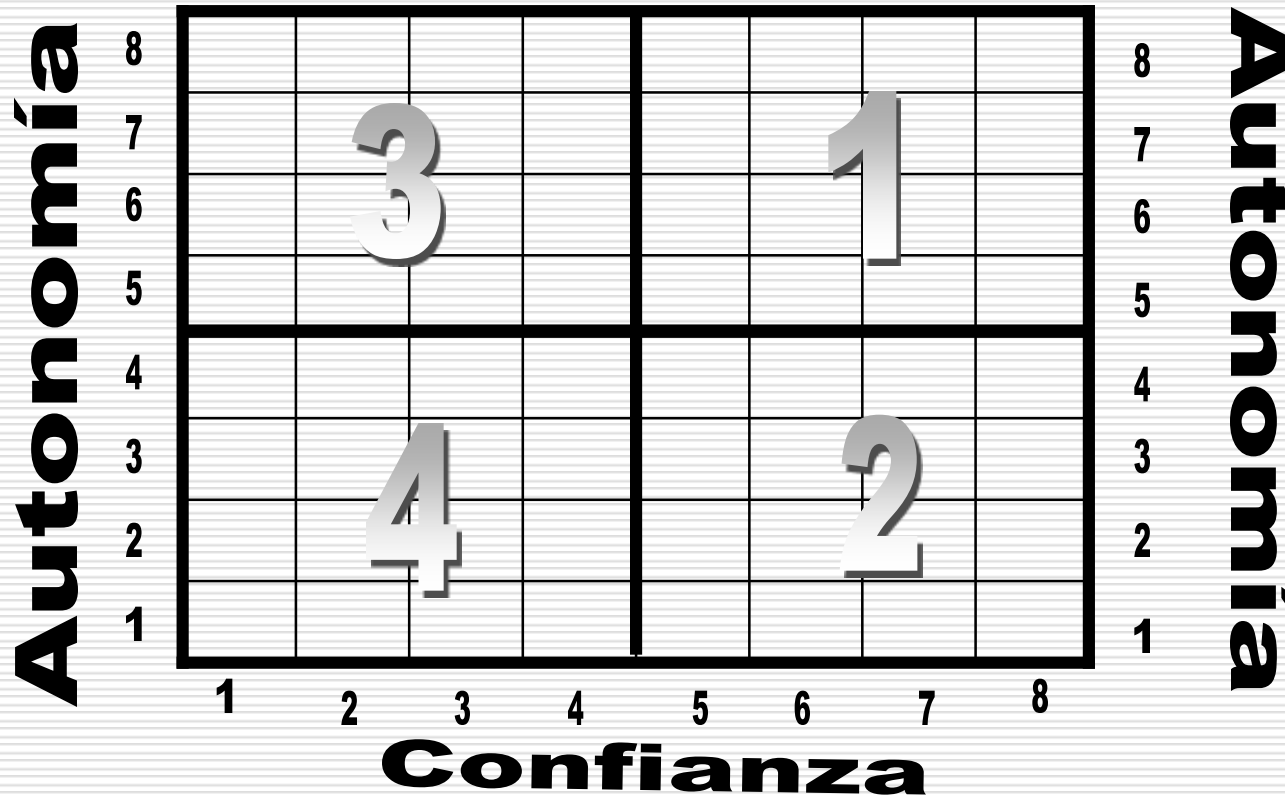
Hay muchas personas en las que he llegado a confiar

La opinión de los otros influye en mi humor; me desagrada decir que no

Autonomía



Aprendo de las opiniones de los otros. Puedo decir "no" si es necesario



Desenvoltura Social

- 1. El compañero eficaz:** sabe confiar y establece relaciones y vínculos íntimos, pero mantiene intacto el sentido de su individualidad.
 - 2. El dependiente:** se aferra a los demás buscando sentido y orientación.
 - 3. El llanero solitario:** es usted independiente y sin compromisos.
 - 4. El aislado:** desconfía de los demás y evita la intimidad. Acaba por aislarse
-

Inteligencia emocional

La inteligencia emocional tiene que ver, por un lado, con la capacidad de ser consciente y tomar en cuenta sus propias emociones y las de los demás, y por otro con la capacidad para expresarlas en el contexto y de la manera adecuada con el fin de incluirlas como un dato significativo de lo que se está comunicando o recibiendo. Cuando el sentimiento registrado es de desagrado su expresión debe estar dirigida a cambiar la conducta y no a culpabilizar al otro. Las personas con inteligencia emocional se interesan por el malestar de los demás

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Generalmente no presto atención a mis sent.
Soy práctico

Conciencia emocional



Generalmente presto atención a mis sentim.
y a los de los demás

Cuando tengo sent. negativos intento ignorarlos o distraerme

Comunicación abierta



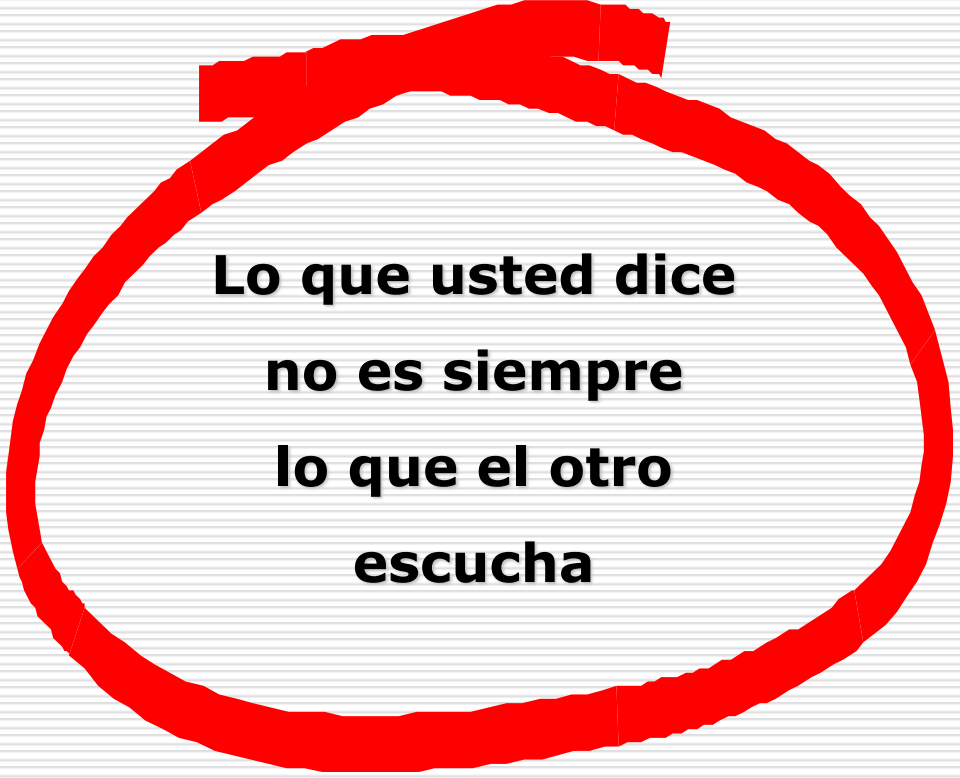
Comparto abiertamente mis sent. y los utilizo para entablar relaciones



Inteligencia emocional

- 1. Con inteligencia emocional:** buenos compañeros, saben jugar en equipo, dirigentes
 - 2. Emocional pero falta de tacto:** abierto, expansivo con sus emociones pero sin conciencia del impacto que causa su expresividad en los demás
 - 3. El que sufre en silencio:** siente malestar social pero no puede expresarlo a las personas indicadas y sufre en silencio
 - 4. El sordo emocional:** no es consciente de sus propias emociones y está desconectado de las emociones de los demás. Nunca llega a comprender, cabalmente, el sentido de una comunicación
-

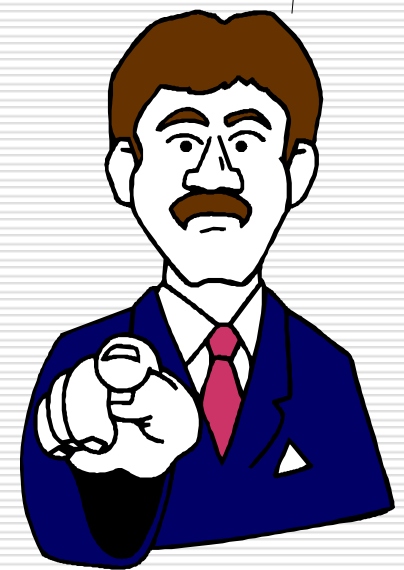
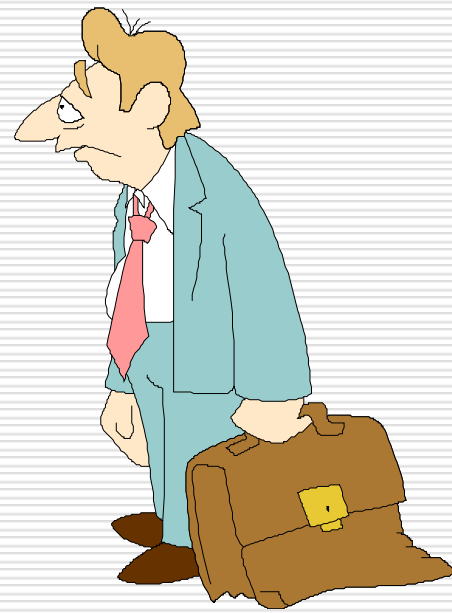
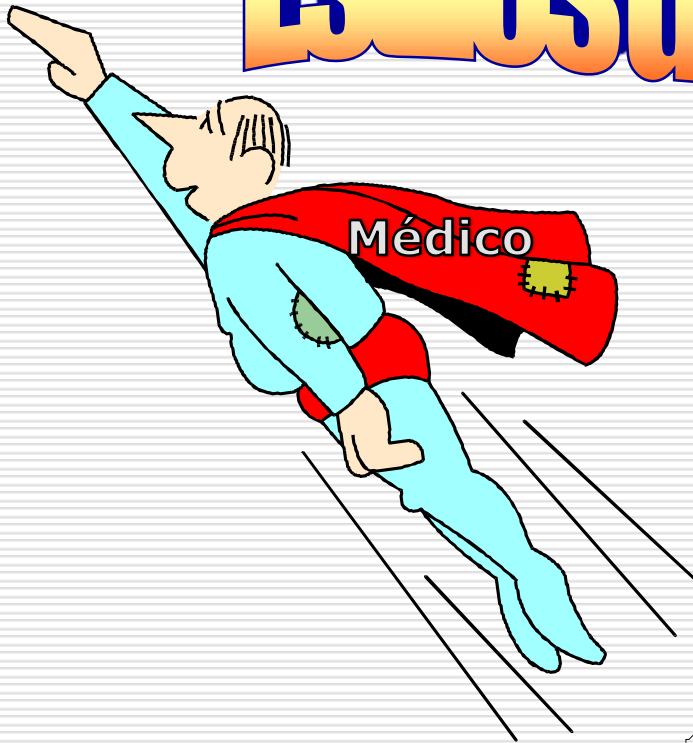
Recuerde que...



**Lo que usted dice
no es siempre
lo que el otro
escucha**



Estilos de Personalidad



EVITATIVO



Concepción de sí mismo
Vulnerable al desprestigio,
al rechazo.
Socialmente inepto
Incompetente



Concepción de los demás
Muy críticos
Despreciativos
Superiores

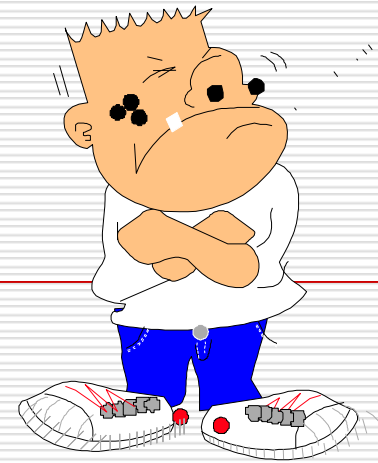


Principales creencias
Es terrible ser rechazado,
humillado. Si la gente conociera
mi verdadero yo me rechazaría
No tolero los sentimiento
desagradables



Estrategia principal
Evitar las situaciones de evaluación
Evitar los pensamientos y
sentimientos desagradables.
Evitar exponerse ante los demás

PASIVO AGRESIVO



Concepción de sí mismo

Autosuficiente
Vulnerable al control
y a las interferencias

Concepción de los demás

Intrusivos - Exigentes
Interfieren - Controlan
Dominan

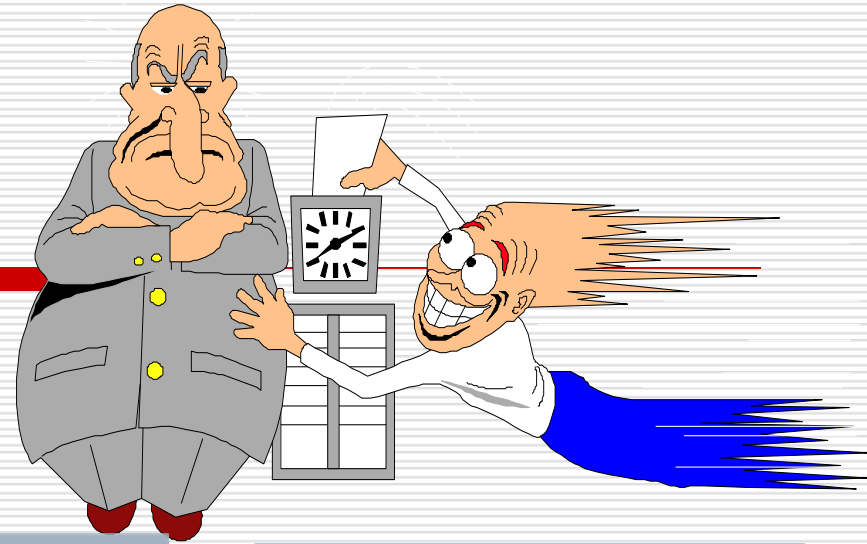
Principales creencias

Los otros interfieren en mi
libertad de acción. Ser
controlado por otros es
intolerable. Las cosas
deben hacerse a mi manera

Estrategia principal

Resistencia pasiva - Sumisión superficial
Eludir o trampear las reglas
Dificultades con la autoridad

DEPENDIENTE



Concepción de sí mismo

Necesitado - Débil
Desvalido
Incompetente

Concepción de los demás

Idealizados - Generosos
Brindan apoyo
Competentes

Principales creencias

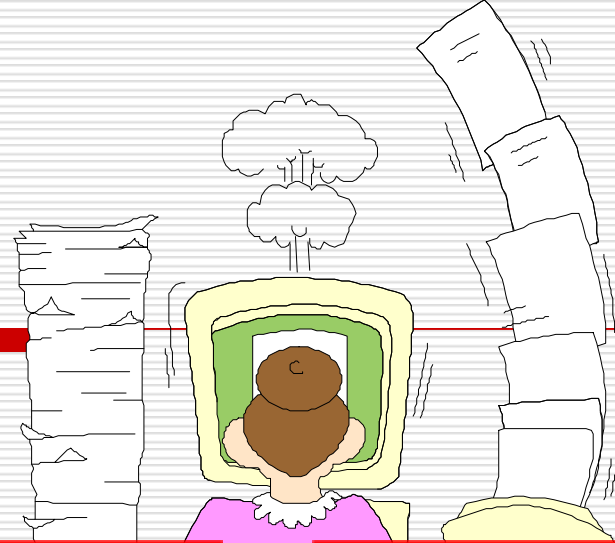
Necesito la gente para
sobrevivir, para ser feliz
Necesito un flujo constante
de apoyo



Estrategia principal

Cultivar relaciones de dependencia
Acceder a todas las demandas

OBSESIVO



Concepción de sí mismo

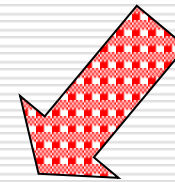
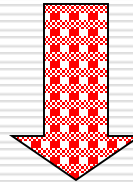
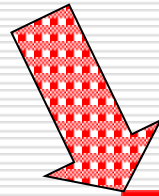
Responsable - Rinde cuentas
Fastidioso - Competente

Concepción de los demás

Irresponsables
Despreocupados
Incompetentes

Principales creencias

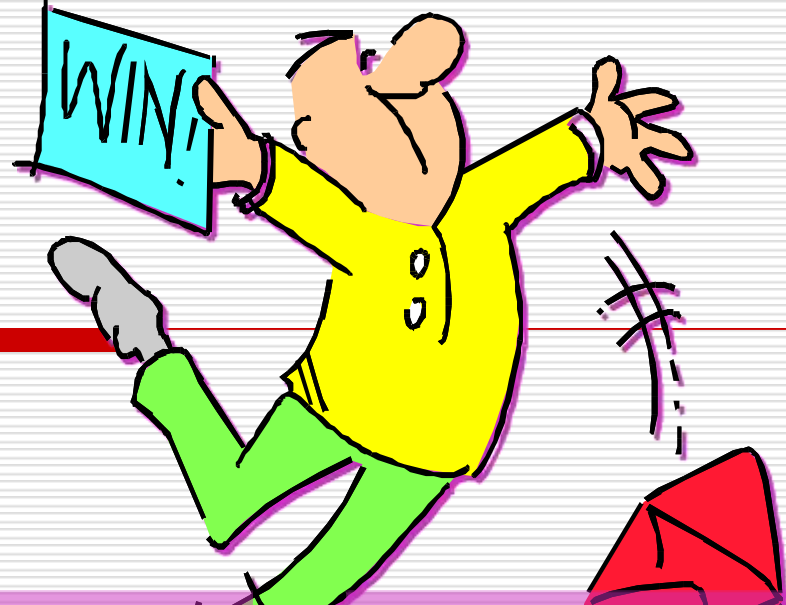
Yo sé que es lo mejor
Los detalles son cruciales
La gente debería trabajar
más y mejor



Estrategia principal

Exigente consigo mismo y con los demás
Perfeccionismo - Evaluar
Controlar - Criticar

HISTRIONICO



Concepción de sí mismo

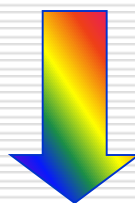
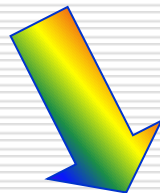
Encantador
Seductor
Merecedor de atención

Concepción de los demás

Accesibles a la seducción
Receptivos - Admiradores

Creencia principal

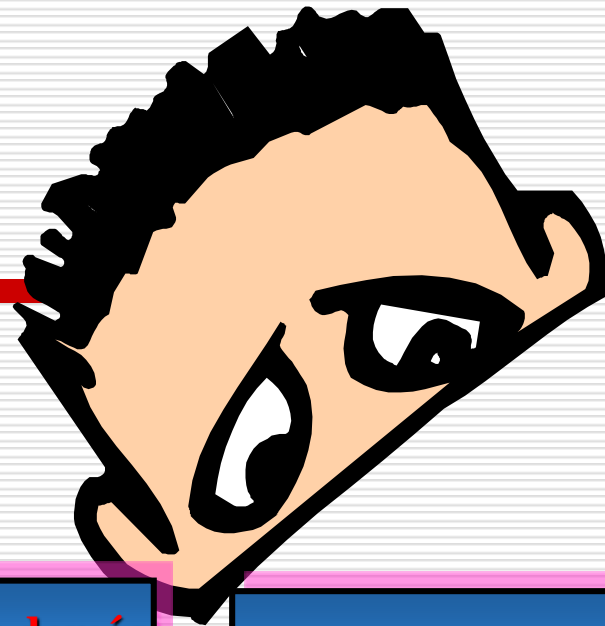
Si no me admiran no valgo
Puedo guiarme por mis
sentimientos o intuiciones



Estrategia principal

Liderar – Seducir – intuitivos
Demostrativos - Impresionistas
Estallido de mal genio

DESCONFIADO



Concepción de sí mismo

Justo - Inocente
Noble - Vulnerable



Concepción de los demás

Interfieren - Maliciosos
Interesados
Poco confiables



Principales creencias

Los móviles son sospechosos
Hay que mantenerse en guardia
No hay que confiar



Estrategia principal

Búsqueda de móviles ocultos
Cautela - Acusar
Contraatacar - Actitud defensiva



OMNIPOTENTE

Concepción de sí mismo

Especial - Único
Merece reglas especiales,
es superior

Concepción de los demás

Inferiores
Admiradores

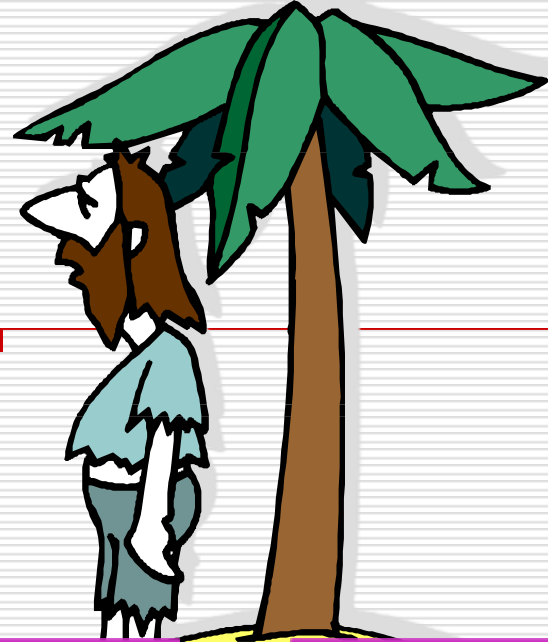
Creencia principal

Como soy especial, merezco
reglas especiales.
Estoy por encima de las reglas
Soy mejor que otros

Estrategia principal

Competir
Saltarse las reglas
Rodearse de símbolos de poder

SOLITARIO



Concepción de mismo sí
Autosuficiente
Solitario

Concepción de los demás
Intrusivos
Invasores

Creencia principal
Las relaciones quitan
libertad de acción
Hacen sufrir

Estrategia principal
Mantener distancia
Poco expresivos

U. T. 6

**Factores Psicosociales. Estrés.
Burnout. Mobbing. Cyberbullyng.
Ciberadicción.**

Factores Psicosociales

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986)

**No están incluidos en el Listado de Enfermedades
Profesionales del Dec. 658/96**

Consecuencias

- ❑ El estrés y su repercusión en la salud mental de los trabajadores; ansiedad crónica, depresión, problemas del sueño, agotamiento, etc.
 - ❑ Desmotivación
 - ❑ Mobbing
 - ❑ Karoshi
 - ❑ Pérdidas económicas y sociales
 - ❑ Consecuencias en el ámbito personal del trabajador
-

OIT

- En Estados Unidos, el gasto nacional asociado con el tratamiento de la depresión se sitúa entre 30.000 y 44.000 millones de dólares al año y llega a afectar a una décima parte de los adultos en edad de trabajar, con una pérdida de aproximadamente 200 millones de días de trabajo anuales.
 - En Finlandia, más del 50 % de los trabajadores sufren algún tipo de síntomas relacionado con el estrés, tales como la ansiedad, sentimientos depresivos, dolor físico, exclusión social y trastornos del sueño; el 7 % de los trabajadores finlandeses padecen de cansancio severo los trastornos de la salud mental son ya la principal causa de pensiones por incapacidad en este país
-

Observatorio de Tendencias Sociales y Empresariales de Siglo 21, sobre 1050 casos, de hombres y mujeres de entre los 18 y los 65 años (Diciembre 2018)

Se observa que un porcentaje considerable de la población experimenta, la mayor parte de los días, síntomas de malestar emocional tales como

- ❑ Dolor o tensión muscular (25.4%)
 - ❑ Sentirse ansioso o con los nervios de punta (24.7%)
 - ❑ Cansancio físico (19.3%)
 - ❑ Inquietud motora (18.7%)
-

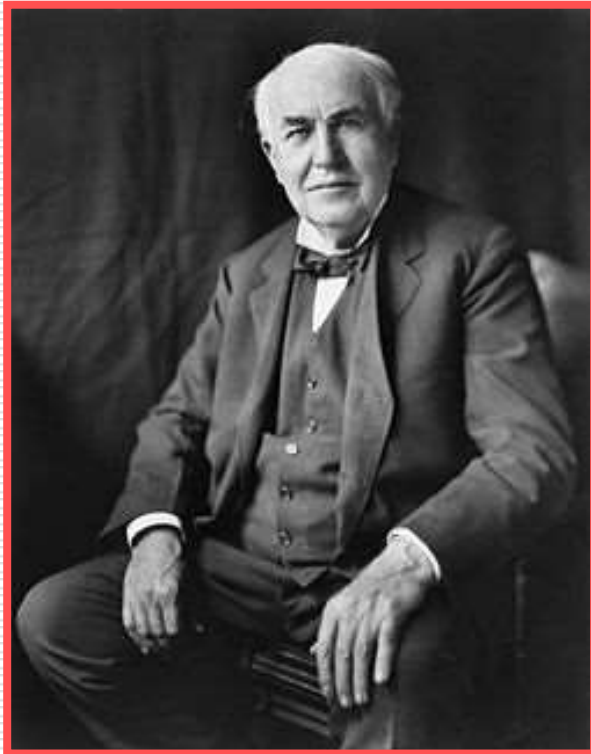
-
- sensación de poca energía (16.6%)
 - dificultades para concentrarse (11.8%)
 - dificultades para controlar la preocupación (10%)
-

Se pueden dividir en:

- ❑ **Contenido del trabajo:** Falta de variedad en el trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades
- ❑ **Sobrecarga y ritmo:** exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
- ❑ **Horarios:** Cambio de turnos, trabajo nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
- ❑ **Control:** baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo y otros factores laborales
- ❑ **Ambiente y equipos:** Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido

- ❑ **Rol en la organización:** Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
- ❑ **Desarrollo de carreras:** Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual
- ❑ **Cultura organizacional:** Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales. Estilo de liderazgo
- ❑ **Relaciones interpersonales:** Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales, falta de apoyo social
- ❑ **Relación Trabajo-Familia:** Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia. Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera. Lejanía de la familia
- ❑ **Seguridad contractual:** Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración

Trabajo por turnos y nocturnos

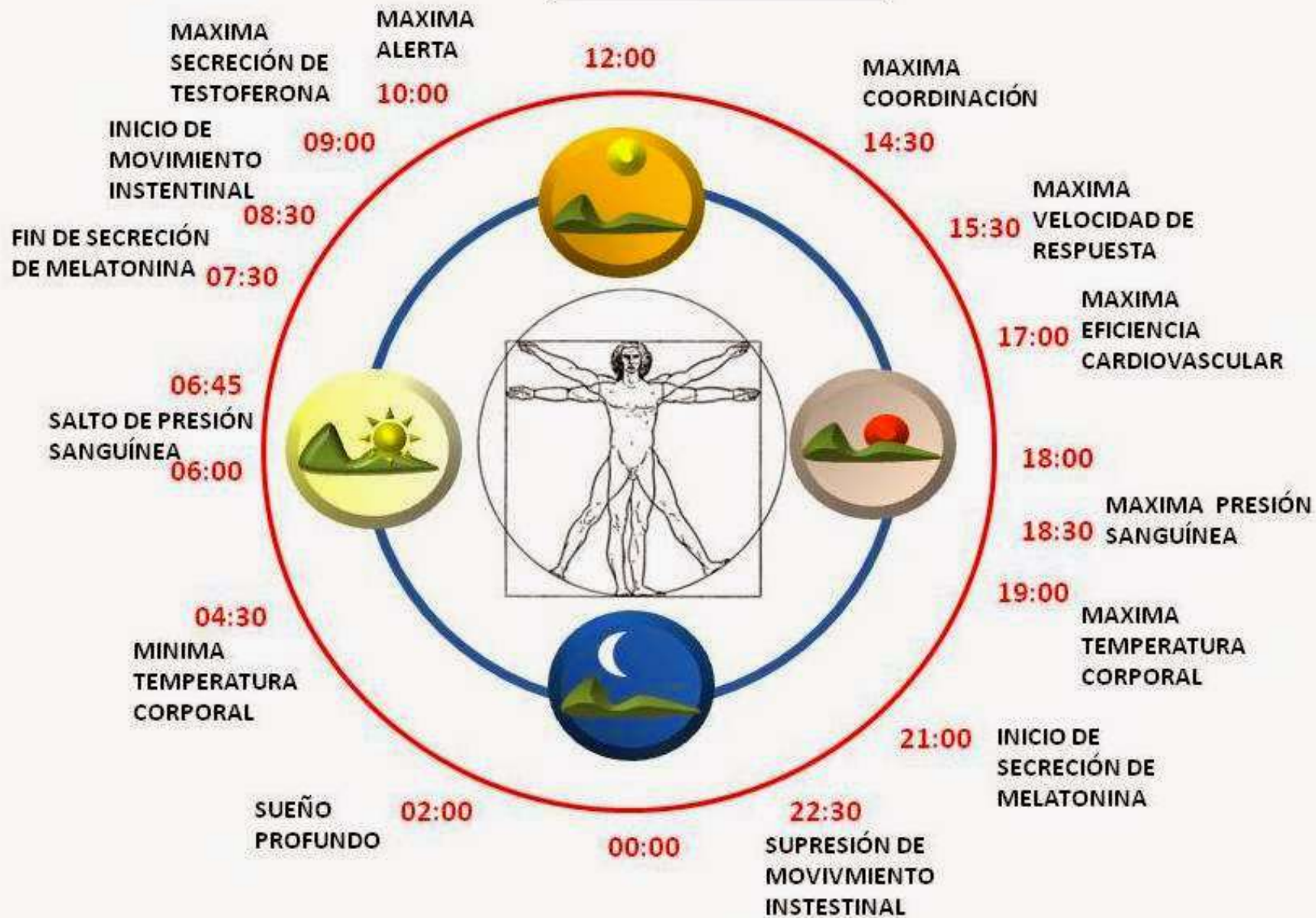


Thomas Alva Edison





CICLO CIRCARDIANO



Consecuencias de los trabajos por turnos o nocturnos

- ❑ Duermen menos horas y de peor calidad
 - ❑ Cometan mas errores y hay mas riesgos de accidentes
 - ❑ Altera los hábitos alimentarios
 - ❑ Puede producir alteraciones intestinales e hipertensión
 - ❑ Trastornos de humor
 - ❑ Mayor ausentismo y rotación
 - ❑ Dificultad en las relaciones familiares y sociales
 - ❑ Baja el bienestar gral. del trabajador y, por lo tanto, de la productividad
-

En la vida profesional dificultad para mantener la atención, procesar la información y actuar con rapidez



Es conveniente:

- ❑ Establecer horarios de descanso y respetarlos
 - ❑ Evaluar si la persona está en condiciones de realizar ese turno
 - ❑ Nunca serán más largo que los diurnos
 - ❑ Orientar y/o proveer una dieta adecuada y dar tiempo suficiente para la comida
 - ❑ Evitar los trabajos de mayor riesgo o concentración entre las 3 y las 6
 - ❑ Turnos nocturnos es conveniente que no excedan los 7 días
-

-
- ❑ Dotar de muy buena iluminación el lugar de trabajo
 - ❑ Evitar tomar café en las ultimas horas del turno
 - ❑ Antes de un cambio de turno tiene que haber un intervalo de al menos 12 horas
 - ❑ En lo posible mantener el mismo equipo de trabajo facilitando las relaciones estables
 - ❑ Atenta supervisión de los encargados y del equipo de salud para detectar con rapidez mayores riesgos de accidentes
 - ❑ Los turnos deben respetar al máximo el ciclo de sueño. Los cambios de turnos deben situarse: entre las 6/7; 14/15 y 22/23hs
-

-
- ❑ Posibilidad de franco después de turno de noche
 - ❑ Disminuir los años de trabajo a turnos. La OIT recomienda que, después de los 40 años, el trabajo nocturno continuado sea voluntario
 - ❑ Conviene que la rotación sea en el sentido de las agujas del reloj: mañana-tarde-noche. O a la inversa: noche-tarde-mañana
 - ❑ Evaluar el crono-tipo para saber que turno es mas riesgoso
 - ❑ Para «activarse» es conveniente moverse, tomar aire fresco, charlar con compañeros
-

En tareas monótonas y/o nocturnas:

- En vigilancia monótona evitar la aparición rara de señales que sean de baja intensidad e irregulares en el tiempo y el espacio
 - Dar pausas suficientes, aunque sean cortas, y provocar variaciones en el trabajo que rompan la monotonía
 - Una tarea suplementaria a la vigilancia monótona ayudará a mantener la vigilia, pero deben vigilarse los efectos de interferencia
-

Estrés



Observatorio de Tendencias Sociales y Empresariales de Siglo 21, sobre 1050 casos, de hombres y mujeres de entre los 18 y los 65 años (Diciembre 2018)

Al evaluar el nivel de agotamiento emocional de los trabajadores se observa que:

- ❑ El 38.9% indicó que “siempre o casi siempre” le resulta difícil relajarse luego de una jornada laboral
 - ❑ El 30% señala que cada vez le cuesta más ir a trabajar
 - ❑ El 32.5% señala que se encuentra tan cansado que no puede dedicarse a otras cosas después del trabajo.
 - ❑ 21.8% señala que cada vez se siente menos involucrado con su trabajo,
 - ❑ El 21.1% duda que su trabajo contribuya en algo interesante
 - ❑ El 18.1% siente que ha perdido interés por su trabajo
-

Una encuesta de 2010 de la Consultora D´Alessio IROL sobre 500 personas revelo que:

- ❑ El 80% de los argentinos dicen que padecen estrés
 - ❑ Mas de la mitad sufren estrés frecuente, diario o semanal
 - ❑ 25 años es la edad en que se dispara el estrés
 - ❑ 1 de cada 3 argentinos dice tener problemas para dormir y de ese porcentaje la mayoría son mujeres
-

-
- Según la Fundación Cardiológica Argentina y el SAMES, en los últimos 10 años los infartos en menores de 40 años aumentaron 25%. Cuatro millones de personas sufren ataques de pánico y el 62% de los Gerentes y CEOs sufren estrés crónico (2006)
 - El consumo de ansiolíticos en Argentina creció más de un 40% en los últimos 10 años. Lo consumen más de 3 millones de personas. (Observatorio Nacional de Drogas 2014)
-

Asociación Americana de Psicología (APA) sobre 1,848 adultos (mayores de 18 años) 2007

- ❑ La tercera parte de la población en los Estados Unidos vive en un estado de estrés extremo, mientras que cerca de la mitad (48 por ciento) considera que su estrés ha aumentado en los últimos cinco años.
 - ❑ El dinero y el empleo siguen siendo las causas principales de estrés para la cuarta parte de la población del país, lo que equivale a un sorprendente incremento de más del 59% con respecto a los encuestados que reportaron las mismas fuentes de estrés en el año 2006
 - ❑ El estrés provoca que la mitad de la población (54 por ciento) se enoje con aquellos a quienes tiene más cerca. Uno de cada cuatro encuestados reportó haber confrontado dificultades con un amigo o familiar a causa del estrés, mientras que el 8 por ciento vinculó el estrés con un divorcio o separación.
-

Agencia Europea para la Seguridad y Salud Laboral

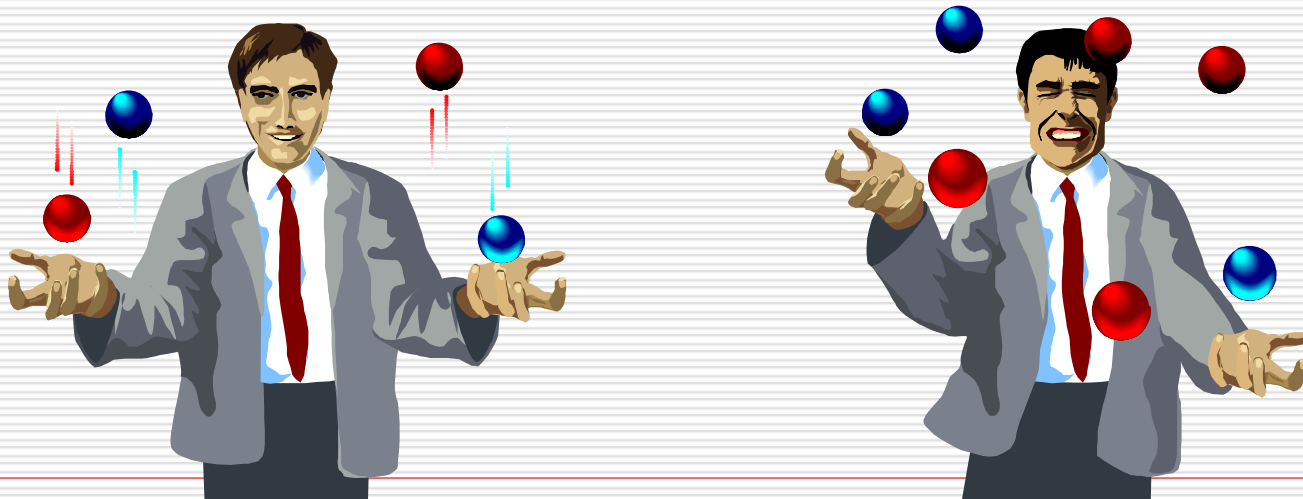
- En una reciente encuesta europea llevada a cabo por EU-OSHA, las causas de estrés laboral más habitualmente mencionadas fueron la reorganización del trabajo o la precariedad laboral (72 % de los encuestados), las largas jornadas laborales o una excesiva carga de trabajo (66 %) y sentirse intimidado o acosado en el trabajo (59 %)
 - Por lo general, las bajas relacionadas con el estrés tienden a ser más prolongadas que las derivadas de otras causas
 - Según dicha agencia, el estrés laboral supone un coste para su economía de 136.000 millones de euros al año
-

¿Por qué el estrés es el mal de nuestro tiempo?



Que es el estrés

- **Hans Selye:** Síndrome general de adaptación del organismo. Respuesta fisiológica, automática e inespecífica, que prepara para luchar o huir ante una situación de amenaza o exigencia
- **OMS:** Conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción



Abordajes

Detectar y modificar los estresores organizacionales



Programas de Manejo del estrés



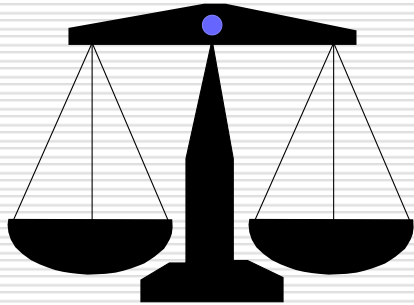
+



=

Un lugar sano de Trabajo
Empleados satisfechos
Org. productivas

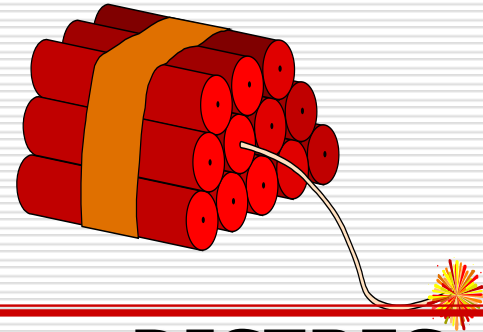
El estrés no es malo en sí mismo



EUTRES

El éxito de los mecanismos de adaptación

- Estresor
- Tensión
- Adaptación
- Vuelta al equilibrio
- Crecimiento



DISTRES

Ineficacia de los mecanismos de adaptación

- Estresor
- Tensión
- No adaptación
- Sube la tensión
- Consecuencias negativas

La causa del Distrés

Lo que causa Distrés no es lo bueno ni lo malo, lo mucho ni lo poco, sino "el sentimiento de que algo se nos escapa de las manos y no podemos ponerlo bajo control"

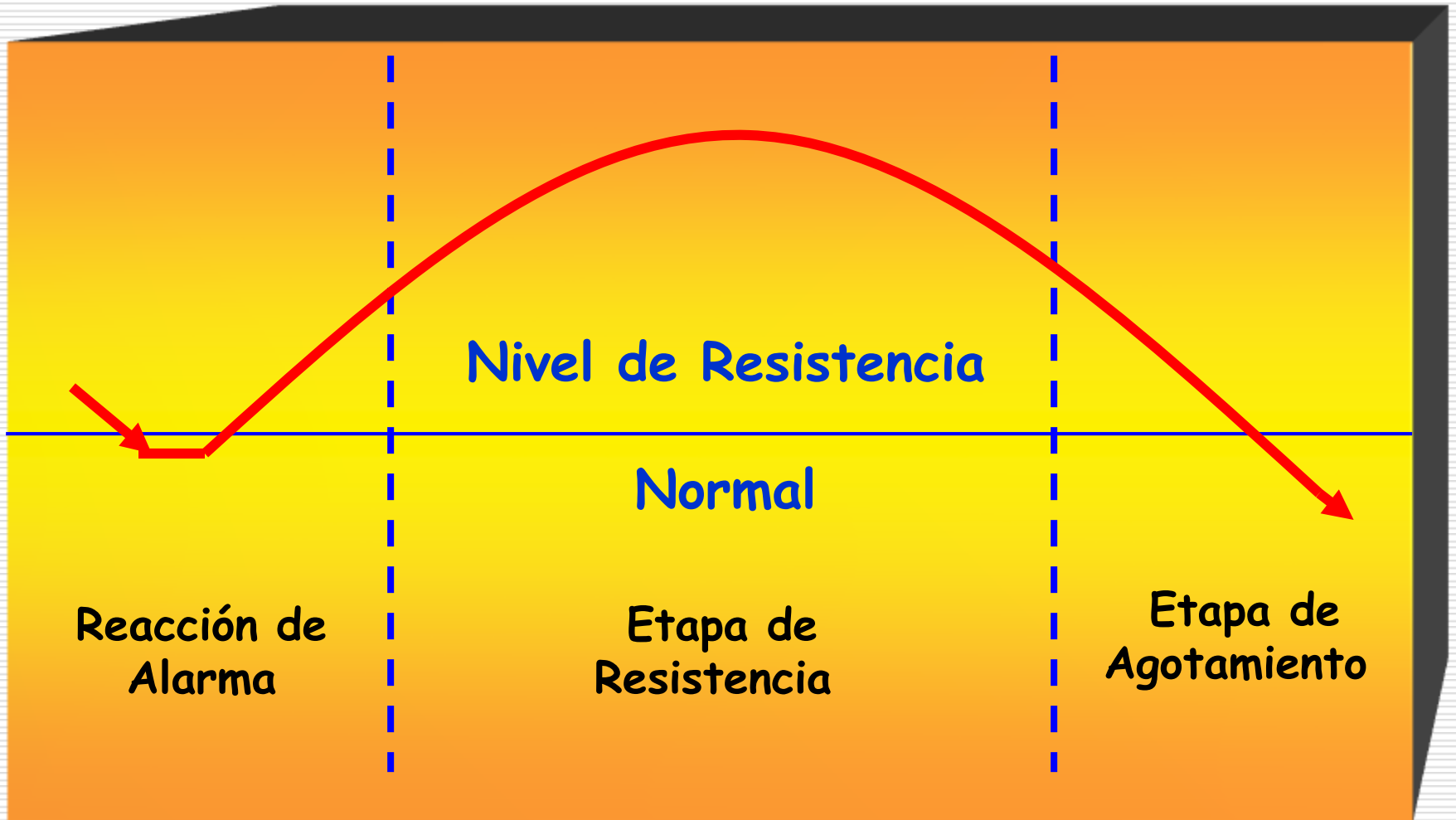
Tipos de estresores

- **Físicos:** hambre, ruido, temperatura, etc.
 - **Psicológicos:** dependen del significado atribuido a la situación
 - El significado atribuido a una situación, siempre conlleva la evaluación de los recursos, la energía y la motivación con la que contamos para hacerle frente
-

Estresores Organizacionales:

- ❑ **Relativos al ambiente:** ruidos, iluminación, temperatura, ambiente contaminado, daño físico, etc.
 - ❑ **Relativos a la tarea:** carga mental, control sobre la tarea, exceso de tareas, etc.
 - ❑ **Relativos a la organización:** conflicto o ambigüedad el rol, jornadas de trabajo, promoción y desarrollo de carrera
 - ❑ **Relativos a las relaciones:** conflictos con el superior o miembros del equipo, estilos de liderazgo, clima de trabajo negativo
-

Etapas del Estrés



Reacción de Alarma

HIPOTALAMO



SUPRARRENALES



Catecolaminas

(Adrenalina - Noradrenalina)

Opiáceos Naturales

(Encefalina - Betaendorfina)

Etapa de Resistencia

EJE HHS

HIPOTALAMO

CRH

(libera corticotropina)



HIPOFISIS

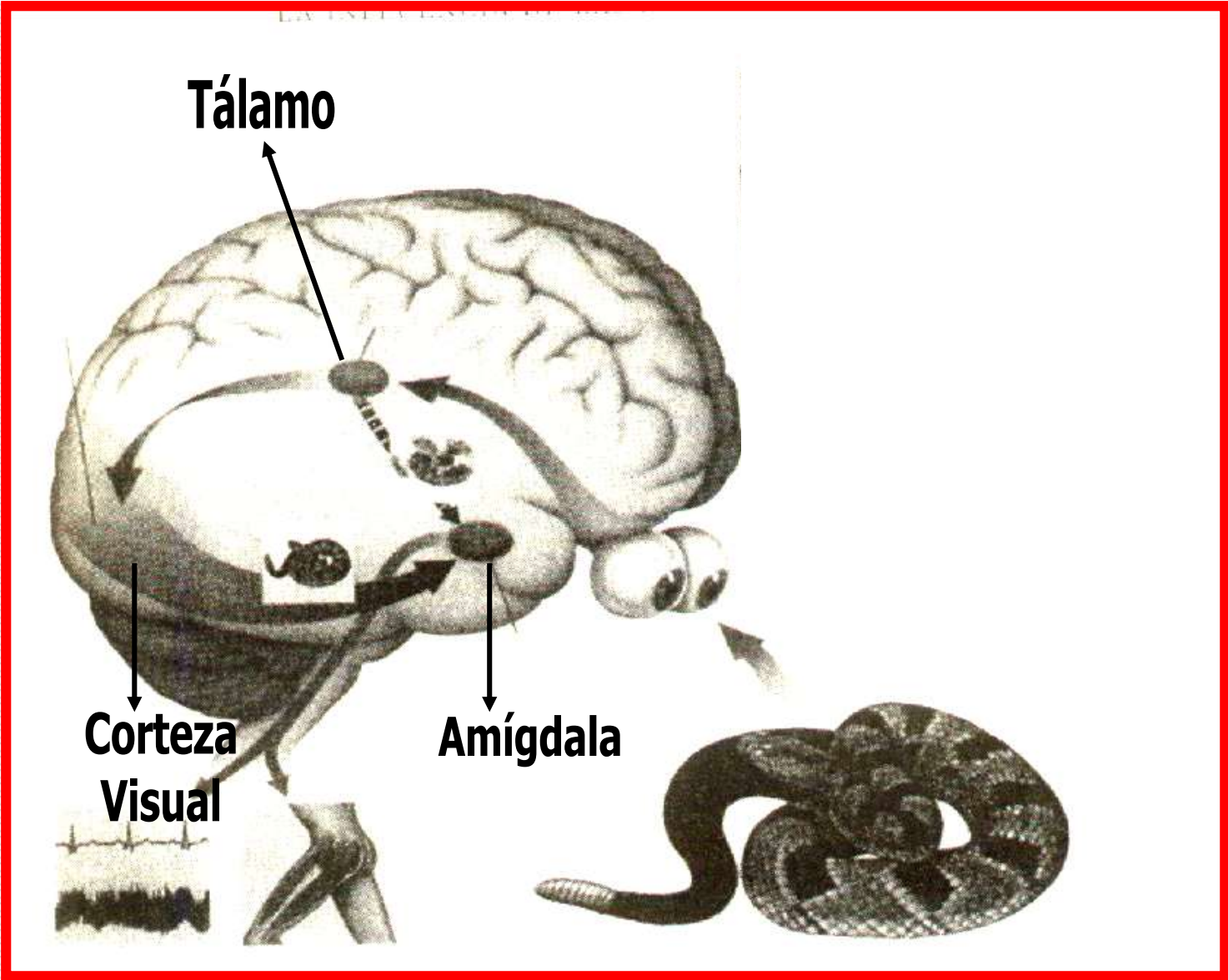
ACTH

(adrenocorticotropa)

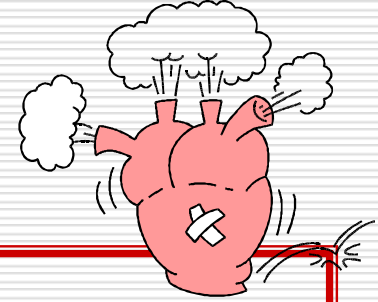


SUPRARRENALES

Cortisol



Consecuencias Físicas



- ☹ Trastornos musculares: contracturas
- ☹ Enfermedades de la piel: eczemas y alergias
- ☹ Cefaleas
- ☹ Digestivas: acidez, ardor, úlcera, colon irritable
- ☹ Agotamiento
- ☹ Reumatismo y artritis
- ☹ Empeoramiento de ataques de asma

- ☹ Disminución de la respuesta inmunológica
- ☹ Odontológicas: bruxismo, gingivitis
- ☹ Acelera la metástasis en cáncer
- ☹ Aumento de la glucosa
- ☹ Desregulación de grasas en sangre
- ☹ Hipertensión
- ☹ Aumento del riesgo cardio y cerebro vascular

Consecuencias Psicológicas



- ☹ Trastornos de ansiedad
- ☹ Ataques de pánico
- ☹ Bajo control emocional
- ☹ Apatía. Depresión
- ☹ Irritabilidad
- ☹ Intolerancia
- ☹ Respuesta de alarma exagerada

- ☹ Trastornos del dormir y de la alimentación
- ☹ Afecto restringido y retraimiento
- ☹ Desaparición de proyectos a largo plazo
- ☹ Aumento del consumo de alcohol, tabaco y/o psicofármacos
- ☹ Disfunciones sexuales

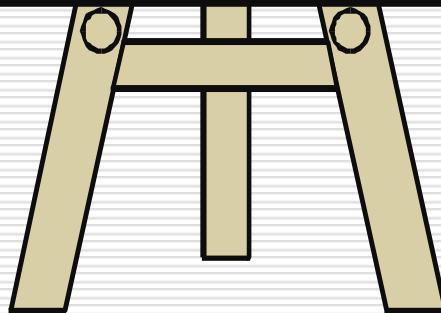


Consecuencias Laborales

- ☹ Fallos de la memoria
- ☹ Falta de concentración
- ☹ Errores por descuido o distracción
- ☹ Accidentes
- ☹ Ausentismo
- ☹ Disminución de la calidad del trabajo y del servicio

- ☹ Ausencia de creatividad
- ☹ Disminución de la productividad
- ☹ Conflictos interpersonales
- ☹ Rotación excesiva
- ☹ Clima organizacional negativo

***Síndrome de
Burnout***





“Burnout”

Quemarse, agotarse,
fatigarse, cansarse.
Sentirse exhausto,
consumido, apagado,
fundido.

“Volverse inútil
por uso excesivo”.

-
- **Freudenberguer (1974):** Estrés crónico propio de los profesionales de servicios humanos, cuyas tareas implican una atención intensa y prolongada con personas que están en una situación de necesidad o dependencia
 - **Maslach y Jackson (1981):** Respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: el agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar
-

Síntomas Específicos del Burnout (Maslach y Jackson)

- ☹ **Agotamiento emocional:** desgaste de recursos emocionales para contener y empatizar. Emocionalmente abrumado
 - ☹ **Deshumanización:** actitudes negativas, cínicas o insensible hacia los pacientes o colegas
 - ☹ **Falta de realización personal:** frustración laboral, baja autoestima
-

Algunas Causas

- ❑ Responsabilidad por la vida humana
 - ❑ Desgaste por empatía
 - ❑ Sistema de guardias
 - ❑ Presión y falta de cuidado por parte de las organizaciones
 - ❑ Clima de trabajo
 - ❑ Baja remuneración
 - ❑ Dificultades económicas para pagar la formación
 - ❑ Amenaza legal
 - ❑ Sobrecarga de trabajo y menos control sobre el mismo
 - ❑ Falta de formación y/o experiencia en variables no incluidas en la carrera: liderazgo, comunicación y relaciones con otras áreas, tecnologías, tareas administrativas
-

A graphic illustration of a superhero's chest. The superhero is wearing a blue suit with a red cape. The chest is covered by a white cloth that is being pulled away by two hands, revealing a yellow shield with a red border. The word "MÉDICO" is written in red, bold, capital letters on the shield. The background is black.

MÉDICO

Resistencia

¿Como estamos hoy?



MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente como se siente. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca: 1

Pocas veces al año o menos: 2

Una vez al mes o menos: 3

Unas pocas veces al mes: 4

Pocas veces a la semana: 5

Todos los días: 6

Por favor, señale el número que considere más adecuado:

1. **AE** Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.

2. **AE** Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.

3. **AE** Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.

4. **RP** Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.

5. **D** Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fuesen objetos impersonales.

AE: Agotamiento Emocional; **D:** Despersonalización;

RP: Realización Personal.

Respuestas a Sumar:

Agotamiento 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

Por favor conteste a las siguientes preguntas:

Edad: Hasta 30 años: 30 a 40 41 a 50 +de51

Sexo: M: F:

Cuanto hace que ejerce la profesión: -5 años: 6-10 11-20 21-35 +35

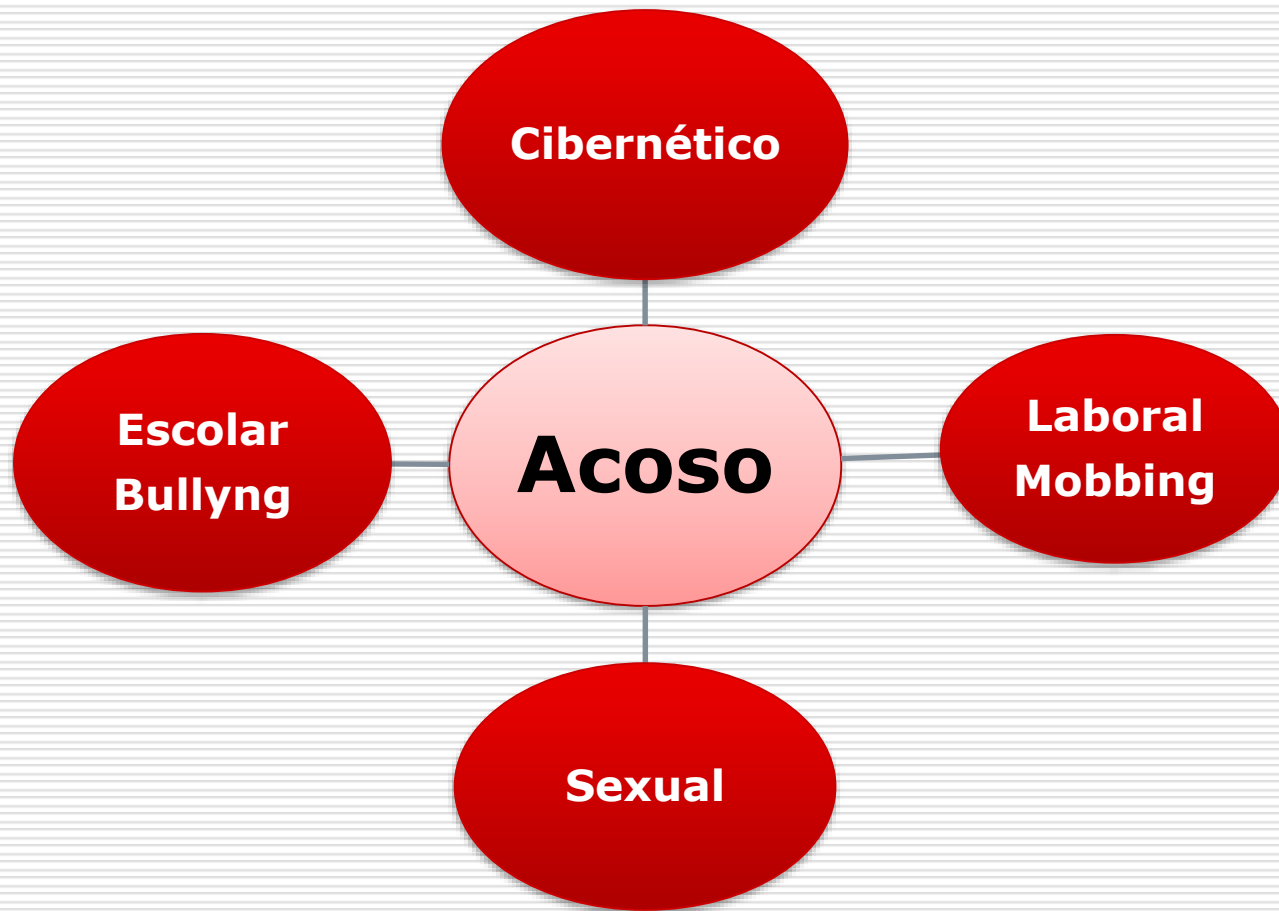
Especialidad:

Hizo alguna residencia?: SI NO

Acoso



**Hostigar , perseguir o molestar a otra
persona**



Según la oficina de asesoramiento sobre violencia laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2008)

- El informe indica que un 60% de las personas que sufren de mobbing en su ambiente de trabajo son mujeres, mientras que el 40% restante corresponde a los varones.
 - En el caso de las mujeres un 10% corresponde a acoso sexual, mientras que en los varones éste índice es un 1%. El acoso a nivel físico se midió en un 9% dentro de la categoría mujeres y un 11% para los hombres. Por último, el acoso psicológico, el cual es el más común dentro de la intimidación laboral, dio como resultado un 81% dentro de las mujeres que sufrieron mobbing y un 86% dentro de los varones
-

Mobbing



Mobbing, acoso moral o violencia psicológica

- ❑ Leyman fue uno de los primeros en denominarlo psicoterror en 1955
 - ❑ En 1972 Heinema lo describe en el ámbito educativo
 - ❑ A finales de los 80 se populariza el término en la psicología y recibe aportes de la psiquiatría
 - ❑ En 1998, Duncan Chapell y Vittorio Di Martino elaboraron un informe para la OIT "Violencia en el Trabajo" terminando de instalar el tema en el mundo académico
 - ❑ En Inglaterra y Australia se utiliza el término Bullying para comportamientos hostiles tanto en el trabajo como en la escuela. Mientras que en USA y Europa se utiliza el término Mobbing para el acoso en el trabajo y Bullying para el escolar
-



Que es Mobbing

- Unos actos (acciones, palabras, miradas, lenguaje corporal, etc.) que se producen por parte de acosador de manera intencionada y con el objetivo de humillar y destrozar psicológicamente a la persona elegida como víctima
 - La situación creada mediante esos hechos tiene como ultimo objetivo que la víctima sea eliminada de la organización o, cuando ello no es posible, aislarla y marginarla en el seno de la misma
-

Características necesarias para que se considere mobbing

- ❑ El acoso se produce de manera constante y repetitiva, al menos 1 vez por semana
 - ❑ Durante un período prolongado de tiempo, al menos 6 meses
 - ❑ Hay intencionalidad de excluir o aislar a la víctima
 - ❑ Solo cuando se producen de manera sistemática, repetida e intencional puede tener tal consideración y ser entendidos como parte de un plan de agresión psicológica
-

Que no es Mobbing

- Un enojo del jefe
 - Discutir con el jefe, compañeros o subordinados, antipatías, conflictos de posturas
 - Estar estresado
 - Un traslado que tiene una lógica dentro de la organización
 - Que critique un trabajo, pero de forma constructiva y no sea repetitiva y humillante
 - La postura de víctima porque otros asciende o se les aumenta
 - El mal ambiente de trabajo: competencia, chismes, etc., aunque pueden favorecer la aparición del acoso
 - El acoso sexual
 - La violencia física
-

Acoso Light o Blando

- ❑ Es un acoso que no pasa de las primeras fases
 - ❑ Habitualmente va dirigido hacia varios
 - ❑ El acoso es menos frecuente, mas sutil y menos agresivo
 - ❑ Sus secuelas son menos graves
 - ❑ Es un "semi" acoso
-

Tiene 3 características:

- ❑ Su duración en el tiempo. Puede perdurar mucho tiempo, pero por sus características la víctima/s no llegan a explotar
 - ❑ El aparente falta de motivo para que el empleado se queje y, menos aún, que denuncie el problema
 - ❑ No hay intencionalidad
-

Suele prosperar en:

- ❑ Grupos disfuncionales
 - ❑ Con un fuerte liderazgo absolutista
 - ❑ Que exige adhesión incondicional
 - ❑ Donde la filosofía es: "estas conmigo o contra mí"
 - ❑ Hay 2 grupos: la "claque" que actúa como delegada del líder y la oposición que son los que sufren las consecuencias
 - ❑ Es más frecuente que el mobbing "duro"
 - ❑ Es el campo fértil para que se instale el acoso
-

Posibles indicadores de falsas acusaciones de mobbing

- ❑ La personalidad previa del supuesto acosado: hipersensibles, desconfiadas, con rasgos paranoides
 - ❑ Ausencia de sentimientos de culpabilidad
 - ❑ La búsqueda de beneficios secundarios
 - ❑ Por venganza
 - ❑ Pasar de acosador a víctima
-

Los sectores mas afectados suelen ser:

- La administración pública
 - La educación
 - La salud Y los trabajadores sociales
 - Las fuerzas armadas
 - Los partidos políticos
-

Componentes del Mobbing

- Víctima
 - Victimario
 - Actores secundarios
 - La empresa
-

Posible perfil de la víctima:

- Las personas muy competentes, que se destacan mucho por algo
 - Las personas distintas a la mayoría del grupo
 - Las que se resisten a adaptarse y someterse a la opinión y conducta mayoritaria del grupo
 - Los que no son capaces de procurarse una buena red de contención en el grupo
 - Las embarazadas y los mayores de 50 años
 - Los menos eficaces y más "lentos"
 - Los que están en un momento de mayor vulnerabilidad
 - Los que trabajan solos
 - Las personas muy ingenuas
 - Las mujeres
-

Posible perfil del acosador:

- Personalidad psicopática
 - Personalidad paranoide
 - Personalidad narcisista
 - Mediocre inoperante activo (MIA)
 - Emocionalmente inmaduro, inseguro sin autocrítica ni empatía
 - Desmedida ambición de poder
-

Posibles desencadenantes del acoso:

- La envidia o los celos
 - No ser servil o sometido
 - No compartir los criterios del grupo
 - Ser diferente al grupo por etnia, sexo, orientación sexual, convicciones políticas o religiosas.
 - Para sentar precedentes de autoridad
 - Haber estado de licencia un tiempo prolongado
 - Estar atravesando una crisis personal: enfermedad, separación, duelo, etc.
 - Denunciar procesos o conductas poco éticas
 - La existencia de una relación previa con el acosador
-

Organizaciones que facilitan la situación de acoso:

- ❑ Las fuertemente jerarquizadas y burocratizadas
 - ❑ Con un fuerte mensaje de identificación y adhesión a la filosofía y las normas de la empresa
 - ❑ Altamente competitivas, que estimulan la rivalidad en detrimento de la cooperación
 - ❑ Donde importa más la rentabilidad que el respeto por la persona
 - ❑ Liderazgos totalitarios. Generadores de temor
 - ❑ Canales de comunicación muy sectorizados
 - ❑ Promoción por amiguismo
-

Fases del mobbing: (Harald Ege)

- ❑ **Condición 0:** es una prefase del acoso que tiene que ver con las condiciones socio-laborales de la organización
 - ❑ **Fase 1:** la conflictividad general se encauza en un individuo
 - ❑ **Fase 2:** inicio del mobbing. Cambia la relación del grupo con el acosado
 - ❑ **Fase 3:** primeros síntomas psicósomáticos
 - ❑ **Fase 4:** fase de intervención de la empresa. Ausencia de RH y/o Serv. Médico
 - ❑ **Fase 5:** serio empeoramiento de la salud psicofísica de la víctima
 - ❑ **Fase 6:** exclusión del trabajo
-

Consecuencias del mobbing:

- ❑ Sus efectos se viven durante y fuera del trabajo
 - ❑ Se manifiestan en el cuerpo, las emociones, las conductas y la vida personal y de relación
 - ❑ Pueden presentar todos los síntomas de estrés
 - ❑ Y los síntomas de estrés postraumático
-

En particular:

- Ansiedad e irritabilidad con accesos de cólera
 - Sentimientos de culpa
 - Hipervigilancia. Actitudes paranoides
 - Evocación obsesiva de la situación de acoso
 - Hipersensibilidad a las críticas
 - Necesidad de evitar el trabajo y las personas relacionadas con él
 - Aislamiento de los compañeros
 - Actitud de indefensión aprendida
 - Accesos de llanto
 - Suicidio
-

Efectos del mobbing en el ámbito laboral

- ❑ Clima laboral de tensión
 - ❑ De temor a ser la nueva víctima
 - ❑ Debilita la identificación y fidelización con la empresa
 - ❑ Aumenta la rotación y el ausentismo
 - ❑ Es un claro mensaje de la ética y los valores de la empresa
-

¿Hay efectos negativos en el acosador?

- No**
 - Funciona como un refuerzo positivo
 - Se sentirá con más poder ante los demás
 - Sentirá alivio al haber destruido al objeto de su envidia
 - Es altamente probable que luego busque una nueva víctima
-

Tipos de acoso cibernético

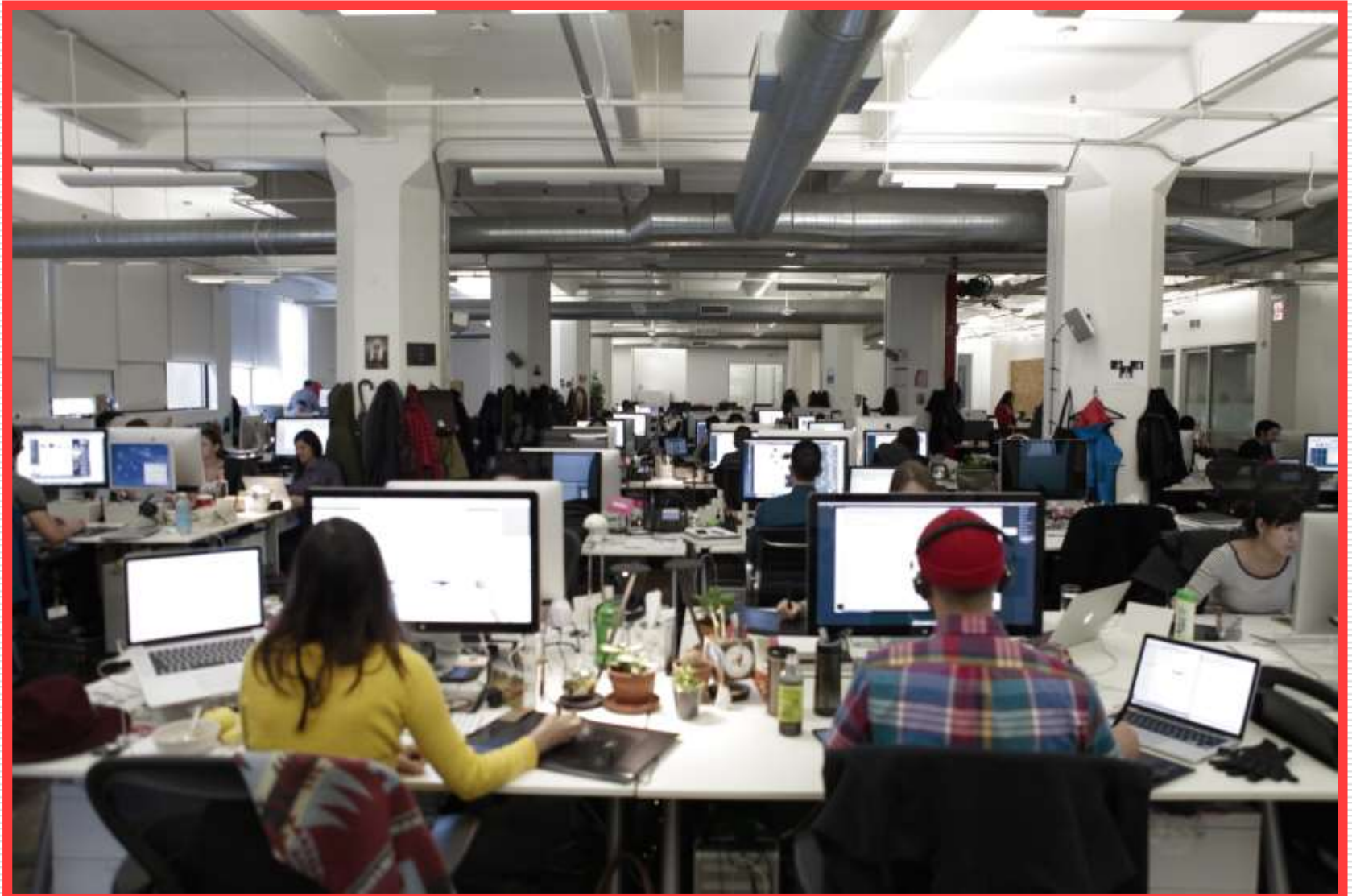


- ❑ **Ciberacoso, ciberagresión o cyberbullying:** es todo aquello que se realice a través de los dispositivos electrónicos de comunicación, entre iguales, con el fin intencional de dañar o agredir a una persona o a un grupo, mediante ataques personales, divulgación de información confidencial o falsa entre otros medios. Puede ser de tipo profesional, académico, sexual, etc.
 - ❑ **Grooming:** acciones deliberadamente emprendidas por un adulto, a través de Internet, para crear una conexión emocional con un menor con el fin abusar sexualmente de él, introducirlo en la prostitución infantil o producir material pornográfico
-

Que puede hacer el servicio de salud:

- Prestar atención a las 1º alarmas del empleado
 - Hacer un diagnóstico diferencial
 - Aceptar que es una situación de acoso
 - Neutralizar los sentimientos de culpa y vergüenza y el “ya pasará”
 - Ayudar al empleado a denunciar el hecho
 - Hablar con el responsable más indicado
 - Indicar el alejamiento del puesto de trabajo hasta que se solucione la situación
 - Sugerir psicoterapia a la víctima
-

Introducción de la tecnología en el trabajo



Ventajas

- ❑ Ha facilitado el acceso a la información
 - ❑ Facilitado el trabajo y ampliado su posibilidades
 - ❑ Permite la información en tiempo real
 - ❑ Favoreció la comunicación y el flujo de intercambio de información
 - ❑ Evita los errores y agiliza la gestión
 - ❑ Simplifico procesos de producción y el esfuerzo físico de los empleados
 - ❑ Ha permitido llevar a cabo mejoras en las condiciones de trabajo, aumentar la seguridad
 - ❑ Facilita el reclutamiento de personal
 - ❑ Posibilitó avances en la prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades
-

Desventajas

- ❑ Requiere de mucha inversión
 - ❑ Las organizaciones son muy dependientes de la tecnología
 - ❑ Requiere de especialización a nuevos sistemas
 - ❑ Se requiere mas flexibilidad, adaptación y formación continua
 - ❑ Crea brechas importantes en las franjas etarias
 - ❑ Ha alterado la capacidad de atención
 - ❑ La inmediatez eleva los niveles de ansiedad
 - ❑ Nos movemos menos
 - ❑ El bombardeo de información por diferentes medios puede hacer disminuir hasta 10 puntos el coeficiente intelectual.(Univ. de Londres)
-

La tecnología ha acercado distancias y ha alejado personas

- ❑ Entre el 81% y el 95% de los empleados alrededor del mundo trabajan activamente en varios equipos de manera simultánea. DHL Global Connectedness
 - ❑ Los miembros del equipo pueden sentirse aislados y desconectados del equipo
 - ❑ Es mas difícil construir confianza
 - ❑ Puede haber distintas percepciones de los objetivos
 - ❑ Distintas culturas y distintos idiomas
 - ❑ Es mas complicado manejar los conflictos vinculares
-

Riesgos de las nuevas tecnologías



Ciberadicción



- Uso abusivo de Internet, a través de diversos dispositivos (P.C., teléfonos, tablets, etc.), que interfiere con la vida diaria, ya sea personal o laboral
-

Los Smartphone



Algunas desventajas



- ❑ Alteran la atención
 - ❑ Elevan la ansiedad
 - ❑ Efecto google en la memoria
 - ❑ Problemas en la postura
 - ❑ En la vista
 - ❑ En los oídos – audífonos-
 - ❑ Riesgo de accidentes por distracción
 - ❑ Aumentan la ciberdependencia
 - ❑ Extienden el horario de trabajo
 - ❑ Reducen horas de sueño
 - ❑ Se calcula que invertimos un promedio de más de 5 años de nuestras vidas en las redes sociales
-

ANTES DE LOS SMARTPHONES

¿Cuándo
te vas al
Pirineo?

El 8
de abril

¡Qué
suerte,
tía!

Yo nunca he
salido de
Móstoles...

DESPUÉS DE LOS SMARTPHONES



marinascriban.com gocomics.com/hall-ful

Maria

Nomofobia



Es el miedo irracional que se siente cuando algo impide interactuar con su celular provocando síntomas de ansiedad, ya sea por habérselo olvidado o por quedarse sin batería

Cifras de Psychology Today

- ❑ 2 de cada 3 personas duermen pegadas al teléfono
 - ❑ 34% admite revisar el smartphone durante momentos de intimidad con su pareja
 - ❑ Más del 50% jamás apaga el celular
 - ❑ 1 de cada 5 personas preferiría vivir sin zapatos una semana que no tener su teléfono
 - ❑ Aun no está contemplada en el DSM V. Sí como variante de adicción al juego
-

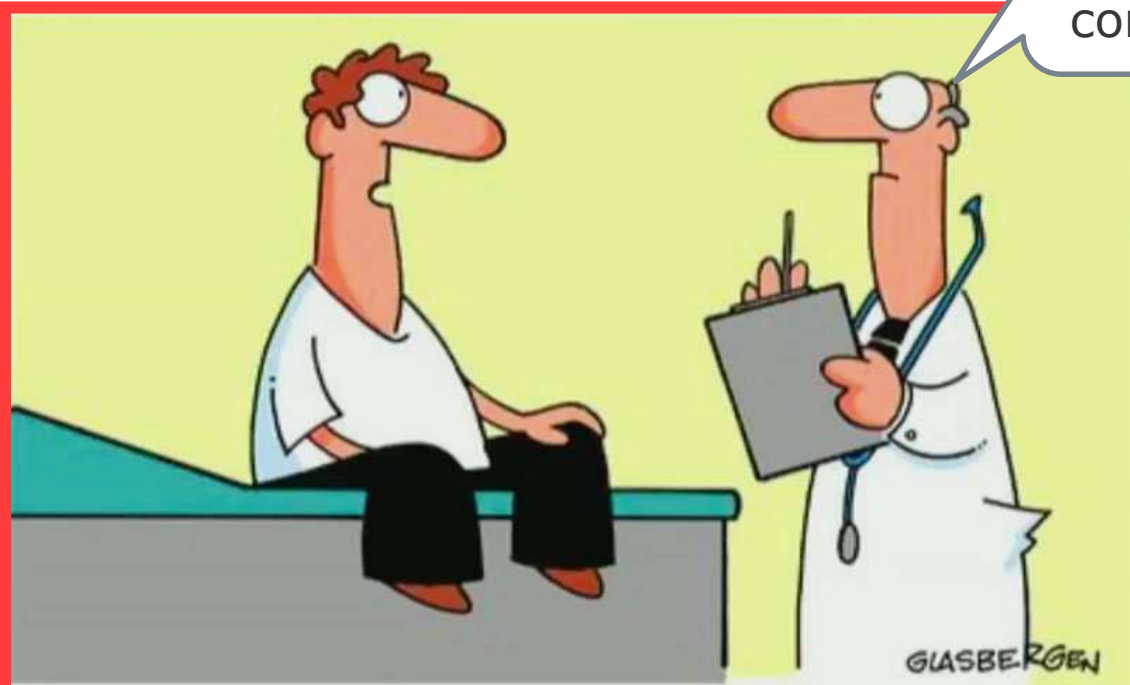
A usted, le pasa algo de esto...



- ¿Se pone ansioso o se angustia si no tiene el celular?
 - ¿Nunca lo apaga?
 - ¿Si se lo olvido, aun en un fin de semana, vuelve a buscarlo?
 - ¿Lleva siempre encima el cargador de batería?
 - ¿Lo mira cuando está en el gimnasio o **en clase**?
 - ¿Interrumpe conversaciones cuando escucha que ha llegado un mensaje o notificación?
 - ¿No puede evitar el controlar si hay nuevos mensajes o notificaciones a cada rato?
-

Cibercondria o hipocondriacos digitales

Entonces
consulte
con Yahoo



**"Ya me he diagnosticado en Google.
Sólo vengo por una segunda opinión."**

Teletrabajo



Posibles Ventajas:

- ❑ Autonomía para organizarse
 - ❑ Ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos
 - ❑ Facilitar la vida familiar o los estudios
 - ❑ Mejorar la opinión del trabajador respecto a la empresa
 - ❑ Al considerarse una mejora puede aumentar la productividad
 - ❑ Reduce costos de infraestructura
 - ❑ Permite integrar a personas con discapacidad o a distancia
 - ❑ Puede ser una motivación del empleo
-

Posibles desventajas

- El ámbito no es el apropiado
 - Interferencia de y con al vida familiar
 - Disminuye el sentido de pertenencia
 - A veces no resulta fácil desconectarse
 - Prolongar el horario de trabajo
 - Aísla
 - Desorganización de la rutina diaria (horarios, vestimenta, aseo, etc.)
 - Bajar la productividad
-

Hay que evaluar

- ❑ Disponibilidad de ámbito privado
 - ❑ Organización familiar
 - ❑ Estilo de personalidad
 - ❑ El estilo de supervisión que conviene
 - ❑ Capacidad de autodisciplina para organizarse
-

Trabajadores muy móviles

OIT y Eurofund. investigaciones llevadas a cabo en 15 países.

- El 41% de los empleados muy móviles dan muestra de niveles altos de estrés, comparados con el 25% de quienes trabajan en la oficina a tiempo completo
 - El 42% de las personas que trabajan en su domicilio a tiempo completo y el 42% de los trabajadores muy móviles declaran que se despiertan varias veces por la noche, mientras que esto sólo le ocurre al 29% de los empleados que trabajan en la oficina.
 - El informe defiende, además, el “derecho a la desconexión”, citando el ejemplo de Francia y Alemania
 - El equilibrio ideal parece ser de 2 a 3 días de trabajo en casa
-

Alimentación

- ❑ El 57% de los argentinos tiene sobrepeso
- ❑ Y el 34% de los menores
- ❑ Un gran porcentaje no desayuna
- ❑ Dietas altas en consumo de sodio, azúcar, grasas y productos procesados
- ❑ Y bajas en frutas, vegetales, nueces y semillas y en ácidos grasos Omega 3
- ❑ Más de la mitad no hace ningún ejercicio diario



U. T. 7

Procesos de cambio. La maternidad y la reinsertión laboral. Reinsertión con incapacidad permanente. Envejecimiento y trabajo. Desvinculación y jubilación.

Todo proceso adaptativo implica estrés frente al desafío de lo desconocido que, de acuerdo a los recursos con los que cuenta la persona, termina en una superación con el consiguiente crecimiento de los propios recursos, o con una cronificación de la tensión o distrés.

Maternidad

- ❑ **Embarazo:** Cambios hormonales, fantasías diversas acerca de la salud del bebe y temores del parto
- ❑ **Nacimiento y el período de lactancia:** La llegada de un hijo provoca un profundo cambio tanto en lo personal como en la familiar.
- ❑ **Puerperio**
- ❑ **Reinserción laboral:**





Reinserción laboral



Conflicto entre volver a trabajar y cuidar a su hijo

Sentimientos de culpa

Falta de sueño: baja concentración, distracciones habituales, cambios en el humor, baja tolerancia y mayor riesgo de accidentes

Que podemos hacer



- ❑ Orientación médica: controles, medicación, alimentación en embarazo y lactancia
 - ❑ Guardería. Lactario
 - ❑ Si es una operaria destinarla a tareas de bajo riesgo de accidentes
 - ❑ Teletrabajo
 - ❑ Programa de manejo del estrés
 - ❑ Aceptar que, por un tiempo, va a rendir menos... el papá también
-

Relevamiento sobre beneficios en 50 empresas «competitivas a muy competitivas» (Cons. W. Tower Watson)

- ❑ El 67% da la posibilidad de regreso part time. De estas: el 65% con reducción salarial; 35% sin modificación salarial.
 - ❑ El 22% ofrece la posibilidad del teletrabajo. La mayoría solo permite 1 o 2 días a la semana de home office.
 - ❑ Solo el 13% ofrece extender la licencia por maternidad mas allá de los 90 días que indica la ley.
 - ❑ El 9% de las mujeres que tienen hijos se encuentran desocupadas. Con niños menores de 6 años asciende al 12%.
 - ❑ Solo el 3% de los padres esta en esa situación, sin importar la edad de los niños.
-

Cuidemos esa maravillosa "fábrica" de crear nuevos empleados



Reinserción con discapacidad



Las dificultades que tiene cualquier persona para acceder al mundo laboral se incrementa en el caso de tener una discapacidad. Ya que se le añaden otras dificultades y barreras específicas que tienen que superar

¿Por que reinsertarlos?

- ❑ Fomenta la autoestima
 - ❑ Mantener la independencia económica
 - ❑ Mantiene las relaciones sociales
 - ❑ Hace que la persona se sienta útil
 - ❑ Es una responsabilidad social empresaria interna
 - ❑ Es un mensaje de los valores de la organización
-

Los desafíos que debe afrontar la persona con discapacidad

- ❑ Barreras sociales, que hacen de las diferencias entre las personas motivo para el rechazo
 - ❑ Barreras del entorno físico, que limitan o impiden el acceso, la movilidad o la comunicación
 - ❑ Barreras psicosociales, tales como la excesiva protección familiar, la desmotivación, la falta de información y orientación profesional
 - ❑ Barreras mentales o las secuelas que todo ello genera en la persona la nueva discapacidad, que alimenta su autoexclusión del mercado de trabajo y le hace en exceso dependiente de las políticas de protección.
-

-
- El concepto de adaptación del trabajo tiene dos componentes principales, el análisis de las demandas del trabajo y la valoración de la capacidad funcional del trabajador
 - El objetivo final es que la demanda de la tarea no supere la capacidad del individuo, que el puesto sea accesible y que no se produzca el empeoramiento de deficiencias que ya existen y/o la aparición de deficiencias nuevas
 - Para que la integración laboral sea efectiva **hay que ayudarla preparase física y psíquicamente, tanto a la persona con discapacidad como a los posibles compañeros** de trabajo
-

Desvinculación y Jubilación



Desvinculación

- ❑ Comunicar la decisión de la desvinculación un tiempo antes de efectivizarse
 - ❑ Explicar los motivos
 - ❑ Reconocer los aportes brindados por el trabajador a la organización
 - ❑ Facilitar la reinserción laboral
 - ❑ La manera en que se desvincula, y el por qué, es un mensaje hacia toda la organización
-

Jubilación

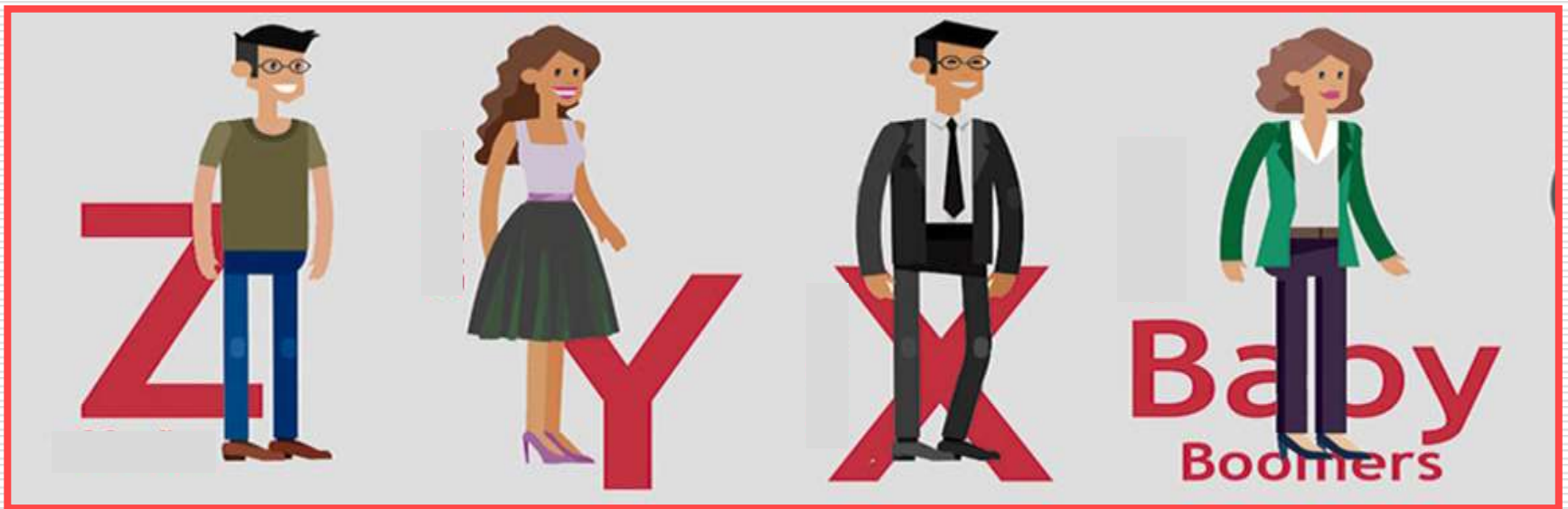


- Comunicar la fecha de jubilación al menos 6 meses antes de efectivizarse
 - Reconocer los aportes brindados por el trabajador a la organización
 - Facilitar los trámites
 - Proveer de un programa que ayude al empleado a transitar el proceso
 - Tener presente que es momento de mucha ansiedad y sensibilidad para la persona
 - Prog. de retiro voluntario prejubilatorio
 - Programas de Asistencia al Empleado
-



Las diferencias generacionales





- ❑ **Baby Boomers:** nacidos entre 1946 y 1964 (de 55 a 73 años)
 - ❑ **Generación X:** nacidos entre 1965 y 1979. (de 40 a 54 años)
 - ❑ **Milennials o Generación Y:** nacidos entre 1980 y 1999 (20 a 39)
 - ❑ **Centenials o Generación Z:** nacidos a partir del 2000 (19 o menos)
-

-
- **Baby Boomers:** valoran la constancia, el esfuerzo, la fidelidad y esperan seguridad y estabilidad (55 a 73)

 - **La generación X:** se adaptaron a la tecnología. Les gusta trabajar en equipo y tienden a la estabilidad laboral. Ocupan la mayor parte de las posiciones de liderazgo. (40 a 54)

 - **Los Millennials o «Y»** (20 a 39): sera el 75% de la fuerza laboral en 2025. Buscan la felicidad en el trabajo. La flexibilidad y mayor autonomia. Baja fidelidad y mayor rotacion. No los asustan los cambios. El mundo agrandó sus limites. (20 a 39)

 - **Centennials o Z:** críticos y selectivos. Nativos digitales. Autoformación online. Vida online (menos de 20)
-

El desafío de integrar 4 generaciones con modelos tan distintos



**El clima
organizacional
es un factor
determinante
de la salud de
sus integrantes**



¡Muchas Gracias!

maradiz@maradiz.com

www.maradiz.com

