

# Riesgos Psicosociales

□ La contracara del Bienestar





# Agenda



QUÉ ES UN RIESGO  
PSICOSOCIAL



BACKGROUND

MEDICIÓN



ACCIONES

# Una Empresa Saludable, es una Empresa Rentable



GESTIÓN  
EMOCIONAL



RESILIENCIA



EMPATÍA

# Rango de Ausentismo



STRESS/BURNTOUT



TRASTORNOS  
MUSCULOESQUELÉTICOS



ENFERMEDADES



ACCIDENTES

# DEL RIESGO FÍSICO AL PSICOSOCIAL

Mientras algunos riesgos físicos se reducen, aumentan los de carácter psíquico debido a que la actividad laboral sufre una transición de lo meramente físico a lo intelectual destacando:

- *Gestión de la Información*
- *Solución de Problemas*
- *Gestión del conocimiento*

La organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los y las trabajadoras.

## **RIESGO PSICOSOCIAL:**

*“Todos aquellos aspectos intralaborales, extralaborales y propios de las características del trabajador que influyen en la salud y el desempeño laboral”*

# RIESGO PSICOSOCIAL

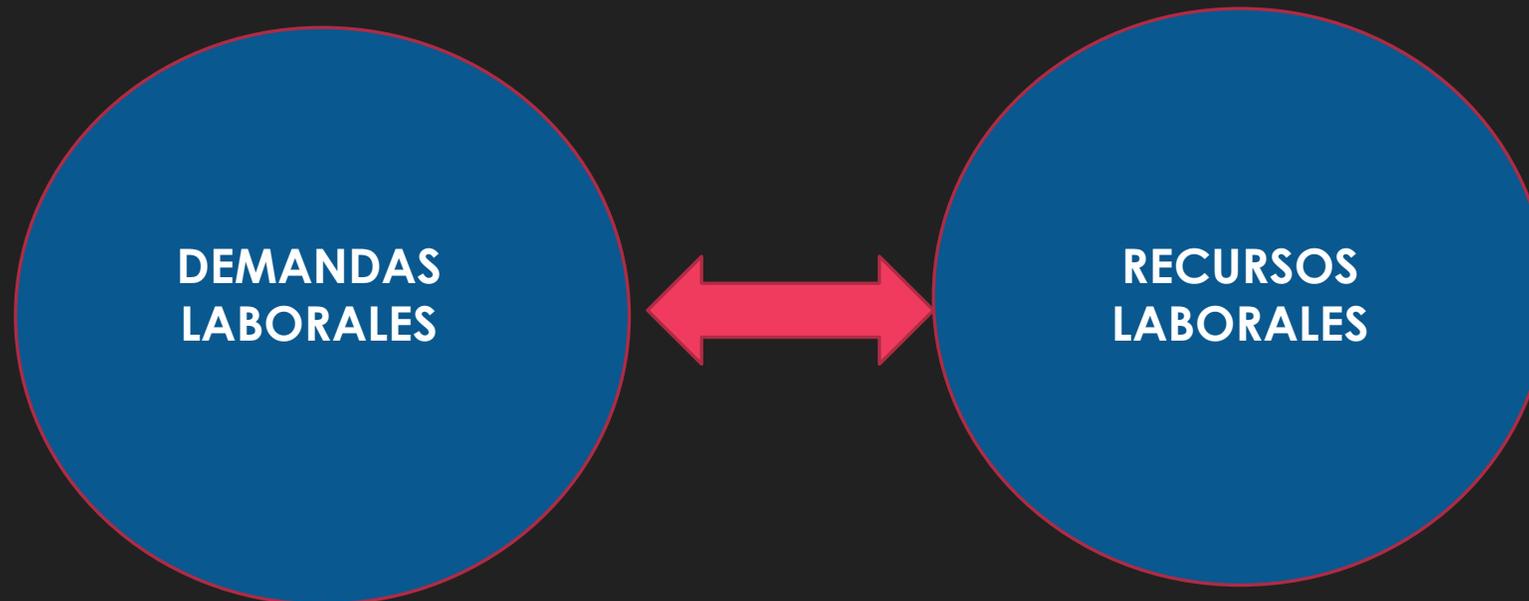
Factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y en el contexto organizacional, tales como:

- ✓ las exigencias psicológicas del trabajo en sus diversas vertientes cuantitativa, de intensidad, cognitivas y emocionales
- ✓ los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales, familiares y sociales
- ✓ las oportunidades que el trabajo ofrece para que sea activo, con sentido y que contribuya a desarrollar habilidades
  - ✓ las relaciones entre personas (pares, superiores, clientes, etc.)
  - ✓ las compensaciones derivadas del trabajo
- ✓ la inseguridad sobre el empleo y condiciones de trabajo fundamentales

# MODELO DEMANDAS-RECURSOS LABORALES

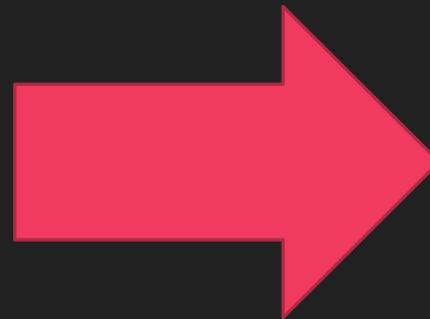
(Bakker & Demerouti, 2007)

Los distintos entornos de trabajo o características laborales pueden dividirse en dos categorías diferentes:



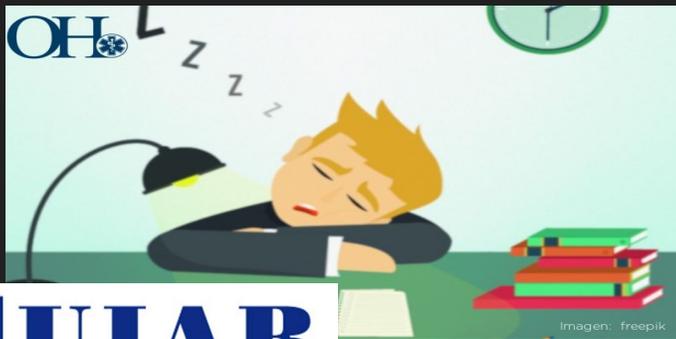
# DEMANDAS LABORALES Vs RECURSOS LABORALES

- ❑ Ritmo y carga de trabajo
- ❑ Carga mental
- ❑ Carga emocional
- ❑ Cambios en las tareas
- ❑ Doble presencia
- ❑ Conflicto de rol
- ❑ Certeza sobre el futuro



- ❑ Información
- ❑ Autonomía
- ❑ Comunicación
- ❑ Participación
- ❑ Relación con colegas
- ❑ Relación con superiores
- ❑ Justicia Organizacional
- ❑ Trabajo Flexible

# Malestar Organizacional



# Medición del Bienestar



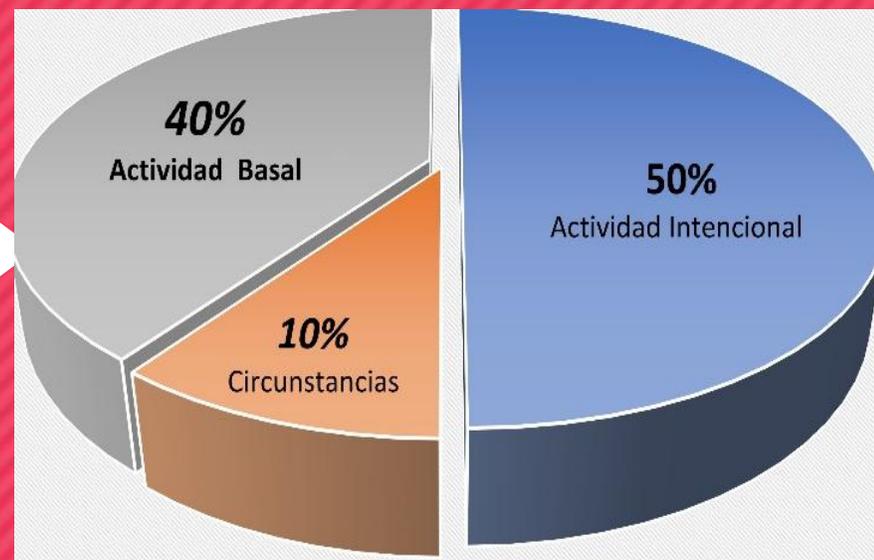
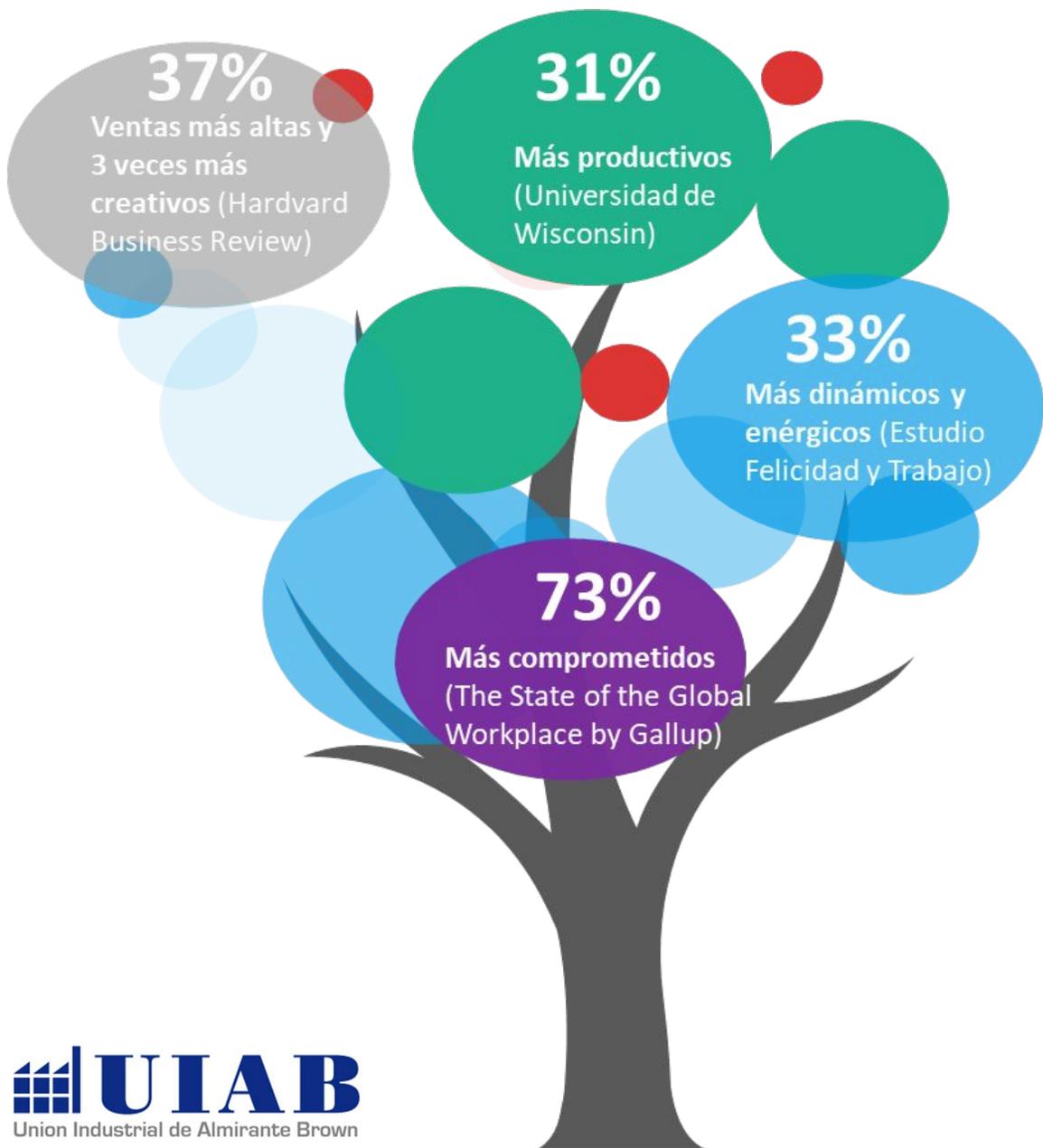
**1** | DEMANDAS  
LABORALES

**2** | RECURSOS  
LABORALES

**3** | ÍNDICE DE RIESGO  
PSICOSOCIAL

**4** | ÍNDICE DE FELICIDAD  
ORGANIZACIONAL

# FUNDAMENTOS



Origen de la felicidad

# Psicología Positiva – Salud Ocupacional

## El Modelo PERMA



# ORGANIZACIÓN SALUDABLE Y RESILIENTE

Son aquellas organizaciones caracterizadas por invertir esfuerzos sistemáticos e intencionales para maximizar el bienestar de los empleados y la productividad mediante:

- ✓ generación de puestos bien diseñados y significativos,
  - ✓ ambientes sociales de apoyo,
  - ✓ oportunidades para el desarrollo de la carrera,
- ✓ prácticas de apoyo del balance trabajo-vida privada.

# IMPACTO DE UNA ORGANIZACIÓN SALUDABLE Y RESILIENTE

- **Reducción de Ausentismo, de licencias médicas y psiquiátricas**
- **Disminución de Scrap**
- **Aumento en la retención de talentos**
- **Disminución de sanciones disciplinarias**
- **Aumento de propuesta de Ideas**
- **Aumento en las ventas**
- **Reducción de costos directos e indirectos**



# Gracias

[debbie@resiliere.com](mailto:debbie@resiliere.com)